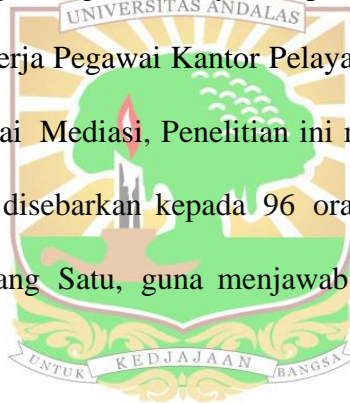


BABV

PENUTUP

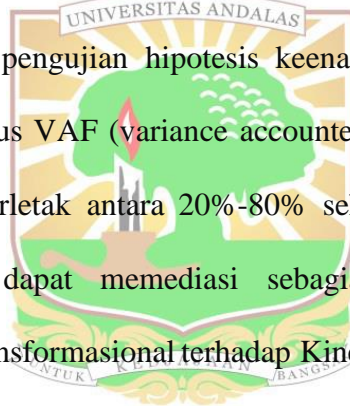
5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transfonnasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi, Penelitian ini menggunakan kuesioner sebagai sumber data primer. Kuesioner disebarikan kepada 96 orang responden Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu, guna menjawab tujuan penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:



1. Tabel memperlihatkan pengaruh antar variabel Kepemimpinan tranfonnasional berpengaruh positif (0.194) dan signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai statistik (2.328) > (1.96) terhadap Kepuasan maka H1 Diterima karena berpengaruh positif
2. Tabel memperlihatkan pengaruh antar variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif (0.730) dan signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai statistik (10.049) > (1.96) terhadap Kepuasan maka H2 Diterima karena berpengaruh positif
3. Tabel memperlihatkan pengaruh antar variabel Keperoimpinan Tranfonnasional berpengaruh positif (0.331) dan signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai statistik (2.005) > (1.96) terhadap Kinerja maka H3 Diterima karena berpengaruh positif

4. Tabel memperlihatkan Pengaruh antar variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif (0.079) dan tidak signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai statistic (1.437) < (1.96) terhadap Kinerja maka H4 Diterima karena berpengaruh positif
5. Tabel memperlihatkan pengaruh antar variabel Kepuasan berpengaruh positif (1.260) dan signifikan pada $\alpha=0.05$ karena nilai statistik (6.361) > (1.96) terhadap Kinerja maka H4 Diterima karena berpengaruh positif
6. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keenam (H6), analisa peran mediasi menggunakan rumus VAF (variance accountedfor) didapat hasil 42,48% atau hasil nilai VAF terletak antara 20%-80% sehingga dapat ditarik hasil yaitu Kepuasan Kerja dapat memediasi sebagian (partial mediating) antara Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja
7. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketujuh (H7), analisa peran mediasi menggunakan rumus VAF (variance accountedfor) didapat jika nilai 92 % VAF diatas 80%, maka menunjukkan peran H7 sebagai pemediasi penuh (full mediation) sehingga dapat ditarik hasil yaitu Kepuasan Kerja dapat disimpulkan bahwa ada efek mediasi penuh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja



5.2 Saran dan Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan sebelumnya maka implikasi kepada kinerja Pegawai KPP Pratama Padang Satu:

- I. Manajemen memperhatikan dan meningkatkan kepemimpinan transformasional, budaya organisasi dan kepuasan kerja karyawan karena

variabel kepuasan kerja karyawan merupakan variabel yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Konsisten melakukan evaluasi secara berkala dan dengan sebaik-baiknya sehingga dapat memperkuat posisi perusahaan.
3. Melakukan proses rekrutmen dengan memanfaatkan semua sumber daya dan teknologi yang ada sehingga dapat menemukan bibit-bibit karyawan yang unggul.



Bagi Peneliti selanjutnya penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya fokus pada Motivasi Kerja dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambahkan variabel lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian Penggunaan sampel yang lebih besar diharapkan dapat lebih mewakili bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi seperti pengambilan sampel dari beberapa bank untuk mendapatkan basil yang lebih bervariasi. selain itu pengambilan sampel spesifik berdasarkan gender diharapkanakanmendapatkan hasil yang lebih mewakili dan lebih mendetail kemudian untuk metode penelitian menggunakan metode Kuantitatif dan coba untuk menggunakan metode Kualitattif sehingga hasil penelitian lebih beragam selanjutnya untuk metode pengambilan sampel saat ini menggunakan metode sensus untuk peneliti berikutnya menggunakan metode adalah non-probability sampling selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan objek lain diluar organisasi pemerintahan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi "Penelitian ini memiliki keterbatasan dari beberapa aspek, aspek kajian penelitian (teori, variabel, model penelitian), maupun aspek metodologi (pemilihan sampel, metode analisis, dan lain-lain).



Penelitian ini berfokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu Dengan Kepuasan Kerja sebagai Mediasi. Disamping itu, masih terdapat berbagai faktor lainnya dalam kaitannya dengan kinerja karyawan, yang menarik untuk diuji pada penelitian. Kemudian dari aspek metodologi, penelitian ini berfokus pada kajian terhadap Pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Padang Satu untuk pengujian sampel dalam konteks yang lebih luas disarankan dalam penelitian berikutnya, seperti penelitian dalam instansi lain atau perusahaan dalam konteks beberapa provinsi maupun kajian lebih luas seperti kajian dalam konteks Indonesia.

Keterbatasan lain adalah penelitian ini menggunakan teknik sensus dalam pengambilan sampel serta dengan jumlah 96 responden penelitian. Teknik-teknik lain sangat disarankan, terutama sampling probability, sehingga menghasilkan Kesimpulan yang dapat digeneralisasi secara utuh. Kajian yang lebih luas dari jumlah sampel sangat disarankan dalam rangka memetakan kajian implementasi strategi, sehingga dapat dikaji dalam konteks cakupan penelitian yang lebih luas.

5.4 Saran Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut: Bagi Peneliti selanjutnya penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu hanya fokus pada Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Budaya Organisasi untuk itu diharapkan penelitian selanjutnya bisa dikembangkan dan menambah variabel lain yang juga ikut mempengaruhi kinerja karyawan kemudian penggunaan sampel yang lebih besar diharapkan dapat lebih mewakili bagaimana Pengaruh Gaya Kepemimpinan Trasformasional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja seperti pengambilan sampel dari beberapa instansi pemerintah untuk mendapatkan hasil yang lebih bervariasi, selain itu pengambilan sampel spesifik berdasarkan gender diharapkan akan mendapatkan hasil yang lebih mewakili dan lebih mendetail kemudian untuk metode penelitian menggunakan metode kuantitatif dan coba untuk menggunakan metode kualitatif sehingga hasil penelitian lebih beragam selanjutnya untuk metode pengambilan sampel saat ini menggunakan metode sensus untuk peneliti berikutnya menggunakan metode adalah non-probability sampling selanjutnya adalah melakukan penelitian dengan objek lain di luar organisasi pemerintahan seperti lembaga perbankan agar dapat dibandingkan dengan hasil penelitian ini.