

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini membuktikan secara empiris pengaruh variable gaya kepemimpinan, terhadap komitmen organisasi dengan motivasi kerja dan kepuasan kerja dengan jumlah responden sebanyak 125 orang pegawai baik ASN maupun Tenaga Harian Lepas (THL), dilingkup Sekretariat Daerah Tanah Datar. Setelah melalui tahapan analisis dan pengujian hipotesis didapat kesimpulan yang dirangkum sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Sekretariat Daerah Tanah Datar
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Tanah Datar
4. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar
6. Motivasi kerja memediasi antara gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar
7. Kepuasan kerja memediasi gaya kepemimpinan dan komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar

## **5.2 Implikasi Penelitian**

### **5.2.1 Implikasi Praktis**

Penelitian ini menemukan bahwa tingkat komitmen organisasi pegawai, berdasarkan hasil pada penelitian ini komitmen organisasi masuk dalam kategori rendah dan masih jauh dari katagori tinggi bahkan sangat tinggi, hal ini dapat dilihat dari TCR variabel komitmen organisasi sebesar 57,86% dimana termasuk dalam kategori rendah. Oleh karena itu diperlukan tindakan-tindakan yang cepat baik berupa kebijakan maupun penetapan peraturan untuk meningkatkan komitmen organisasi pegawai, karena komitmen organisasi sangat berpengaruh terhadap kelangsungan organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar.

Meskipun komitmen organisasi pada Sekretariat Daerah Tanah Datar masuk dalam kategori rendah perlu ini perlu menjadi perhatian untuk meningktakan komitmen organisasi. Diantara upaya-upaya yang dimaksudkan adalah :

1. Motivasi kerja, hal ini disebabkan karena hasil penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel penting dalam menjelaskan komitmen organisasi. Hal-hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja adalah dengan memperhatikan item-item pernyataan atau indikator-indikator yang masih rendah salah satu diantaranya adalah “Saya sering bekerja keras untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan”.
2. Pihak pimpinan harus terus menerus meningkatkan komitmen organisasional terhadap para karyawan. Sebagai contoh yang perlu

ditingkatkan adalah memberi *reward* dalam bentuk studi banding keluar daerah, perbaikan tunjangan, memberi pujian, dan juga arahan kepada bawahan dalam bekerja.

3. Pihak pimpinan harus secara terus menerus perlu meningkatkan motivasi kerja para karyawan dengan cara merangkul dan mendorong bawahan supaya berpikir kritis dan inovatif dengan cara tidak memaksa. Dari data yang diperoleh dari kuisioner hal yang paling mendesak yang perlu dilakukan adalah semangat para karyawan dalam bekerja.
4. Upaya peningkatan kinerja lebih efektif melalui penciptaan komitmen pegawai terhadap organisasinya, baik pada hubungan antara kepemimpinan maupun motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana penelitian pada umumnya, penelitian ini memiliki keterbatasan yaitu diantaranya :

- 1) Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Daerah Tanah Datar, jadi hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada Sekretariat Daerah Kabupaten/Kota lainnya dilingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera Barat dan organisasi perangkat daerah lainnya di Kabupaten Tanah Datar. Oleh sebab itu, disarankan untuk mereplikasi model penelitian ini untuk menguji secara empiris pada organisasi perangkat daerah lainnya.
- 2) Jumlah responden pada penelitian ini tergolong sedang (125) orang sehingga dapat mempengaruhi ketetapan hasil yang diperoleh, sehingga

disarankan untuk meneliti responden lebih banyak lagi dalam rangka untuk mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.

- 3) Penelitian ini hanya meneliti gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja sebagai variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi, disarankan untuk peneliti selanjutnya untuk menambah variabel yang mungkin dapat mempengaruhi variabel komitmen organisasi.
- 4) Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel mediasi yaitu kepuasan kerja dan motivasi kerja antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kepuasan kerja, peneliti berikutnya diharapkan dapat menguji variabel moderasi atau variabel *intervening* pada variabel yang ada dalam penelitian ini. Seperti contoh Kepemimpinan dapat memoderasi antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.
- 5) Analisis data pada penelitian ini menggunakan software Smart-PLS 3 yang mengabaikan normalitas data, sehingga pada penelitian berikutnya dapat mempertimbangkan untuk menggunakan program AMOS dan LISREL untuk menganalisis data.