

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, inferensial, serta pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV, maka dapat ditarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Aspek kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II berada dalam kategori baik.
2. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
4. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
7. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
8. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.

9. Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
10. Kepuasan kerja tidak memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.
11. Kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BP3KP Nusa Tenggara II.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian, maka saran yang dapat diajukan adalah sebagai berikut:

5.2.1. Saran Praktis

1. Penguatan kepuasan kerja perlu menjadi prioritas utama dalam kebijakan pengelolaan sumber daya manusia, mengingat kepuasan kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Budaya organisasi perlu terus diperkuat melalui konsistensi penerapan nilai, simbol, dan aturan organisasi agar benar-benar terinternalisasi dan dirasakan oleh pegawai sebagai lingkungan kerja yang mendukung.
3. Motivasi kerja pegawai perlu dipertahankan dan ditingkatkan melalui pemberian tantangan kerja, kejelasan target, serta peluang pengembangan diri, karena motivasi terbukti berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.
4. Sistem penghargaan dan evaluasi kinerja disarankan untuk disusun secara lebih transparan dan objektif agar dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus kualitas kinerja pegawai.