BAB V
SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar -0,106 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,036 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,525 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,534 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,067 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,036 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung komitmen organisasi melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
4. Berdasarkan hasil perhitungan di atas diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,486 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,6511 yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dibandingkan dengan nilai pengaruh langsung, hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi melalui motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Dari serangkaian pembahasan atas hasil di atas, dapat kita tarik kesimpulan bahwa hipotesis yang berbunyi “Pengaruh Budaya Organisasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Dan Komitmen Organisasi (X3) Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Z)” dapat diterima.

5.2 Saran

Saran yang dapat peneliti berikan berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja

sebagai variabel intervening (studi kasus pada pegawai bagian keuangan inspektorat jenderal kab. Lampung timur) yaitu sebagai berikut:

a. Diharapkan inspektorat dapat meningkatkan rasa kepemilikan dalam berorganisasi supaya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
b. Pemimpin diharapkan lebih transparan dalam segala hal yang berkaitan dengan organisasi.
c. Diharapkan utnuk penelitian pelanjutnya dapat menambahkan variabel independen yang mencerminkan kriteria pada variabel dependen.
d. Diharapkan penelitian selanjutnya dapat menambahkan jumlah responden.
e. Dengan keterbatasan kurangnya pegawai yang mengisi kuesioner.
f. Kurangnya penegasan dalam pengisian kuesioner.