

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Pengadilan Agama Bekasi Kelas 1A. Berdasarkan pada hipotesis yang telah dipaparkan diatas, hasil dari pengolahan pada data dan pembahasan, kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan maka motivasi pegawai di Pengadilan Agama Bekasi akan semakin meningkat. Dimana pemimpin pada Pengadilan Agama Bekasi harus selalu memberikan dukungan untuk meningkatkan potensi diri kepada semua pegawai sehingga dapat mempunyai pengaruh terhadap motivasi pada diri pegawai.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Hal ini menunjukkan bahwa untuk mendapatkan motivasi kerja pegawai yang semakin tinggi maka dapat diupayakan dengan menerapkan budaya organisasi. Penerapan budaya organisasi pada Pengadilan Agama Bekasi dapat dilakukan dengan memberikan arahan kepada pegawai agar mereka mengetahui tujuan dan pentingnya pekerjaan yang mereka lakukan untuk kemajuan organisasi, memberikan dukungan, dan perhatian dari pemimpin kepada pegawai.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang

diterapkan pada Pengadilan Agama Bekasi tidak mempengaruhi hasil kerja dari setiap pegawai, dikarenakan kinerja pegawai tidak terlalu memperhatikan dan menjadikan gaya kepemimpinan sebagai acuan kinerja.

4. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang baik serta positif akan mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien, berpengaruhnya budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Pengadilan Agama Bekasi dapat diukur dengan cara berkompetisi dalam organisasi, pegawai dapat meningkatkan mutu pencapaian kinerja sesuai target organisasi.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Pengadilan Agama Bekasi tergantung pada motivasi kerja, karena motivasi mempunyai peranan dalam meningkatkan gairah dalam melakukan pekerjaan, dengan adanya motivasi maka pegawai memiliki semangat kerja yang tinggi.
6. Motivasi Kerja terbukti memediasi Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin baik gaya kepemimpinan pada Pengadilan Agama Bekasi maka motivasi kerja pegawai akan semakin meningkat dan kinerja juga akan semakin meningkat, sebaliknya semakin kurang baik gaya kepemimpinan maka motivasi kerja pegawai akan semakin menurun, dan kinerja juga akan semakin menurun.
7. Motivasi Kerja terbukti memediasi Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang dapat menciptakan kenyamanan dalam bekerja dapat mendukung pegawai

menyelesaikan tugasnya dengan baik dan efisien. Pegawai yang termotivasi dengan adanya lingkungan kerja pada Pengadilan Agama Bekasi yang sehat dan aman serta adanya hubungan harmonis antara pimpinan dengan pegawai, atau antar sesama pegawai dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.

## 5.2 Saran

Berdasarkan pada hasil dari analisis yang telah dilakukan, maka saran-saran yang diusulkan peneliti adalah sebagai berikut :

### 1. Bagi Perusahaan

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan agar kinerja pegawai tetap baik, maka perusahaan harus selalu mempertahankan dan bahkan meningkatkan aspek gaya kepemimpinan dengan memberikan dukungan untuk meningkatkan potensi diri kepada semua pegawai, budaya organisasi yang baik serta positif akan mendorong pegawai bekerja secara efektif dan efisien, serta motivasi kerja yang tinggi agar memiliki gairah dalam melakukan pekerjaan.

### 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Saran bagi peneliti selanjutnya yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai, diharapkan dapat menambah variabel yang tidak dibahas oleh peneliti, karena masih ada beberapa faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, yang bertujuan agar penelitian selanjutnya mengenai variabel kinerja pegawai akan menjadi lebih mendalam dan berkembang.

### 5.3 Keterbatasan Penelitian

Dalam proses penelitian ini, terdapat keterbatasan yang mungkin dapat memengaruhi hasil penelitian, diantaranya keterbatasan tersebut sebagai berikut:

- 1) Adanya respond yang kurang memahami pertanyaan dalam kuesioner dan kejujuran dalam mengisi sehingga mungkin saja hasilnya menjadi kurang akurat.
- 2) Adanya keterbatasan waktu penelitian, tenaga, serta kemampuan diri peneliti.
- 3) Kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan hasil analisis data tersebut, maka diharapkan dapat dilakukan penelitian selanjutnya dengan metode penelitian yang berbeda, sampel yang lebih luas dan penggunaan instrumen penelitian yang berbeda dan komprehensif.