

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat disimpulkan hasil penelitian yang telah dilakukan dengan melibatkan 104 responden pada RSUD Leuwiliang, Kabupaten Bogor hasil uji validitas dan reliabilitas, diketahui bahwa pada setiap butir pernyataan kuesioner variabel gaya kepemimpinan transformasional (X1), budaya organisasi (X2), kompensasi non finansial (X3) dan disiplin kerja (X4) terhadap kinerja pegawai (Y) telah memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas. Sehingga dapat ditarik kesimpulan dari :

1. Hasil penelitian variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang. Hasil tersebut bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil uji T yang memiliki Thitung sebesar 3,973 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka nilai Thitung > Ttabel (3,973 > 1,98422) dan nilai sig < 0,05 (0,000 < 0,05) maka, Ho ditolak dan Ha diterima.
2. Hasil penelitian variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang. Hasil tersebut bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil uji T yang memiliki Thitung sebesar 2,248 dengan tingkat signifikan sebesar 0,027 maka nilai Thitung > Ttabel (2,248 > 1,98422) dan nilai sig < 0,05 (0,027 < 0,05) maka, Ho ditolak dan Ha diterima.
3. Hasil penelitian variabel kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang. Hasil tersebut bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil uji T yang memiliki Thitung sebesar 3,051 dengan tingkat signifikan sebesar 0,003 maka nilai Thitung > Ttabel (3,051 > 1,98422) dan nilai sig < 0,05 (0,003 < 0,05) maka, Ho ditolak dan Ha diterima.
4. Hasil penelitian variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang. Hasil tersebut bahwa dapat ditunjukkan dengan pembuktian hasil uji T yang memiliki Thitung 3,840

dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 maka nilai $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($3,840 > 1,98422$) dan nilai $sig < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan uraian-uraian yang telah diungkapkan pada pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai jawaban atas pokok permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini yaitu gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi non finansial dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai di RSUD Leuwiliang.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diperoleh dalam penelitian ini, dapat diketahui mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, kompensasi non finansial dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Leuwiliang. Maka diajukan saran-saran sebagai pelengkap hasil penelitian berikut :

1. Bagi RSUD

- a. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, maka suatu organisasi harus lebih memperhatikan hal-hal yang berkaitan dengan stimulasi intelektual. Pimpinan harus memberikan perhatian dan stimulasi intelektual terhadap pegawai yang memiliki tanggung jawab kerja yang tinggi serta mengadakan program penghargaan kepada setiap pegawai yang berprestasi.
- b. Untuk budaya organisasi yang lebih baik harus bisa lebih ditingkatkan lagi serta mempertahankan dalam suatu organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan baik.
- c. Untuk kompensasi non finansial yaitu melakukan beberapa pelatihan, penghargaan atau apresiasi yang nantinya pegawai bisa dapat lebih mengembangkan serta mempertahankan potensinya yang dapat meningkatkan kinerjanya.

- d. Untuk menegakkan disiplin kepada pegawai hendaklah membuat sanksi yang tegas dan mampu memberikan efek jera, serta tidak lupa pula untuk selalu membuat agenda dalam mengevaluasi dalam beberapa periode tertentu sehingga tingkat disiplin pada pegawai bisa ditaati dan diikuti sesuai dengan prosedur yang ada.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk meningkatkan hasil penelitian, diharapkan agar peneliti dapat memperluas ataupun menambah objek penelitian selain yang dipergunakan dalam penelitian ini yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

