

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Deskripsi terhadap kepemimpinan adalah baik, dengan capaian skor 83,43 % kategori Baik, Selanjutnya Capaian skor untuk Budaya organisasi adalah 87,05 %, kategori sangat baik. Motivasi kerja mendapat capaian skor 87,20 %, kategori sangat baik. Selanjutnya Capaian skor untuk Disiplin kerja adalah 84,01, %. Kategori sangat baik. Capaian skor untuk kinerja pegawai adalah 87,05 kategori sangat baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur. Hal ini menunjukkan bahwa semakin efektif kepemimpinan dalam organisasi, maka kinerja pegawai akan meningkat.
3. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti meskipun terdapat keberadaan budaya organisasi yang baik, namun tidak memberikan dampak yang signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Ini berarti bahwa kepemimpinan yang efektif dapat secara positif meningkatkan tingkat motivasi kerja para pegawai.

5. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Artinya semakin positif budaya organisasi, maka tingkat motivasi kerja pegawai akan meningkat.
6. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan yang diterapkan akan dapat meningkatkan disiplin kerja.
7. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja pegawai. Artinya semakin bagus budaya organisasi dapat membantu peningkatan disiplin kerja pegawai.
8. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur. Ketika kedisiplinan kerja dijaga dan diterapkan secara konsisten, hal ini secara positif memengaruhi produktivitas dan efisiensi pegawai.
9. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelola Transportasi Darat Wilayah XIII Propinsi Nusa Tenggara Timur. Artinya, tingkat motivasi yang tinggi diantara para pegawai akan meningkatkan kinerja mereka.
10. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai artinya dengan amelalui motivasi kerja yang tinggi dari para kepemimpinan akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

11. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya, melalui pembangunan motivasi kerja yang kuat, budaya organisasi dapat lebih efektif berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.
12. Disiplin kerja tidak mampu memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ketidakmampuan disiplin kerja sebagai mediator antara pengaruh kepemimpinan dan kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai tanpa melibatkan faktor disiplin kerja.
13. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja tidak menjadi faktor pemediasi yang signifikan dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Tidak adanya peran mediasi dari disiplin kerja terhadap pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki dampak langsung pada kinerja pegawai tanpa melibatkan faktor disiplin kerja.

## **B. Saran**

1. Manajemen organisasi perlu fokus pada program pengembangan kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan untuk memastikan bahwa aspek-aspek positif dari kepemimpinan dapat ditingkatkan lebih lanjut.
2. Manajemen organisasi harus mempertimbangkan perbaikan dalam budaya organisasi mereka, yang dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Ini bisa mencakup mengidentifikasi nilai-nilai budaya yang

mendukung motivasi dan menghilangkan elemen budaya yang dapat menghambat motivasi.

3. Perbaikan budaya organisasi juga dapat membantu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Manajemen perlu memperhatikan aspek-aspek budaya yang dapat memengaruhi disiplin kerja dan melakukan perubahan yang diperlukan.
4. Manajemen perlu memperkuat praktik-praktik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai, seperti pengakuan atas prestasi, komunikasi yang baik, dan insentif yang sesuai.
5. Mengembangkan model kepemimpinan yang berorientasi pada disiplin kerja dan motivasi kerja, seperti pengakuan atas prestasi, komunikasi yang baik dan insentif yang sesuai.
6. Mengingat peran variabel motivasi sebagai perantara (mediasi) dalam penelitian ini, maka manajemen perlu melakukan penilaian berkala terhadap program-program motivasi kerja yang diterapkan oleh pimpinan dan budaya organisasi. Selain itu, manajemen harus melakukan penyesuaian sesuai kebutuhan agar program-program tersebut tetap relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Manajemen harus menyadari bahwa disiplin kerja tidak berperan sebagai faktor yang memediasi pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, manajemen harus berfokus pada motivasi kerja, budaya organisasi dan praktik kepemimpinan guna peningkatan kinerja pegawai.

8. Sebagai tindakan lanjutan, organisasi dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, terutama dalam hal disiplin kerja, yang tidak terbukti signifikan dalam penelitian ini.