

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, dan iklim organisasi terhadap kepuasan karir. Penelitian ini dilakukan pada pegawai sektor publik di provinsi Bengkulu, pada penelitian ini dapat dilihat hubungan antarkonstruksi pada masing-masing hipotesis penelitian ini. Hasil penelitian ini dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji kecocokan model konseptual secara statistik dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa model penelitian memiliki kecocokan model (*model fit*) yang cukup baik atau kesesuaian yang cukup baik dengan data empirisnya. Dan terdapat peran variabel mediasi yaitu variabel keterlibatan kerja, yang memediasi hubungan variabel gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan karir. Dengan demikian hipotesis “Model konseptual yang menghubungkan gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, iklim organisasi, dan kepuasan karir adalah fit dengan data aktual pada objek penelitian” didukung secara statistik dan dapat diterima dalam penelitian ini.
2. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antar konstruk gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan karir. Hubungan positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karir, semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka akan meningkatkan kepuasan karir pegawai. Begitu juga dengan iklim organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan karir, semakin

baik iklim dalam organisasi maka akan meningkatkan kepuasan karir pegawai.

3. Hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan keterlibatan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan dalam organisasi maka akan meningkatkan keterlibatan kerja.
4. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan karir, artinya variabel keterlibatan kerja tidak dapat mempengaruhi terhadap kepuasan karir pegawai.
5. Hasil analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh secara langsung pada keterlibatan kerja, bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara iklim organisasi dan keterlibatan kerja, semakin baik iklim yang ada dalam organisasi maka dapat meningkatkan keterlibatan individu dalam bekerja.
6. Hasil analisis dan pembahasan peran variabel mediasi keterlibatan kerja yang menghubungkan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kepuasan karir menunjukkan bahwa keterlibatan kerja tidak dapat memediasi karena hasil uji statistik menunjukkan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara keterlibatan kerja terhadap kepuasan karir.

## **5.2. Kontribusi Penelitian**

Melalui penelitian ini dapat diketahui bahwa kebaharuan dan kontribusi hasil penelitian secara konseptual yang ditemukan dalam penelitian ini adalah

model penelitian yang menggabungkan secara utuh variabel-variabel gaya kepemimpinan, keterlibatan kerja, iklim organisasi, dan keterlibatan kerja terhadap kepuasan karir, dengan ditambahkan variabel kepuasan karir sebagai kebaruan yang belum ditemukan pada penelitian sebelumnya.

Secara khusus dalam tatanan konsep kebaruan adalah peran variabel mediasi yaitu variabel keterlibatan kerja sebagai mediasi hubungan gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap variabel kepuasan karir. Di samping itu terungkap dalam penelitian ini bahwa pegawai organisasi sektor publik kurang mendapat kepuasan karir disebabkan pola sistem karir, yaitu masih dipengaruhi oleh sistem politik praktis pimpinan puncak sektor publik sehingga berdampak terhadap penempatan tugas dan promosi pegawai yang tidak objektif, analisis jabatan dalam penjenjangan karir pegawai tidak berjalan konsisten.

### **5.3.Keterbatasan Penelitian**

Dari hasil penelitian maka dapat peneliti sampaikan keterbatasan penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini berfokus pada organisasi sektor publik kemungkinan tidak bisa di generalisasikan pada organisasi sektor swasta (bisnis).
2. Keterbatasan dalam analisis statistik dan hipotesis, diketahui bahwa masih terdapat hipotesis yang belum mendukung secara langsung, seperti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap keterlibatan kerja terhadap kepuasan karir.

#### **5.4. Saran-Saran**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dan keterbatasan pada penelitian ini, peneliti memberikan yang diharapkan dapat memberikan peluang penelitian lebih baik dimasa yang akan datang. Adapun saran yang diajukan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Peneliti, diharapkan dapat melakukan penelitian lebih jauh tentang kepuasan karir, dengan memperluas skope penelitian dan mengembangkan variabel baru yang dapat mempengaruhi kepuasan karir pegawai sektor publik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat hubungan antara keterlibatan kerja dan kepuasan karir. oleh karena itu, manajemen organisasi sektor publik lebih memfokuskan pada sistem penjenjangan karir secara konsisten, menerapkan kombinasi sistem karir tradisional dan protean karir serta mengurangi kepentingan pengaruh politik praktis dalam proses promosi karir pegawai.