

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka disimpulkan yang dapat diambil dari penelitian mengenai faktor-faktor kepemimpinan, loyalitas pegawai, dan kepercayaan organisasi

1. Hipotesis pertama, menguji Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap loyalitas pegawai, dimana hasil terdapat pengaruh yang negatif dari kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai, hasil ini menunjukkan bahwa ketika Kepemimpinan rendah maka loyalitas pegawai semakin rendah.
2. Hipotesis kedua, menguji kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara kepemimpinan terhadap kepercayaan organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa kepercayaan organisasi meningkat, akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai.
3. Hipotesis ketiga, menguji kepercayaan organisasi terhadap loyalitas pegawai, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepercayaan organisasi terhadap loyalitas pegawai. Hal ini menunjukkan kepercayaan organisasi yang meningkat, akan meningkatkan loyalitas pegawai
4. Hipotesis keempat, menguji Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi,

dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepemimpinan terhadap loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi, hal ini menunjukkan kepemimpinan dan kepercayaan organisasi yang meningkat, akan dapat meningkatkan loyalitas pegawai

5.2 Saran

Dari hasil kesimpulan yang diperoleh maka dapat diketahui faktor-faktor yang mempengaruhi loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sebagai variabel mediasi.

1. Secara Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Pada penelitian ini loyalitas pegawai hanya ditinjau dari aspek loyalitas pegawai, tanggung jawab pada organisasi, pengabdian, kejujuran dedikasi terhadap organisasi, maksimal kerja organisasi, dan internalisasi nilai-nilai organisasi. Sehingga di penelitian selanjutnya, dapat dikembangkan dari berbagai aspek lain dan sebagainya.
- b. Penelitian berikutnya diharapkan menggunakan penelitian selain kuisisioner, seperti metode wawancara. Hal ini ditunjukkan agar terbagun komunikasi yang baru antara peneliti dan responden yang dapat membantu memberikan penjelasan-penjelasan yang lebih konkrit.

- c. Penelitian berikutnya dapat dilakukan dengan ruang lingkup yang lebih luas, tidak hanya pada satu instansi tertentu atau satu corporate saja, melainkan ada komparasi di dua tempat yang berbeda.
- d. Penelitian ini dapat menjadi rekomendasi bagi peneliti yang lain untuk mengembangkan aspek variabel dengan melihat budaya organisasi yang menjadi objek penelitian selanjutnya bagi peneliti.

2. Secara Praktis

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

- a. Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan untuk organisasi untuk melihat seberapa besar tingkat kepemimpinan, kepercayaan organisasi dan loyalitas pegawai sebagai alat ukur pada organisasi maupun perusahaan dalam memberikan perhatian khusus kepada tiga indikator variabel tersebut
- b. Hasil penelitian ini dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan bagi kantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi untuk membuat kebijakan yang berhubungan dengan masalah kepemimpinan, kepercayaan organisasi, serta loyalitas pegawai yang ada di kantor sekretariat daerah kabupaten wakatobi.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini dibuat untuk mengembangkan penelitian tentang kepemimpinan, loyalitas pegawai dan kepercayaan organisasi sehingga berpengaruh dalam meningkatkan loyalitas pegawai dengan dimensi yang

menjadi acuan, ada beberapa indikator yang tidak dapat di uji dalam penelitian ini, Sehingga dalam penelitian selanjutnya kiranya aspek-aspek yang menjadi acuan dimensi variabel dapat dikembangkan sesuai dengan kebutuhan penelitian selanjutnya.

2. Keterbatasan lain dalam penelitian ini adalah terbatasnya waktu yang dimiliki responden dalam pengisian kuisisioner, karena diperlukan waktu yang relatif lama dalam penyebaran dan pengisian kuisisioner