

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dengan menggunakan metode analisis *Structural Equation Modelling Partial Least Square (SEM-PLS)*, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi pegawai inspektorat Kabupaten Bogor adalah:
 - a. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja di Inspektorat Kabupaten Bogor. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya gaya kepemimpinan partisipatif yang bisa diterapkan di inspektorat akan lebih memudahkan pencapaian target dan capaian karena pegawai/staf merasa nyaman dengan pola/gaya type kepemimpinan sehingga gaya kepemimpinan yang mempunyai visi, memberikan inspirasi dan memberikan nilai-nilai kerja yang baik akan meningkatkan komitmen karyawan terhadap komitmen organisasi sehingga tercipta kualitas kehidupan kerja di inspektorat yang lebih baik.
 - b. Motivasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Bogor. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya motivasi yang tinggi dari pegawai untuk dapat melakukan

aktivitas kerja maka akan meningkatkan komitmen organisasi, yang akan memberikan kontribusi terhadap kualitas kehidupan kerja pegawainya.

- c. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai inspektorat Kabupaten Bogor. Hal ini membuktikan bahwa dengan adanya komitmen organisasi yang tinggi yang didapatkan pegawainya maka akan semakin meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawainya.
2. Terbukti secara empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi Inspektorat Kabupaten Bogor. Berarti semakin tepat gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin nyaman pegawai melakukan pekerjaan, sehingga sebesar apapun beban pekerjaan, pegawai akan senantiasa menyelesaikan pekerjaan dengan baik melalui bimbingan pimpinan.
3. Terbukti secara empiris bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor. Berarti semakin tinggi motivasi kerja pegawai, akan semakin baik pengaruhnya terhadap kualitas kehidupannya.
4. Terbukti secara empiris bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor. Berarti semakin tinggi komitmen organisasi terhadap pegawai akan semakin baik kualitas kehidupan kerja yang diterima pegawai..

5. Terbukti secara empiris bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan tidak langsung melalui komitmen organisasi pegawai Inspektorat kabupaten Bogor. Hal ini berarti penerapan gaya kepemimpinan yang tepat secara tidak langsung akan mempengaruhi kualitas kehidupan kerja, akan tetapi harus ada komitmen dari organisasi, sebagai upaya meningkatkan kualitas kehidupan kerja pegawai.
6. Terbukti secara empiris bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja dan tidak langsung melalui komitmen organisasi pegawai Inspektorat Kabupaten Bogor. Berarti motivasi kerja pegawai yang tinggi, belum tentu mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang baik, tanpa komitmen organisasi, dengan demikian dibutuhkan komitmen yang sesuai yang diterima pegawai, maka motivasi kerja akan berdampak pada peningkatan kualitas kehidupan kerja pegawai..

5.2 Saran

5.2.1. Saran operasional

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka disarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Inspektorat Kabupaten Bogor agar lebih menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan keinginan dari staf/pegawai yaitu gaya kepemimpinan tipe partisipatif, dimana pimpinan lebih

memperhatikan dan lebih mengakomodir persoalan – persoalan dengan mengedapnkan masukan masukan dari bawahan, sehingga tercipta pola kepemimpinan yang mengayomi anak buah/pegawainya, disamping pola kepemimpinan yang birokratis yang memang pimpinan mengedepankan prosedur yang rinci dalam setiap pekerjaan, dengan mengikuti peraturan yang berlaku.

2. Inepsktorat Kabupaten Bogor memberikan motivasi yang lebih tinggi dimulai dari motivasi bagi diri pegawai dengan mengutamakan motivasi prestasi melalui penghargaan sehingga menimbulkan kebanggaan bagi pegawainya, disamping motivasi dari luar organisasi yang berasal dari lingkungan keluarga, terutama dalam memenuhi kebutuhan hidup melalui kompensasi & tunjangan kinerja serta THR yang diberikan.
3. Inspektorat Kabupaten Bogor harus lebih memperhatikan kualitas kehidupan kerja pegawainya melalui pemberian kompensasi yang sesuai dan setara yang berkeadilan dengan tidak hanya melihat faktor beban kerja dan masa kerja serta golongan sebagaimana peraturan yang berlaku, tapi diberikan bonus/insentif bagi pegawai yang berprestasi dan mencapai kinerja yang baik.
4. Inspektorat Kabupaten Bogor harus bisa berkomitmen terhadap apa yang menjadi komitmen organisasi yang diberikan kepada pegawainya melalui penghargaan sehingga pegawai merasa bahagia , bangga

bekerja di Inspektorat sehingga bisa mengabdikan dan menjalani selama karir menjadi PNS di Inspektorat Kabupaten Bogor.

5.2.2. Saran Akademis

Dengan segala keterbatasan peneliti dalam hal penyediaan waktu, biaya dan tenaga, secara akademis disarankan:

1. Bagi penelitian selanjutnya agar menggali lebih luas lagi dengan memperbanyak penggunaan variabel selain variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi, misalnya produktivitas kerja, loyalitas, budaya organisasi pengawasan, lingkungan kerja, komunikasi serta kepuasan kerja untuk mendukung pengembangan sumber daya manusia bidang pengawasan.
2. Bagi peneliti agar dapat mengaplikasikan hasil penelitian ini dengan memberikan masukan bagi pimpinan atau pihak yang terkait dengan pengelolaan manajemen SDM dilingkungan Inspektorat Kabupaten Bogor.
3. Bagi penelitian selanjutnya agar hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan bagi peneliti yang melakukan penelitian serupa atau penelitian lanjutan untuk materi yang sama.