

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil analisis, maka penulis dapat menarik simpulan sebagai berikut:

1. Budaya Organisasi di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat kuat.
2. Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat efektif.
3. Kepuasan kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya berada pada kategori sangat tinggi.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.
5. Perilaku kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan
6. Budaya organisasi dan perilaku kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan untuk Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Tasikmalaya adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan skor terendah variabel budaya organisasi ada pada indikator saya selalu konsisten dalam berperilaku dan bertindak sesuai dengan aturan yang ada di Lembaga, dimana lembaga harus lebih memperhatikan perilaku dan tindakan karyawan supaya bekerja sesuai aturan yang berlaku di dalam lembaga. Selain itu lembaga harus lebih bisa mengevaluasi dan meningkatkan perhatian terhadap karyawan tidak dalam satu sisi perilaku saja namun harus diperhatikan secara mendalam, apakah sesuai dengan rencana atau job deskripsi atau tidak. Jika ada yang keluar dari aturan maka harus diluruskan.

2. Berdasarkan skor terendah variabel perilaku kepemimpinan pada indikator upaya yang dilakukan pimpinan dalam bekerjasama dengan karyawan untuk dapat mewujudkan perubahan yang baik. Lembaga harus meninjau ulang aktivitas kerja sama antara pimpinan dengan karyawannya khususnya bagian non PNS yang memang kurang mendapatkan perhatian khusus, namun bukan berarti tidak ada perhatian. Maka dari itu lembaga harus lebih bisa adil dalam mengambil tindakan dalam memperhatikan karyawan non PNS dari segi aktivitas kerja dan kebutuhan karyawannya
3. Berdasarkan skor terendah variabel kepuasan kerja karyawan pada indikator komunikasi yang ada dalam organisasi membuat tujuan Lembaga tercapai dan karyawan dapat berpartisipasi pada Lembaga dengan didasari motivasi yang kuat. Pihak lembaga harus meningkatkan motivasi terhadap karyawan agar bisa berkerja sama secara sinergis dalam mencapai tujuan lembaga melalui komunikasi yang baik antar semua pihak.
4. Saran untuk penelitian selanjutnya, dengan dilakukan penelitian ini semoga penelitian ini bisa menjadi gambaran untuk peneliti selanjutnya atau tolak ukur penelitian dan mendukung penelitian yang diharapkan supaya bisa dikembangkan lagi