

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *servant leadership* dan *work life balance* terhadap loyalitas pegawai melalui kepuasan kerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen pada 36 responden, maka diperoleh hasil :

1. *Servant leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik *servant leadership* maka semakin tinggi kepuasan pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.
2. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Artinya bahwa baik tidaknya *Work life balance* tidak mempengaruhi kepuasan kerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.
3. *Servant leadership* mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Artinya Semakin tinggi *servant leadership* maka kinerja pegawai semakin tinggi pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.
4. *Work life balance* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Artinya baik tidaknya *Work life*

balance pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen tidak mempengaruhi kinerja.

5. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Artinya baik tidaknya kepuasan kerja tidak mempengaruhi kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.
6. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *servant leadership* terhadap kinerja pegawai berdasarkan analisis jalur. Hal tersebut menyatakan kepuasan kerja tidak dapat menjadi perantara variabel *servant leadership* terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.
7. Hasil penelitian menunjukkan variabel kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh *work life balance* terhadap kinerja pegawai berdasarkan analisis jalur. Hal tersebut menyatakan kepuasan kerja tidak dapat menjadi perantara variabel *work life balance* terhadap kinerja pegawai Bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu :

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya *servant leadership*. Sedangkan faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai masih banyak.

2. Penelitian ini dilakukan pada satu Dinas Pemerintahan yaitu DPUPR Kabupaten Kebumen pada pegawai Bidang Bina Marga dengan jumlah responden 36. Sehingga hasil penelitian ini belum dapat digeneralisasikan sebagai hasil penelitian yang dapat mewakili seluruh Dinas Pemerintahan di Kabupaten Kebumen.

5.3. Implikasi

Implikasi dari hasil penelitian mencakup dua hal, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis berkaitan dengan kontribusi penelitian terhadap peningkatan kinerja pegawai bidang Bina Marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Sedangkan implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusinya bagi perkembangan teori-teori tentang *servant leadership*, *work life balance*, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

5.3.1. Implikasi Praktis

1. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja, artinya semakin baik *servant leadership* maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Oleh karena itu kepala bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen dapat mempertahankan dan meningkatkan jiwa kepemimpinannya, memberikan pengarahan langsung dan senantiasa menginspirasi kepada para pegawai agar pegawai semakin semangat dalam bekerja serta selalu mengevaluasi hasil kerja pegawai sehingga kepuasan kerja pegawai dapat meningkat. Tidak hanya fokus pada pencapaian target organisasi, tetapi juga mengutamakan kebutuhan,

pengembangan, dan kesejahteraan karyawannya. *Servant leadership* atau kepemimpinan yang melayani dapat membuat para pegawai merasa dihargai, diperhatikan dan diakui kontribusinya untuk pemerintahan, yang pada akhirnya dapat meningkatkan kepuasan kerja para pegawai.

2. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa *servant leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai, artinya semakin baik *servant leadership* maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu perlu dipertahankan oleh pimpinan yaitu kepala bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen dan bahkan lebih baik lagi apabila selalu ditingkatkan. Para pegawai termotivasi untuk lebih semangat dalam bekerja, tepat waktu dalam mengerjakan proyek dan target tercapai.
3. Berdasarkan penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai bidang bina marga DPUPR Kabupaten Kebumen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan oleh DPUPR Kabupaten Kebumen adalah lebih menekankan pada faktor-faktor lain di luar kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai, seperti penerapan gaya kepemimpinan yang sesuai dan penciptaan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi (*work-life balance*). DPUPR dapat mempertahankan atau bahkan meningkatkan pendekatan manajerial yang telah terbukti efektif secara langsung terhadap peningkatan

kinerja, seperti penguatan servant leadership dan kebijakan fleksibilitas kerja. Meskipun kepuasan kerja tidak secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, aspek ini tetap penting untuk diperhatikan karena dapat memengaruhi variabel lain secara tidak langsung serta berkontribusi terhadap lingkungan kerja yang sehat dan berkelanjutan.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang dipengaruhi dalam penelitian ini, baik itu rujukan permasalahan, hasil-hasil dan penelitian terdahulu. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik. Temuan bahwa servant leadership berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sejalan dengan teori-teori kepemimpinan yang menekankan pentingnya peran pemimpin sebagai pelayan, teladan, dan motivator bagi bawahannya. Hal ini memperkuat pandangan bahwa pemimpin yang mengutamakan kebutuhan dan perkembangan pegawai akan mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja.
2. Hasil penelitian ini juga yang menunjukkan bahwa work life balance tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja, memberikan perspektif

baru dalam kajian manajemen. Artinya, work life balance tidak selalu menjadi faktor utama dalam menentukan kinerja, Dengan demikian, penelitian ini dapat dijadikan rujukan oleh akademisi maupun peneliti selanjutnya yang tertarik mengkaji hubungan antara gaya kepemimpinan, keseimbangan kerja-hidup, kepuasan kerja, dan kinerja di sektor publik. Fokus pada peningkatan kepuasan kerja pegawai, baik melalui kompensasi yang adil, penghargaan atas prestasi, maupun menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini penting karena kepuasan kerja terbukti menjadi jembatan utama yang mampu meningkatkan kinerja pegawai.