

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Dinas Sosial, Tenaga kerja dan Transmigrasi kabupaten ponorogo, dengan menggunakan regresi sederhana dan analisa jalur/ path analysis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji pertama menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan regresi bernilai $0,528 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak jadi semakin rendahnya gaya kepemimpinan maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
2. Hasil uji kedua menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan regresi bernilai $0,425 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak jadi semakin rendahnya lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja pegawai.
3. Hasil uji ketiga menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap motivasi dengan nilai signifikan regresi bernilai $0,454 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

jadi semakin rendahnya gaya kepemimpinan maka semakin rendah pula motivasi.

4. Hasil uji keempat menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap motivasi dengan nilai signifikan regresi bernilai $0,003 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi semakin tinggi lingkungan kerja maka semakin tinggi pula motivasi.
5. Hasil uji kelima menyatakan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikan regresi bernilai $0,027 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima jadi semakin tinggi motivasi maka semakin tinggi pula kinerja pegawai
6. Dari hasil pengujian dengan menggunakan metode path analysis dapat disimpulkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening. Dalam hasil pengujian gaya kepemimpinan tidak diprioritaskan karena tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening, dengan meningkatkan maupun menurunkan gaya kepemimpinan tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja di tingkatkan karena berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan motivasi sebagai variabel intervening. Semakin bagus lingkungan kerja akan menambah kenyamanan dalam bekerja dan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabupaten Ponorogo. Adapun saran yang diberikan antara lain:

1. Atasan pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi dalam memimpin bawahannya mengedepankan sifat kepemimpinan dan kebiasaan atau tindakan yang mencerminkan sebagai atasan yang baik serta atasan mempunyai emosi yang baik dan mengandalkan watak dalam mempengaruhi pegawainya, tetapi atasan mempunyai kepribadian yang perlu ditingkatkan karena kepribadian seorang atasan yang baik dapat menjadi contoh pada bawahannya.
2. Lingkungan kerja pada Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi mempunyai fasilitas seperti sirkulasi udara yang baik, lingkungan yang nyaman dapat mempengaruhi kondisi kinerja pegawai serta kendala hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan atasan dengan pegawai terjalin dengan baik. Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi perlu memperbaiki atau menambah fasilitas pada pegawai agar dapat menunjang kinerja pegawai lebih baik lagi.
3. Dinas Sosial, Tenaga Kerja Dan Transmigrasi memberikan motivasi pada pegawai berupa gaji dengan tepat waktu dan pegawai merasa kebutuhan rumah dapat terpenuhi dengan bekerja di perusahaan ini. Motivasi yang diberikan kepada pegawai dapat memberikan kesempatan pegawai untuk

mengembangkan potensi serta pegawai dan atasan sama-sama mempunyai tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan, dengan tersedianya fasilitas yang ada di perusahaan pegawai merasa tenang dalam bekerja tetapi pegawai kurang dengan fasilitas yang ada. Diharapkan fasilitas dan motivasi berupa fisik maupun non fisik di tambah agar pegawai dapat bekerja lebih giat.

4. Pegawai pada dinas sosial, tenaga kerja dan transmigrasi selalu berusaha kerja tepat waktu dengan kualitas kerja yang cukup tinggi, berusaha menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, mempergunakan sumber daya yang ada secara maksimal dan seluruh pegawai dan atasan mempunyai komitmen kerja pada perusahaan sudah baik tetapi yang perlu ditingkatkan lagi pegawai harus meningkatkan kinerja dalam mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan.

