

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan hasil analisa yang telah dilakukan mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan adalah sebagai berikut:

1. Kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi berpengaruh secara bersama-sama akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya kepemimpinan yang efektif maka akan mampu meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya motivasi kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai.
4. Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya iklim organisasi yang sehat akan menimbulkan peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

1. Dari semua indikator pada variabel kepemimpinan diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator pengakuan dan penguatan positif serta pemahaman kebutuhan item ke-2 dengan pernyataan “Pimpinan menginspirasi pegawai melalui pengakuan dan pemenuhan akan kebutuhan”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya pimpinan memberikan contoh yang baik kepada pegawai melalui pengakuan verbal, penghargaan atau apresiasi atas kontribusi pegawai dengan

memastikan kebutuhan pegawai sudah terpenuhi agar pegawai berkontribusi secara maksimal sehingga dapat tercipta kepemimpinan yang efektif.

2. Dari semua indikator pada variabel motivasi kerja diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator harapan item ke-1 dengan pernyataan “Saya merasa bahwa insentif saya sudah sesuai dengan apa yang saya harapkan”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya meningkatkan semangat kerja melalui komunikasi yang jelas dan transparansi dengan keterlibatan pegawai dalam perencanaan dan penentuan insentif. Selain itu, berikan insentif sesuai preferensi dan kebutuhan individu agar rasa kepuasan pegawai meningkat sehingga motivasi kerja akan menjadi tinggi.
3. Dari semua indikator pada variabel iklim organisasi diketahui nilai kuisioner terendah yaitu pada indikator merasa menjadi bagian organisasi (identitas) item ke-1 dengan pernyataan “Kantor merasa sudah sangat mampu memenuhi budaya kerja dinas sesuai aturan pemerintah”. Berdasarkan tanggapan mengenai indikator tersebut dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Kuningan maka sebaiknya perlu perbaikan dalam budaya kerja agar pegawai merasa nyaman dan sesuai dengan harapan pegawai seperti membangun kesadaran pentingnya budaya kerja, membangun komunikasi terbuka dan sehat, serta mengedukasi pegawai melalui kegiatan pelatihan. Selain itu, kantor juga harus memberikan dukungan dan apresiasi kepada pegawai yang memiliki kinerja tinggi, sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal dan saling bersaing untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan.
4. Pada penelitian ini hanya menguji dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan, motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten

Kuningan. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menjadi referensi untuk peneliti selanjutnya dan dapat menambah variabel bebas lain yang tidak disertakan dalam penelitian ini seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi, dan pelatihan kerja.