

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah dilakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, semakin baik motivasi yang diberikan organisasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi mampu memoderasi (memperkuat) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. artinya bahwa kepemimpinan menjadi lebih berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila berinteraksi dengan motivasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa hubungan antar variabel baik kepemimpinan maupun motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Artinya, semakin baik kepemimpinan dan semakin tinggi tingkat motivasi pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut. Selain itu, hasil lain dari penelitian ini adalah bahwa motivasi memiliki peran sebagai variabel moderasi, hal ini berarti bahwa motivasi tidak hanya secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga memoderasi atau memperkuat pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi yang tinggi dapat memperkuat dampak positif kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Dengan kata lain, sekecil apapun pengaruh kepemimpinan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, ketika pegawainya memiliki tingkat motivasi yang tinggi maka pengaruh kepemimpinan akan lebih efektif dalam meningkatkan kinerja mereka.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, selanjutnya dapat diusulkan saran bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kuningan untuk manajemen instansi sebagai penerapan hasil penelitian serta bagi akademisi agar bisa meneruskan maupun melengkapi penelitian ini sehingga mencapai hasil yang maksimal. Saran-saran tersebut diantaranya:

1. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan bahan pertimbangan dalam meningkatkan kinerja karyawan sehingga visi, misi dan tujuan instansi dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan. Adapun Poin yang dapat dijadikan masukan adalah sebagai berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kepemimpinan pada indikator kemampuan untuk membina kerjasama serta hubungan yang baik mendapatkan penilaian terendah dari responden. Maka instansi diharapkan mampu membina kerjasama serta hubungan yang baik seperti merencanakan waktu Family Gathering dan Refreshing bersama para pegawai agar sehingga pegawai merasa diperhatikan dan akan menjadi lebih semangat bekerja.
- b. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel motivasi pada indikator kebutuhan keamanan mendapatkan penilaian terendah dari responden. Maka instansi diharapkan mampu memberikan lebih terutama pada jaminan kesehatan dan keselamatan karyawan dalam bekerja. Dengan demikian, pegawai akan merasa dijaga dan diperhatikan oleh instansi.
- c. Berdasarkan hasil analisis deskriptif jawaban responden variabel kinerja pada indikator efektivitas mendapatkan penilaian terendah dari responden. Maka instansi diharapkan harus meningkatkan kualitas fasilitas kerja untuk menunjang pekerjaan pegawai sehingga pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai apa yang diharapkan.

2. Bagi Akademisi

- a. Penelitian selanjutnya, perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel yang digunakan dalam penelitian yang lebih spesifik.
- b. Penelitian selanjutnya dapat menambah variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti lingkungan kerja, pelatihan dan sebagainya.