

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah diteliti oleh penulis dengan cara menyebar kuesioner kepada responden pada karyawan pada Dinas Perhubungan (DISHUB) Kab. Kuningan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin meningkat kepemimpinan yang diberikan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kepemimpinan, maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kondusif lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin meningkat motivasi kerja maka kinerja pegawai juga akan meningkat.
6. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja.
7. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis yang sudah dilakukan, saran yang dapat diberikan oleh peneliti antara lain:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan kepemimpinan memiliki penilaian terendah pada indikator dua yaitu tanggung jawab, untuk itu

diharapkan pimpinan bisa memberikan arahan terkait tanggungjawab yang telah dibebankan kepada para pegawai misalnya, dengan menaati masuk jam kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel lingkungan kerja mendapatkan nilai terendah pada indikator tiga yaitu fasilitas kerja, untuk itu diharapkan Dinas Perhubungan (DISHUB) Kabupaten Kuningan bisa menambahkan peralatan kerja yang baru sesuai dengan kebutuhan para pegawai, agar para pegawai bisa semakin nyaman dalam bekerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan variabel motivasi kerja mendapatkan nilai terendah pada indikator dua yaitu ketaatan pada peraturan, untuk itu diharapkan pimpinan bisa memberikan contoh kepada sesama rekan pegawai terkait dengan peraturan yang telah ditetapkan.
4. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengkaji lebih dalam terkait variabel yang mempengaruhi kinerja misalnya kepuasan kerja, konflik kerja dan pelatihan kerja. Bagi Penelitian selanjutnya juga diharapkan menggunakan variabel lebih banyak dari peneliti sebelum nya, variabel yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga mendapatkan hasil yang lebih rinci dan optimal untuk mempresentasikan masalah yang terjadi pada objek penelitian.