

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil Analisa data yang di peroleh dari 33 sampel pegawai Kantor Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung yang telah dijelaskan dalam analisa data dalam bab sebelumnya dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Karakteristik responden di dominasi oleh perempuan yaitu sebanyak 21 pegawai (63,6%) dan laki-laki berjumlah 12 pegawai (34,4%), Karakteristik usia di dominasi oleh usia 36-45 tahun yaitu sebanyak 13 pegawai (39,4%) di susul oleh usia 26-35 tahun sebanyak 9 pegawai (27,3%) 19-25 tahun sebanyak 9 pegawai (27,3%) dan 46-58 tahun sebanyak 2 orang (6,1%)
2. Hasil Uji F menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), dan Motivasi (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dimana perhitungan $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan Tingkat signifikansi
3. Hasil Uji T menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini di buktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang menjelaskan bahwa seorang pemimpin kurang bisa memahami kebutuhan para pegawainya agar mereka bisa bekerja secara efektif demi pencapaian tujuan organisasi.
4. Hasil Uji T menunjukkan bahwa Kompensasi (X2) secara parsial berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini di buktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang menjelaskan bahwa gaji dan tunjangan yang sesuai untuk pegawai akan semakin baik Kinerja pegawai.
5. Hasil Uji T menunjukkan bahwa Motivasi (X3) secara parsial tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai hal ini di buktikan dengan $T_{hitung} > T_{tabel}$ yang menjelaskan bahwa pegawai kurang memiliki dorongan kerja yang disebut motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

5.2 Saran

1. Bagi Kecamatan Teluk Betung Selatan Kota Bandar Lampung

Dilihat dari ketiga variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terdapat dua variabel yang tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu Kepemimpinan dan Motivasi dan satu variabel yang berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yaitu Kompensasi, saran saya bisa saja untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi dengan cara menjalin kedekatan dengan pegawai kepemimpinan akan lebih efektif jika pemimpin telah mendapat respek dari para pegawai, memberikan semangat dan motivasi seorang pemimpin dapat memberikan semangat dan motivasi kepada pegawai, bahkan untuk hal kecil dari pekerjaannya pegawai lakukan.

2. Bagi Peneliti lain

Sebaiknya menggunakan variabel-variabel yang belum dibahas oleh peneliti di penelitian ini lebih baiknya lagi di tambah variabel-variabel pendukung yang belum ada demi meningkatkan Kinerja Pegawai dan juga dapat mengangkat sudut pandang lain selain SDM yang peneliti angkat di sini.