

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada pegawai Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Prestasi Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai terlihat dari hasil perhitungan SPSS R² 14,5% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Disamping Prestasi Kerja, Kepemimpinan dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI.
2. Variabel Prestasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 0,3% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Setelah melakukan uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan besaran t hitung > t tabel yaitu 0,1156 (t hitung) lebih besar dari 0,1966 (t tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,250 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, bahwa apabila Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI memperhatikan dan

3. mempertimbangan jenis Prestasi Kerja dalam pengembangan pekerjaan maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik maksimal dalam Kinerja Pegawai.
4. Pengaruh kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai 4,019 (T hitung) lebih besar dari 1,966 (T tabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,493 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, bahwa apabila Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI memperhatikan dan mempertimbangan jenis Kepemimpinan dalam pengembangan pekerjaan maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik maksimal dalam Kinerja Pegawai.
5. Pengaruh Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai yaitu hasil pengujian secara parsial yang menunjukkan nilai 0,668 (Thitung) lebih besar dari 0,1966 (Ttabel) dengan nilai signifikan sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai. Artinya, bahwa apabila Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI memperhatikan dan mempertimbangan Kepemimpinan dalam pengembangan pekerjaan maka dapat meningkatkan hasil kerja yang baik maksimal dalam Kinerja Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data maka yang dapat penulis sarankan untuk

pegawai Direktorat Jaminan Sosial Keluarga Kementerian Sosial RI adalah sebagai berikut :

1. Pada pengaruh Prestasi Kerja, Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai sebesar 38,1% Kinerja Pegawai masih dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja beserta faktor dan dimensi yang terdapat didalamnya.
2. Pada pengaruh Prestasi Kerja mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai. Memiliki pengaruh sebesar 56% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap menerapkan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian seperti halnya yang dijelaskan pada sub bab diatas, maka pengaruh Prestasi Kerja terhadap kinerja pegawai tetap bisa dikendalikan.
3. Pada pengaruh Kepemimpinan mempunyai pengaruh 36,3% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap memperhatikan komunikasi antar pribadi, komunikasi antar kelompok dan komunikasi antar massa seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Maka pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai tidak akan membesar.
4. Pada pengaruh Motivasi Kerja mempunyai pengaruh 17,8% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap memperhatikan prestasi, kemajuan, tanggungjawab, pekerjaan sendiri dan penghargaan yang dijelaskan pada sub bab diatawa,

maka pengaruh Motivasi Kerja tidak akan memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai.

