

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia M.H Thamrin, maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh positif Terhadap Prestasi Kerja (Y) terlihat hasil dari perhitungan SPSS  $R^2$  0,557 (55,7%) dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
2. Variable Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja hal tersebut dapat dilihat dari hasil olah data menggunakan SPSS  $R^2$  0,429 (42,9%) dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
3. Variable Disiplin Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS  $R^2$  0,515 (51,5%) dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti.
4. Variable Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Prestasi Kerja dapat dilihat dari hasil perhitungan SPSS  $R^2$  0,357 (35,7%) dan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti

## 5.2 Saran

Berdasarkan pengolahan data diatas , maka yang dapat penulis sarankan untuk Direktorat Jenderal Bimas Islam Kementerian Agama Republik Indonesia M.H Thamrin adalah:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Prestasi Kerja instansi harus lebih memperhatikan wewenang yang diberikan agar dapat terjadinya kerja sama yang baik antara pimpinan dan bawahan, sehingga meningkatkan Gaya Kepemimpinan yang baik bagi instansi.
2. Pengaruh Disiplin Kerja berpengaruh positif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Prestasi Kerja instansi dapat menumbuhkan Disiplin Kerja yang tegas, namun tidak memberatkan karyawan agar dapat membangun karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerjanya.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh positif. Oleh karena itu, untuk meningkatkan Prestasi Kerja instansi dapat menciptakan Lingkungan Kerja yang nyaman dan aman bagi karyawan agar tidak jenuh dan dapat mengeluarkan potensi lebih yang dapat meningkatkan instansi.
4. Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang cukup tinggi terhadap Prestasi Kerja untuk meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan

Lingkungan Kerja yang nyaman, agar dapat mencapai tujuan yang telah di tetapkan.

