

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan kajian teoritik serta hasil analisis data dan temuan-temuan dilapangan, maka dapat disimpulkan bahwa, Penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan yaitu :

1. Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung.
3. Motivasi kerja dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung .

#### **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka terdapat beberapa implikasi. Implikasi yang dimaksud adalah merupakan tindak lanjut yang dapat dilaksanakan atau strategi untuk melaksanakan suatu program oleh pengambil keputusan, untuk menentukan rumusan implikasi perlu dilakukan penelusuran item-item pada setiap indikator pada setiap variabel, item-item yang perlu di implikasikan adalah jika ditemukan item-item indikator yang mendapat skor terbawah atau paling rendah, maka rumusan implikasinya sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penilaian per indikator variabel motivasi didapat indikator ”penghargaan” yang terkecil jika dibandingkan dengan indikator yang lain

Umumnya responden menilai atasan jarang memberikan penghargaan atau pujian terutama bagi pegawai yang telah bekerja optimal atau berprestasi. Dalam hal ini, hendaknya atasan memberikan penghargaan baik secara lisan maupun tulisan jika terdapat pegawai yang berprestasi, dengan harapan dapat menjadi motivator atau dorongan bagi pegawai dalam bekerja.

2. Berdasarkan hasil penilaian per indikator variabel gaya kepemimpinan didapat indikator “gaya partisipatif” yang terkecil jika dibandingkan dengan indikator yang lain. Umumnya responden menilai atasan jarang meminta pendapat kepada pegawai dengan kata lain jarang dilibatkan terutama dalam pengambilan keputusan-keputusan yang strategik. Dalam hal ini, hendaknya atasan dalam mengambil keputusan melibatkan pegawai, dengan demikian diharapkan dapat melatih kreatifitas, inovasi berfikir pegawai dalam bekerja yang diharapkan nantinya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
  
3. Berdasarkan hasil penilaian per indikator variabel kinerja pegawai didapat indikator “prestasi kerja” yang terkecil jika dibandingkan dengan indikator yang lain. Umumnya pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung kurang menguasai bidang pekerjaannya yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Dalam hal ini hendaknya Dinas Perhubungan Kota Bandar Lampung lebih meningkatkan lagi frekuensi pengadaan diklat dan seminar yang berkaitan dengan tupoksi pegawai, mengirim pegawai pada pelatihan-pelatihan secara berkala, setiap pegawai mendapat kesempatan yang sama, menempatkan pegawai sesuai dengan

disiplin ilmu yang dimiliki dengan demikian diharapkan kinerja pegawai dapat lebih meningkat.