

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil perhitungan uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), variabel kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} (0,379) > \text{nilai } t_{tabel} (0,151)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil perhitungan uji t variabel motivasi diperoleh nilai $t_{hitung} (1.211) > \text{nilai } t_{tabel} (0,151)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Uji t variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} (0.425) > \text{nilai } t_{tabel} (0,151)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan nilai dari masing-masing variabel diketahui bahwa nilai koefisien untuk variabel X_2 (motivasi) yaitu 0,465 lebih besar dibandingkan dengan nilai koefisien untuk variabel X_1 (kepemimpinan) yaitu 0,121 dan variabel X_3 (lingkungan kerja) yaitu 0,144. Dengan demikian maka variabel motivasi merupakan variabel yang paling besar pengaruhnya kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar.

Uji F ditunjukkan dengan $F_{hitung} (5.439) > F_{tabel} (3,15)$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Jadi koefisien regresi hasil perhitungan signifikan (bisa digunakan sebagai analisis) atau dikatakan bahwa berarti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara bersama-

sama. Dengan demikian hipotesa yang berbunyi “diduga terdapat kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Karanganyar secara bersama-sama, dapat dibuktikan.

Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui *Adjusted R squared* adalah 0,439. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variable kinerja benar-benar dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 43,9%. Selebihnya yaitu sebesar 56,1% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

Komunikasi antar pegawai dan atasan di Dinas Perhubungan Karanganyar masih kurang terjalin dengan baik dikarenakan adanya rasa sungkan dan kurang adanya keterbukaan oleh pegawai kepada pimpinan. Apabila komunikasi antara pegawai dan pimpinan dapat terjalin dengan baik maka dapat ditemukan solusi permasalahan yang terjadi. Apabila pegawai lebih terbuka kepada pimpinannya maka seorang pemimpin akan membantu setiap permasalahan yang sedang terjadi pada pegawai tersebut.

Hubungan kerja antara sesama pegawai belum terorganisir dengan baik, sehingga terdapat batasan-batasan komunikasi antara pegawai dengan pegawai yang lain atau pegawai dengan pimpinan. Seharusnya antar pegawai lebih meningkatkan interaksi sehingga terjalin komunikasi yang lebih baik.

Pegawai di Dinas Perhubungan Karanganyar kurang mengedepankan visi dan misi, sehingga masih mementingkan kepentingan individual bukan

untuk kepentingan dinas. Seharusnya antar pegawai harus saling berkoordinasi dan bekerjasama demi tercapainya visi dan misi Organisasi Perangkat Daerah.

Masih kurangnya kesadaran pegawai tentang kerjasama tim, sehingga masih mementingkan kepentingan golongan. Seharusnya lebih di tingkatkan lagi pembinaan dan pelatihan yang bertujuan untuk membangun kerjasama tim yang dapat diterapkan dalam pekerjaan sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya di lingkungan kerjanya.