

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

4.8. Kesimpulan

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 1 dan hipotesis 2 diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel gaya kepemimpinan dan motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 3 diterima, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel gaya kepemimpinan secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin kerja.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 4 ditolak, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya variabel motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh terhadap disiplin kerja.
4. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 5 ditolak, hal ini ditunjukkan dengan dibuktikannya Variabel disiplin secara parsial atau sendiri-sendiri tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 6 diterima, dengan dibuktikannya variabel disiplin kerja mampu

6. memediasigaya kepemimpinan secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai.
7. Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan maka hipotesis 7 ditolak, hal ini ditunjukkan dengan variabel disiplin kerja tidak mampu memediasi variabel motivasi terhadap kinerja pegawai. Maka hipotesis 7 ditolak.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan, yaitu:

1. Dimana faktor-faktor variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua variabel bebas yaitu gaya.
2. kepemimpinan dan motivasi serta terdapat juga variabel intervening atau mediasi yaitu variabel disiplin kerja.
3. Dalam penelitian ini menggunakan sampel sebesar 57 sampel. Penentuan sampel tersebut sesuai dengan kesepakatan oleh Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

5.3 Saran

5.3.1 Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang.

1. Bagi Dinas kesehatan Kabupaten Magelang disarankan untuk lebih tegas dalam mengarahkan atau membimbing pegawai terkait dengan peningkatan kualitas kinerja serta memberikan sanksi kepada pegawai apabila melanggar peraturan.

2. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang disarankan untuk menambah efisiensi waktu pada saat bekerja dengan diberlakukannya atau ditetapkannya waktu untuk penyelesaian tugas sehingga tidak terjadi penimbunan tugas yang belum terselesaikan.
3. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Magelang disarankan untuk memberikan sarana dan prasarana terkait berkas-berkas yang masih belum tertata rapi pada tempatnya.

5.3.2 Bagi Penelitian yang akan datang

1. Penelitian yang akan datang di harapkan untuk memasukkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel disiplin kerja yang sesuai dengan permasalahan objek penelitian.
2. Penelitian yang akan datang di harapkan berganti objek penelitian. Sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan.