

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data primer yang diperoleh dari penyebaran kuesioner maka dilakukan pengujian validitas untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner dan dilakukan pengujian reliabilitas untuk mengetahui tingkat kestabilan suatu alat ukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Hasil dari uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan dalam kuesioner valid dan reliabel.

Dari hasil penelitian, hasil analisis dan pengujian hipotesis pengaruh perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan, dan pengawasan terhadap kinerja karyawan pada dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah istimewa Yogyakarta dapat diambil kesimpulan sebagai berikut

1. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan, promosi jabatan, dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja karyawan.
2. Perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
3. Promosi jabatan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Pengawasan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan. Maka, saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Disarankan kepada instansi untuk lebih memperhatikan mengenai perilaku kepemimpinan dalam membangun berorientasi hubungan terhadap karyawan karena variabel perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya perilaku kepemimpinan berorientasi hubungan dibutuhkan oleh karyawan Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Daerah Istimewah Yogyakarta untuk meningkatkan kinerjanya. Instansi juga memberikan promosi jabatan kepada karyawan untuk memotivasi karyawan yang berhasil atau mendapatkan prestasi dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
2. Bagi pembaca. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan terkait dengan kinerja karyawan serta faktor-faktor yang dapat mempengaruhi.
3. Bagi penelitian selanjutnya, hendaknya memperluas penelitian dengan menambahkan faktor-faktor lainnya seperti Disiplin kerja, beban kerja, Penelitian ini. Sehingga, diperoleh informasi yang lebih akurat dan lengkap tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

5.3. Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan yang dialami dalam penulisan penelitian ini adalah penyebaran kuesioner yang membutuhkan waktu yang lama yang didasari

dengan kesibukan karyawan di tempat penelitian berdasarkan tugas-tugas yang telah diberikan kepada setiap karyawan. Tentunya dalam penelitian ini peneliti menyadari masih banyak kekurangan dalam penulisan, untuk itu peneliti berharap penelitian selanjutnya lebih baik dari ini.