

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Menurut data yang telah dianalisa pada penelitian ini, maka kesimpulan yang didapatkan dari penelitian ini antara lain :

1. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Gaya Kepemimpinan Demokratis, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
2. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Profesionalisme memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada Profesionalisme, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Profesionalisme, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan pada kinerja pegawai.
3. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Motivasi Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada Motivasi Kerja, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Motivasi Kerja, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.
4. Berdasarkan pada hasil pengujian hipotesis, diketahui bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta. Yang memiliki arti bahwa jika terdapat peningkatan pada

pengembangan karir, maka hal tersebut akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Berlaku sebaliknya, jika terdapat penurunan pada Budaya Organisasi, maka hal tersebut juga akan mempengaruhi penurunan kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan hasil riset yang telah dinyatakan, peneliti ingin sedikit menyampaikan saran yang mungkin saja dapat menjadi pertimbangan bagi pihak instansi Direktorat Jenderal Hortikultura Kementerian Pertanian Pusat Jakarta.:

1. Bagi Instansi

- a. Gaya Kepemimpinan Demokratis memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi pada *average* total tertinggi diraih pada indikator wewenang pimpinan yang diberikan instansi kepada pegawai diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada yang disarankan kegiatan bersama bagi instansi dalam kegiatan bersama kepada pegawainya diharapkan untuk terus ditingkatkan lagi.
- b. Profesionalisme memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel profesionalisme pada *average* total tertinggi diraih pada indikator efisiensi dan tanggung jawab yang dimiliki oleh setiap pegawai yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator kemampuan yang disarankan kepada instansi dalam pemberian kemampuan kepada pegawainya untuk lebih ditingkatkan lagi.
- c. Motivasi Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel motivasi kerja pada *average* total tertinggi diraih pada indikator pencapaian yang dimiliki oleh setiap pegawai yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator kebijakan administratif kepada instansi dalam pemberian motif kepada pegawainya untuk lebih ditingkatkan lagi.
- d. Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis deskriptif variabel kompetensi pada *average* total tertinggi diraih pada indikator perhatian terhadap detail yang dimiliki oleh setiap pegawai yang diharapkan untuk tetap dipertahankan. Sedangkan *average* total terendahnya diraih pada indikator berorientasi kepada manusia yang disarankan kepada instansi dalam pemberian kepada pegawainya untuk lebih ditingkatkan lagi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya yang akan melakukan penelitian dengan lingkup tema yang serupa yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan demokratis, profesionalisme, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dapat memanfaatkan penelitian ini sebagai rujukan dan referensi untuk penelitian selanjutnya jika mengambil tema yang sama.
- b. Untuk peneliti selanjutnya agar memakai variabel lainnya yang memberi pengaruh terhadap kinerja pegawai, agar hasil penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari penelitian sebelumnya.
- c. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk meninjau ulang kembali pada permasalahan dalam subjek penelitian yang akan diteliti, agar mendapatkan gambaran lingkup yang lebih luas sehingga dapat memberikan tingkat keakuratan yang tinggi dalam bidang sumber daya manusia.

