

## BAB V

### KESIMPULAN & SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Pelatihan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dapat dikarenakan pelatihan dapat memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri mereka dan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang berkembang. Dengan meningkatnya keterampilan dan pengetahuan, pegawai cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efisien dan efektif.
2. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dikarenakan motivasi kerja memiliki peran dalam mengarahkan tindakan, meningkatkan gairah kerja, dan mencapai hasil kerja yang diharapkan oleh organisasi. Dorongan yang efektif dan berkelanjutan dapat memberikan kontribusi besar terhadap kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.
3. Hasil analisis dalam pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dikarenakan dengan menciptakan lingkungan kerja fisik yang aman dan nyaman adalah prioritas bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dan efektivitas dalam melaksanakan tugas, lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sementara lingkungan yang kurang memadai dapat menurunkan produktivitas mereka.

4. Berdasarkan analisis data, hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek. Hal ini dapat diartikan kepemimpinan transformasional berhasil memberikan dampak yang diharapkan hal ini dapat dikarenakan oleh kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi, motivasi, dan kesempatan pegawai untuk berkembang.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan yang telah dijabarkan maka saran-saran yang dapat diajukan yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1. Saran Kepada BPJS Ketenagakerjaan Kantor Cabang Jakarta Menara Jamsostek**

- a. Hasil evaluasi menunjukkan ruang perbaikan pada indikator penyampaian materi melalui pengembangan kompetensi instruktur. Sebaiknya perusahaan perlu memperhatikan pelatihan kerja terutama pada indikator penyampaian materi. Dengan demikian, program pelatihan dapat memberikan kontribusi yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan perusahaan. Penyampaian materi yang efektif akan memastikan bahwa karyawan benar-benar memahami konsep yang diajarkan dan mampu menerapkannya dalam pekerjaan sehari-hari.
- b. Pada variabel motivasi kerja indikator gaji menjadi motivator utama bagi pegawai, sebaiknya perusahaan harus bisa mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja. Dengan pegawai yang termotivasi, perusahaan dapat lebih adaptif terhadap perubahan pasar dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Motivasi yang tinggi bukan hanya sekadar dorongan untuk bekerja lebih keras, tetapi juga menjadi fondasi bagi terciptanya inovasi, peningkatan kualitas kerja, dan loyalitas yang kuat terhadap perusahaan, Demikian perusahaan dapat mencapai tujuan perusahaan yang lebih baik.

- c. Pada variabel lingkungan kerja fisik menunjukkan bahwa pegawai merasa nyaman dengan ruang gerak yang tersedia di tempat kerja. Sebaiknya perusahaan harus tetap mempertahankan lingkungan kerja fisik yang nyaman ini, karena kenyamanan fisik secara langsung berkontribusi pada kinerja pegawai. Ruang gerak yang memadai memungkinkan karyawan untuk bergerak bebas dan melakukan tugasnya dengan lebih efisien. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga dapat mengurangi tingkat stres dan kelelahan, sehingga karyawan dapat bekerja lebih fokus dan kreatif.
- d. Hasil evaluasi menunjukkan bahwa meskipun pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional terbilang baik. Sebaiknya Perusahaan harus lebih memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional karena terdapat ruang perbaikan pada indikator memberi teladan. Memberi teladan merupakan salah satu aspek penting dalam kepemimpinan transformasional. Dengan memberikan teladan yang baik secara konsisten, pemimpin dapat menginspirasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Keteladanan yang konsisten akan membangun kepercayaan dan rasa hormat dari karyawan, serta menciptakan kinerja pegawai yang lebih baik.

## **2. Saran Kepada Peneliti Selanjutnya**

- a. Peneliti disarankan untuk memperkaya model penelitian dengan memasukkan variabel-variabel moderasi atau mediasi, seperti kepribadian pegawai, persepsi keadilan, atau dukungan sosial, untuk memberikan pemahaman yang lebih komprehensif tentang kinerja pegawai.
- b. Untuk memperoleh temuan yang lebih inovatif, peneliti dapat mempertimbangkan untuk menggabungkan variabel-variabel yang telah diteliti dalam studi ini dengan variabel kontekstual lainnya, seperti budaya organisasi atau dinamika tim.
- c. Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan sampel yang lebih beragam, baik dari segi industri, ukuran organisasi, maupun karakteristik demografis pegawai.