

BAB V

PENUTUP

V.1 Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah dan hipotesis, dapat ditarik kesimpulan dari hasil pengujian yang telah dijelaskan pada bab ini. Berdasarkan temuan penelitian, bab ini juga menawarkan beberapa rekomendasi. Berikut ini daftar rekomendasi dan kesimpulan yang diperoleh dari penelitian pada RSUD Kota Tangerang Selatan.

- a. Kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada kaitannya gaya seorang pemimpin dalam memimpin pegawainya dengan hasil kinerja pegawai.
- b. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menandakan bahwa infrastruktur, sarana, dan prasarana yang menunjang belum tentu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya.
- c. Kepemimpinan transformasional melalui mediasi motivasi kerja juga tidak menunjukkan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini menandakan bahwa pemimpin seharusnya mampu menginspirasi bawahan agar bekerja lebih efektif.
- d. Lingkungan kerja melalui mediasi motivasi kerja memberikan hasil yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa dengan adanya motivasi kerja, bersama dengan fasilitas yang menunjang mampu meningkatkan kinerja pegawai manajemen.
- e. Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana hal ini menunjukkan bahwa pencapaian dan peningkatan kinerja yang baik didorong dengan motivasi kerja yang tinggi.

V.2 Saran

V.2.1 Bagi RSUD Kota Tangerang Selatan

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna dan berkontribusi dalam peningkatan kinerja pegawai. Melalui uraian yang telah dijelaskan, pemimpin harus mampu menaikkan motivasi kerja pegawainya agar sejalan dengan peningkatan kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil penemuan, ditemukan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi kerja. Maka dari itu, dalam menaikkan motivasi kerja bisa dilakukan dengan menciptakan suasana lingkungan kerja yang nyaman, pemberian apresiasi kepada capaian hasil kerja pegawai, mengadakan pelatihan secara berkala, dan melakukan *bonding* antar pegawai.

V.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Bagi peneliti selanjutnya diharap dapat memperbarui variabel yang berbeda untuk mengetahui hal lain yang dapat memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel dapat diperbarui dengan mengganti variabel kepemimpinan transformasional dengan pola kepemimpinan atau mengganti variabel lingkungan kerja dengan budaya organisasi.
- b. Peneliti berikutnya juga bisa memperluas variabel menjadi lebih general agar penelitian dapat lebih terbukti hasil signifikansi nya. Sehingga hal tersebut dapat membantu peningkatan kinerja pegawai lebih optimal.