

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif dan kuantitatif, maka dapat diambil kesimpulan bahwa :

1. Pada Badan Pengelola Keuangan Daerah, hasil uji regresi berganda menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel kecerdasan/ *Intelligence* pemimpin, variabel kedewasaan dan hubungan sosial, variabel motivasi dan dorongan berprestasi, dan variabel sikap hubungan manusiawi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan $R\ square = 0,326$. Hal ini dapat juga dibuktikan melalui uji F dimana diketahui F_{hitung} sebesar 11,137 yang apabila dikonsultasikan dengan F_{tabel} 2,70 maka berada pada H_0 ditolak artinya secara bersama-sama terdapat pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat.
2. Besarnya kontribusi variabel kecerdasan/ *intelligence* pemimpin, variabel kedewasaan dan hubungan sosial, variabel motivasi dan dorongan berprestasi, dan variabel sikap hubungan manusiawi pemimpin terhadap kinerja karyawan adalah 0,326 atau 32,6% dan sisanya sebesar 0,674 atau 67,4% besarnya kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian seperti variabel jumlah kompensasi yang diterima setiap bulan, kemampuan dan keahlian karyawan, pengalaman kerja, variabel desain jabatan dan struktur pengambilan keputusan terhadap berbagai masalah yang dihadapi organisasi.

Adapun persamaan regresi linier berganda yang menunjukkan besarnya pengaruh faktor- faktor kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah :

$$Y = 14,348 + 0,303 (X_1) + 0,353 (X_2) + 0,348 (X_3) + 0,347 (X_4)$$

3. Variabel kecerdasan/*intelligence* pemimpin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,303. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya tingkat signifikansi 0,030 dibawah 5% dan nilai t-hitung 2,210 lebih besar dari t-tabel 1,671.
4. Variabel kedewasaan dan hubungan sosial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,353. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya tingkat signifikansi 0,036 dibawah 5% dan nilai t-hitung 2,124 lebih besar dari t-tabel 1,671.
5. Variabel Motivasi dan dorongan berprestasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,348 dan nilai t-hitung 1,940 lebih besar dari t-tabel 1,671. Dilihat dari uji t, Ho ditolak yang berarti kedua variabel saling berpengaruh, tetapi dilihat dari uji signifikansi, kedua variabel tidak terdapat pengaruh yang signifikan, hal ini dapat dilihat besarnya tingkat signifikansi sebesar 0,055 diatas 5%.
6. Variabel sikap hubungan manusiawi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,347. Hal ini dapat dibuktikan dari besarnya tingkat signifikansi 0,025 dibawah 5% dan nilai t-hitung 2,285 lebih besar dari t-tabel 1,671.
7. Berdasarkan analisa koefisien regresi secara parsial, dapat disimpulkan bahwa **variabel kedewasaan dan hubungan sosial pemimpin** memberikan kontribusi

yang **paling dominan** dalam mempengaruhi kinerja karyawan BPKD Propinsi DIY

5.2. Saran

1. Menurut hasil penelitian faktor, hubungan sosial dan sikap hubungan manusiawi perlu ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, dengan sikap seperti ini karyawan merasa nyaman bekerja dan bukan dianggap sebagai faktor produksi melainkan asset dari sebuah instansi yang memiliki peran yang besar dalam menjalankan fungsi dan tugas organisasi.
2. Hal penting yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kinerja karyawan BPKD adalah meningkatkan keahlian yang dimiliki oleh karyawan. Bentuk konkrit untuk meningkatkan keahlian karyawan bisa melalui kegiatan kursus dan pelatihan terhadap karyawan secara periodik, kesempatan untuk melanjutkan *study* atau adanya kegiatan mutasi sehingga wawasan karyawan terhadap pekerjaan semakin bertambah.
3. Menurut hasil penelitian variable/ *Intelligence* pemimpin, variabel kedewasaan dan hubungan sosial, variabel motivasi dan dorongan berprestasi dan variabel sikap dan hubungan manusiawi pemimpin hanya 32,6% mempengaruhi kinerja karyawan BPKD ini berarti masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja diluar dari penelitian ini perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan.