

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Motivasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.
3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.
4. Motivasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

B. Saran

1) Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor.

a. Motivasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai, Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, untuk itu agar pimpinan selalu memberikan motivasi kepada pegawai, dengan cara memberikan arahan kepada pegawai mengenai pekerjaan,

b. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja. oleh sebab itu Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, lebih memperhatikan lingkungan kerja, terutama masalah kebisingan kebersihan, keamanan, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.

c. Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja, oleh sebab itu Pimpinan Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Perdagangan dan Perindustrian Kota Bogor, lebih sering memberikan arahan tentang pekerjaan, yang tujuannya agar kinerja pegawai bisa maksimal.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya,

Saran bagi penelitian berikutnya, karena penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel, motivasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, maka disarankan untuk penelitian selanjutnya menambahkan variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja.

