

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **1.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai Pengaruh *Leader Member Exchange (LMX)* dan *Career Development* terhadap Kinerja pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan hasil uji variabel *Leader Member Exchange* terhadap motivasi dengan nilai *p value* sebesar  $0,016 < 0,05$
2. *Career Development* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Dengan hasil uji variabel *Leader Member Exchange* terhadap motivasi dengan nilai *p value* sebesar  $0,024 < 0,05$ .
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Dengan hasil uji variabel Motivasi terhadap kinerja dengan nilai *p value* sebesar  $0,021 < 0,05$ .
4. *Leader Member Exchange (LMX)* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan . Dengan hasil uji variabel *Leader Member Exchange* terhadap kinerja secara tidak langsung diperoleh nilai *p value* sebesar  $0,003 < 0,05$ . besarnya pengaruh *Leader Member Exchange* terhadap kinerja secara tidak langsung sebesar 0,519.
5. *Career Development* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan

Dengan hasil uji variabel *Career Development* terhadap kinerja secara tidak langsung diperoleh nilai *p value* sebesar  $0,612 > 0,05$  dan nilai original sampel sebesar  $-0,075$ . Dapat disimpulkan bahwa *Career Development* berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja secara negatif. Artinya, variabel *Career Development* tidak ada pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Yang artinya *Career Development* mempengaruhi kinerja tanpa melalui variabel motivasi.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, saran yang dapat disampaikan untuk meningkatkan kinerja pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi yaitu:

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi bagi pegawai agar semangat dalam bekerja. Perlu pula kepekaan untuk sesegera mungkin membantu pekerjaan rekan kerja setelah pekerjaan sendiri selesai, sehingga disamping melakukan pekerjaan kantor, pegawai juga melakukan interaksi antara sesama pegawai
2. Untuk dapat meningkatkan LMX. Atasan harus semakin dekat dengan bawahan, seperti: atasan memiliki banyak humor, atasan dianggap sebagai teman oleh bawahan, atasan dianggap sebagai rekan kerja oleh bawahan.
3. Untuk meningkatkan motivasi bekerja antara atasan dan bawahan harus menjaga sikap dalam berkomunikasi, hendaknya pembicaraan mengedepankan saling pengertian, saling menjaga dan menghormati sehingga komunikasi selalu berjalan lancar, tepat sasaran dan tidak melukai

perasaan satu sama lain.

4. Mengupayakan agar semua pegawai Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi memiliki kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan guna meningkatkan kinerja pegawai.
5. Hendaknya organisasi menyediakan informasi dan data lengkap mengenai syarat untuk menempati suatu jabatan tertentu kepada setiap pegawai agar menjadi motivasi bagi pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Kerangka konseptual saat ini hanya berkonsentrasi pada empat kunci variabel dan jalurnya, di masa mendatang para peneliti juga dapat membahas proposisi terkait dengan efek intervening dari variabel tambahannya. Hal yang menarik bagi para peneliti adalah untuk mempelajari kinerja pegawai yang dilihat dari hubungan atasan bawahan dan pengembangan karir mereka. Penulis ingin menunjukkan bahwa penelitian ini terbatas pada kinerja pegawai Di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Kebersihan Kota Tebing Tinggi, tetapi dalam penelitian lebih lanjut, para peneliti bisa meneliti instansi yang berbeda sehingga dapat digeneralisasikan.

