

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berikut sebagian kesimpulan yang diperoleh dari data dan analisis yang telah dilaksanakan:

1. Budaya kerja Dinas Sosial Kota Metro sangat mempengaruhi kinerja pegawai, hal ini membuktikan bahwasanya budaya kerja yang berkualitas tinggi dapat mengoptimalkan output staf.
2. Pada Dinsos Kota Metro, motivasi kerja berupa faktor kunci dalam memastikan kinerja pegawai. Artinya, ketika motivasi memenuhi kriteria pekerjaan, maka dapat mengoptimalkan kinerja karyawan.
3. Di Dinsos Kota Metro, kami menemukan bahwasanya lingkungan kerja tidak terlalu mempengaruhi dengan bagi kinerja pegawai. Artinya, kami tidak dapat mengatakan bahwasanya lingkungan kerja selaras dengan persyaratan pekerjaan.
4. Pengaruh budaya kerja bagi kinerja pegawai Dinsos Kota Metro dapat diperkuat atau dilemahkan oleh gaya kepemimpinan, sehingga membuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan berperan sebagai moderator.
5. Temuan kelima ialah gaya kepemimpinan di Dinsos Kota Metro berperan sebagai moderator, artinya dapat memperkuat atau memperkecil pengaruh motivasi kerja bagi kinerja pegawai.
6. Di Dinsos Kota Metro, gaya kepemimpinan bertindak sebagai mediator diantaranya pengaruh lingkungan kerja bagi kinerja pegawai dan gaya kepemimpinan, yang membuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja.

#### **B. Saran**

Berikut ialah sebagian rekomendasi berlandaskan temuan dimaksud:

1. Budaya Kerja pada Dinsos Kota Metro sebaiknya lebih di tingkatkan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos kota Metro.
2. Motivasi Kerja pada Dinsos Kota Metro sebaiknya lebih di tingkatkan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos kota Mero.

3. Lingkungan Kerja pada Dinsos Kota Metro sebaiknya lebih di perhatikan lagi agar karyawan dapat menjalankan pekerjaanya dengan baik dalam rangka mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos kota Mero.
4. Pimpinan Dinsos kota Metro semestinya mempergunakan gaya kepemimpinan yang selaras dengan budaya kerja pada Dinsos kota Metro agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos Kota Metro
5. Pimpinan Dinsos kota Metro semestinya mempergunakan gaya kepemimpinan yang selaras dengan Motivasi kerja pada Dinsos kota Metro untuk mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos kota Metro.
6. Pimpinan Dinsos kota Metro semestinya lebih memperhatikan penggunaan gaya kepemimpinan yang selaras dengan lingkungan kerja pada Dinsos kota Metro untuk mengoptimalkan kinerja karyawan Dinsos kota Metro.