

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kelurahan Dukuh Sutorejo dan Kelurahan Kalijudan, Kecamatan Mulyorejo Kota Surabaya. Pegawai yang menerima penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, menunjukkan peningkatan motivasi, kepuasan kerja, dan produktivitas yang lebih baik.
2. Kompetensi pegawai memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja mereka. Pegawai yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang memadai dapat melaksanakan tugas dengan lebih efektif, memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi, dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Kepemimpinan transformasional secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di kedua kelurahan tersebut. Gaya kepemimpinan ini memotivasi, menginspirasi, dan memberdayakan pegawai untuk bekerja dengan lebih antusias dan produktif.
4. Secara simultan, penghargaan, kompetensi, dan kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan disiplin, serta mendorong kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. Dari ketiga variabel yang dianalisis, variabel penghargaan menjadi faktor dominan yang memengaruhi kinerja pegawai. Penghargaan mampu memberikan motivasi menjadi kunci pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, dapat dibuat rekomendasi sebagai berikut:

1. Penghargaan terhadap Kinerja Pegawai Sistem penghargaan perlu diimplementasikan secara terstruktur dan adil, seperti memberikan insentif yang berbasis pada pencapaian kerja individu maupun tim. Selain penghargaan finansial, pengakuan non-finansial seperti apresiasi dalam forum resmi juga penting untuk meningkatkan motivasi intrinsik pegawai. Evaluasi berkala terhadap efektivitas sistem penghargaan harus dilakukan guna memastikan relevansinya sesuai dengan kebutuhan dan harapan pegawai.
2. Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai harus dilakukan secara berkelanjutan, disesuaikan dengan kebutuhan spesifik pekerjaan. Program mentoring perlu diperkuat untuk membantu pegawai baru dalam meningkatkan keterampilan sekaligus mempercepat adaptasi mereka di lingkungan kerja. Selain itu, asesmen kompetensi secara rutin penting untuk mengidentifikasi gap keterampilan yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan.
3. Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pelatihan khusus bagi para pemimpin untuk mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional sangat diperlukan. Pemimpin diharapkan lebih sering memberikan umpan balik

yang membangun, menginspirasi, dan memberdayakan pegawai. Selain itu, pemimpin perlu didorong untuk mendukung inovasi dan memberikan ruang bagi pegawai untuk berkontribusi dalam proses pengambilan keputusan strategis.

4. Penghargaan, pengembangan kompetensi, dan pelatihan kepemimpinan harus diintegrasikan secara efektif untuk menciptakan sinergi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan holistik perlu dilakukan dengan menghubungkan kebijakan-kebijakan ini pada sasaran strategis organisasi. Dampak dari integrasi ini dapat dimonitor melalui survei kepuasan pegawai dan evaluasi kinerja secara menyeluruh.
5. Karena penghargaan menjadi variabel dominan yang memengaruhi kinerja, maka program penghargaan kepada pegawai menjadi prioritas melalui pemberian insentif atau penghargaan yang lain. Penghargaan harus dirancang dengan baik agar mampu mendorong pegawai dalam mendukung inovasi, kolaborasi, dan pengembangan individu.