

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan yang nyaman, bersih, dan mendukung aktivitas kerja mendorong peningkatan produktivitas dan efektivitas pegawai.
2. Motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan kerja tinggi cenderung lebih berkomitmen dan berprestasi dalam melaksanakan tugas.
3. Kepuasan kerja memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya akan menunjukkan loyalitas dan tanggung jawab yang tinggi.
4. Disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan yang baik mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan keseriusan dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja yang kondusif menciptakan rasa kebersamaan dan memperkuat etos kerja dalam organisasi.
6. Kepemimpinan menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Pemimpin yang efektif mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan sehingga kinerja pegawai meningkat secara signifikan.

7. Seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Pendekatan integratif yang memperhatikan semua faktor tersebut secara bersama-sama lebih efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
8. Variabel kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel bebas lainnya terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kepemimpinan menjadi faktor kunci dalam mendorong tercapainya kinerja yang optimal.

## 6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan dalam penelitian ini maka dapat diajukan beberapa saran berikut ini:

1. Bagi Kantor Kecamatan Ossu
  - 1) Berdasarkan hasil penelitian, disarankan agar Kantor Kecamatan Ossu lebih memprioritaskan penguatan aspek kepemimpinan karena terbukti menjadi faktor paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai.
  - 2) Pemimpin di lingkungan kerja kecamatan perlu dibekali pelatihan manajerial dan kepemimpinan transformasional guna meningkatkan kemampuan dalam memberikan arahan, motivasi, serta membangun komunikasi yang efektif.
  - 3) Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, memperhatikan kesejahteraan dan kepuasan kerja pegawai, serta menanamkan budaya kerja yang disiplin dan kolaboratif.

- 4) Sinergi antarbagian juga harus diperkuat untuk mendukung efektivitas pelaksanaan program, khususnya dalam pengelolaan dana desa secara transparan dan akuntabel.
- 5) Evaluasi kinerja secara berkala serta pemberian penghargaan atas kinerja yang baik dapat menjadi strategi peningkatan motivasi internal pegawai.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Penelitian ini masih memiliki keterbatasan dalam ruang lingkup objek dan variabel yang diteliti, sehingga disarankan bagi peneliti selanjutnya untuk memperluas jangkauan wilayah studi agar hasilnya lebih generalisabel.
- 2) Peneliti ke depan dapat menambahkan variabel lain seperti kompetensi pegawai, sistem pengawasan internal, atau kualitas pelayanan publik sebagai faktor yang turut memengaruhi kinerja pegawai.
- 3) Metode penelitian juga dapat dikembangkan dengan pendekatan kualitatif atau campuran (*mixed methods*) guna memperoleh pemahaman yang lebih mendalam.
- 4) Evaluasi dampak kebijakan organisasi terhadap perubahan perilaku kerja pegawai juga dapat dijadikan fokus penelitian lanjutan.