

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, dapat dirumuskan beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang efektif, yang tercermin melalui kemampuan membangun hubungan kerja dan kerja sama, memimpin serta mengarahkan partisipasi pegawai dalam pengambilan keputusan, mengorganisasikan dan membagi tugas secara proporsional, serta mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab, mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diemban secara lebih optimal.
2. Komitmen organisasi juga terbukti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya. Tingginya tingkat komitmen organisasi, yang tercermin dari rasa bangga terhadap pekerjaan dan organisasi, kepedulian terhadap keberlanjutan organisasi, loyalitas, serta keselarasan antara visi dan misi organisasi dengan nilai-nilai individu, mendorong pegawai untuk bekerja secara maksimal, mencapai target

kinerja, menjaga kualitas hasil kerja, mematuhi ketentuan yang berlaku, serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

3. Disiplin kerja terbukti memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya. Tingkat disiplin kerja yang tinggi, yang ditunjukkan melalui kepatuhan terhadap peraturan organisasi serta ketaatan terhadap arahan dan instruksi pimpinan, berkontribusi secara nyata dalam memperkuat kinerja pegawai secara keseluruhan.
4. Kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara simultan terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya. Keterpaduan dan sinergi ketiga variabel tersebut menjadi landasan penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.
5. Kepemimpinan terbukti sebagai variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di Kelurahan Pegirian dan Kelurahan Ujung Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan merupakan faktor kunci yang memiliki peran paling besar dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya yang diteliti.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang diperoleh dari penelitian ini, peneliti mengajukan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Pimpinan kelurahan disarankan untuk terus meningkatkan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan kepemimpinan partisipatif dan komunikatif, khususnya dalam hal pengambilan keputusan yang melibatkan pegawai, pengorganisasian kerja yang jelas, serta pendelegasian wewenang dan tanggung jawab secara proporsional, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Pemerintah kelurahan perlu memperkuat komitmen organisasi dengan menumbuhkan rasa memiliki dan kebanggaan pegawai terhadap organisasi, antara lain melalui internalisasi visi dan misi organisasi, pemberian apresiasi atas kinerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung pengembangan karier pegawai.
3. Disarankan agar kelurahan menerapkan aturan disiplin kerja secara tegas namun adil, disertai dengan pembinaan yang berkelanjutan, sehingga kepatuhan terhadap peraturan dan arahan pimpinan dapat terinternalisasi sebagai budaya kerja yang positif dan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
4. Kelurahan diharapkan dapat mengintegrasikan aspek kepemimpinan, komitmen organisasi, dan disiplin kerja secara terpadu dalam kebijakan dan praktik manajemen sumber daya manusia, sehingga ketiga faktor tersebut dapat saling mendukung dan memperkuat dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal.
5. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, kompetensi, atau kepuasan kerja, serta memperluas objek penelitian

pada instansi pemerintahan lainnya agar hasil penelitian memiliki daya generalisasi yang lebih luas.

