

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan Kepemimpinan yang efektif dan selaras dengan kebutuhan organisasi mampu mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Kondisi Lingkungan Kerja yang mendukung, yang tercermin melalui aspek pencahayaan, sirkulasi udara, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja, mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal, baik dari sisi kualitas, kuantitas, kreativitas, kepatuhan terhadap ketentuan, maupun tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas.
3. Budaya Organisasi terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Budaya Organisasi yang diterapkan secara efektif, melalui penguatan kebiasaan positif serta internalisasi nilai dan norma organisasi, mampu memperkuat kinerja pegawai secara menyeluruh.

4. Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Sinergi dan keterpaduan ketiga variabel tersebut menjadi fondasi penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.
5. Kepemimpinan merupakan variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai PUDAM Kabupaten Banyuwangi. Temuan ini menegaskan bahwa Kepemimpinan berperan sebagai faktor utama yang lebih menentukan peningkatan kinerja pegawai dibandingkan dengan variabel lainnya.

6.2 Saran

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

1. Kabupaten Banyuwangi disarankan untuk terus meningkatkan kualitas Kepemimpinan melalui program pengembangan kapasitas pimpinan, seperti pelatihan kepemimpinan, manajemen tim, dan pengambilan keputusan strategis. Mengingat Kepemimpinan merupakan variabel paling dominan, peningkatan kompetensi pimpinan diharapkan mampu mendorong kinerja pegawai secara lebih optimal dan berkelanjutan.
2. Organisasi perlu melakukan perbaikan dan pemeliharaan Lingkungan Kerja secara berkelanjutan, khususnya terkait aspek pencahayaan, sirkulasi udara, kenyamanan, dan keamanan tempat kerja. Lingkungan kerja yang kondusif

akan menciptakan suasana kerja yang sehat dan mendukung peningkatan produktivitas serta kualitas kinerja pegawai.

3. PUDAM Kabupaten Banyuwangi disarankan untuk memperkuat Budaya Organisasi melalui internalisasi nilai, norma, dan kebiasaan kerja positif secara konsisten. Hal ini dapat dilakukan melalui sosialisasi nilai organisasi, keteladanan pimpinan, serta penerapan sistem penghargaan dan sanksi yang adil guna membentuk perilaku kerja yang sejalan dengan tujuan organisasi.
4. Peningkatan kinerja pegawai sebaiknya dilakukan melalui pendekatan yang terintegrasi dengan menyelaraskan Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. Sinergi ketiga aspek tersebut perlu dijadikan dasar dalam perumusan kebijakan dan strategi pengelolaan sumber daya manusia agar hasil yang dicapai lebih efektif dan berkesinambungan.
5. Pengembangan Penelitian Selanjutnya Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kompetensi, disiplin, atau sistem penghargaan, serta menggunakan metode dan objek penelitian yang lebih luas. Dengan demikian, hasil penelitian diharapkan mampu memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sektor pelayanan publik.