

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Merujuk pada hasil penelitian yang telah dipaparkan pada bab hasil dan pembahasan, maka dapat dibuat simpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kuat dan tepat dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai.
2. *Work-life balance* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Kepentingan antara pekerjaan dan keluarga yang berimbang dapat mendorong pegawai untuk dapat bekerja memenuhi target, kualitas, bekerja dengan loyal, dan patuh, penuh tanggung jawab terhadap tugas yang dijalankan.
3. Motivasi Kerja terbukti mampu meningkatkan Kinerja Pegawai Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya secara signifikan. Adanya semangat mencapai target, dan tanggung jawab dapat mendorong kinerja pegawai yang kuat.
4. Kepemimpinan, *Work-life balance*, dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Keterpaduan ketiga faktor ini menjadi fondasi utama dalam menciptakan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan.

5. Kepemimpinan terbukti menjadi variabel yang berpengaruh paling dominan terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan menjadi variabel utama dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai.

6.2 Saran

Berlandaskan pada kesimpulan penelitian ini, maka peneliti dapat mengajukan sejumlah saran berikut ini :

1. Kantor Kelurahan Genting Kalianak, Kecamatan Asemrowo, Surabaya perlu terus meningkatkan peran kepemimpinan dalam organisasi melalui upaya membina, membantu dan mendukung bawahan dalam menyelesaikan tugas. Kepemimpinan yang baik harus dilakukan pemimpin agar pegawai merasa didukung oleh pimpinan.
2. Organisasi perlu memperbaiki keseimbangan antara kepentingan perusahaan dan kepentingan keluarga pegawai melalui pengukuran beban kerja dan fasilitas dan kelonggaran waktu agar pegawai bisa memperhatikan kepentingan keluarga selaras dengan kepentingan organisasi. Hal ini dapat dilakukan dengan program pembinaan mental, motivasi kerja, serta penghargaan khusus bagi karyawan yang menunjukkan dedikasi tinggi dalam melaksanakan tugas.
3. Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek yang dapat mendorong motivasi kerja seperti pemberian kompensasi yang adil, kesempatan promosi, serta sistem pengawasan yang transparan. Selain itu, pengembangan karier

dan peningkatan kesejahteraan karyawan harus menjadi prioritas agar kinerja semakin meningkat.

4. Organisasi pemerintahan disarankan untuk merancang strategi manajemen terpadu yang mengombinasikan ketiga faktor tersebut secara seimbang. Misalnya dengan membentuk sistem manajemen kinerja berbasis teknologi yang mendukung efisiensi kerja, menumbuhkan motivasi kerja yang kuat, serta memberikan penghargaan atas kinerja karyawan.

