

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Merujuk pada temuan penelitian yang telah dilakukan mengenai keterkaitan lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, diperoleh beberapa kesimpulan yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang ada tidak menjadi faktor utama dalam menentukan tinggi rendahnya kinerja pegawai. Pegawai tetap mampu bekerja secara optimal meskipun lingkungan kerja tidak mengalami perubahan yang signifikan.
2. Gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Peran pemimpin sangat penting dalam memberikan arahan, motivasi, serta menciptakan komunikasi yang efektif.
3. Lingkungan kerja (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel secara bersama-sama memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai, dimana gaya kepemimpinan menjadi faktor yang lebih dominan, sementara lingkungan kerja berperan sebagai faktor pendukung.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan tanggapan responden terhadap variabel lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, disarankan untuk memberikan perhatian khusus terhadap indikator pada variabel lingkungan kerja yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah dibandingkan indikator lainnya. Walaupun penilaian responden terhadap lingkungan kerja secara keseluruhan menunjukkan rata-rata sebesar 4,16 dan berada pada kategori baik, aspek yang memperoleh skor paling rendah tetap perlu mendapatkan perhatian. Perbaikan pada aspek tersebut diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang semakin nyaman dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara optimal. Perbaikan dapat dilakukan dengan meningkatkan kenyamanan fasilitas kerja, menjaga kondisi ruang kerja, memperbaiki suasana kerja, serta menciptakan hubungan kerja yang semakin harmonis antarpegawai.
2. Bagi pimpinan Kantor Camat Kecamatan Sukaraja Kabupaten Seluma, disarankan untuk memperhatikan indikator gaya kepemimpinan yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Walaupun secara keseluruhan gaya kepemimpinan memperoleh nilai rata-rata 4,35 dan berada pada kategori baik, aspek yang memperoleh tanggapan paling rendah perlu ditingkatkan. Apabila indikator terendah berkaitan dengan kemampuan memberikan motivasi, pimpinan disarankan lebih sering memberikan dorongan dan penghargaan kepada pegawai. Apabila berkaitan dengan pemberian arahan, pimpinan perlu

memberikan instruksi dan target pekerjaan secara lebih jelas. Dengan demikian, kualitas gaya kepemimpinan dapat terus ditingkatkan karena variabel ini terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pegawai, disarankan untuk meningkatkan indikator kinerja yang memperoleh nilai rata-rata paling rendah. Meskipun secara keseluruhan kinerja pegawai memperoleh nilai rata-rata 4,27 dan termasuk kategori baik, aspek yang memperoleh penilaian paling rendah perlu menjadi perhatian. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kualitas hasil pekerjaan, ketepatan waktu penyelesaian tugas, kemampuan melaksanakan tugas, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan sesuai dengan indikator yang masih memperoleh nilai paling rendah.
4. Bagi pimpinan dan pegawai, disarankan untuk melakukan evaluasi secara berkala terhadap indikator-indikator yang memperoleh nilai tanggapan paling rendah. Evaluasi tersebut penting untuk mengetahui penyebab rendahnya penilaian pada indikator tertentu dan menentukan langkah perbaikan yang tepat. Dengan memperbaiki indikator yang masih memperoleh nilai paling rendah, diharapkan kondisi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan kinerja pegawai dapat semakin meningkat.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menjadikan indikator yang memperoleh nilai tanggapan paling rendah dalam penelitian ini sebagai salah satu fokus untuk penelitian berikutnya. Peneliti selanjutnya dapat mengkaji lebih mendalam faktor yang menyebabkan indikator tersebut memperoleh

penilaian paling rendah serta menghubungkannya dengan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai.

