

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap produktivitas kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling dominan dibandingkan variabel lainnya. Artinya, semakin baik kemampuan pimpinan dalam memberikan arahan, motivasi, komunikasi, serta keteladanan, maka semakin meningkat pula produktivitas kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat.

2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik (kenyamanan ruang, pencahayaan, kebersihan) maupun nonfisik (hubungan kerja yang harmonis, rasa aman, dan kerja sama tim), terbukti mampu meningkatkan semangat dan efektivitas kerja pegawai.

3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai.

Nilai-nilai organisasi seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama, dan orientasi pelayanan yang diterapkan secara konsisten dapat membentuk perilaku kerja

pegawai yang lebih profesional, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas kerja.

4. Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kinerja pegawai. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 58,8% terhadap produktivitas kinerja pegawai, sedangkan sisanya 41,2% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan produktivitas kerja pegawai memerlukan dukungan kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang nyaman, serta budaya organisasi yang kuat secara bersamaan.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki tingkat pengaruh yang paling rendah dibandingkan variabel lainnya, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Kantor Kecamatan Lowokwaru Kota Malang

Instansi perlu lebih meningkatkan penguatan budaya organisasi melalui pembinaan nilai-nilai kerja seperti disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, serta orientasi pelayanan publik. Penguatan budaya organisasi dapat dilakukan melalui kegiatan internal seperti apel rutin, pengarahan pimpinan, pelatihan pengembangan karakter pegawai, serta penegakan aturan kerja secara konsisten.

Selain itu, diperlukan upaya internalisasi budaya kerja yang berkelanjutan agar seluruh pegawai memiliki kesamaan persepsi dalam menjalankan tugas. Dengan

budaya organisasi yang lebih kuat, diharapkan produktivitas kinerja pegawai dapat meningkat secara lebih optimal.

2. Bagi Pimpinan

Pimpinan diharapkan dapat berperan aktif dalam menanamkan nilai-nilai budaya organisasi melalui keteladanan sikap, komunikasi yang efektif, serta pemberian motivasi kepada pegawai. Pimpinan juga perlu menciptakan suasana kerja yang mendorong terbentuknya loyalitas, komitmen, dan rasa memiliki terhadap organisasi.

Dengan kepemimpinan yang mampu memperkuat budaya kerja, maka pegawai akan lebih terdorong untuk bekerja secara profesional dan produktif.

3. Bagi Pegawai

Pegawai diharapkan dapat meningkatkan kesadaran dalam menerapkan budaya kerja positif seperti kedisiplinan, tanggung jawab, serta kerja sama dalam tim. Pegawai juga perlu meningkatkan komitmen terhadap tugas pelayanan kepada masyarakat sehingga kinerja organisasi dapat meningkat secara berkelanjutan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi produktivitas kinerja pegawai seperti motivasi kerja, kompensasi, kepuasan kerja, maupun beban kerja. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian yang diperoleh lebih komprehensif dalam menjelaskan faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas kinerja pegawai.