BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasrkan Hasil Analisa data dapat menjawab rumusan masalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai

Data menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja Pegawai di Desa Pandanlandung. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 3,591 yang lebih besar dari t tabel 1,833, serta tingkat signifikansi sebesar 0,031 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hubungan searah ini mengindikasikan bahwa setiap peningkatan efektivitas kepemimpinan akan mendorong peningkatan kualitas kerja perangkat desa.Dalam konteks operasional di lapangan, kepemimpinan yang adaptif memungkinkan pimpinan untuk menyesuaikan instruksi dengan tingkat kesiapan staf. Pemberian arahan yang jelas serta keterbukaan terhadap ide-ide Pegawai menciptakan lingkungan kerja yang lebih teliti dan efisien. Fleksibilitas ini menjadi kunci utama dalam memastikan tugas-tugas administratif dan pelayanan publik di Kecamatan Wagir dapat tercapai secara optimal sesuai target organisasi.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja terbukti menjadi faktor penggerak yang dominan dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai kantor Desa Pandanlandung. Secara statistik, variabel ini memperoleh nilai t{hitung} yang sangat tinggi

yaitu 4,449 dengan nilai signifikansi 0,000. Angka koefisien regresi sebesar 0,806 menunjukkan bahwa dorongan kerja, baik intrinsik maupun ekstrinsik, memberikan kontribusi yang lebih besar dibandingkan gaya kepemimpinan dalam mendongkrak produktivitas kerja. Kuatnya pengaruh motivasi ini didukung oleh hubungan yang harmonis antar rekan kerja serta keterbukaan antara bawahan dan atasan. Ketika Pegawai merasa termotivasi, mereka cenderung bekerja lebih disiplin, menghargai waktu, dan berusaha meminimalisir kesalahan dalam menjalankan tugasnya. Kondisi mental dan semangat kerja yang terjaga dengan baik secara langsung berdampak pada pencapaian kinerja yang stabil dan berkelanjutan di kantor desa.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi secara Bersama- sama Secara simultan.

Gaya Kepemimpinan Situasional dan Motivasi memiliki pengaruh yang nyata dan signifikan terhadap kinerja Pegawai. Melalui pengujian statistik F, diperoleh nilai Fhitung sebesar 26,139 dengan tingkat signifikansi 0,000, yang jauh lebih kecil dari 0,05. Hasil ini menegaskan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang tepat dan motivasi yang tinggi merupakan prasyarat mutlak untuk menghasilkan performa kerja yang unggul di lingkungan birokrasi Desa Pandanlandung Model penelitian ini memiliki tingkat kecocokan yang sangat baik, di mana nilai koefisien determinasi R2 mencapai 0,853. Hal ini berarti sebesar 85,3% variasi kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh sinergi antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor luar yang tidak diteliti. Dengan demikian, integrasi

kedua faktor tersebut menjadi landasan yang sangat akurat dalam memprediksi dan meningkatkan produktivitas organisasi di Kecamatan Wagir.

5.2 Saran

1. Optimalisasi Gaya Kepemimpinan Situasional

Untuk meningkatkan kinerja melalui gaya kepemimpinan, disarankan bagi pimpinan Pemerintah Desa Pandanlandung agar lebih mengasah kemampuan dalam mendiagnosis tingkat kematangan dan kesiapan masing-masing perangkat desa. Pimpinan sebaiknya tidak terpaku pada satu pola instruksi saja, melainkan harus lebih fleksibel dalam memberikan dukungan emosional atau bimbingan teknis sesuai dengan beban kerja yang dihadapi Pegawai. penerapan komunikasi dua arah perlu diperkuat dengan cara rutin memberikan ruang bagi Pegawai untuk menyampaikan ide-ide kreatif dalam pemecahan masalah birokrasi. Dengan kepemimpinan yang lebih peka terhadap kondisi lapangan, hambatan komunikasi dapat diminimalisir sehingga target kerja organisasi dapat dicapai dengan lebih efisien dan akuntabel.

2. Penguatan Motivasi Kerja pegawai

Mengingat motivasi memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja, pihak Pemerintah di Kantor Desa perlu mempertahankan dan meningkatkan iklim kerja yang harmonis antar rekan sejawat. Hal ini dapat dilakukan melalui kegiatan internal yang mempererat rasa persaudaraan dan kerja sama, sehingga pegawai tidak merasa sungkan untuk saling membantu dalam menyelesaikan tugas yang sulit. Selain aspek hubungan sosial, pemberian stimulus atau apresiasi atas prestasi kerja, baik dalam bentuk materiil maupun non-materiil,

perlu dipertimbangkan secara berkala. Motivasi yang terjaga dengan baik akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih teliti, menghargai waktu, dan memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap standar pelayanan publik yang telah ditetapkan.

3. Integrasi Kepemimpinan dan Motivasi secara Berkelanjutan

Secara organisasional, disarankan untuk menciptakan kebijakan yang mensinergikan pola kepemimpinan yang adaptif dengan sistem penghargaan yang memotivasi. Hal ini dikarenakan kedua variabel tersebut secara bersama-sama terbukti memberikan kontribusi besar (85,3%) terhadap keberhasilan kinerja Pegawai di Kantor desa Pandanglandung. Instansi terkait di Kecamatan Wagir juga disarankan untuk mengadakan pelatihan manajerial secara periodik bagi para pemimpin desa agar mereka tetap mampu menjadi katalisator bagi semangat kerja bawahannya.