

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini mengkaji pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas. Berdasarkan hasil penelitian regresi ordinal terhadap 164 responden di Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas dapat diuraikan bahwa:

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa Kepemimpinan memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,163 dan tingkat signifikansi 0,001. Sehingga H1 kepemimpinan dalam penelitian ini diterima.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,064 dan tingkat signifikansi sebesar 0,124. Sehingga H2 motivasi kerja dalam penelitian ini ditolak.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai koefisien sebesar 0,004 dan tingkat signifikansi sebesar 0,889. Sehingga H3 variabel lingkungan kerja dalam penelitian ini ditolak.
4. Ketiga variabel tersebut menjelaskan 52,4% variasi kinerja pegawai dengan model signifikan ($\text{Chi-Square} = 121,447$; sig.

0,001). Sehingga, Kinerja Pegawai dipengaruhi secara simultan oleh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja yang dimana dapat diterima.

Penelitian ini memiliki keterbatasan, antara lain penggunaan teknik kuantitatif dengan instrumen kuesioner tertutup dan hanya dilakukan pada satu instansi sehingga hasil penelitian tidak dapat diterapkan pada instansi lain. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan untuk memadukan metodologi kuantitatif dan kualitatif serta memperluas objek penelitian agar diperoleh pengetahuan yang lebih lengkap dan representatif.

5.2. Implikasi

Beberapa implikasi yang dapat ditarik dari hasil penelitian ini adalah:

1. Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh yang kuat dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas perlu meningkatkan kemampuan kepemimpinannya melalui pelatihan rutin yang berfokus pada keterampilan komunikasi, empati, keteladanan, pengambilan keputusan partisipatif, dan pembinaan suportif bagi bawahan. Para pemimpin juga harus mampu memberikan contoh yang baik dan membangun kepercayaan dalam timnya.
2. Motivasi Kerja (X2) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Namun, variabel ini tetap penting untuk dipantau karena berkaitan erat dengan moral dan antusiasme

kerja pegawai. Oleh karena itu, Perumdam harus meningkatkan kinerjanya dengan memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, mengembangkan sistem sanksi yang adil, memperjelas tugas dan target kerja, memberikan pengakuan atas prestasi, serta menawarkan program pengembangan karier dan dukungan dari atasan secara berkala dan konsisten.

3. Lingkungan Kerja (X3) juga tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Namun, fungsi ini perlu ditingkatkan karena memiliki dampak jangka panjang terhadap kenyamanan dan produktivitas kerja. Perumdam harus menciptakan lingkungan kerja yang suportif dengan menyediakan ruang kerja yang memadai, mengembangkan hubungan kerja yang harmonis antar pegawai dan membangun suasana kerja yang sehat. Lebih lanjut, sistem penilaian kinerja dapat ditingkatkan dengan mempertimbangkan kualitas proses kerja pegawai seperti disiplin, keterlibatan, dan bimbingan dari atasan, penilaian yang baik seharusnya tidak semata-mata berorientasi pada hasil akhir, tetapi juga memperhatikan proses dan etika kerja.

4. Secara simultan, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja telah terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk meningkatkan kinerja secara lebih efektif dan berkelanjutan, Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas perlu menetapkan strategi pengembangan pegawai terpadu yang

mencakup ketiga aspek tersebut. Motivasi kerja dan Lingkungan Kerja perlu mendapat perhatian khusus karena keduanya berkaitan erat dengan moral dan loyalitas pegawai dari waktu ke waktu. Upaya yang dapat dilakukan antara lain menciptakan suasana kerja yang suportif, memberikan kesempatan untuk mengembangkan diri, dan membangun hubungan kerja yang harmonis.

Dengan demikian, penelitian ini akan membantu Perumdam Tirta Satria Kabupaten Banyumas, dalam mengembangkan kebijakan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai secara strategis dan jangka panjang. Penelitian ini juga berkontribusi pada literatur tentang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks perusahaan daerah, dengan menggarisbawahi perlunya pendekatan terpadu yang mencakup Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja.