

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji pengaruh *supportive leadership*, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini memiliki desain kuantitatif dengan pendekatan korelasional, dan menggunakan data primer sebagai bahan utama pengujian berupa kuesioner yang disebarakan kepada seluruh pegawai Biro ADPIM. Pengolahan data penelitian dilakukan menggunakan bantuan aplikasi SPSS versi 26 dan Microsoft Excel. Dari hasil analisis data penelitian dapat diambil kesimpulan:

1. *Supportive Leadership* memiliki pengaruh yang positif namun tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan demikian, walaupun kedua variabel memiliki hubungan yang positif, namun peran dari *supportive leadership* dalam meningkatkan kinerja pegawai tidak signifikan, meskipun ketika tingkat *supportive leadership* meningkat ataupun menurun tidak akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Biro ADPIM.
2. Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah provinsi

Sumatera Barat. Ketika faktor-faktor yang dapat meningkatkan lingkungan kerja terpenuhi dan kualitas lingkungan kerja semakin baik, maka juga akan meningkatkan secara signifikan kinerja dari pegawai Biro ADPIM.

3. Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat. Dengan meningkatnya motivasi pada pegawai Biro ADPIM baik itu berasal dari dalam diri pegawai maupun orang lain, juga akan meningkatkan secara signifikan kinerja yang dihasilkan oleh pegawai Biro ADPIM.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa temuan implikasi yang dapat bermanfaat bagi pengelola kepegawaian Biro Administrasi Pimpinan Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, diantaranya:

1. Motivasi Kerja adalah kekuatan atau dorongan dari dalam diri seseorang yang menghasilkan antusias dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi kerja diketahui sangat mempengaruhi tingkat kinerja pada pegawai Biro ADPIM. Berdasarkan analisis jawaban kuesioner motivasi kerja, rata-rata tertinggi terkait dengan pemberian gaji/upah kepada pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi terbesar mereka dalam bekerja adalah untuk mendapatkan uang dari gaji dalam bekerja. Sedangkan pada rata-rata jawaban terendah adalah ada pada keinginan pegawai untuk melakukan

pekerjaan tambahan untuk mendapatkan ekstra gaji. Berdasarkan indikator yang masih berada dibawah rata-rata jawaban (TCR) adalah terkait dengan persaingan saat bekerja, apresiasi dan penghargaan atas keberhasilan, dan dukungan dari sesama pegawai. Oleh sebab itu, bagi pengelola kepegawaian Biro ADPIM tentu dapat berfokus dalam meningkatkan motivasi pegawai dari luar (eksternal), yang dapat didasarkan pada teori motivasi klasik oleh F.W. Taylor untuk mempertahankan jawaban tertinggi responden yaitu terkait gaji. Selain itu teori hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow seperti kebutuhan sosial dan kebutuhan apresiasi dapat diterapkan.

Untuk mengatasi permasalahan tersebut dapat dilakukan beberapa tindakan teknis:

- a. Untuk mengurangi persaingan yang kurang sehat dapat melakukan; membentuk tim kerja dan melakukan penilaian berbasis tim, menetapkan tujuan bersama, dan menetapkan norma kerja dan mengedepankan sistim kolaborasi dalam bekerja
- b. Untuk meningkatkan apresiasi sesama pegawai; *program employee of the month/year*, sesi evaluasi 360 derajat, kartu ucapan terima kasih atau papan penghargaan, dan reward.
- c. Untuk meningkatkan dukungan sesama pegawai; mengadakan workshop bersama, program mentor-mentee, melakukan komunikasi terbuka (*brainstorming*).

2. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung, baik secara fisik maupun non fisik yang berperan dalam proses penyelesaian pekerjaan. Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut hasil analisis jawaban pada kuesioner lingkungan kerja, jawaban tertinggi responden ada pada prasarana dan fasilitas yang mendukung untuk mengerjakan pekerjaan. Hal ini menunjukkan pentingnya peran sarana prasarana dan fasilitas yang disediakan untuk menunjang hasil pekerjaan pegawai. Sedangkan jawaban kuesioner lingkungan kerja yang memiliki rata-rata terendah ada pada hubungan sesama pegawai. Berdasarkan indikator yang memiliki rata-rata dibawah (TCR) adalah terkait dengan maintenance penerangan, luas serta layout ruangan kerja, dan hubungan sesama pegawai.

Untuk mengatasi hal tersebut, pengelola Biro ADPIM dapat melakukan beberapa tindakan teknis seperti:

- a. Melakukan perbaikan pada seluruh penerangan yang ada dalam ruangan, seperti mengganti lampu yang rusak/redup, dan mengganti tipe gorden/hordeng yang digunakan.
- b. Untuk luas dan layout ruangan sebaiknya dilakukan penataan ulang sesuai dengan keinginan pegawai agar terasa nyaman, dan mengeluarkan barang-barang yang sudah tidak terpakai agar ruangan terasa lebih lega/luas.

- c. Untuk memperbaiki hubungan sesama pegawai dapat dilakukan; melakukan mediasi pada pihak yang bermasalah, menyediakan dukungan konseling pegawai, dan melakukan kegiatan keakraban sesama pegawai seperti acara bonding bulanan dan makan siang bersama setiap minggunya.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada pegawai Biro ADPIM SETDA Provinsi Sumatera Barat, peneliti menyadari bahwa penelitian yang dilakukan saat ini masih memiliki sejumlah kekurangan dan keterbatasan. Maka dari itu keterbatasan dalam penelitian ini dapat diperhatikan untuk penelitian yang akan datang. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian ini hanya menguji pengaruh *supportive leadership*, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Biro ADPIM secara langsung, dan tidak terdapatnya variabel yang memediasi dan memoderasi hubungan pengaruh variabel independen dan dependen.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada satu biro yang ada pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat dari total keseluruhan 9 biro yang berada di Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian ini memiliki populasi dan sampel yang relatif kecil, yaitu sebanyak 72 orang pegawai Biro ADPIM Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat.

4. Dalam penelitian ini hanya terbatas pada beberapa variabel yang diteliti seperti *supportive leadership*, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja, sehingga tidak bisa menggambarkan secara keseluruhan permasalahan pada lingkup SETDA Provinsi Sumatera Barat.

5.4 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan agar berguna untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pada penelitian selanjutnya diharapkan untuk dapat memperluas populasi dan sampel penelitian pada Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat, sehingga hasil penelitian terkait penelitian yang dilakukan dapat digeneralisasikan.
2. Pada penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel yang memediasi dan memoderasi hubungan antara variabel independen dan dependen.
3. Peneliti menyarankan untuk mencoba menggunakan variabel *supportive leadership* sebagai variabel yang memediasi atau memoderasi dalam meningkatkan kinerja.
4. Penelitian selanjutnya diharapkan menggunakan variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Untuk penelitian berikutnya diharapkan dapat menambahkan gaji atau penghasilan dalam karakteristik responden pada kuesioner.

