

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Adapun kesimpulan penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- a. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga secara parsial variabel ini tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
- b. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti semakin tinggi motivasi kerja maka semakin meningkat pula kinerja yang dihasilkan.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai serta menjadi variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Implikasi Teori

Berdasarkan kerangka dasar penelitian, maka dapat dijelaskan implikasi teoritis dari penelitian ini:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kesehatan Pelabuhan Kelas II Kupang. Temuan ini selaras dengan beberapa

penelitian terbaru yang juga menemukan gaya kepemimpinan tidak selalu berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan di Bank Mandiri Smart Branch menemukan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan lingkungan kerja memang berpengaruh signifikan (Wenny Agustina et al., 2025).

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai

Dalam penelitian ini, Motivasi Kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan banyak penelitian empiris terbaru yang menegaskan bahwa motivasi merupakan determinan penting kinerja. Penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Lumajang menemukan bahwa motivasi kerja yang kuat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, bahkan ketika faktor kepemimpinan tidak signifikan (Kharisun, Widagdo & Kusuma, 2023).

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, ini merupakan variabel yang paling dominan. Temuan ini didukung oleh penelitian-penelitian terbaru yang menegaskan pentingnya lingkungan kerja untuk prestasi kerja. Misalnya, penelitian di Bagian Umum Sekretariat Daerah Lumajang menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh

langsung terhadap kinerja pegawai, sekaligus memengaruhi kinerja melalui motivasi (Kharisun et al., 2023).

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dibahas pada bagian-bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

- a. Dengan diketahui nilai indeks variabel kinerja pegawai pada kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang dengan indikator saya menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur dan instruksi yang berlaku, kategori jawaban terendah yaitu 79,46, maka kinerja pegawai perlu ditingkatkan dalam pengambilan keputusan.
- b. Dengan diketahui nilai indeks variabel gaya kepemimpinan pada kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang dengan indikator pemimpin berani mengambil keputusan dengan cepat, kategori jawaban terendah yaitu 79,46, maka gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan dalam pengambilan keputusan.
- c. Dengan diketahui nilai indeks variabel motivasi kerja pada kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang dengan indikator saya sadar bahwa pekerjaan saya bermanfaat bagi diri sendiri maupun orang lain, kategori jawaban terendah yaitu 92,33, maka gaya kepemimpinan perlu ditingkatkan dalam melakukan pekerjaan
- d. Dengan diketahui nilai indeks variabel lingkungan kerja pada kantor kesehatan pelabuhan kelas II kupang dengan indikator tempat saya bekerja bersih, rapi dan tertata, kategori jawaban terendah yaitu 92,65, maka lingkungan kerja perlu ditingkatkan dalam melakukan pekerjaan.