

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian mengenai Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan dengan melibatkan 70 responden, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer (Y) pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila variabel kepemimpinan meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan terus meningkat, maka tingkat kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan berpotensi tinggi.
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y) pada DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila variabel lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai honorer akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa jika lingkungan kerja pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan memiliki keamanan dan kenyamanan yang baik maka kinerja pegawainya berpotensi meningkat.
3. Kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai honorer (Y) pada DPRD Kota Tangerang Selatan. Artinya apabila variabel kepemimpinan dan lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini menunjukkan bahwa jika kepemimpinan dan lingkungan kerja terus meningkat, maka kinerja pegawai honorer pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan berpotensi tinggi.

### **5.2 Saran**

#### **5.2.1 Bagi Instansi**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan", beberapa saran yang dapat diberikan kepada instansi adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kualitas kepemimpinan: Instansi perlu memperhatikan dan meningkatkan kualitas kepemimpinan di dalam organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan kepemimpinan, serta peningkatan pemahaman terhadap gaya kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang baik akan membawa dampak positif terhadap kinerja pegawai.
2. Menyediakan lingkungan kerja yang kondusif: Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang baik dan kondusif bagi para pegawai. Faktor-faktor seperti fasilitas yang memadai, pengaturan kebisingan yang baik, sirkulasi udara yang optimal, dan hubungan kerja yang harmonis perlu diperhatikan. Lingkungan kerja yang nyaman akan memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.
3. Kinerja Pegawai : Berikan pembinaan dan pendampingan kepada pegawai honorer dalam menjalankan tugas mereka. Beri mereka umpan balik yang konstruktif dan bantu mereka untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Pastikan ada komunikasi terbuka dan kesempatan untuk bertanya serta mendapatkan bimbingan. Berikan kesempatan kepada pegawai honorer untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Sediakan pelatihan yang relevan dan beri mereka kesempatan untuk menghadiri seminar, konferensi, atau pelatihan lain yang dapat meningkatkan kompetensi mereka. Ini akan membantu mereka tumbuh secara profesional dan memberikan kontribusi yang lebih baik.

Dengan menerapkan saran-saran tersebut, diharapkan instansi dapat meningkatkan kinerja pegawai dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif, harmonis, dan memotivasi bagi semua pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.

### **5.2.2 Bagi Peneliti Selanjutnya**

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Honorer pada Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan", berikut adalah beberapa saran yang dapat diberikan kepada peneliti selanjutnya:

1. Perluasan sampel dan variasi responden: Peneliti selanjutnya dapat memperluas sampel penelitian dengan melibatkan jumlah responden yang lebih besar dan beragam. Hal ini akan memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan.
2. Penggunaan metode penelitian yang lebih lengkap: Peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan menggunakan metode penelitian yang lebih lengkap dan mendalam, seperti wawancara mendalam, observasi langsung, atau studi kasus. Metode-metode tersebut dapat memberikan wawasan yang lebih mendalam tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Penelitian longitudinal: Mengingat pentingnya faktor waktu dalam pengukuran kinerja pegawai, peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian longitudinal. Dengan mengamati perubahan kinerja pegawai dari waktu ke waktu, akan lebih mudah untuk mengidentifikasi tren dan pola yang mungkin terjadi dalam jangka panjang.
4. Melibatkan variabel tambahan: Selain kepemimpinan dan lingkungan kerja, peneliti selanjutnya dapat mempertimbangkan untuk melibatkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai. Misalnya, faktor seperti motivasi, kompensasi, atau kepuasan kerja dapat ditambahkan sebagai variabel penelitian untuk memperdalam pemahaman tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

Dengan menerapkan saran-saran ini, peneliti selanjutnya dapat melakukan studi yang lebih komprehensif dan mendalam tentang pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai honorer di Sekretariat DPRD Kota Tangerang Selatan, serta memperluas pemahaman kita tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai secara umum.