BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Kinerja pegawai pada Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan merupakan aspek penting dalam menunjang efektivitas pelayanan publik, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti lingkungan kerja, mentalitas, dan budaya organisasi. Ketiga faktor tersebut tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga dapat diperkuat melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam mendorong peningkatan kinerja. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis dan menguji hubungan antar variabel tersebut secara empiris berdasarkan data yang diperoleh di lapangan. Berdasarkan hasil analisis data serta uji hipotesis yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka motivasi kerja pegawai juga akan meningkat.
2. Mentalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya, semakin baik mentalitas atau sikap kerja pegawai, maka motivasi kerja pegawai akan semakin tinggi.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Artinya semakin baik budaya organisasi, maka berdampak pada peningkatan motivasi kerja pegawai.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik kondisi lingkungan kerja, maka kinerja pegawai akan meningkat.
5. Mentalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik sikap, disiplin, dan tanggung jawab pegawai, maka kinerjanya juga semakin tinggi.
6. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin kuat nilai dan norma organisasi diterapkan, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

7. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi motivasi kerja pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.
8. Motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya lingkungan kerja yang baik meningkatkan motivasi, sehingga kinerja pegawai ikut meningkat.
9. Motivasi kerja memediasi pengaruh mentalitas terhadap kinerja pegawai. Artinya mentalitas yang baik mendorong motivasi, yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai.
10. Motivasi kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya budaya organisasi yang kuat meningkatkan motivasi, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Saran yang disampaikan dalam penelitian ini disusun berdasarkan hasil analisis data serta mempertimbangkan temuan pada indikator dengan nilai angket terendah, yang selanjutnya dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, mentalitas, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Oleh karena itu, Kantor Satpol PP Kabupaten Kuningan perlu meningkatkan kualitas lingkungan kerja, memperkuat mentalitas pegawai melalui pembinaan disiplin, serta menanamkan budaya organisasi yang positif. Upaya ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja pegawai menjadi lebih optimal.
2. Penyataan angket yang direspon rendah mengenai variabel mentalitas yaitu pada indikator “harapan (*hope*)” dengan penyataan angket nomor 7 (Saya memiliki harapan yang jelas untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik). Sebaiknya pimpinan meningkatkan mentalitas pegawai dengan memberikan motivasi, arahan tujuan kerja yang jelas, serta dukungan dalam pengembangan diri agar pegawai memiliki harapan dan semangat yang lebih kuat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

3. Sebaiknya pimpinan organisasi memperkuat budaya kerja yang mendorong pegawai untuk bekerja secara lebih aktif, proaktif, dan bertanggung jawab melalui pemberian arahan, pengawasan, serta teladan dalam pelaksanaan tugas. Selain itu, organisasi perlu menanamkan nilai-nilai kerja seperti disiplin, komitmen, dan tanggung jawab melalui pembinaan, sosialisasi budaya kerja, serta pemberian apresiasi bagi pegawai yang menunjukkan kinerja baik. Dengan demikian, budaya organisasi yang positif dapat terbentuk sehingga mampu meningkatkan semangat kerja dan kinerja pegawai secara lebih optimal.
4. Sebaiknya pimpinan organisasi memperhatikan kesesuaian balas jasa dengan beban kerja pegawai melalui pemberian kompensasi yang adil, penghargaan atas kinerja, serta sistem penilaian kerja yang transparan. Dengan demikian, pegawai akan merasa lebih dihargai sehingga motivasi kerja dan semangat dalam melaksanakan tugas dapat meningkat.
5. Sebaiknya pimpinan meningkatkan kinerja pegawai dengan memperhatikan faktor lingkungan kerja, mentalitas, budaya organisasi, dan motivasi kerja, serta memberikan arahan dan pengawasan agar pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kuantitas dan kualitas kerja pegawai dapat meningkat sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara lebih efektif.
6. Penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, atau kompensasi agar analisis lebih komprehensif. Selain itu, dapat menggunakan variabel moderasi seperti komitmen organisasi atau stres kerja. Disarankan juga memakai metode campuran (kuantitatif dan kualitatif), memperluas objek penelitian ke instansi lain, serta menggunakan analisis yang lebih beragam atau longitudinal untuk hasil yang lebih mendalam dan generalisasi yang lebih luas.