

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Jambi Selatan Kota Jambi, maka dapat disimpulkan:

1. **Gaya kepemimpinan** berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang efektif seperti partisipatif dan delegatif mampu mendorong kinerja pegawai menjadi lebih optimal, karena pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan serta merasa dihargai pendapatnya.
2. **Lingkungan kerja fisik** memiliki pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang bersih, rapi, memiliki pencahayaan dan ventilasi yang baik serta fasilitas memadai, terbukti meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja pegawai.
3. **Kepuasan kerja** juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Kepuasan terhadap pekerjaan, upah, promosi, pengawasan dan hubungan kerja dengan rekan kerja menjadikan pegawai lebih termotivasi dalam bekerja.
4. Secara **simultan**, ketiga variabel independen (gaya kepemimpinan, lingkungan kerja fisik, dan kepuasan kerja) memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini menunjukkan bahwa kombinasi ketiganya secara bersama-sama berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja.

5.2 Saran

Bagi pihak Kantor Camat Jambi Selatan, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan yang terbuka, partisipatif, dan mampu memberikan ruang bagi pegawai dalam menyampaikan ide. Pemimpin juga perlu mampu memberikan arahan yang jelas dan menjadi teladan bagi bawahannya.

Lingkungan Kerja Fisik perlu dijaga dan ditingkatkan kualitasnya. Perawatan fasilitas kerja, penataan ruang yang ergonomis, serta kenyamanan ruang kerja harus menjadi perhatian untuk menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Tingkatkan kepuasan kerja dengan memperhatikan aspek penghargaan atas kinerja, peluang promosi, serta hubungan kerja yang harmonis antar pegawai dan atasan. Hal ini akan berdampak langsung pada semangat kerja dan loyalitas pegawai.

Penelitian dapat mempertimbangkan faktor lain di luar ketiga variabel tersebut, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau beban kerja untuk mendapatkan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.