

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap efektivitas kerja pegawai di KPU Labuhanbatu Selatan, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel independen tersebut memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Hasil uji statistik dan analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa baik secara parsial maupun simultan, gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja berkontribusi dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial, masing-masing variabel independen memiliki hubungan yang signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi berpengaruh langsung terhadap cara pegawai bekerja, baik dalam hal produktivitas, komunikasi, maupun pengambilan keputusan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang efektif, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif cenderung meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.
2. Disiplin kerja juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. Disiplin yang tinggi mencerminkan ketaatan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan etika kerja yang

telah ditetapkan dalam organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik lebih cenderung menyelesaikan tugasnya dengan tepat waktu, bekerja dengan efisien, serta menunjukkan tingkat tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaannya.

3. Selain itu, motivasi kerja juga memiliki pengaruh yang kuat terhadap efektivitas kerja pegawai. Motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari faktor intrinsik (seperti kepuasan kerja, tujuan pribadi, dan semangat kerja) maupun faktor ekstrinsik (seperti insentif, penghargaan, dan lingkungan kerja yang mendukung), mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih giat dan berkontribusi secara maksimal dalam organisasi. Motivasi yang tinggi juga dapat meningkatkan loyalitas pegawai serta mengurangi tingkat absensi dan turnover.
4. Secara simultan, kombinasi dari ketiga faktor ini semakin memperkuat pengaruhnya terhadap efektivitas kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa efektivitas kerja pegawai bukan hanya ditentukan oleh satu faktor saja, tetapi merupakan hasil dari interaksi antara kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan yang tinggi, serta motivasi kerja yang kuat. Dengan adanya kepemimpinan yang baik, pegawai dapat bekerja dengan lebih terarah dan memiliki tujuan yang jelas. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten membantu menciptakan budaya kerja yang profesional dan produktif. Sementara

itu, motivasi kerja yang tinggi memastikan bahwa pegawai tetap bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan temuan ini, disarankan agar KPU Labuhanbatu Selatan terus meningkatkan efektivitas kerja pegawai dengan cara memperbaiki aspek-aspek yang telah terbukti berpengaruh signifikan. Dalam hal kepemimpinan, perlu adanya pelatihan bagi para pemimpin agar dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang lebih adaptif, komunikatif, dan inspiratif. Untuk meningkatkan disiplin kerja, organisasi dapat memperkuat sistem pengawasan dan evaluasi kinerja, serta memberikan sanksi dan penghargaan yang sesuai guna meningkatkan kepatuhan pegawai terhadap aturan yang berlaku. Sedangkan untuk meningkatkan motivasi kerja, KPU dapat menerapkan strategi pemberian insentif, menciptakan lingkungan kerja yang lebih nyaman, serta membangun budaya organisasi yang lebih inklusif dan suportif.

Dengan upaya yang berkelanjutan dalam mengelola gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja, efektivitas kerja pegawai dapat terus ditingkatkan, yang pada akhirnya akan berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

B. Saran

Adapun beberapa saran untuk penelitian selanjutnya, yaitu;

1. Penambahan Variabel Lain yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Penelitian selanjutnya dapat memperluas cakupan dengan

menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap efektivitas kerja pegawai, seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, stres kerja, *work engagement*, atau keseimbangan kehidupan kerja (*work-life balance*). Dengan menambahkan variabel ini, hasil penelitian dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang berkontribusi terhadap efektivitas kerja pegawai.

2. Metode Penelitian Kualitatif atau *Mixed Methods*

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk menggunakan metode kualitatif atau *mixed methods* guna mendapatkan pemahaman yang lebih mendalam terkait faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas kerja. Wawancara mendalam atau studi kasus dapat memberikan perspektif yang lebih kaya mengenai pengalaman pegawai dan dinamika kerja di organisasi.

3. Perbandingan dengan Organisasi Lain

Penelitian berikutnya dapat membandingkan efektivitas kerja pegawai di KPU dengan instansi lain, baik di sektor pemerintahan maupun swasta. Dengan melakukan perbandingan, dapat diidentifikasi apakah faktor-faktor yang berpengaruh terhadap efektivitas kerja memiliki pola yang serupa atau berbeda di berbagai jenis organisasi.

4. Analisis Jangka Panjang

Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan pendekatan

longitudinal untuk melihat bagaimana perubahan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi kerja memengaruhi efektivitas kerja pegawai dalam jangka waktu yang lebih panjang. Hal ini akan memberikan wawasan yang lebih baik mengenai faktor-faktor yang berkelanjutan dalam meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

5. Eksplorasi Dampak Teknologi terhadap Efektivitas Kerja

Dalam era digital saat ini, teknologi memiliki peran besar dalam dunia kerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi bagaimana penggunaan teknologi informasi dan digitalisasi dalam sistem kerja memengaruhi efektivitas kerja pegawai.

6. Studi dengan Sampel yang Lebih Besar

Untuk meningkatkan validitas dan generalisasi hasil penelitian, penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup lebih banyak daerah atau instansi yang memiliki karakteristik serupa.

Dengan mengembangkan penelitian ke arah yang lebih luas dan mendalam, diharapkan hasilnya dapat memberikan kontribusi yang lebih signifikan dalam pengelolaan sumber daya manusia di sektor pemerintahan maupun swasta.