

BAB V

KESIMPULAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian dan analisa data yang diperoleh mengenai analisis pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, motivasi dan *technology acceptance* terhadap kinerja pegawai yang dimoderasi oleh lingkungan kerja di Sekretariat Jenderal, maka penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
2. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja yang ada pada Sekretariat Jenderal dapat meningkatkan kinerja pegawai.
3. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
4. *Technology acceptance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan teknologi yang ada pada Sekretariat Jenderal dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
5. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
6. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
7. Lingkungan kerja memperkuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk dapat meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.
8. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi pengaruh *technology acceptance* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini menunjukkan bahwa

lingkungan kerja tidak mampu memperkuat maupun memperlemah pengaruh *technology acceptance* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam penulisan tesis berikut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurnaan.

1. Sekretariat Jenderal harus mempertahankan sistem manajerial yang telah berjalan secara baik dan sistematis. Pegawai dapat bekerja dengan baik melalui SOP yang telah ditetapkan dan pegawai di Sekretariat Jenderal tidak memerlukan pengawasan dan arahan yang berlebihan dari atasan langung dalam bekerja, karena sudah mengetahui tugas yang harus dilakukan dengan baik.
2. Budaya kerja di Sekretariat Jenderal berupa nilai-nilai Kementerian Keuangan yang telah ditanamkan kepada pegawai, harus terus disampaikan secara berkelanjutan sehingga menjadi sebuah kebiasaan bagi para pegawai untuk terus bersikap sesuai dengan aturan yang berlaku dan mencerminkan nilai-nilai Kementerian Keuangan.
3. Perlu adanya motivasi tambahan yang diberikan kepada pegawai Sekretariat Jenderal, agar pegawai tidak hanya bertujuan mencapai target kinerja, tetapi agar termotivasi untuk melampaui target kinerja yang telah ditetapkan.
4. Pengembangan teknologi yang dilakukan oleh Sekretariat Jenderal terbukti mempermudah pegawai dalam mencapai target kinerja. Selanjutnya pengembangan teknologi harus terus dilakukan secara berkelanjutan dengan menyesuaikan perkembangan zaman, agar menciptakan lingkungan kerja yang modern dan inovatif.
5. Lingkungan kerja tidak mampu menjadi faktor yang menguatkan ataupun melemahkan pengaruh kepemimpinan, budaya kerja dan *technology acceptance* terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal. Hal ini membuktikan bahwa Sekretariat Jenderal seperti sistem yang dibangun secara kokoh, dengan para pegawai yang menjadi pondasi kuatnya. Hal tersebut

- harus tetap dipertahankan, agar sistem dapat terus berjalan tanpa bergantung atau terpengaruh pada faktor tertentu.
6. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, dan *technology acceptance* yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya menggunakan variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
 7. Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mampu memperkuat atau memperlemah pengaruh variabel kepemimpinan, budaya kerja, dan *technology acceptance* terhadap variabel kinerja pegawai. Lingkungan kerja hanya dapat memoderasi dan memperkuat pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja pegawai. Sehingga disarankan untuk penelitian selanjutnya dapat mengganti variabel moderating lain yang dapat meningkatkan hubungan antara kepemimpinan, budaya kerja, dan *technology acceptance* terhadap kinerja pegawai.
 8. Untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan variabel kepemimpinan, budaya kerja, motivasi, *technology acceptance*, lingkungan kerja dan kinerja pegawai dalam model mediasi (*interverning*), agar mengetahui pengaruh hubungan antar variabel independen dan dependen secara langsung dan tidak langsung.