

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan pada variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, peneliti dapat mengambil kesimpulan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial variabel stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada Kelurahan Pejuang dengan melakukan pengujian statistik uji t (parsial) menggunakan SPSS 29 dan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 4,444 lebih kecil dari pada nilai t_{tabel} 2,011 dengan taraf signifikansi $,001 > 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
2. Secara parsial variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Kelurahan Pejuang dengan melakukan pengujian statistik uji t (parsial) menggunakan SPSS 29 dan didapatkan nilai t_{hitung} sebesar 5,471 lebih besar dari pada nilai t_{tabel} 2,011 dengan taraf signifikansi $,001 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.
3. Secara simultan variabel Stres Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai pada Kelurahan Pejuang dengan melakukan pengujian uji f (simultan) menggunakan SPSS 29 dan didapatkan nilai f_{hitung} sebesar 148,821 yang lebih besar dari

f_{tabel} yaitu 3,20 serta taraf signifikansi $,001 < 0,05$. Dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak.

5.2 Saran

Implikasi manajerial dari hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi banyak pihak khususnya untuk peneliti selanjutnya serta pihak Kelurahan Pejuang. Implikasi manajerial dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Pihak instansi

- a. Dalam mengurangi tingkat stres pegawai yang dapat menurunkan kinerja pegawai sebaiknya pemimpin ikut membantu menangani kendala dalam pelayanan publik/masyarakat. Memberikan kompensasi sebanding dengan stres kerja yang dialami pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa stres kerja yang lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai di kantor kelurahan pejuang
- b. Dalam lingkungan kerja sebaiknya instansi lebih memperhatikan kondisi peralatan kelurahan di ruang kerja pegawai dengan mengganti kerusakan peralatan tersebut, dengan begitu pegawai yang menjalankan tugas-tugasnya dapat meningkatkan kinerja pegawai sehingga tujuan instansi dapat tercapai dengan baik.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti juga mengajukan saran agar dapat dilakukan penelitian selanjutnya, yakni dengan variabel independen yang berbeda, seperti: gaya kepemimpinan, motivasi pegawai, dan pemberian kompensasi. Agar

didapatkan hasil yang akurat mengenai pengaruh variabel lain terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pejuang.

