

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Kondisi lingkungan kerja di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja berdasarkan hasil analisis deskriptif berada pada kategori cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang dirasakan pegawai telah mampu mendukung pelaksanaan tugas, meskipun masih terdapat beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja juga berada pada kategori cukup baik. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang memerlukan perhatian agar kinerja pegawai dapat lebih optimal dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja. Nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05, sehingga hipotesis alternatif (H_1) diterima dan hipotesis nol (H_0) ditolak. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Hasil penelitian ini menegaskan bahwa lingkungan kerja merupakan salah satu

faktor penting yang berperan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja.

B. Saran

1. Bagi Instansi

Sekretariat Daerah Kabupaten Tana Toraja diharapkan terus berupaya menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, baik dari aspek fisik maupun nonfisik. Perbaikan dapat dilakukan melalui peningkatan kedisiplinan kerja, penguatan pengawasan selama jam kerja, peningkatan komunikasi antara pimpinan dan pegawai, serta penciptaan suasana kerja yang nyaman dan mendukung kerja sama antarpegawai. Dengan lingkungan kerja yang semakin baik, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat secara optimal.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja, atau kompensasi. Selain itu, penelitian dapat dilakukan pada instansi atau lokasi yang berbeda dengan jumlah responden yang lebih luas agar diperoleh hasil yang lebih beragam dan komprehensif.