

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Setelah dilakukan analisis secara menyeluruh, kesimpulan penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Analisis deskriptif menunjukkan bahwa persepsi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan, Kualitas SDM, Fasilitas Kantor, Pembayaran Insentif, serta Kinerja ASN di Kantor BKHIT NTT berada dalam kategori baik.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja ASN. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak menjadi faktor penentu utama dalam peningkatan kinerja ASN tanpa dukungan variabel lain.
3. Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Artinya, semakin tinggi kualitas SDM, semakin baik pula kinerja ASN.
4. Fasilitas kantor berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja ASN. Namun, secara konseptual fasilitas tetap berperan sebagai faktor pendukung efektivitas kerja ASN.
5. Gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap pembayaran insentif ASN.
6. Kualitas SDM berpengaruh tidak signifikan terhadap pembayaran insentif ASN.

7. Fasilitas kantor berpengaruh signifikan terhadap pembayaran insentif ASN. Semakin baik fasilitas kantor, semakin besar kemungkinan peningkatan insentif ASN.
8. Pembayaran insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN. Semakin tinggi insentif yang diberikan, semakin baik kinerja pegawai.
9. Pembayaran insentif tidak terbukti memediasi pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja ASN. Artinya, insentif tidak memperkuat hubungan kepemimpinan dengan kinerja ASN.
10. Pembayaran insentif tidak terbukti memediasi pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja ASN. Artinya, peningkatan insentif tidak memperkuat hubungan antara kualitas SDM dan kinerja ASN.
11. Pembayaran insentif terbukti memediasi pengaruh fasilitas kantor terhadap kinerja ASN. Semakin baik fasilitas kantor, semakin optimal kinerja ASN melalui peningkatan insentif.
12. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa variabel pembayaran insentif, gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan fasilitas kantor mampu menjelaskan kinerja ASN sebesar 76,2%, sedangkan gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan fasilitas kantor mampu menjelaskan pembayaran insentif sebesar 57,5%.

5.2. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan kepada manajemen Kantor BKHIT NTT adalah:

1. Pimpinan perlu mengadopsi pola kepemimpinan yang lebih adaptif dan partisipatif agar visi organisasi dapat diwujudkan sesuai target kinerja tahunan.
2. Pimpinan diharapkan lebih profesional dan realistis dalam pembagian tugas di awal tahun, sehingga setiap ASN memiliki sasaran kerja yang jelas dan dapat mencapai target yang ditetapkan.
3. Sistem pembayaran insentif perlu ditingkatkan dengan mekanisme yang lebih transparan, adil, dan berbasis kinerja, sehingga ASN terdorong untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan menghindari kebiasaan menunda pekerjaan.
4. Instansi perlu merancang sistem kerja yang efektif dan efisien agar ASN terdorong bekerja sesuai prosedur dan standar kinerja organisasi.
5. Penting bagi instansi untuk menerapkan sistem penghargaan bagi ASN berprestasi, baik berupa promosi jabatan maupun kesempatan mengikuti pelatihan teknis dan manajerial.
6. Fasilitas kantor perlu diperkuat, khususnya dalam pemeliharaan sarana kerja dan pembaruan teknologi, sehingga pegawai dapat bekerja lebih nyaman, efisien, dan produktif.
7. Mengingat pembayaran insentif, gaya kepemimpinan, kualitas SDM, dan fasilitas kantor terbukti berpengaruh terhadap kinerja ASN, maka keempat

variabel ini harus menjadi fokus perhatian manajemen. Selain itu, variabel pendukung lain seperti budaya organisasi, penerapan sanksi, dan kecerdasan emosional juga perlu diperhatikan untuk lebih meningkatkan kinerja ASN.

8. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja ASN, seperti motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan budaya organisasi, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif.