

BAB IV KESIMPULAN DAN SARAN

4.1. Kesimpulan

Melalui Temuan penelitian dan hasil riset data tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah (Setda) Kota Depok, maka ditarik kesimpulan komprehensif beserta implikasinya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok. temuan ini mendukung konsep manajemen kinerja sektor publik yang menyatakan bahwa sistem nilai organisasi melandasi efisiensi birokrasi. Secara *praktis* dan *kebijakan*, hal ini berimplikasi bahwa untuk meningkatkan performa aparatur, instansi tidak bisa lagi mempertahankan pola komunikasi birokrasi yang terlalu kaku. Diperlukan langkah nyata atau kebijakan yang mereformasi pola hubungan kerja menjadi lebih inklusif dan transparan agar pegawai memiliki ruang inovasi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.
2. Lingkungan kerja terbukti berdampak positif signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai di Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok. Kondisi ekosistem kerja, baik aspek fisik seperti kelayakan sarana prasarana, maupun aspek non-fisik seperti hubungan sosial dan dukungan manajerial berperan vital dalam menentukan ketepatan waktu dan optimalisasi penyelesaian laporan pelaksanaan tugas pegawai. temuan ini mengonfirmasi bahwa kondisi lingkungan merupakan stimulus psikologis penting dalam produktivitas kerja pegawai instansi yang murni menjalankan fungsi "staf dan koordinasi". Secara *praktis*, hasil ini berimplikasi pada keharusan bagi manajemen untuk melakukan pembenahan teknis berupa penataan ulang ruang kerja yang saat ini dinilai sempit serta memperbarui perangkat kerja. Pimpinan juga harus

mengintensifkan dukungan manajerial demi mengurangi kebingungan kerja di tingkat staf.

3. Terdapat keterkaitan yang signifikan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja, di mana diperoleh bersama (simultan), interaksi kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan dalam menentukan capaian para pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok. Penataan lingkungan fisik dan penguatan budaya kerja yang partisipatif merupakan fondasi utama dalam mengatasi fenomena penurunan rata-rata kinerja pegawai (yang sempat merosot hingga 81,8% pada tahun 2023) serta menyelesaikan masalah tidak tercapainya target-target indikator makro kota seperti Nilai SAKIP dan Cakupan Layanan Persampahan. Penemuan ini memberikan implikasi *kebijakan* yang strategis bagi Pemerintah Kota Depok dalam mewujudkan visi "Bersama Depok Maju" sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Daerah Nomor 9 Tahun 2016. Kebijakan internal instansi ke depan harus diarahkan pada penyeimbangan antara tuntutan hasil (*output* kerja) dengan penyediaan dukungan organisasional yang memadai, melalui regulasi tata kelola internal yang secara eksplisit memfasilitasi ruang kolaborasi lintas sektor dan modernisasi perangkat kerja staf.

4.2. Saran

Merujuk pada temuan yang diperoleh dari penelitian ini, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat disampaikan sebagai berikut:

4.2.1. Kantor Sekretariat Daerah Kota Depok

1. Manajemen Setda Kota Depok disarankan untuk melakukan penguatan kapasitas kepemimpinan secara terstruktur dan berkelanjutan. Langkah konkret yang dapat ditempuh antara lain melalui penyelenggaraan pelatihan kepemimpinan (*leadership training*) bagi para pejabat struktural, penerapan pola kepemimpinan yang lebih partisipatif dengan melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan, serta pemberian keteladanan nyata dari pimpinan dalam menjalankan nilai-nilai dan norma organisasi.
2. Instansi disarankan merancang dan mengimplementasikan program pengembangan kompetensi pegawai yang lebih sistematis dan merata. Upaya yang dapat dilakukan mencakup penyusunan peta pengembangan karier (*career development plan*) yang jelas bagi setiap pegawai, peningkatan akses terhadap pelatihan teknis maupun non-teknis yang relevan dengan bidang tugas, serta pemberian kesempatan rotasi atau mutasi yang terencana guna memperluas wawasan dan kapabilitas pegawai.

4.2.2. bagi peneliti selanjutnya

1. Berdasarkan batasan ruang lingkup studi yang berfokus pada satu lokus manajerial pusat, penelitian berikutnya diharapkan dapat menggunakan metode campuran (*mixed-methods*) untuk memotret fenomena birokrasi secara lebih komprehensif, atau memperluas cakupan lokus penelitian dengan membandingkan dinamika di Sekretariat Daerah dengan dinas-dinas teknis operasional lainnya di wilayah Pemerintah Kota Depok.