

pegawainya, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Sujana (2012) Kesesuaian peran mengandung makna peran yang diberikan atau tugas yang diberikan sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang telah ditetapkan sehingga tidak terjadi kebingungan akan tugas dan konflik dalam pekerjaan.

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Lampung, Dari hasil analisis di atas, pengaruh secara parsial yang paling besar terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja, diikuti oleh kesesuaian peran, dan terakhir kepemimpinan.

1. Lingkungan Kerja; Lingkungan yang mendukung, nyaman, dan kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja. Jika lingkungan kerja baik, pegawai akan lebih produktif dan termotivasi.
2. Kesesuaian Peran; Kesesuaian antara tugas dan kemampuan pegawai penting untuk memaksimalkan potensi kinerja mereka.
3. Kepemimpinan; Meskipun penting, pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai berada pada urutan terakhir dalam konteks ini, meskipun masih signifikan.

#### **5.2 Implikasi**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, dengan demikian implikasi yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian adalah:

1. Implikasi Teoritis

Berdasarkan model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, maka dapat memperkuat konsep-konsep teoritis dan memberikan dukungan empiris terhadap penelitian terdahulu. Literatur-literatur yang menjelaskan tentang kepemimpinan, kesesuaian peran dan lingkungan kerja diperkuat keberadaannya oleh konsep-konsep teoritis dan dukungan empiris mengenai hubungan kausalitas dan variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai.