

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis tentang seberapa besar pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung. Kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
2. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
3. Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
4. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Pengembangan SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
5. Gaya kepemimpinan partisipatif lebih baik diterapkan pada Sekretariat Daerah Kota Bandar Lampung.
6. Tingkat absensi belum ideal sehingga diperlukan perbaikan
7. Kinerja akuntabilitas mengalami penurunan walaupun telah mencapai nilai sangat baik,

5.2 Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan serta beberapa kesimpulan pada penelitian ini, saran-saran yang dapat diberikan melalui hasil penelitian ini,

adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengatasi masalah di mana sebagian pegawai masih beranggapan pimpinan mereka jarang melibatkan anggota tim dalam proses pengambilan keputusan adalah pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dua arah dengan anggota tim secara teratur. Ini dapat dilakukan melalui rapat tim rutin, forum diskusi terbuka, atau sesi tanya jawab yang memungkinkan anggota tim untuk menyampaikan pendapat dan ide-ide mereka.
2. Untuk mengatasi permasalahan di mana beberapa pegawai belum menunjukkan konsistensi dalam nilai-nilai dan perilaku mereka, serta merasa bahwa budaya organisasi belum cukup menekankan pencapaian hasil yang tinggi dan konsisten, berikut adalah beberapa saran yang dapat dipertimbangkan seperti pimpinan perlu melakukan klarifikasi ulang terhadap nilai-nilai inti dan etika yang dijunjung tinggi oleh organisasi, dan menyediakan pelatihan dan pengembangan yang mencakup budaya organisasi dan kompetensi perilaku.
3. Untuk mengatasi permasalahan di mana beberapa pegawai belum aktif mencari peluang untuk belajar dan berkembang di tempat kerja mereka, beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu pimpinan perlu mempromosikan budaya pembelajaran yang aktif dan terbuka, memastikan bahwa pegawai memiliki akses mudah ke sumber daya pembelajaran seperti pelatihan, kursus online, dan webinar, dan menyediakan mekanisme dan anggaran untuk mengukur dan memberikan umpan balik terhadap partisipasi dalam kegiatan pembelajaran.
4. Untuk mengatasi permasalahan di mana sebagian pegawai belum memiliki standar kinerja yang jelas yang harus dicapai dalam pekerjaan mereka, beberapa saran yang dapat diterapkan yaitu pimpinan perlu bekerja sama dengan setiap pegawai untuk menyusun tujuan individu yang spesifik, terukur, dapat dicapai, relevan, dan berbatas waktu

(SMART), Tetapkan proses pengukuran kinerja yang teratur dan transparan, dan mengenali dan mengapresiasi pencapaian yang memenuhi atau melebihi standar kinerja yang ditetapkan

