

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 KESIMPULAN

Penelitian tesis ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh koordinasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, serta melihat peran kemampuan kerja sebagai moderasi di Sekretariat Daerah kabupaten Lampung Barat, dengan kesimpulan yang dapat dirangkum sebagai berikut:

1. Koordinasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Peningkatan koordinasi akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Komunikasi juga memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Komunikasi yang efektif meningkatkan kinerja pegawai.
3. Koordinasi dan Komunikasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat.
4. Kemampuan Kerja melemahkan hubungan antara Koordinasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Pegawai dengan Kemampuan Kerja yang tinggi lebih mandiri dalam penyelesaian tugas, sehingga tidak terlalu bergantung pada koordinasi dan komunikasi.
5. Secara keseluruhan, hasil penelitian memberikan pemahaman bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai, fokus perlu diberikan pada peningkatan koordinasi dan komunikasi, sementara faktor kemampuan kerja mungkin memerlukan pendekatan lain atau peningkatan dalam aspek yang berbeda untuk memaksimalkan pengaruhnya.

5.2 SARAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan dan sesuai dengan hasil implikasi penelitian, diperlukan perbaikan dalam hal koordinasi, komunikasi, dan kemampuan

kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Barat. Berikut ini adalah beberapa saran yang dapat diterapkan untuk mengatasi masalah yang ditemukan:

- 1) Melaksanakan peningkatan koordinasi dengan cara memperjelas pembagian tanggung jawab dan penataan pembagian tugas yang lebih jelas. Setiap pegawai harus memahami dengan pasti peran dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini dapat dilakukan dengan memperbarui dan mensosialisasikan panduan atau standar operasional prosedur (SOP) yang mendetail terkait pembagian tugas. Kemudian melaksanakan evaluasi koordinasi secara rutin, evaluasi ini juga akan memberikan kesempatan untuk mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang timbul dalam koordinasi.
- 2) Peningkatan komunikasi dengan cara melaksanakan pelatihan komunikasi yang intensif dan efektif bagi pegawai. Pelatihan ini dapat mencakup keterampilan mendengarkan, penyampaian informasi yang jelas, dan pengelolaan konflik. Untuk meningkatkan aliran informasi antarpegawai, organisasi dapat memaksimalkan penggunaan media komunikasi yang lebih interaktif berbasis teknologi sehingga bisa mempercepat proses kolaborasi dan memungkinkan pengelolaan tugas secara lebih transparan.
- 3) Melaksanakan peningkatan inisiatif pegawai dengan cara melakukan pemberdayaan dan motivasi kepada pegawai. Penghargaan atau intensif dapat diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kemampuan dalam mengambil inisiatif untuk mencari solusi baru dan lebih baik dalam pekerjaan. Di sisi lain perlu adanya budaya kerja yang mendukung pengambilan inisiatif dengan cara memberikan kebebasan pegawai untuk berbagi ide dan solusi yang inovatif.
- 4) Untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai, disarankan untuk pengembangan keterampilan dan pelatihan yang relevan dengan tugas yang dihadapi. Pelatihan bisa meliputi teknis maupun non-teknis yang mencakup pelatihan berkelanjutan, seminar, atau sertifikasi yang meningkatkan kompetensi pegawai sehingga dapat membantu pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik