

BAB V **KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Semakin tinggi motivasi kerja pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap peningkatan kinerja.
2. Kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Pegawai dengan kompetensi yang baik cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efektif dan efisien.
3. Komunikasi juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Komunikasi yang terbuka dan efektif memperkuat koordinasi dan memperlancar pelaksanaan tugas di lingkungan kerja.
4. Secara simultan, Motivasi, Kompetensi, dan Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal di lingkungan Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang menggambarkan pengaruh motivasi, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, berikut disampaikan saran untuk mendukung pengembangan dan peningkatan kinerja pegawai secara optimal.

5.2.1 Saran untuk Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung

1. Berdasarkan hasil analisis pada variabel motivasi kerja, yaitu pada aspek arah (*direction*) dan intensitas (*intensity*), terlihat bahwa pegawai masih perlu ditingkatkan dalam hal memprioritaskan tugas yang paling penting.

2. disarankan agar pimpinan memperjelas prioritas dan target kerja melalui perencanaan serta komunikasi yang lebih terstruktur, memberikan pelatihan manajemen waktu dan energi agar pegawai mampu mengalokasikan usaha secara optimal, serta menerapkan sistem penghargaan yang adil guna memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih terarah dan penuh semangat.
3. Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa sebagian pegawai masih belum sepenuhnya memahami peran, fungsi, serta tanggung jawab yang melekat pada jabatannya. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi memperkuat sosialisasi terkait uraian tugas (*job description*), memperjelas pembagian peran antarpegawai, serta melaksanakan evaluasi rutin mengenai pemahaman tugas masing-masing. Dengan langkah tersebut, pegawai akan memiliki kejelasan arah dalam bekerja, sehingga kompetensi mereka dapat lebih optimal mendukung peningkatan kinerja organisasi.
4. Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa masih terdapat kendala dalam memastikan pesan yang disampaikan benar-benar dipahami oleh seluruh pegawai. Untuk itu, disarankan agar organisasi memperkuat efektivitas komunikasi dengan cara mendorong klarifikasi dua arah, penggunaan media komunikasi yang lebih jelas, serta penerapan feedback loop agar pesan yang diterima tidak menimbulkan kesalahpahaman. Selain itu, pelatihan komunikasi bagi pegawai dan atasan dapat menjadi strategi yang tepat untuk meningkatkan kemampuan menyampaikan pesan secara jelas dan persuasif. Dengan langkah-langkah tersebut, diharapkan komunikasi internal dapat lebih efektif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.
5. Berdasarkan hasil analisis, terlihat bahwa sebagian pegawai masih menghadapi kendala dalam memenuhi target jumlah pekerjaan dan memaksimalkan hasil kerjanya. Oleh karena itu, saran yang dapat diberikan adalah organisasi perlu melakukan evaluasi terhadap beban kerja dan

ketersediaan sumber daya, memberikan pelatihan manajemen waktu serta teknik kerja yang lebih efektif, dan menciptakan sistem monitoring yang dapat memotivasi pegawai untuk menjaga kuantitas pekerjaan tanpa mengabaikan kualitasnya. Dengan langkah ini, diharapkan produktivitas pegawai dapat meningkat dan target kerja yang ditetapkan organisasi lebih mudah tercapai.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi, kompetensi, komunikasi, dan kinerja pegawai pada Bidang Pembinaan Ketenagaan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung, terdapat beberapa hal yang dapat menjadi fokus dan pengembangan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk lebih mendalami faktor-faktor yang memengaruhi pemenuhan tujuan pribadi pegawai, mengingat aspek ini mendapatkan skor paling rendah dalam variabel motivasi. Pemahaman lebih dalam tentang hubungan antara pekerjaan dan aspirasi pribadi pegawai dapat membantu merumuskan strategi peningkatan motivasi yang lebih efektif.
2. Penelitian berikutnya dapat memperluas variabel dengan memasukkan faktor eksternal seperti lingkungan kerja, dukungan organisasi, atau beban kerja yang mungkin berdampak pada kuantitas dan efektivitas kinerja pegawai. Hal ini dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.
3. Mengingat masih ditemukannya kendala dalam pemahaman pesan komunikasi, penelitian selanjutnya dapat fokus pada model komunikasi efektif yang lebih spesifik dan strategis untuk meningkatkan pemahaman dan mengurangi kebingungan di lingkungan kerja.
4. Untuk mendapatkan gambaran yang lebih mendalam tentang sikap, persepsi, dan pengalaman pegawai terkait motivasi, kompetensi,

komunikasi, dan kinerja, penelitian kualitatif seperti wawancara mendalam atau diskusi kelompok fokus dapat dilakukan sebagai pelengkap data kuantitatif.

5. Penelitian selanjutnya dapat mengevaluasi efektivitas program pelatihan dan pengembangan kompetensi yang telah dijalankan, serta dampaknya terhadap peningkatan motivasi dan kinerja pegawai secara berkelanjutan.