

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dilakukan, dapat disimpulkan terhadap hasil penelitian ini sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada UPTD Taman Budaya. Mayoritas responden menyatakan gaya kepemimpinan pada UPTD Taman Budaya dalam kategori “Baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan pada UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi menjadi sangat baik.
2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan. Mayoritas responden menyatakan Lingkungan Kerja pegawai di UPTD Taman Budaya berada dalam kategori “baik”. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja Pegawai di UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan sudah baik dan perlu ditingkatkan lagi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Dinas Pendidikan dan Kebudayaan . Mayoritas responden menyatakan Motivasi kerja di UPTD Taman Budaya berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi sudah baik apa yang dilakukan oleh pimpinan di UPTD Taman budaya sehingga motivasi terhadap pegawai perlu lebih ditingkatkan kedepannya.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Kinerja pegawai UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung. Mayoritas

responden menyatakan Lingkungan kerja di UPTD Taman Budaya Provinsi Lampung berada dalam kategori “Baik”. Hal ini mengindikasikan bahwa Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja dan Motivasi kerja sudah baik namun perlu lebih ditingkatkan kedepannya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa implikasi dan saran dalam penelitian ini, yaitu :

1. Pemimpin perlu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dan partisipatif dengan cara memberikan teladan, arahan yang jelas, penghargaan atas prestasi, serta melibatkan pegawai dalam proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, pegawai akan lebih termotivasi, merasa dihargai, dan terdorong untuk bekerja melebihi standar yang ada, komunikasi yang terbuka serta keadilan agar kinerja pegawai semakin meningkat.
2. Perlu dilakukan peningkatan kualitas fasilitas kerja, pengaturan suhu dan pencahayaan yang lebih baik, serta menjaga kebersihan dan keamanan lingkungan kerja. Selain itu, budaya kerja kolaboratif dan komunikasi terbuka antar pegawai maupun dengan atasan harus terus ditumbuhkan agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan produktif.
3. Penguatan Motivasi Kerja sebaiknya memberikan penghargaan yang proporsional, peluang pengembangan diri, serta tantangan pekerjaan yang bermakna agar pegawai lebih termotivasi secara intrinsik maupun ekstrinsik. Program pelatihan, workshop, serta kesempatan inovasi juga perlu ditingkatkan agar pegawai memiliki ruang untuk mengembangkan potensi sekaligus meningkatkan kinerja.
4. Pemimpin perlu melakukan inspeksi rutin dan menerapkan sanksi yang tegas bagi pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan aturan sebagai bentuk pengawasan langsung terhadap pelaksanaan tugas dan kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku. Lemahnya pengawasan berdampak pada pegawai yang cenderung bekerja asal-asalan karena merasa tidak diawasi langsung oleh atasan. Selain itu

pegawai bisa merasa bahwa usaha dan kerja kerasnya tidak terlihat atau diapresiasi karena pimpinan tidak turun langsung untuk melihat proses kerja mereka.