

## **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. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
2. Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
3. Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.
4. Secara simultan, Kompetensi, Pengalaman kerja, dan Fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketiga faktor ini saling melengkapi dalam menciptakan kinerja yang optimal dilingkungan Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan penelitian yang menggambarkan pengaruh motivasi, kompetensi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat 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, pemahaman teori dan keterampilan pegawai dalam menjalankan tugas masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung disarankan untuk

menyelenggarakan pelatihan teknis dan tematik secara rutin dan terstruktur, dengan materi yang relevan dengan bidang pendidikan, kebudayaan, serta pemanfaatan teknologi informasi. Agar pelatihan lebih tepat sasaran, asesmen kebutuhan pelatihan perlu dilakukan secara berkala. Selain itu, pendampingan melalui coaching atau bimbingan teknis perlu diperkuat, terutama bagi pegawai baru atau yang sedang menyesuaikan diri dengan tugasnya. Dinas juga perlu menyediakan akses ke sumber belajar digital, forum diskusi profesional, serta memberikan insentif bagi pegawai yang aktif mengembangkan untuk mendorong budaya belajar yang berkelanjutan. Sebagai upaya strategis, standar kompetensi jabatan perlu ditinjau dan disesuaikan secara berkala agar sejalan dengan dinamika dan kebutuhan organisasi.

2. Peningkatan pengetahuan dan pengalaman kerja pegawai Sekretariat Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Lampung memerlukan langkah nyata seperti rotasi dan variasi tugas antar unit, agar pegawai memperoleh pengalaman lebih luas dan memahami berbagai fungsi organisasi. Aktivasi program mentoring antara pegawai senior dan junior berperan penting dalam mempercepat proses transfer pengetahuan dan memperkuat kapasitas kerja. Fasilitasi pembelajaran berbasis pengalaman langsung melalui on-the-job training, studi kasus, atau simulasi kerja mampu memperkaya wawasan pegawai terhadap situasi lapangan. Keterlibatan pegawai dalam proyek lintas tim turut mendorong pemahaman terhadap ragam tugas serta meningkatkan kerja sama antar unit. Evaluasi rutin terhadap pemanfaatan pengalaman kerja perlu dilakukan sebagai dasar pengambilan keputusan dalam kebijakan pengembangan kompetensi pegawai.
3. Ketersediaan alat kerja yang belum optimal masih menjadi kendala dalam

pelaksanaan tugas pegawai, sehingga perlu dilakukan evaluasi rutin terhadap kebutuhan alat di setiap unit kerja. Pengadaan alat perlu disesuaikan dengan tingkat urgensi dan beban kerja masing-masing unit, terutama untuk perlengkapan dasar seperti komputer, printer, dan alat administrasi. Penerapan sistem pelaporan cepat terhadap kerusakan atau kekurangan alat penting untuk mempercepat proses penanganan dan mencegah terganggunya aktivitas kerja. Penetapan prioritas dalam pengadaan fasilitas harus mempertimbangkan dampak langsung terhadap pelayanan publik. Keterlibatan pegawai dalam proses perencanaan pengadaan fasilitas menjadi hal krusial agar alat kerja yang disediakan benar-benar mendukung efektivitas tugas sehari-hari.

4. Peningkatan kinerja pegawai memerlukan kejelasan standar pelaksanaan tugas yang disosialisasikan secara konsisten, agar seluruh pegawai memahami target dan kualitas kerja yang diharapkan. Pelaksanaan pelatihan dan bimbingan teknis secara rutin dapat membantu pegawai memenuhi standar kerja yang telah ditetapkan. Monitoring dan evaluasi berkala penting untuk memastikan kesesuaian pelaksanaan tugas serta memberikan ruang umpan balik yang konstruktif. Ketersediaan sarana dan alat kerja yang memadai juga harus dijamin melalui perbaikan, pelengkapan, serta mekanisme pelaporan dan pengadaan yang terencana. Peningkatan motivasi kerja dapat dicapai melalui pemberian penghargaan kepada pegawai berprestasi, penciptaan lingkungan kerja yang sehat, serta penyediaan fasilitas untuk pengembangan diri dan karier. Rangkaian upaya ini diharapkan mampu mendorong semangat kerja serta meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

Berikut tiga saran terpenting untuk penelitian selanjutnya:

1. Mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja secara mendalam untuk memahami penyebab skor motivasi yang masih rendah dan bagaimana cara meningkatkannya.
2. Meneliti dampak ketersediaan alat dan sarana kerja terhadap produktivitas pegawai agar pengadaan dan pemeliharaan fasilitas bisa lebih tepat sasaran.
3. Menggunakan metode campuran (*mixed methods*) untuk mendapatkan pemahaman lebih komprehensif mengenai alasan di balik skor rata-rata kategori “Cukup”, terutama terkait standar pelaksanaan tugas.
4. Memperluas cakupan populasi atau lokasi penelitian agar hasilnya dapat digeneralisasi dengan lebih baik dan mencerminkan kondisi organisasi pemerintahan secara lebih luas.

