

## **BAB V** **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh koordinasi kerja, lingkungan kerja, dan *reward* terhadap efektivitas kerja di Biddokes Polda Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Koordinasi kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personel Biddokes Polda Lampung.
2. Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personel Biddokes Polda Lampung.
3. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personel Biddokes Polda lampung.
4. Secara simultan, koordinasi kerja, lingkungan kerja, dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja personel Biddokes Polda Lampung.

### **5.2 Saran**

Berikut adalah saran-saran yang disusun berdasarkan temuan penelitian ini, dengan tujuan mendukung pengembangan teori dan praktik manajemen sumber daya manusia khususnya di lingkungan personel Biddokes Polda Lampung. Saran-saran ini diharapkan dapat menjadi pedoman dalam meningkatkan koordinasi kerja, kualitas lingkungan kerja, program reward, serta efektivitas kerja personel secara keseluruhan.

#### **5.2.1 Saran untuk Biddokes Polda Lampung**

1. Hasil analisis menunjukkan masih ada ketidakseimbangan dalam penugasan antarpegawai. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan evaluasi ulang terhadap sistem pembagian tugas agar lebih adil dan sesuai dengan kompetensi masing-masing pegawai. Penentuan beban kerja sebaiknya mempertimbangkan keahlian dan kapasitas individu, serta

dilakukan melalui komunikasi terbuka antara atasan dan bawahan untuk mencegah tumpang tindih pekerjaan.

2. Hasil analisis menunjukkan aspek dengan nilai mean terendah berada pada indikator kebisingan dan ruang gerak, yang menandakan bahwa kondisi lingkungan kerja masih dapat mengganggu kenyamanan dan konsentrasi pegawai. Instansi diharapkan dapat melakukan perbaikan tata ruang dan sistem akustik, seperti pengaturan jarak antar meja kerja, pemasangan peredam suara, serta penataan area kerja yang lebih ergonomis. Upaya ini akan membantu meningkatkan fokus dan produktivitas pegawai di lingkungan kerja Biddokkes Polda Lampung.
3. Hasil analisis menunjukkan nilai mean terendah terdapat pada pernyataan pencapaian tujuan dan sasaran pelatihan. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya efektif dalam mencapai target peningkatan kinerja. Disarankan agar instansi meningkatkan relevansi materi pelatihan dengan kebutuhan pekerjaan aktual, serta melakukan evaluasi pascapelatihan untuk memastikan bahwa keterampilan yang diperoleh benar-benar diterapkan dalam tugas sehari-hari.
4. Hasil analisis menunjukkan nilai mean terendah berada pada aspek ketepatan waktu dan kualitas hasil kerja. Untuk itu, instansi perlu meningkatkan pengawasan terhadap manajemen waktu dan kualitas pelaksanaan tugas. Pelatihan mengenai manajemen waktu, penggunaan teknologi pendukung kerja, serta pemberian penghargaan bagi pegawai yang disiplin dapat menjadi strategi untuk meningkatkan efektivitas kerja secara menyeluruh

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

Penelitian berikutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap efektivitas kerja, seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi, agar hasil penelitian lebih komprehensif. Selain itu, penggunaan metode campuran (mixed methods)

dapat memberikan gambaran yang lebih mendalam tentang hubungan antarvariabel, tidak hanya dari sisi kuantitatif tetapi juga dari aspek kualitatif seperti persepsi dan pengalaman pegawai