

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

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompetensi pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional pegawai berkontribusi nyata dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas pelayanan publik.
2. Pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin lama dan banyak pengalaman yang dimiliki, semakin baik pemahaman pegawai dalam menjalankan tugas sehingga meningkatkan kepercayaan diri dan hubungan kerja yang harmonis.
3. Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya yang mendukung komunikasi terbuka, kerja sama, dan penghargaan terhadap prestasi meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai dalam mencapai tujuan organisasi.
4. Secara simultan, kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BKAD Kota Bandar Lampung. Sinergi ketiga variabel ini menjadi fondasi kuat dalam membangun pegawai yang produktif, profesional, dan termotivasi.

### **5.2 Saran**

Berdasarkan temuan penelitian, beberapa saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

a. Implikasi Teoritis

Penelitian ini memperkaya literatur manajemen sumber daya manusia, khususnya di sektor publik, dengan menegaskan pentingnya integrasi kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disarankan penelitian lanjutan menerapkan model ini pada instansi pemerintah lain untuk menguji validitas dan generalisasi hasil.

b. Implikasi Praktis

1. BKAD perlu mengintensifkan program pelatihan teknis dan pengembangan soft skills untuk memperkuat kemampuan pegawai dalam menghadapi dinamika tugas pemerintahan yang terus berkembang.
2. Optimalisasi pengalaman kerja dapat dilakukan melalui penempatan tugas yang sesuai, rotasi jabatan strategis, dan program pembinaan karir yang terstruktur untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja pegawai.
3. Pengembangan budaya organisasi yang komunikatif, inklusif, dan apresiatif perlu menjadi prioritas. Pelatihan dan kegiatan yang membangun semangat tim serta nilai-nilai organisasi harus rutin dilakukan agar tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan produktif.
4. Mengacu pada pengaruh simultan ketiga variabel, BKAD harus menerapkan sistem manajemen kinerja yang holistik dan berbasis indikator kepuasan kerja yang menggabungkan aspek kompetensi, pengalaman kerja, dan budaya organisasi guna meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai secara menyeluruh.