

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

- a. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat KPDT, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan akan semakin baik pula kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh positif insentif terhadap kinerja pegawai di Sekretariat KPDT, yang artinya semakin baik insentif akan semakin baik pula kinerja pegawai.
- c. Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat KPDT, yang artinya semakin baik lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai.
- d. Terdapat pengaruh positif gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat KPDT, yang artinya semakin baik gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja akan semakin baik pula kinerja pegawai.

5.2. Saran

Dengan mengacu kepada uraian kesimpulan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

- a. Disarankan kepada Pimpinan Sekretariat KPDT agar :
 - 1). Meningkatkan kepemimpinan, dengan upaya :
 - a) mengadakan perubahan pola gaya kepemimpinan otokrasi menjadi partisipatif, misalnya melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan yang ada kaitannya dengan tugasnya, mempercayai bawahan dan meminta pendapat bawahan dalam memecahkan persoalan. Perubahan tersebut diharapkan dapat meningkatkan semangat dan kegairahan kerja.
 - b) Pimpinan KPDT seharusnya menjelaskan secara terperinci atau gamblang tujuan, sasaran serta program-program yang akan dilaksanakan. Untuk tercapainya tujuan dan sasaran KPDT

pimpinan sebaiknya bersikap lebih terbuka terhadap para bawahan dengan menciptakan jalur komunikasi dua arah.

- 2) Dengan pemberian insentif yang dapat memuaskan pegawai, dengan cara :
 - a) sistem insentif harus didisain untuk menghargai perilaku pegawai yang memberi kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.
 - b) Sistem insentif harus dirumuskan secara pasti dan tepat agar tidak menimbulkan salah penafsiran, dengan menganut prinsip keadilan dan keterbukaan dalam pemberian insentif kepada pegawai.
- 3) Menciptakan lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai dengan cara :
 - a) membangun komunikasi yang baik antar pegawai. Komunikasi merupakan jembatan untuk pegawai dalam membangaun sebuah kerjasama yang kokoh. Jika komunikasi antar pegawai berjalan lancar, maka hubungan pertemanan antar pegawai semakin erat, sehingga mereka tidak akan sungkan dalam berbagi dan saling membantu untuk menyelesaikan masalah yang ada.
 - b) memberi kebebasan bagi bawahan untuk menciptakan ruang kerja yang nyaman bagi mereka. Namun kebebasan tersebut tidak mengganggu aktifitas mereka dalam bekerja. Hampir setiap hari pegawai mengerjakan tugas yang sama dan di ruangan yang sama pula, ini mungkin dapat menimbulkan kejenuhan bagi pegawai tersebut.
 - c) adanya support dari pimpinan. Selain hubungan antar pegawai dan kondisi ruang kerja yang nyaman, dibutuhkan juga dukungan dari organisasi KPDT. Peraturan yang saling menguntungkan bagi organiasi dan kesejahteraan pegawai yang terjamin menjadi motivasi yang besar untuk meningkatkan kinerja pegawai.
 - d) memiliki tujuan yang sama. Ketika semua pegawai memiliki tujuan yang sama, setiap langkah mereka akan tumbuh rasa saling mendukung hingga tujuan mereka tercapat. Disinilah organisasi harus memiliki visi dan misi yang jelas dan harus ditekankan pada

pegawai, agar mereka dapat memberikan kinerja yang baik bagi organisasi.

b. Umum :

Dengan melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 58,7%, yang berarti masih tersisa 41,3% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel seperti motivasi, disiplin, kejujuran, loyalitas, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan dan lain - lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai Sekretariat KPDT dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.

