

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian dan pembahasan dan perihal Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kotabaru. Maka diperoleh kesimpulan hasil kajian yakni diantaranya adalah:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kotabaru.
2. Motivasi Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kotabaru
3. Kepuasan Kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kotabaru.

B. Saran

Berdasarkan hasil dari kajian dan kesimpulan yang dikemukakan, maka penulis mencoba untuk mengemukakan saran yang sekiranya bisa bermanfaat bagi peningkatan Kinerja Pegawai Kantor Bupati Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan. Berikut ialah saran yang diberikan oleh peneliti:

1. Pemerintahan Kantor Bupati Kabupaten Kotabaru, Kalimantan Selatan diharapkan mempertahankan gaya kepemimpinan yang memungkinkan adanya interaksi personal antara atasan dan karyawan, seperti pemberian umpan balik secara langsung terkait peran dan tanggung jawab mereka. Terdapat indikator pertimbangan individual yang rendah membuat perusahaan perlu meningkatkan gaya kepemimpinan yang mampu memberikan dorongan kesadaran diri dan keteraturan melalui ruang inovasi serta menunjukkan empati terhadap kontribusi dan gagasan dari seluruh pegawai. Hal ini dapat dilakukan, misalnya, dengan melibatkan karyawan dalam melatih kesadaran diri lewat jurnal harian atau meditasi singkat untuk mengenali emosi dan dorongan implusif.

2. Pemerintah Kabupaten Kotabaru, khususnya di lingkungan Kantor Bupati, diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dengan memberikan perhatian khusus pada pemenuhan kebutuhan penghargaan. Hal ini dapat diwujudkan melalui pemberian apresiasi yang jelas dan konsisten terhadap kinerja pegawai, baik dalam bentuk penghargaan formal seperti piagam, sertifikat, dan penghargaan bulanan, maupun apresiasi non-formal seperti ucapan terima kasih dan pengakuan di depan rekan kerja. Pimpinan dapat mengadakan acara penghargaan rutin untuk memberikan motivasi positif dan menumbuhkan rasa bangga dalam bekerja. Selain itu, sistem penilaian kinerja yang transparan dan adil perlu diperkuat agar pegawai memahami kontribusi mereka diakui dan dihargai. Dengan menciptakan budaya kerja yang mengedepankan apresiasi, pegawai akan merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta memberikan kontribusi maksimal bagi pelayanan publik di Kabupaten Kotabaru.
3. Pemerintah Kabupaten Kotabaru, khususnya di lingkungan Kantor Bupati, diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan memberikan perhatian lebih terhadap aspek gaji yang menjadi indikator terendah. Upaya ini dapat dilakukan dengan melakukan evaluasi berkala terhadap kebijakan penggajian agar sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, dan standar biaya hidup daerah. Selain itu, transparansi dalam proses penentuan gaji serta pemberian tunjangan tambahan, insentif, atau bonus kinerja dapat menjadi langkah strategis untuk meningkatkan rasa adil dan dihargai. Pimpinan juga dapat mempertimbangkan penyesuaian gaji secara bertahap sesuai kemampuan anggaran daerah, sehingga pegawai merasa kebutuhan ekonominya terpenuhi. Dengan perbaikan pada aspek penggajian, pegawai akan merasa lebih puas, termotivasi, dan berkomitmen untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat Kabupaten Kotabaru.