

## **BAB V**

### **KESIMPULAN & SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan analisis data dalam penelitian ini, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ketika pemimpin menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif, kinerja pegawai mengalami peningkatan. Semakin tinggi kualitas gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin baik pula pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika kualitas gaya kepemimpinan transformasional rendah, maka kinerja pegawai cenderung menurun, motivasi kerja berkurang, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas menjadi kurang optimal. Dengan gaya kepemimpinan transformasional yang baik, pegawai akan lebih termotivasi, mampu bekerja secara optimal, dan memberikan kontribusi maksimal. Gaya kepemimpinan transformasional yang efektif tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga berkontribusi terhadap keberhasilan organisasi secara keseluruhan.
2. Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ketika Komunikasi Organisasi meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Semakin baik kualitas komunikasi dalam organisasi, semakin efektif pula pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika komunikasi dalam organisasi kurang efektif, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam memahami tugas, terjadi miskomunikasi, serta menurunnya koordinasi antar tim, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Komunikasi yang jelas dan terbuka membantu

pegawai memahami tujuan organisasi serta peran mereka, sehingga dapat memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya.

3. Pelatihan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ketika Pelatihan Kerja meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Semakin baik kualitas pelatihan yang diberikan, semakin tinggi pula kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika pelatihan yang diberikan kurang efektif atau tidak memadai, maka pegawai akan mengalami kesulitan dalam mengembangkan keterampilan, kurang memahami tugasnya, dan pada akhirnya kinerjanya dapat menurun. Pelatihan yang efektif membantu pegawai meningkatkan keterampilan dan pemahaman terhadap pekerjaannya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya.
4. Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI. Hal ini dibuktikan melalui uji hipotesis yang menunjukkan bahwa ketika Pengembangan Karir meningkat, maka Kinerja Pegawai juga akan meningkat. Semakin baik peluang dan fasilitas pengembangan karir yang diberikan, semakin tinggi pula motivasi serta kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, jika pengembangan karir terbatas atau tidak mendapatkan perhatian yang cukup, maka motivasi pegawai dapat menurun, semangat kerja berkurang, serta potensi dan keterampilan mereka tidak berkembang secara optimal, yang pada akhirnya berdampak negatif terhadap kinerja mereka. Pengembangan karir yang efektif memungkinkan pegawai untuk meningkatkan kompetensi, memperluas wawasan, serta lebih berkomitmen terhadap pekerjaannya, sehingga mereka dapat memberikan kontribusi maksimal dan meningkatkan kinerjanya.

## **B. Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan kesimpulan yang telah diperoleh, penulis ingin menyampaikan beberapa saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI serta sebagai

masukannya bagi penelitian selanjutnya. Adapun saran-saran tersebut meliputi hal-hal berikut:

- a) Pada variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional hasil *average total* terendah terdapat pada indikator Perhatian Individual. Disarankan bagi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI untuk lebih memperhatikan kebutuhan dan perkembangan individu pegawai guna meningkatkan hubungan yang lebih personal antara pemimpin dan bawahan. Dengan perhatian yang lebih baik terhadap setiap individu, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi, yang pada akhirnya dapat meningkatkan loyalitas serta kinerja mereka. Kepemimpinan yang memberikan perhatian individual menciptakan lingkungan kerja yang lebih suportif dan kondusif bagi pertumbuhan serta produktivitas organisasi.
- b) Pada variabel Komunikasi organisasi hasil *average total* terendah terdapat pada indikator Tindakan. Disarankan bagi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI untuk meningkatkan keterlibatan karyawan dalam memberikan umpan balik serta membangun komunikasi yang lebih terbuka dalam tim. Dengan mendorong karyawan untuk lebih aktif dalam merespons informasi dan berinteraksi secara langsung, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih dinamis, kolaboratif, dan responsif terhadap tantangan yang muncul.
- c) Pada variabel Pelatihan Kerja hasil *average total* terendah terdapat pada indikator Kualifikasi Pelatih, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam kemampuan pelatih dalam menyesuaikan diri dengan peserta dan mentransfer ilmu secara efektif. Disarankan bagi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI untuk meningkatkan kualitas pelatih agar pelatihan lebih optimal dalam mendukung pengembangan keterampilan karyawan dan meningkatkan kinerja organisasi.
- d) Pada variabel Pengembangan Karir hasil *average total* terendah terdapat pada indikator Informasi Karir, yang mengindikasikan perlunya peningkatan dalam penyampaian informasi terkait peluang pengembangan karir, seperti pelatihan, seminar, atau pendidikan lanjutan. Disarankan bagi Direktorat Jenderal Bina Pembangunan Daerah Kemendagri RI untuk lebih aktif dalam menyediakan

akses dan menyebarkan informasi karir guna mendukung pengembangan profesional pegawai serta meningkatkan motivasi dan loyalitas mereka terhadap perusahaan.

