

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun beberapa kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai berada pada kategori baik. Gambaran tentang pelatihan, lingkungan kerja, kepemimpinan transformasional dan kinerja pegawai pada kantor Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi NTT adalah baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis cukup baik yang telah dibuat sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kepemimpinan transformasional pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.
5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.

6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT
7. Kepemimpinan transformasional mampu memediasi pelatihan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.
8. Kepemimpinan transformasional tidak mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas PMD Provinsi NTT.
9. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel pelatihan dan lingkungan kerja terhadap kepemimpinan transformasional moderat, begitu pula kontribusi variabel pelatihan, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai juga moderat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT.

1. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT perlu memulai dan mengembangkan program pelatihan internal yang efektif. Hal ini dapat dilakukan dengan melibatkan instruktur yang berkompeten dan berpengalaman dalam bidang yang relevan untuk menyelenggarakan pelatihan yang berkualitas. Semua pegawai, baik ASN maupun tenaga honorer, harus diberikan kesempatan yang sama untuk mengikuti pelatihan tersebut. Materi

pelatihan harus dirancang sesuai dengan kebutuhan spesifik pekerjaan pegawai, mencakup keterampilan praktis yang dapat langsung diterapkan. Metode pelatihan perlu bervariasi dan interaktif untuk meningkatkan partisipasi dan pemahaman peserta. Setiap program pelatihan harus memiliki tujuan yang jelas dan terukur, dengan evaluasi rutin untuk memastikan bahwa tujuan tersebut tercapai. Tujuan pelatihan harus mencakup pelatihan peningkatan keterampilan teknis, kompetensi sosial, dan kepemimpinan, sehingga seluruh pegawai dapat menjalankan tugas mereka dengan lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Dinas PMD.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT perlu memperhatikan beberapa aspek penting dari lingkungan kerja. Pertama, meskipun hubungan antarpegawai di kantor DPMD sudah baik, penting untuk terus memperkuat kerja sama dan komunikasi melalui kegiatan kolaboratif dan pelatihan soft skills. Kedua, suasana kerja harus lebih mendukung dengan menciptakan ruang kerja yang nyaman dan efisien. Pengaturan ulang tata letak ruang kantor yang sempit dan padat perlu dilakukan agar lebih nyaman dan produktif. Ketiga, tersedianya fasilitas kerja yang memadai harus dipastikan. Perbaikan dan pemeliharaan rutin terhadap fasilitas yang rusak, seperti komputer, printer, meja dan kursi, harus dilakukan secara berkala untuk memastikan pegawai dapat bekerja dengan optimal. Keamanan lingkungan kerja perlu ditingkatkan dengan menambah jumlah petugas keamanan serta memperbaiki sistem keamanan yang ada.

3. Kepemimpinan transformasioanl di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa (DPMD) Provinsi NTT sudah baik, namun ada beberapa hal yang bisa ditingkatkan. Pemimpin perlu lebih konsisten dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi untuk meningkatkan motivasi mereka. Tingkatkan perhatian dan dukungan pribadi kepada pegawai untuk membantu mereka dalam pengembangan keterampilan, selain itu perbanyak pelatihan agar pegawai memiliki keterampilan yang dibutuhkan.