

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Desain Pekerjaan memberikan kontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya, bahwa apabila Desain Pekerjaan mengalami perbaikan, maka kinerja pegawai juga meningkat
2. Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi secara langsung terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya, bahwa apabila peran Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan, maka kinerja pegawai juga meningkat.
3. Desain Pekerjaan memberikan kontribusi secara langsung tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja yang artinya semakin baik Desain Pekerjaan yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dengan meningkatnya motivasi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.
4. Kepemimpinan Transformasional memberikan kontribusi secara langsung tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi

kerja, yang artinya semakin tinggi peran Kepemimpinan Transformasional maka akan semakin meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dengan meningkatnya motivasi pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Adapun saran yang dapat diberikan sebagai implikasi dari hasil penelitian ini, antara lain:

1. Bagi Instansi
 - 1) Dalam mengembangkan Desain Pekerjaan hal yang perlu diperhatikan adalah identitas tugas dengan kata lain tugas harus jelas hasil dan tujuannya dengan membuat panduan dalam melakukan pekerjaan secara detail dan mudah dipahami sehingga tidak terjadi kesalahan persepsi antara petugas yang satu dengan lainnya termasuk memperhatikan kapasitas dan kemampuan pegawai sehingga lebih efektif.
 - 2) Pimpinan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Surabaya harus dapat memaksimalkan potensinya untuk menjadi *Intellectual stimulation* sehingga pegawai dapat memberikan ide dan masukan untuk meningkatkan cara kerja yang dapat diterapkan untuk seluruh pegawai dengan cara dilibatkan dalam proses perubahan Desain Pekerjaan

maupun proses pengembangan Sistem Informasi yang menjadi alat bantu dalam menyelesaikan pekerjaan.

- 3) Untuk meningkatkan motivasi kerja hal yang perlu diperhatikan adalah bagaimana organisasi dapat memberikan dukungan secara penuh untuk pengembangan potensi pegawai misal dengan memberi kesempatan pegawai untuk melakukan pekerjaan yang belum pernah menjadi beban kerjanya atau dapat dikatakan perlunya perputaran pegawai selain kompetensinya juga bertambah, hal ini juga akan mengurangi tingkat kejenuhan melakukan pekerjaan yang sama.

2. Bagi penelitian selanjutnya :

- 1) Hasil penelitian ini dapat digunakan untuk dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, akan tetapi variabel-variabel yang digunakan dapat diperluas sesuai dengan fenomena yang didapat serta tempat yang diteliti, mengingat hasil perhitungan R square yang memodelkan Kinerja masih relative rendah . Adapun variabel lain dapat dipejari lebih lanjut yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain karakteristik individu, lingkungan kerja, dan faktor eksternal lainnya
- 2) Sebaiknya untuk penelitian selanjutnya dapat dikombinasikan metode kualitatif untuk mendapatkan data

tambahan jika diperlukan terkait penerapan Desain
Pekerjaan dan Kepemimpinan Transformasional