

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner, pemberdayaan pegawai, dan kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur termasuk dalam klasifikasi yang tinggi.
2. Kepemimpinan visioner berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.
3. Pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.
4. Kepemimpinan visioner dan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, maka dapat diajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kepemimpinan visioner di Distarkim Kab. Cianjur termasuk dalam klasifikasi skor tinggi namun belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu, pengkomunikasian visi, perilaku visioner, dan perwujudan visi perlu dioptimalkan. Skor paling rendah diperoleh pengkomunikasian visi, untuk itu pengkomunikasian visi bisa lebih

dioptimalkan lagi misalnya dengan membuat bulletin atau majalah sehingga pemimpin bisa lebih baik lagi dalam mengkomunikasikan visinya.

2. Pemberdayaan pegawai di Distarkim Kab. Cianjur termasuk dalam klasifikasi skor tinggi namun belum optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai. Untuk itu hasrat, kepercayaan, percaya diri, kredibilitas, akuntabilitas, dan komunikasi perlu dioptimalkan. Skor paling rendah diperoleh komunikasi, untuk itu komunikasi perlu lebih dioptimalkan lagi, misalnya dengan sering melakukan diskusi formal melalui forum curah pendapat, dan diskusi nonformal misalnya melalui komunikasi pada saat berwisata.
3. Kinerja pegawai di Distarkim Kab. Cianjur termasuk dalam klasifikasi skor tinggi namun belum optimal. Untuk itu mutu kerja, kejujuran, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu. Skor paling rendah diperoleh pemanfaatan waktu, untuk itu pemanfaatan waktu perlu dioptimalkan lagi oleh para pegawai di lingkungan Distarkim Kab. Cianjur, misalnya membuat perencanaan kerja dan fokus pekerjaan yang lebih matang lagi dengan mempertimbangkan kemampuan dan kompetensi kerja yang dimiliki pegawai.
4. Dibandingkan dengan pemberdayaan pegawai, kepemimpinan visioner mempengaruhi kinerja pegawai lebih rendah. Untuk itu, maka kepemimpinan visioner harus lebih dioptimalkan.