BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan hasil pengujian hipotesis maka dapat diajukan beberapa kesimpulan penting yang diajukan dalam penelitian ini yaitu:

1. Kepemimpinan etis tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
2. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
3. Kepemimpinan etis berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
4. Persepsi dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap keterikatan pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
5. Keterikatan pegawai tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
6. Keterikatan pegawai tidak memediasi hubungan antara kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai
7. Keterikatan pegawai tidak memediasi hubungan antara persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai

UNIVERSITAS BUNG HATTA

5.2 Implikasi Hasil Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan suatu acuan dan masukan dalam mengelola sumber daya manusia bagi pihak terkait, khususnya Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepualan Mentawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepualan Mentawai masuk pada kategori sedang dengan tingkat TCR hanya sebesar 71,20% . Diharapkan dengan adanya manajemen yang baik terhadap kinerja pegawai akan dapat mengetahui penyebab dan mengidentifikasi tidak maksimalnya kinerja pegawai. Untuk itu dimasa yang akan datang perlu dilakukan berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai dari kondisi sedang menjadi sangat tinggi.

Kinerja adalah kekuatan kompetensi yang dimiliki seseorang yang ditunjang dari keberadaan lingkungan dan afeksi seseorang. Kompetensi sebagai hasil pencapaian kuantitas maupun kualitas kerja karyawan dalam pekerjaan dengan standar perusahaan, tanggung jawab dan tujuan perusahaan (Amir, 2015). Begitu banyaknya kemungkinan penyebab tidak maksimalnya kinerja pegawai dan penyebab menurunnya kinerja pegawai yang berbeda-beda bagi setiap orang. Berdasarkan penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi sumber yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu persepsi dukungan organisasi, kepemimpinan etis dan keterikatan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini kepemimpinan etis memiliki pengaruh yang negatif terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah

UNIVERSITAS BUNG HATTA

Kabupaten Kepulauan Menawai. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan etis yang di rasakan pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Menawai berada pada kategori tidak baik, Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kepulauan Mentawai perlu memperhatikan kepemimpinan kepemimpinan etis yang dirasakan oleh pegawai, agar tingkat kinerja pegawai akan semakin tinggi. karena berdasarkan hasil skor rata-rata dan nilai tingkat capaian responden hanya pada kategori sedang.

Variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah keterikatan pegawai upaya yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan meminimalkan tingkat keterikatan pegawai di BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai. Hasil ini keterikatan pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya semakin tinggi tingkat keterikatan pegawai maka kinerja pegawai akan semakin rendah, keterikatan pegawai pada BAPPEDA Kabupaten Kepulauan Mentawai berada pada kategori sedang.

5.3 Keterbatasan Penelitian dan Saran

Berdasarkan kesimpulan dan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diajukan beberapa keterbatasan dan saran yang dapat bermanfaat bagi peneliti dimasa mendatang yaitu:

1. Penelitian ini hanya dilakukan 1 OPD di Kabupaten Kepulauan Mentawai, sehingga hasil penelitian ini belum tentu berlaku sama pada organisasi lain di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kepulauan Mentawai.

UNIVERSITAS BUNG HATTA

2. Ukuran atau jumlah sampel yang digunakan dalam tahapan pengujian hipotesis masih tergolong kecil sehinga mempengaruhi ketepatan hasil penelitian yang diperoleh.
3. Masih terdapatnya sejumlah variabel yang juga mempengaruhi kinerja pegawai yang tidak digunakan dalam penelitian ini seperti Pemrosesan seimbang, perspektif moral, sensitivitas moral, pengembangan karyawan, kreativitas, komitmen organisasi, budaya organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja.
4. Penelitian ini hanya dilakukan dengan metode *survey* melalui kuesioner, sehingga peneliti tidak dapat mengkontrol jawaban responden, di mana responden bisa saja tidak jujur dalam responnya.

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Diharapkan untuk penelitian yang selanjutnya, hendaknya bisa menambah jumlah Organisasi Perangkat Daerah lainnya untuk diuji secar empiris.
2. Untuk jumlah responden yang tergolong kecil, peneliti mengharapkan untuk peneliti berikutnya agar meningkatkan jumlah respondennya, sehingga mendapatkan hasil penelitian yang lebih baik.
3. Diharapkan untuk peneliti yang selanjutnya dapat menambah variabel selain variabel yang diteliti oleh peneliti, karena untuk mengantisipasi apabila variabel yang diambil tidak sesuai dengan kenyataan yang ada di organisasi lainnya.
4. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan metode wawancara kepada responden, sehingga jawaban responden dapat dikontrol agar tidak

UNIVERSITAS BUNG HATTA

terjadi salah persepsi dari responden terhadap instrumen penelitian yang digunakan.

UNIVERSITAS BUNG HATTA