

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI , KETERBATASAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, berkaitan dengan Pengaruh Kepemimpinan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
3. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pada Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
6. Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.
7. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat diberikan beberapa implikasi bagi pihak-pihak terkait berdasarkan tingkat capaian responden (TCR) dalam memberdayakan sumberdaya manusia (SDM) dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai sebagai berikut :

a. Untuk Birokrasi

- 1). Hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai sudah cukup tinggi, namun capaian ini juga masih memprihatinkan karena belum memenuhi standar pencapaian, belum maksimal dan perlu ditingkatkan agar masuk dalam kategori penilaian baik untuk itu perlu pemberdayaan dan peningkatan serta upaya pimpinan agar kemampuan pegawai dengan memperbaiki kualitas kerja, melalui pemberian pelatihan dan peningkatan kompetensi pegawai. Selain itu pendistribusian beban kerja juga harus dibuat lebih

terjadwal, agar volume pekerjaan tidak terlalu padat dan output pekerjaan yang hendak dicapai dapat memenuhi standar teknis yang ditentukan. Pimpinan perlu meningkatkan motivasi dalam peningkatan prestasi pegawai dan memberi solusi atas permasalahan yang dihadapi pegawai dalam bekerja dengan membangun komunikasi dalam rangka memberi arahan dan petunjuk secara teknis. Pimpinan juga secara berkala perlu mengadakan evaluasi dan penilaian kerja secara konsisten agar diketahui kemampuan pegawai supaya pimpinan dapat melakukan upaya peningkatan sumber daya manusia yang tepat. Selanjutnya dalam pendidikan formal, pimpinan diharapkan dapat memperbaiki kualitas SDM-nya melalui peningkatan pendidikan kejenjang yang lebih tinggi, hal ini ditunjukkan sebagai pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai masih memiliki tingkat pendidikan di bawah S1.

- 2). Perbaikan dalam kepemimpinan, hasil penilaian distribusi frekuensi dari tingkat capaian jawaban responden (TCR) secara keseluruhan juga terlihat sudah cukup baik, akan tetapi hasil masih relatif rendah jika dibandingkan dengan kategori baik, maka pimpinan dan organisasi harus melakukan perbaikan dan peningkatan dalam penerapan kepemimpinan. Di era globalisasi dituntut agar organisasi untuk dapat berubah dan mengikuti setiap perubahan yang terjadi. Oleh karena itu diperlukan kepemimpinan yang dapat memberdayakan secara penuh setiap potensi organisasi, pemahaman prosedur-prosedur, metode kerja

dan bentuk pelaksanaannya guna meningkatkan kinerja pegawai. Pimpinan diharapkan mampu meningkatkan kependidikan yang dimilikinya agar mampu mengimplementasikan strategi atau metoda yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi. Pimpinan juga berempati atau memiliki keterlibatan yang semakin tinggi dalam setiap pelaksanaan tugas dan pekerjaan pegawainya, menjadi inspirasi dan contoh bagi setiap bawahan, dimana setiap pekerjaan yang ada harus dimulai dengan kesungguhan diri pimpinan untuk melaksanakannya dengan mematuhi seluruh aturan yang ada dan meningkatkan kedisiplinan kerja. Selain itu pimpinan juga selalu memberikan dukungan akan peningkatan pengembangan karir pegawai, agar pegawai termotivasi untuk bekerja optimal dan memiliki komitmen organisasi serta kesiapan untuk berubah dalam mendukung proses transformasi yang ada di organisasi.

- 3). Untuk peningkatan kompetensi, adalah bagian yang harus diperhatikan bagi Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Kepulauan Mentawai, dimana secara keseluruhan hasil perhitungan tingkat capaian jawaban responden (TCR) terlihat juga masih relatif rendah. Pimpinan dan pemerintahan Kabupaten Kepulauan Mentawai, harus segera meningkatkan kompetensi SDMnya dibidang pendidikan formal, sebagaimana temuan masih banyak SDM yang memiliki pendidikan di bawah S1, sehingga dengan tingkat pendidikan yang minim ini terlihat motif, watak, konsep diri, pengetahuan dan

keterampilan pegawai belum dapat meningkatkan dan mendukung pelaksanaan pekerjaan secara lebih optimal.

- 4). Selanjutnya implikasi atau saran dalam peningkatan motivasi kerja, secara keseluruhan sudah cukup tinggi, dapat direkomendasikan berkaitan dengan peningkatan kebutuhan akan prestasi dan kekuasaan pegawai, melalui pendelegasian wewenang yang lebih luas dan jelas dalam operasional pekerjaan, sehingga pegawai dapat bekerja mandiri dan dapat mengambil kebijakan atau keputusan yang lebih optimal dalam setiap kondisi tanpa harus menunggu arahan dari pimpinan. Demi kelancaran pelaksanaan kegiatan pimpinan hendaknya menambah fasilitas pendukung dalam bekerja, dengan penyediaan ruang yang memadai dan nyaman.

Disisi kebutuhan akan berprestasi, penelitian ini mengharapkan fungsi kepemimpinan yang lebih optimal dalam mengapresiasi dukungan terhadap setiap capaian dan hambatan kerja yang dihadapi pegawai dalam bekerja. Pimpinan harus memperjuangkan peningkatan kesejahteraan hidup pegawai, setiap prestasi kerja yang melampaui standar yang ada pimpinan diharapkan memberikan perhatian dan penghargaan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja melalui promosi kerja, peningkatan pendidikan maupun pemberian *reward*. Sehingga kondisi ini akan mampu memotivasi dan menginspirasi semangat kerja pegawai lain untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Sementara untuk kebutuhan akan afiliasi, pimpinan diharapkan lebih kreatif menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan kondusif. Seperti melalui kegiatan komunikasi dan silaturahmi baik dalam kegiatan pekerjaan maupun dalam bentuk kegiatan acara kekeluargaan, pimpinan mampu menjadi mediator dan fasilitator antar hubungan kerja sama pegawai maupun dengan pihak-pihak lain dalam memaksimalkan capaian kerja pegawainya.

b. Bagi Akademisi

Manfaat temuan penelitian ini bagi akademik, diharap dapat menjadi salah satu literatur akademi atau kepustakaan yang berkontribusi dalam memperkaya ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumberdaya manusia (MSDM), terutama yang berkaitan dengan permasalahan kinerja pegawai dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

c. Bagi Peneliti yang akan datang

Selanjutnya saran bagi penelitian yang akan datang, temuan penelitian ini dapat menjadi salah satu literatur atau rujukan dalam pengembangan model penelitian ini, melalui replikasi, modifikasi penelitian dengan mencari atau menambahkan faktor baru yang diduga juga berkontribusi dalam memaksimalkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di organisasi sektor publik agar pelayanan yang diberikan semakin lebih maksimal.

atasan dan Saran

Dari hasil penelitian, secara keseluruhan penulis menyadari masih banyak keterbatasan, kekurangan atau jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu untuk pengembangan dan penelitian berikutnya penulis mengharapkan agar peneliti-peneliti selanjutnya memperhatikan dan memperbaiki kekurangan dan keterbatasan penulis. Dimana kekurangan dan keterbatasan penulis sebagai berikut :

a. Variabel penelitian

- Keterbatasan variabel penelitian, diperoleh indikasi faktor lain yang juga dapat menjelaskan dan mempengaruhi kinerja pegawai selain variabel kepemimpinan, kompetensi dan motivasi kerja.
- Saran agar peneliti berikutnya dapat menggali dan menemukan variabel atau faktor lain yang mempengaruhi kinerja serta variable intervening lain yang memediasi kinerja selain motivasi kerja.

b. Pengumpulan kuisisioner

- Keterbatasan pengumpulan data kuisisioner, pendekatan ini memiliki kelemahan yang menimbulkan pembiasan persepsi responden dengan keberagaman tingkat demografi baik umur, pendidikan, masa kerja maupun usia mempengaruhi pengisian kuisisioner.

- Saran
penulis mengharapkan agar ada pendekatan lain yang lebih efektif agar

pengisian kuisioner lebih tepat dan terukur sehingga mengurangi pembiasan, penelitian lebih terukur.

c. Sampel penelitian

- Keterbatasan sampel penelitian ini masih relatif kecil, yang tersebar dari berbagai kecamatan yang berjauhan dengan karakteristik dan budaya yang berbeda sehingga memperlambat peneliti mendapatkan hasil, dengan keterbatasan ini belum bisa menggeneralisasi secara maksimal keseluruhan hasil penelitian.

- Saran

penulis mengharapkan kepada peneliti berikutnya agar menggunakan sampel yang lebih besar dengan beberapa instansi atau dinas supaya hasil penelitian lebih baik.