

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Pada bagian ini secara berturut-turut akan disampaikan; 1) simpulan, 2) implikasi penelitian, 3) keterbatasan penelitian dan 4) saran-saran.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa tingkat kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat termasuk kategori baik. Hal ini disebabkan oleh faktor-faktor pendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat sudah baik. Faktor-faktor pendukung tersebut yaitu; Kepemimpinan Situasional termasuk dalam kategori efektif, motivasi kerja termasuk dalam kategori tinggi dan persepsi tentang lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Hasil penelitian ini menunjukkan kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan persepsi tentang lingkungan kerja mempunyai hubungan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat.

Hasil analisis korelasi parsial menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa apabila kepemimpinan situasional yang sesuai diterapkan terhadap kinerja pegawai, maka cenderung meningkatkan kinerja pegawai. Penerapan model kepemimpinan situasional tersebut memberikan makna bahwa untuk meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugasnya menggunakan gaya kepemimpinan yang berbeda-beda sesuai dengan mempertimbangkan kemampuan

atau tingkat kematangan pegawai yang menjadi bawahan. Kinerja yang baik dari seorang pegawai selain berhubungan dengan gaya kepemimpinan yang sesuai juga berhubungan dengan motivasi kerja dan persepsi pegawai terhadap lingkungan kerjanya. Motivasi kerja yang tinggi diperoleh dari tingginya tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya serta adanya pengakuan dan pujian oleh atasan terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai. Sedangkan persepsi lingkungan kerja yang baik diperoleh dari kondisi ruangan kerja yang nyaman serta hubungan baik antar sesama pegawai serta antara hubungan yang antara atasan dan bawahan.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan simpulan diatas diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan bagi Pemerintah Daerah dan Badan Kepegawaian dalam upaya pemberdayaan pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat untuk mendukung pemahaman akan tugas dan fungsinya.

Hasil penelitian mengungkapkan bahwa kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat yang terdiri dari; tanggung jawab, kerjasama, kejujuran, ketaatan/kedisiplinan, kesetiaan/loyalitas, prestasi kerja dan prakarsa dikategorikan sangat baik. Hal ini membawa implikasi jika menginginkan kinerja pegawai meningkat maka diperlukan pegawai yang memahami sepenuhnya tugas dan fungsi yang merupakan tugas rutin kesehariannya.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat. Hal ini membawa implikasi terhadap pelaksanaan pekerjaan

pegawai, yang memiliki makna jika menginginkan kinerja pegawai meningkat maka diperlukan penerapan model kepemimpinan situasional yang tepat dan sesuai dengan tingkat kematangan yang akan mendorong peningkatan kinerja individu maupun secara kelompok, sehingga akan tercipta pelaksanaan program kegiatan yang tepat sasaran.

Adanya hubungan yang positif antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat. Hal ini membawa implikasi terhadap semangat dan produktivitas kerja, yang memiliki makna jika menginginkan kinerja pegawai meningkat maka diperlukan upaya untuk memotivasi pegawai. Melalui pemberian motivasi pegawai maka pegawai akan bekerja secara optimal dan mampu meningkatkan kinerja individu maupun lembaga tempat kerjanya

Hasil temuan lain dalam penelitian ini juga menunjukkan adanya hubungan yang positif antara persepsi tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat. Hal ini membawa implikasi terhadap pelaksanaan pekerjaan pegawai, yang memiliki makna jika menginginkan kinerja pegawai meningkat maka diperlukan persepsi tentang lingkungan kerja yang terdiri dari; kondisi kerja yang baik dan nyaman, hubungan antar karyawan yang menyenangkan, hubungan antara atasan dengan bawahan yang harmonis, dan pelayanan sosial pegawai yang baik. Melalui persepsi tentang lingkungan kerja yang kondusif pegawai akan bekerja sesuai dengan tuntutan lembaga.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan terdapat hubungan yang positif secara bersama-sama antara kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan persepsi tentang lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Langkat dengan sumbangan efektif sebesar 92,78 %. Sumbangan efektif tersebut adalah kepemimpinan situasional sebesar 29,9 %, motivasi kerja sebesar 27,4 % dan persepsi tentang lingkungan kerja sebesar 35,5 %. Hasil tersebut membawa implikasi apabila menginginkan kinerja pegawai meningkat maka diperlukan penerapan kepemimpinan situasional yang sesuai dengan kematangan pegawai, peningkatan motivasi kerja dan persepsi tentang lingkungan kerja yang kondusif sehingga dapat mendukung pekerjaan.

5.3. Saran-saran

- Bagi pemimpin lembaga dari hasil penelitian, pemimpin harus memiliki partisipasi yang kuat dan tinggi dengan memperhatikan keempat variabel dari penelitian ini. Pada variabel kepemimpinan situasional yang sumbangan efektifnya dalam mempengaruhi kinerja sebesar 29,9 %, ini merupakan sumbangan efektif yang cukup besar. Maka dari itu, diharapkan kedepannya pemimpin lembaga bisa menerapkan variabel kepemimpinan situasional dengan optimal serta disesuaikan dengan tingkat kematangan pegawai sehingga mereka bisa bekerja dengan lebih baik lagi.
- Berdasarkan hasil temuan motivasi merupakan variabel yang mempunyai hubungan yang tinggi dengan kinerja pegawai, oleh karena itu aspek ini harus dipertahankan guna menunjang meningkatnya kinerja pegawai

- Dalam penelitian ini ditemukan variabel persepsi tentang lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Persepsi tentang lingkungan memiliki sumbangan efektif yang paling besar diantara variabel lain, sehingga variabel ini sangat layak dipertahankan dalam suatu lembaga maupun bagi peneliti lain demi menunjang kinerja yang lebih baik lagi.
- Berdasarkan hasil penelitian ditemukan model kepemimpinan situasional, motivasi kerja dan persepsi lingkungan kerja secara bersama memberikan hubungan yang positif untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan sumbangan efektif sebesar 81,1 %. Hasil ini memberikan gambaran bahwa ketiga variabel bebas tersebut dapat menjelaskan variansi kinerja pegawai sebesar 81,1 % dan sisanya oleh faktor lain yang belum diteliti dalam penelitian ini sehingga disarankan kepada peneliti lain untuk melakukan penelitian terhadap variabel lain. Berdasarkan hasil penelitian tersebut maka disarankan Pemerintah Daerah untuk senantiasa berupaya menerapkan model kepemimpinan situasional yang sangat sesuai dengan kematangan pegawainya, motivasi kerja yang sangat tinggi dan persepsi lingkungan kerja yang sangat baik sehingga dihasilkan kinerja pegawai yang sangat baik.