

BAB V

KESIMPULAN DAN IMPLIKASI

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi di atas, maka penulis dapat memperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil dari Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis pertama (H_1) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,449 dan nilai t tabel 1,977, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,449 > 1,977$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Selanjutnya nilai Koefisien Regresi = 0,333, merupakan nilai yang positif karena menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja (Y). Maka hal ini menunjukkan bahwa, apabila Gaya Kepemimpinan (X_1) yang diterapkan berjalan dengan baik sesuai dengan situasi kondisi yang mendukung, maka Kinerja (Y) yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan meningkat dengan maksimal dan optimal.
2. Berdasarkan hasil dari Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis kedua (H_2) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi (H_2) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan

dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 3,598 dan nilai t tabel 1,977, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($3,598 > 1,977$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Selanjutnya nilai Koefisien Regresi = 0,300, merupakan nilai yang positif karena menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja. Maka hal ini menunjukkan bahwa, apabila Motivasi (X_2) yang diberikan oleh pihak instansi maupun pemimpin berjalan dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan dan dibutuhkan oleh para pegawai, maka Kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat dengan maksimal dan optimal serta mencapai tujuan instansi.

3. Berdasarkan hasil dari Uji T (Uji Parsial) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H_3) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai t hitung sebesar 4,260 dan nilai t tabel 1,977, maka nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($4,260 > 1,977$). Sehingga, dapat disimpulkan bahwa H_0 dinyatakan ditolak dan H_a dapat diterima. Selanjutnya nilai Koefisien Regresi = 0,357 merupakan nilai yang positif karena menunjukkan adanya hubungan yang searah terhadap Kinerja (Y). Maka hal ini menunjukkan bahwa, apabila Disiplin Kerja (X_3) yang diterapkan berjalan dengan baik sesuai dengan norma atau standar prosedur kerja instansi yang baik dan benar, maka Kinerja (Y) yang dihasilkan oleh para pegawai juga akan meningkat dengan maksimal dan optimal serta mencapai tujuan instansi.
4. Berdasarkan hasil dari Uji F (Uji Simultan) dalam penelitian ini, ditemukan bahwa hipotesis keempat (H_4) diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat

pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) terhadap Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi. Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value atau tingkat signifikan sebesar 0,000. Dengan tingkat kepercayaan sebesar 0,05 maka ($0,000 < 0,05$) dan berdasarkan nilai F tabel adalah 2,67 dan nilai F hitung adalah 75,762. Maka, nilai F hitung lebih besar ($>$) daripada nilai F hitung ($75,762 > 2,67$). Selanjutnya, nilai koefisien determinasi yang *R Square* sebesar 0,622 atau 62,2%. Hal ini menunjukkan bahwa 62,2% variabel dependen Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi dapat dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja. Sedangkan untuk sisanya yaitu 37,8% dijelaskan oleh faktor atau sebab lainnya yang diluar variabel pada penelitian ini yaitu seperti: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja atau Lingkungan Kerja. Maka secara keseluruhan, hal ini menunjukkan bahwa apabila Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) yang diterapkan di instansi berjalan dengan baik dan efektif, maka Kinerja (Y) yang dihasilkan juga akan meningkat dengan maksimal dan optimal serta mencapai tujuan instansi. Karena Gaya Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) masing-masing memiliki peran yang penting dalam meningkatkan dan pengembangan Kinerja (Y) pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi.

5.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil dari penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi, maka penulis akan menyampaikan implikasi manajerial sebagai berikut :

1. Bagi Instansi

- a. Berdasarkan dari hasil penelitian Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi menerapkan gaya kepemimpinan otoriter dan delegatif. Untuk permasalahan mengenai gaya kepemimpinan otoriter yaitu Kepala Dinas atau pemimpin masih kurang dalam memberikan bentuk perhatian dan arahan kepada para pegawai, wewenang dan kekuasaan berpusat pada dirinya dan tidak membutuhkan pendapat dari bawahannya, selanjutnya untuk gaya kepemimpinan delegatif yaitu pemimpin juga kerap melimpahkan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya namun tidak membantu apabila para pegawai merasa kesulitan terhadap wewenang atau tugas, tanggung jawab yang diberikannya, pemimpin juga kurang menerapkan contoh sikap disiplin karena pemimpin datang terlambat, tidak memberikan sanksi yang tegas dan jarang berada di kantor sehingga para pegawai susah untuk bertemu dan berbincang mengenai masalah yang ada di kantor. Maka, pemimpin selaku Kepala Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi sebaiknya mengubah gaya kepemimpinan yang saat ini diterapkan yaitu menjadi gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis). Dimana seorang pemimpin menumbuhkan rasa loyalitas terhadap para pegawainya, memberikan dukungan, perhatian serta memberikan peluang bagi para bawahannya untuk mengembangkan potensi atau kelebihan yang dimilikinya seperti: ikut serta dalam pengambilan keputusan, proyek kerja dan kerja sama antar tim. Dengan begitu, para pegawai dapat meningkatkan dan mengembangkan potensi dan kinerja yang dihasilkan menjadi lebih efektif, maksimal dan optimal.
- b. Selain meningkatkan atau mengubah gaya kepemimpinan yang diterapkan yaitu menjadi gaya kepemimpinan partisipatif (demokratis), pemimpin atau Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi juga sebaiknya memberikan bentuk motivasi baik

secara materill maupun nonmaterill yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan dukungan terhadap pekerjaan individu maupun kelompok yang sedang mereka kerjakan atau lakukan, untuk bentuk motivasi materill yaitu seperti: memberikan bonus, pujian maupun penghargaan atas pekerjaan atau prestasi yang telah mereka lakukan atau capai dengan baik dan tepat waktu. Meskipun bukan hal yang sulit dilakukan, namun para pegawai pasti tetap membutuhkan bentuk apresiasi atas kerja keras yang telah mereka lakukan agar mereka merasa dihargai dan semangat kembali dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang diberikan. Selanjutnya, untuk bentuk motivasi nonmaterill yaitu seperti: pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi agar dapat melakukan pengawasan secara rutin atau pengecekan mengenai lingkungan, fasilitas serta sarana dan prasarana yang kurang memadai agar dapat segera diperbaiki atau diganti sehingga memudahkan pekerjaan para pegawai.

- c. Selanjutnya, untuk disiplin kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi juga harus dievaluasi dengan meningkatkan kembali standar prosedur kerja dan pemberian sanksi yang akan didapatkan. Mengingat banyaknya para pegawai yang masih datang terlambat ke kantor, masuk setelah jam istirahat selesai dan tingkat ketidakhadiran juga tinggi. Apabila disiplin kerja dapat ditingkatkan kembali dan menjadi lebih baik dari sebelumnya, sehingga para pegawai sudah mulai dapat membiasakan diri untuk tegas dan tanggung jawab terhadap peraturan kantor yang telah ditetapkan. Dengan begitu suasana kantor akan lebih kondusif dan efektif dan apabila semua pegawai dapat menaati peraturan yang berlaku, Maka dapat mempercepat proses pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan oleh instansi.
- d. Kinerja para pegawai dapat ditingkatkan atau dievaluasi kembali oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi yaitu dengan mengubah gaya kepemimpinan menjadi partisipatif

(demokratis), memberikan bentuk motivasi materill maupun nonmaterill yang lebih baik atau layak, meningkatkan kedisiplinan kerja dan menetapkan target kepada para pegawainya, agar para pegawai bisa lebih fokus terhadap apa yang menjadi prioritas dan tanggung jawab mereka setiap hari, minggu, bulan atau tahunan. Sehingga, mereka dapat melakukan pekerjaan dengan cepat dan tepat sesuai dengan apa yang telah ditentukan sebelumnya melalui standar kinerja yang lebih baik lagi. Dengan begitu, dapat menguntungkan bagi pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bekasi karena dapat memberikan pelayanan dan hasil kerja yang baik, optimal, efektif serta dapat mencapai tujuan bersama dan memberikan citra yang baik.

2. Bagi Akademis

- a. Berdasarkan dari penelitian yang sudah penulis lakukan, penulis mengharapkan bahwa penelitian ini dapat dijadikan sebuah referensi atau pedoman bagi penulis lain untuk melakukan penelitian selanjutnya yang mempunyai kesamaan tema seperti penulis. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengkaji kembali komponen lain selain permasalahan mengenai variabel yang sudah dilakukan atau dibahas oleh peneliti saat ini yaitu, seperti: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja atau Lingkungan Kerja dan lainnya dengan menggunakan metode lain ataupun indikator lain yang berbeda. Sehingga pengetahuan mengenai ilmu manajemen dan informasi mengenai objek yang diteliti dapat bermanfaat, semakin berkembang serta menghasilkan ide-ide yang kreatif untuk di masa depan. Selanjutnya, peneliti lain sebaiknya juga perlu untuk mencari ruang lingkup yang lebih luas dari populasi dan sampel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dalam penelitian ini dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai variabel yang diteliti.