

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **5.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- 2) Kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan.
- 3) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan.

#### **5.2. Implikasi**

##### **5.2.1. Implikasi Teoritis**

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh pelatihan kerja, kompetensi pegawai dan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan yang kemudian dapat dijadikan sebagai acuan maupun referensi untuk penelitian mendatang. Implikasi teoritis dalam penelitian ini adalah :

1) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel pelatihan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibudayanya. Pelatihan adalah proses pembelajaran yang memungkinkan pegawai melaksanakan pekerjaan yang sekarang sesuai dengan standar (Widodo 2015:82). Selain itu pelatihan merupakan kegiatan untuk memperbaiki dan mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari para pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh instansi yang bersangkutan. Setiap pelatihan sebagai upaya untuk mencapai peningkatan produktivitas kerja suatu instansi tidak terlepas dari pengaruh, baik pengaruh dari dalam dan dari luar instansi tersebut. Pengaruh ini menuntut setiap organisasi instansi agar meningkatkan pelayanan sehingga dapat memenuhi kebutuhan masyarakat yang makin meningkat. Untuk mencapai tingkat produktivitas yang tinggi, maka pihak organisasi instansi harus meningkatkan kemampuan, baik pengetahuan maupun keterampilan dari pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi, dimana hal tersebut dapat tercapai melalui pelatihan yang insentif.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Rachmatullah Rambu, Ahmad Firman dan Saripuddin. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel pelatihan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

- 2) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kompetensi pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa kompetensi adalah kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat seseorang tersebut mampu memenuhi apa yang diisyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai apa yang diharapkan (Boyatzis dalam priansa 2014). Selain itu kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Rachmatullah Rambu, Ahmad Firman dan Saripuddin. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kompetensi secara parsial terhadap kinerja Pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

3) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Timor Tengah Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan, proses dan seni yang mengacu pada suatu kegiatan atau aktivitas yang harus dilakukan untuk mempengaruhi orang lain supaya berperilaku tertentu (Badeni, 2013:52). Selain itu kepemimpinan adalah suatu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi secara efektif dan efisien.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Rachmatullah Rambu, Ahmad Firman dan Saripuddin. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

### **5.2.2. Implikasi Terapan**

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

- 1) Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rat indeks dari pada variabel kinerja pegawai dari indicator pertama yaitu Saya memiliki kualitas yang baik dalam bekerja, kedua yaitu Saya menyelesaikan tugas lebih cepat dari yang diharapkan dan ketiga yaitu Saya berusaha keras untuk selalu hadir tepat waktu dikantor setiap hari, indeksnya yaitu 34 berada dalam kategori rendah. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan di Kantor Bappeda Kab. TTS, memperhatikan kinerja pegawai.
- 2) Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rat indeks dari pada variabel pelatihan kerja dari indicator pertama yaitu Saya menyukai cara instrukturnya memberikan pelatihan, kedua yaitu Saya setuju materi pelatihan yang diberikan cukup ringkas dan jelas dan ketiga yaitu Saya senang dan bersemangat karena Kami dilengkapi dengan ruang kelas yang dilengkapi dengan peralatan audiovisual modern dan fasilitas yang mendukung pembelajaran interaktif, indeksnya yaitu 33,3 berada dalam kategori rendah. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan dikantor Bappeda Kab. TTS, perlu memberikan tambahan pelatihan kerja kepada pegawai agar dapat meningkatkan kinerja pegawai.

- 3) Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rat indeks dari pada variabel kompetensi pegawai dari indicator pertama yaitu Saya memiliki pengetahuan yang cukup, kedua yaitu Saya memahami proses kerja dengan baik, ketiga yaitu Saya memiliki Kemampuan untuk melaksanakan tugas yang diberikan dan keempat yaitu Saya memiliki kemampuan yang jelas dan bisa mendorong peningkatan kinerja saya, indeksnya yaitu 34 ,35 berada dalam kategori rendah. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan dikantor Bappeda Kab. TTS, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menambah kompetensi dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- 4) Berdasarkan hasil penelitian berdasarkan analisis pendahuluan dapat diketahui bahwa nilai rata-rat indeks dari pada variabel kepemimpinan dari indicator pertama yaitu Pimpinan dikantor Bappeda mampu mengevaluasi informasi yang kompleks untuk mengambil keputusan strategis yang tepat, kedua yaitu Pimpinan dikantor Bappeda mampu memberikan dorongan dan dukungan kepada tim kerja untuk mencapai target kinerja yang ditetapkan dan ketiga yaitu Pimpinan dikantor Bappeda mampu memberikan arahan yang jelas dan efektif untuk mengendalikan kinerja dan perilaku bawahannya, indeksnya yaitu 34,4 berada dalam kategori rendah. Oleh sebab itu disarankan agar pimpinan dikantor Bappeda Kab. TTS, memperhatikan kinerjanya agar dapat tercapai tujuari organisasi yang diinginkan.