

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

- 1) Kompensai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapenda Kota Kupang
- 2) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapenda Kota Kupang

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh kompensasi 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 kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapenda Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, bahawa Kompensasi memberikan dampak besar

pada kinerja pegawai karena memengaruhi kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Ketika kompensasi dirasa adil, pegawai akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja. (Mathis & Jackson, 2017)

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena kontribusi yang diberikan pegawai kepada organisasi harus diimbangi dengan kompensasi yang cukup dan layak, karena apabila dirasa kompensasi yang diberikan kurang sesuai tentu akan berpengaruh dengan kinerja pegawai. Tujuan utama organisasi merancang system kompensasi adalah untuk memotivasi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya serta mempertahankan karyawan yang berkompeten. Ardana (2012)

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 dan kinerja dari pegawai agar dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan dalam instansi

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Yhougga dan Mutiara dan Sumiati. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel

kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor BPKP perwakilan provinsi Sumatra barat

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Bapenda Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Suwatno & Priansa, 2018). Kepemimpinan juga dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi perilaku orang lain agar berperilaku seperti yang dikehendaki. (Nimran, 2013:52).

Kepemimpinan juga adalah seseorang yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu demi pencapaian satu atau beberapa tujuan. Kartono, (2010).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Yhougga dan Mutiara dan Sumiati. Dimana hasil penelitian menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan

secara parsial terhadap kinerja pegawai kantor BPKP perwakilan provinsi Sumatra barat

5.2.2. Implikasi Terapan

Berdasarkan pada bahasan hasil analisis di ketahui bahwa dari ketiga variabel penelitian dengan indikator masing-masing :

1. Variabel kompensasi dengan tiga indikator empirik dengan nilai rata- rata 67,62 berada pada kategori sedang. Oleh sebab itu di sarankan kepada organisasi agar semua tenaga lapangan pada Kantor Bapenda Kota Kupang di berikan kompensasi.
2. Variabel kepemimpinan dengan tiga indikator empirik dengan nilai rata-rata 77,06 berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu, di sarankan agar organisasi dapat mempertahankan keberadaan kepemimpinan dan hal-hal yang berhubungan dengan sikap pemimpin di dalam organisasi untuk memperhatikan kesejahteraan pegawai daalm bentuk memberikan kompensasi.
3. Variabel kinerja pegawai dengan tiga indikator empirik dengan nilai rata-rata 76,68 berada pada kategori tinggi. Oleh sebab itu di sarankan agar organisasi dapat mempertahankan hal-hal yang berhubungan dengan kinerja.