BAB V

KESIMPULAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang dipaparkan diatas dapat disimpulkan bahwa :

1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.
2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang.

5.2. Implikasi

5.2.1. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, sehingga hasil penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi kepentingan keilmuan, 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 kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Hal ini menunjukan 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 suastu proses untuk mempengaruhi perilaku orang lain agar dapat melaksanakan tugasnya sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai suatu organisasi secara efektiv 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 menjelakan bahwa terdapat pengaruh positif dan singnifikan vaariabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

2) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis dimana variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Kupang. Hal ini menunjukan bahwa uji yang diperoleh sesuai atau sejalan dengan teori yang disampaikan, dimana teori menyatakan bahwa motivasi kerja suatu dorongan kebutuhan dalam diri karyawan yang perlu dipenuhi agar karyawan tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya (Mangkunegara, 2011).

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh penelitian terdahulu Sarce Sherren Loppies. Dimana hasil penelitian menjelakan bahwa terdapat pengaruh positif dan

singnifikan vaariabel kepemimpinan secara parsial terhadap kinerja pegawai Inspektorat Daerah Kabupaten Jeneponto.

5.2.2. Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penilitian diatas, maka peniliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penelitian, diketahui bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai indeks yang tinggi dan berada dalam kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan pada kantor BAPPEDA kota kupang telah berjalan dengan baik dan mendapat respon positif dari pegawai. Oleh karena itu, kondisi tersebut perlu di pertahankan dan terus ditingkatkan agar kepemimpinan dapat semakin efektif dalam memberikan arahan, motivasi, serta mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Dengan diketahui bahwa variabel motivasi kerja pada kinerja pegawai di kategorikan baik dan terlihat bahwa semua indikator variabel peningkatan motivasi kerja mendapatkan respon yang baik maka hal ini perlu dipertahankan bahkan ditingkatkan. Kerana motivasi yang tinggi sangat berpengaruh bagi pegawai dalam melakukan pekerjaannya di Kantor BAPPEDA Kota Kupang.
3. Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, maka untuk peneliti selanjutnya diharapkan meneliti variable yang diduga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.