

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), variabel kepemimpinan diperoleh nilai $t_{hitung} (0,279) > \text{nilai } t_{tabel} (0,151)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), diperoleh nilai $t_{hitung} (1.311) > \text{nilai } t_{tabel} (0,151)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja. Uji t dengan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 5\%$), diperoleh nilai $t_{hitung} (0.525) > \text{nilai } t_{tabel} (0,525)$, maka H_0 ditolak. Berarti terdapat pengaruh yang signifikan disiplin terhadap kinerja.

Uji F ditunjukkan dengan $F_{hitung} 9.040 > F_{tabel} 3,15$ sehingga H_0 ditolak. Dengan demikian maka variabel kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesa yang berbunyi “diduga terdapat kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasarkliwon Kota Surakarta secara bersama-sama, dapat dibuktikan.

Koefisien determinasi (R^2) dapat diketahui *Adjusted R squared* adalah 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa bahwa variable kinerja benar-benar dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja

sebesar 49,5%. Selebihnya yaitu sebesar 60,5% dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar penelitian ini.

B. Saran

1. Setiap organisasi tentu tidak lepas dari berbagai permasalahan yang terjadi. Dalam pengambilan keputusan dalam mensikapi permasalahan yang terjadi pimpinan memiliki peran dan kewenangan lebih dalam menyelesaikan permasalahan, akan tetapi peran bawahan juga perlu dilibatkan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Seringkali persoalan yang sebenarnya bisa diselesaikan oleh bawahan diambil alih oleh pimpinannya sehingga keterlibatan bawahan menjadi berkurang. Dalam hal ini sebaiknya perlu dipahami kembali Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) dalam organisasi sehingga tidak terjadi tumpang tindih atau berkurangnya keterlibatan seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya masing-masing.
2. Beberapa pegawai merasa bidang pekerjaan tidak sesuai kemampuan atau keahlian. Kekurangan tenaga kerja merupakan permasalahan yang dihadapi oleh setiap organisasi atau satuan kerja pemerintah. Hal ini terjadi karena kebijakan pemerintah untuk mengurangi jumlah PNS secara alami yaitu mengurangi jumlah pengadaan PNS untuk mengganti pensiun. Hal tersebut mendorong terjadinya perubahan stuktur organisasi menjadi lebih sederhana dengan penempatan lebih sedikit pegawai di dalamnya tetapi tetap mempunyai fungsi yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dalam struktur tersebut masing-masing jabatan terukur

tingkat kesulitan dan resikonya, sehingga menghasilkan kelas jabatan yang mengklasifikasikan pekerjaan dengan skala tinggi ke yang paling rendah. Dalam penempatan pegawai dalam struktur tersebut tentunya banyak hal menjadi pertimbangan salah satunya adalah kualifikasi dan kompetensi yang dimiliki oleh pegawai. Karena kekurangan jumlah SDM yang sesuai dengan kebutuhan seringkali penempatan dalam bidang pekerjaan tidak sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai. Untuk mengatasi hal tersebut dapat dilakukan penyesuaian yaitu dengan upgrade peningkatan kemampuan atau keahlian pegawai agar sesuai dengan bidang tugas terutama dalam peningkatan pemahaman tentang sistem dan teknologi yang semakin berkembang. Peningkatan kemampuan atau keahlian tersebut dapat berupa pelatihan-pelatihan yang relevan dengan bidang tugas atau peningkatan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi. Akan tetapi dalam peningkatan kompetensi pegawai tersebut juga perlu dilakukan penilaian atau test assesment yang menilai kemampuan dan juga minat bakat dari masing-masing pegawai sehingga dapat diketahui mana pegawai yang kemungkinan dapat ditingkatkan kompetensinya dan mana yang benar-benar tidak mungkin atau sudah tidak bisa lagi ditingkatkan kemampuan atau keahliannya sehingga satu-satunya jalan adalah merotasi ke bidang kerja yang sesuai dengan kemampuannya dengan konsekuensi turun kelas pekerjaan atau jabatan yang lebih rendah sehingga pendapatan juga akan turun.

3. Beberapa pegawai merasa suasana kerja membuat mereka kurang nyaman. Kenyamanan suasana kerja merupakan hal yang dapat mempengaruhi produktifitas kerja. Suasana kerja yang baik terbangun apabila tempat kerja ramah terhadap para pekerjanya. Tempat kerja yang bersih, sehat dan rapi lebih membuat para pegawai lebih nyaman dalam bekerja. Suasana kerja dibangun atas kerjasama antar pegawai didalamnya sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Komunikasi dan kekompakan pegawai dalam bekerja akan menjadikan suasana harmonis dan meningkatkan kenyamanan dalam bekerja.
4. Beberapa pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan salah satu penilaian selain kualitas dan kuantitas hasil pekerjaan. Dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu perlu dipetakan apa saja kebutuhan dan kendala yang mungkin terjadi dalam penyelesaian sebuah pekerjaan. Masing-masing pegawai tentunya sudah memiliki berbagai pemahaman terkait tugas dan pekerjaannya. Sehingga apabila terdapat pekerjaan yang tidak dapat selesai tepat waktu perlu dilakukan penguatan monitoring dan evaluasi dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat selesai tepat waktu.