

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasan mengenai Determinasi Kepemimpinan dan Efektivitas Pelatihan dimediasi oleh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam, peneliti memperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan maka semakin meningkat kinerja pegawai yang dicapai.
2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin baik kepemimpinan yang dijalankan maka semakin meningkat motivasi kerja. Kepemimpinan yang dijalankan baik, bertanggung jawab dan mendengarkan pendapat dari para pegawai akan meningkatkan motivasi kerja. Maka secara otomatis akan meningkatkan motivasi kerja pegawai tersebut dalam mencapai tujuan dan akan mencapai hasil yang optimal.
3. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin tinggi efektivitas pelatihan yang dijalankan maka motivasi kerja akan meningkat dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan.

4. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin tinggi efektivitas pelatihan yang dijalankan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan menghasilkan output yang sesuai dengan tujuan organisasi.
5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang diciptakan maka kinerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam akan meningkat dalam mencapai target.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin baik kepemimpinan dalam menciptakan motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga berhasilnya proses kepemimpinan dan motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai.
7. Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Semakin tinggi tingkat efektivitas pelatihan yang dijalankan, maka semakin tinggi motivasi kerja yang berdampak baik pada peningkatan kinerja pegawai

5.2 Implikasi

Berdasarkan dari hasil penelitian di atas maka dapat diambil implikasi yang dapat diperhatikan oleh Direktorat Jendral Pendidikan Islam untuk meningkatkan kualitas pegawainya, yaitu sebagai berikut:

a. Untuk Instansi

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai Berdasarkan hasil penelitian, *indicator* yang mempunyai nilai tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah “Atasan saya mengartikulasi visi dan misi masa depan dengan keyakinan penuh” dan indikator pada kinerja pegawai adalah “Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.” Artinya bahwa kepemimpinan yang mengartikulasikan visi dan misi masa depan dengan keyakinan penuh akan mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan bakat dan sumber daya untuk mewujudkannya dalam meningkatkan kinerja dan pegawai yang bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam tentunya dengan melihat hal tersebut dapat dijadikan sebagai peluang dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap motivasi kerja berdasarkan hasil penelitian, *indicator* yang mempunyai nilai tertinggi pada variabel kepemimpinan adalah “Atasan saya mengartikulasi visi dan misi masa depan dengan keyakinan penuh” dan indikator pada motivasi kerja adalah “Saya tidak dapat bekerja di bawah tekanan dan batas waktu yang ditentukan.” Artinya bahwa kepemimpinan yang mengartikulasikan visi dan misi masa depan dengan keyakinan penuh akan mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan bakat dan dalam indikator motivasi kerja dapat diartikan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan tingkat tekanan kerja dan batas waktu yang ditentukan ketika tekanan kerja dan

batas waktu dapat di kelola dengan baik dan tepat maka dapat menjadi motivator kerja pegawai pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam tentunya dengan melihat hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dalam pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Berdasarkan hasil penelitian, *indicator* yang mempunyai nilai tertinggi pada variabel efektivitas pelatihan adalah “pelatihan dapat membantu saya dalam menguasai kemampuan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan” dan indikator pada motivasi kerja adalah “Saya tidak dapat bekerja di bawah tekanan dan batas waktu yang ditentukan.” hal ini dapat diartikan bahwa materi yang didapat selama pelatihan dapat aplikasikan oleh peserta. Sehingga dapat menjadi indikator dalam mengukur tingkat keberhasilan dari suatu pelatihan dan dalam indikator motivasi kerja dapat diartikan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan tingkat tekanan kerja dan batas waktu yang ditentukan ketika tekanan kerja dan batas waktu dapat di kelola dengan baik dan tepat maka dapat menjadi motivator kerja pegawai pada Direktorat Jendral Pendidikan Islam tentunya dengan melihat hal tersebut perlu mendapatkan perhatian dalam pencapaian tujuan organisasi. Hal ini dapat menjadi pendekatan lebih strategis dalam penanganan sumber daya manusia untuk pencapaian tujuan organisasi.

Efektivitas pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian, *indicator* yang mempunyai nilai tertinggi pada variabel efektivitas pelatihan adalah “pelatihan dapat membantu saya dalam menguasai kemampuan untuk menyelesaikan masalah pekerjaan” dan indikator pada kinerja pegawai adalah “Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan

pekerjaan.” hal ini dapat diartikan bahwa efektivitas pelatihan sangat diperlukan bagi seorang pegawai agar dapat menjalankan fungsi atau tugas nya dengan baik sesuai dengan standar kerja yang ada pada organisasi. Sehingga apabila efektivitas pelatihan itu dapat diterima dengan baik oleh pegawai, maka motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan meningkat dalam menjalankan setiap tugas yang diberikan.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan hasil penelitian, *indicator* yang mempunyai nilai tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah “Saya tidak dapat bekerja di bawah tekanan dan batas waktu yang ditentukan.” dan indikator pada kinerja pegawai adalah “Pegawai bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan.” hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, sebab melalui adanya faktor tersebut akan menciptakan tingkat kinerja pegawai yang tinggi sehingga menunjang keberhasilan perusahaan. Sebaliknya jika tingkat kinerja menurun maka akan menghambat instansi tersebut dalam mencapai tujuannya.

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai di Direktorat Jendral Pendidikan Islam kepemimpinan yang baik akan berdampak pada kinerja pegawai seiring motivasi kerja berjalan dengan baik.

Efektivitas pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada pegawai Direktorat Jendral Pendidikan Islam. Efektivitas pelatihan dianggap mempengaruhi kinerja pegawai

melalui motivasi kerja bahwa efektivitas pelatihan tinggi akan mendorong orang untuk mencerminkan proporsi dalam perilaku mereka dan mengendalikan diri, sehingga menunjukkan disiplin diri. Jadi disini faktor pelatihan dianggap mempengaruhi tampilan suasana yang dinamis. Tanpa semangat kerja yang tinggi maka sulit untuk menciptakan motivasi kerja, karena semangat kerja yang tinggi merupakan premis yang sangat penting untuk membangkitkan motivasi, menyimpulkan bahwa motivasi kerja akan selalu meningkat dengan adanya pelatihan yang teratur, dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Untuk kalangan akademisi

Dengan ditemukannya hasil bahwa kepemimpinan dan efektivitas pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada suatu organisasi, dapat dinyatakan bahwa variabel tersebut memberikan pengaruh, maka penelitian ini dapat menjadi literatur dan referensi teori-teori bagi peneliti selanjutnya.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian, berikut adalah saran yang diajukan pada penelitian ini untuk Direktorat Jendral Pendidikan Islam yaitu sebagai berikut:

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada variabel kinerja pegawai rata-rata terendah terdapat pada pernyataan nomor 9 “Pegawai memiliki inisiatif sendiri memulai tugas yang baru ketika tugas lama telah selesai”, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat pegawai yang belum memiliki inisiatif memulai tugas yang baru ketika tugas lama telah selesai. Sehingga dimasa

yang akan datang perlu diadakan *monitoring* evaluasi terkait tugas yang diberikan kepada pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada variabel motivasi kerja terdapat pada pernyataan nomor 6 “Saya menerima penghasilan yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan”, hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka pegawai akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pada akhirnya dorongan dari dalam maupun dari luar diri seseorang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada variabel efektivitas pelatihan terdapat pada pernyataan nomor 6 “Pelatihan memberikan kesempatan bagi saya untuk meningkatkan kemampuan saya dalam mencapai target”, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat peserta yang belum mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan kemampuan dalam pelatihan. Sehingga dimasa yang akan datang perlu diadakan *monitoring* evaluasi terkait peserta yang belum mendapatkan kesempatan dalam meningkatkan kemampuan yang dimiliki peserta setelah pelatihan.

Berdasarkan hasil penelitian, indikator yang mempunyai nilai terendah pada variabel kepemimpinan terdapat pada pernyataan nomor 2 “Atasan saya menunjukkan cita-cita, keyakinan dan nilai-nilainya”, hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat kurangnya peranan pemimpin dalam mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan bawahannya supaya perilaku bawahan sesuai dengan aturan yang

telah ditetapkan. Dalam mengembangkan organisasi, seorang pemimpin harus mempunyai nilai dan kepercayaan yang jelas dan kuat tentang organisasi yang diinginkan. Pemimpin memiliki kontribusi sebagai pencipta dan membentuk budaya organisasi, karena memiliki kemampuan dan kekuasaan untuk melakukannya. Selain itu, pemimpin memiliki visi dan misi, kemudian memberikan contoh dan menyebarkannya yang kemudian diikuti oleh bawahannya. Ketika hubungan yang saling terbuka dan percaya ini dilakukan maka hal ini merupakan hal yang mendukung penyebaran nilai-nilai dan norma yang ada dalam budaya organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja.