

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

1.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil temuan dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya oleh peneliti, maka terdapat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di Pusat Pendidikan Hukum Ditikumad, berdasarkan hasil perhitungan *Weight Mean Skor* (WMS) memiliki kategori yang Sangat Tinggi dengan nilai rata-rata kepemimpinan sebesar 4.88. dibuktikan juga dengan nilai indikator yang secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata kategori Sangat Tinggi. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Indikator kemampuan mengambil keputusan dengan nilai rata-rata 4.93 yang memiliki beberapa sub-indikator yaitu pimpinan mampu mengambil tindakan yang tepat berdasarkan pertimbangan dan perhitungan yang tepat dalam segala situasi, dan pimpinan mampu memecahkan masalah melalui keputusan yang diambilnya. Kemudian indikator dengan nilai rata-rata terendah adalah indikator perhatian pimpinan pada kesejahteraan pegawai dengan nilai rata-rata 4.78 yang memiliki sub-indikator yaitu pimpinan memperhatikan kenyamanan kerja para pegawai.
2. Kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Hukum Ditikumad, berdasarkan hasil perhitungan *Weight Mean Score* (WMS) memiliki nilai rata-rata sebesar 4.63 yang berarti kinerja pegawai berada dalam kategori Sangat Tinggi dibuktikan juga dengan nilai indikator secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata dengan kategori Sangat Tinggi. Indikator dengan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4.75 (Sangat Tinggi) yaitu indikator kualitas kinerja yang memiliki sub-indikator yaitu melaksanakan pekerjaan sesuai prosedur, teliti dalam melakukan pekerjaan, kesesuaian hasil kerja dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat. Adapun indikator terendah dengan nilai rata-rata sebesar 4.36 (Sangat Tinggi) adalah indikator kemandirian yang memiliki sub-indikator pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan tugas tanpa harus selalu ditekankan oleh pimpinan, pegawai mampu menyampaikan ide/gagasan secara profesional, kemampuan menyelesaikan permasalahan/kendala yang dihadapi ketika bekerja.

3. Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai di Pusat Pendidikan Hukum Ditkumad memiliki korelasi yang kuat dengan pengaruh sebesar 38% dan terbukti signifikan.

1.2.Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja di Pusat Pendidikan Hukum Ditkumad” terdapat implikasi sebagai berikut:

Pada variabel kepemimpinan dan kinerja pegawai masing-masing memiliki nilai rata-rata indikator terendah. Pada variabel kepemimpinan indikator terendahnya berkenaan dengan perhatian pimpinan pada kesejahteraan pegawai sedangkan variabel kinerja pegawai memiliki nilai indikator terendahnya berkenaan dengan kemandirian pegawai. Setelah dianalisis, antara kedua variabel tersebut memiliki pengaruh dan korelasi yang kuat. Di Pusat Pendidikan Hukum Ditkumad tidak seluruh anggota atau pegawai memiliki kemandirian yang setara, akan tetapi terdapat perbedaan pada masing-masing pegawai. Hal tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor. Salah satu faktor yang paling terlihat yaitu karena pengalaman pegawai yang berbeda-beda. Maksudnya, pegawai di pusdikkum ada yang sudah bertahun-tahun menjalankan dinas di lembaga ada juga pegawai baru yang tentunya memiliki pengalaman yang berbeda dengan pegawai lama serta pengetahuan dan kompetensi kinerja mereka belum sebaik dan seterlatih pegawai lama. Maka disinilah peran pimpinan untuk menjalankan peran kepemimpinannya dengan menerapkan gaya kepemimpinan dengan pendekatan yang tepat dan relevan berdasarkan situasi dan kondisi pegawainya. Artinya, pegawai baru belum memiliki tingkat kemandirian seperti pegawai lama maka dari itu, pimpinan perlu memberikan bimbingan yang lebih intens kepada para pegawai baru jika dibandingkan pegawai lama yang memang sudah teruji kompetensinya. Pimpinan bisa memberikan tanggung jawab, tugas dan melibatkan pegawai baru dalam setiap kegiatan dengan tujuan untuk melatih kompetensi dan jiwa tanggung jawab dalam bekerja, dengan begitu secara perlahan akan terbentuklah rasa percaya akan dirinya sendiri dan kompetensinya juga turut meningkat dan harapannya pegawai baru bisa menunjukkan kemandirian dalam bekerja.

1.3. Rekomendasi

1.3.1. Bagi Lembaga

Untuk Lembaga Pusat Pendidikan Hukum Ditkumad berdasarkan pengalaman saya selama melaksanakan penelitian terdapat beberapa rekomendasi yang saya sampaikan:

1. Pimpinan harus memiliki kemampuan analitis yang tinggi untuk menerapkan strategi kepemimpinan yang tepat dan relevan berdasarkan kebutuhan lembaga supaya peran kepemimpinan dapat terlaksana secara efektif dan efisien.
2. Pimpinan perlu memahami teori kebutuhan dan teori kematangan pegawai supaya kesejahteraan dan kemandirian pegawai bisa terpenuhi secara bersamaan serta menerapkan pendekatan dan gaya kepemimpinan yang tepat.
3. Kompetensi dalam bekerja adalah modal utama agar tugas pokok dan fungsi bisa berjalan sebagaimana mestinya, maka dari itu mewujudkan kompetensi kerja yang baik senantiasa harus menjadi perhatian pimpinan. Misalnya dengan memberikan bimbingan sesuai kebutuhan pegawai atau memberikan peluang kepada pegawai dalam mengaktualisasikan dirinya agar semakin berkembang dan kompeten.

1.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik meneliti mengenai Pengaruh peran kepemimpinan terhadap kinerja, sebaiknya lebih banyak mengkaji rujukan-rujukan yang relevan, serta menngkaji kepemimpinan dan kinerja pegawai dari sudut pandang administrasi pendidikan. Selain itu, peneliti selanjutnya senantiasa memperhatikan instrument penelitian dengan baik terkhusus jika menggunakan metode penelitian kuantitatif supaya menilik secara dalam korelasi antara kisi-kisi penelitian dari kedua variabel.