

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dibahas maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa gambaran responden tentang Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang adalah baik.
2. Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja, hal ini berarti semakin baik Kepemimpinan Transformasional pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang, maka Motivasi Kerja Pegawai semakin meningkat.
3. Kompetensi Pegawai, berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini berarti semakin baik Kompetensi Pegawai maka Motivasi kerja semakin meningkat
4. Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja. Hal ini berarti bahwa semakin baik Budaya Organisasi maka Motivasi kerja semakin meningkat
5. Kepemimpinan Transformasional, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti apabila semakin baik Kepemimpinan Transformasional maka kinerja pegawai akan meningkat.

6. Kompetensi Pegawai, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti apabila semakin baik Kompetensi Pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.
7. Budaya Organisasi, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti apabila semakin baik Budaya Organisasi maka Kinerja Pegawai semakin meningkat.
8. Motivasi Kerja, berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti apabila semakin tinggi Motivasi Kerja maka Kinerja Semakin meningkat.
9. Motivasi kerja mampu memediasi pengaruh Kepemimpinan Transformasional, terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika Motivasi kerja semakin baik, maka akan semakin besar pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai
10. Motivasi kerja memediasi pengaruh, Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika Motivasi kerja semakin baik, maka akan semakin besar pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.
11. Motivasi kerja memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja pegawai. Hal ini berarti jika Motivasi kerja semakin baik, maka akan semakin besar pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai.
12. Nilai koefisien determinasi (R^2) menunjukkan bahwa kemampuan variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi menjelaskan variabel Kinerja Pegawai dalam penelitian ini adalah sebesar 90.5% Selanjutnya, kemampuan variabel Kepemimpinan

Transformasional, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi menjelaskan variabel Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 91.6 %.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka disarankan kepada manajemen Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang beberapa hal sebagai berikut :

- a. Meningkatkan motivasi kerja dengan cara memberikan semangat dan dukungan kepada pegawai untuk lebih mencintai pekerjaan yang ditekuni. Seperti menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, Selain itu pegawai juga tidak diperbolehkan menunda nunda pekerjaan yang ada.
- b. Instansi perlu mempertimbangkan konsep kerja yang baik sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan sepenuh hati sesuai dengan prosedur dan standar kinerja dalam organisasi.
- c. Instansi perlu menerapkan sistem pemberian reward bagi pegawai yang mempunyai kinerja yang baik berupa promosi jabatan atau kesempatan untuk mengikuti diklat – diklat teknis maupun diklat manajerial.
- d. Menerapkan pola Kepemimpinan Transformasional bagi pimpinan pada Kantor Kesyahbandaraan dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang agar Visi dari organisasi bisa mencapai target sesuai dengan sasaran capaian kinerja tahunan.
- e. Pimpinan lebih profesional dan realistis dalam pembagian tugas pada sasaran kerja pegawai pada setiap awal Tahun agar target tahunan dalam dari masing – masing pegawai dapat tercapai sesuai dengan target yang telah dibuat setiap tahunnya.

- f. Meningkatkan Budaya Organisasi, terutama pada penerapan kebiasaan budaya kerja yang baik semisalkan perhatian atau kesadaran diri dari para pegawai akan kebersihan ruangan kerja, disiplin waktu kerja pada saat masuk maupun pulang kerja sehingga target dalam sasaran kerja dari Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Kupang dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.
- g. Berkaitan dengan adanya pengaruh yang signifikan dari variabel Motivasi kerja, Kepemimpinan Transformasional, Kompetensi Pegawai dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai, maka ketiga variabel tersebut perlu menjadi perhatian lembaga agar dapat tingkatkan sehingga target kinerja pegawai dapat tercapai. Ketiga variabel ini tidak hanya berdiri sendiri, namun perlu didukung dengan variabel lain yang juga akan meningkatkan kinerja pegawai, seperti: dukungan manajemen, sanksi, kecerdasan emosional, dll.
- h. Untuk peneliti yang akan meneliti mengenai kinerja pegawai, disarankan agar mengikutsertakan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti : disiplin kerja, pelatihan dan komitmen pegawai.