

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. kesimpulan untuk Variabel X (Gaya Kepemimpinan) di Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur:

Tingkat Penerapan Sangat Tinggi: Secara keseluruhan, variabel Gaya Kepemimpinan di Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur berada dalam kategori Sangat Tinggi dengan total skor sebesar 1.849 dan nilai rata-rata 125.

Indikator Dominan: Pernyataan bahwa "Pimpinan menunjukkan kepercayaan pada kemampuan pegawai untuk mencapai target yang tinggi" mendapatkan nilai tertinggi (rata-rata 125). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan telah memberikan dukungan dan keyakinan yang kuat kepada bawahan dalam menyelesaikan pekerjaan mereka.

Aspek yang Perlu Ditingkatkan: Indikator dengan nilai terendah adalah "Pimpinan selalu memiliki sifat empati untuk mengetahui perasaan dari pegawainya" (rata-rata 110). Hal ini menandakan adanya ruang untuk meningkatkan aspek kenyamanan emosional dan pemahaman terhadap kebutuhan personal pegawai.

Karakteristik Kepemimpinan: Gaya kepemimpinan yang diterapkan cenderung Demokratis, di mana pimpinan melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan,

memberikan arahan yang jelas, serta mampu mengendalikan emosi dengan profesional bahkan di bawah tekanan.

Pengaruh Signifikan terhadap Variabel Y: Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y).

Setiap peningkatan satu unit pada kualitas Gaya Kepemimpinan diprediksi akan meningkatkan Motivasi Kerja sebesar 0,600 unit.

Hasil uji t menunjukkan nilai t-hitung (3,615) lebih besar dari t-tabel (1,679) dengan nilai signifikansi 0,001 ($< 0,05$).

Kontribusi Pengaruh: Gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 28,4% terhadap variasi motivasi kerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kesimpulan untuk Variabel Y (Motivasi Kerja) di Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur:

Tingkat Motivasi Sangat Tinggi: Secara keseluruhan, variabel Motivasi Kerja berada dalam kategori Sangat Tinggi dengan total skor sebesar 1.716 dan nilai rata-rata 114.

Indikator Dominan (Inisiatif Pengembangan Diri): Pernyataan "Saya secara teratur mencari peluang untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan demi mencapai prestasi yang lebih tinggi" memperoleh nilai tertinggi dengan rata-rata 144.

Hal ini menunjukkan adanya komitmen kuat dan kesadaran mandiri dari pegawai untuk terus berkembang demi kemajuan karier.

Aspek yang Perlu Ditingkatkan (Inisiatif Proaktif): Indikator dengan nilai terendah (rata-rata 104) adalah pernyataan "Saya secara aktif mencari saran untuk meningkatkan kualitas hasil kerja saya, melampaui standar minimal yang diminta". Ini mengindikasikan bahwa meski pegawai memiliki disiplin tinggi, masih kurang adanya inisiatif untuk mencari umpan balik secara mandiri guna melampaui standar kerja minimal.

a. Karakteristik Motivasi Pegawai:

1. Pegawai memiliki rasa tanggung jawab yang besar dan berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap tugas.
2. Terdapat motivasi yang tinggi untuk mengambil tanggung jawab tambahan jika terdapat peluang kemajuan karier yang jelas.
3. Hubungan kerja yang harmonis antar rekan kerja turut mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

b. Dipengaruhi secara Signifikan oleh Gaya Kepemimpinan: Motivasi kerja pegawai terbukti dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh gaya kepemimpinan (Variabel X).

1. Penerapan gaya kepemimpinan demokratis yang melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan dan komunikasi yang jelas meningkatkan motivasi kerja secara nyata.

2. Setiap peningkatan kualitas gaya kepemimpinan diprediksi akan meningkatkan motivasi kerja sebesar 0,600 unit.

c. Faktor Penentu Lainnya: Gaya kepemimpinan memberikan pengaruh sebesar 28,4% terhadap motivasi kerja. Sementara itu, 71,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini, seperti lingkungan kerja, kompensasi, pengembangan karier, atau faktor internal individu.

Hasil yang diperoleh dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Gaya kepemimpinan demokratis yang diterapkan pada Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur terbukti meningkatkan motivasi kerja pegawai. Di mana, pegawai yang merasa dilibatkan dalam proses pengambilan keputusan, mendapatkan komunikasi yang jelas, serta merasakan perhatian terhadap kebutuhan mereka cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

6.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang dijelaskan pada BAB sebelumnya, adapun saran dari peneliti sebagai berikut:

1. Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur

Penting bagi organisasi untuk terus mengembangkan pelatihan kepemimpinan yang lebih adaptif dan berorientasi pada kebutuhan pegawai guna menciptakan

lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Di tengah modernisasi, tuntutan pekerjaan yang semakin meningkat dan sistem kerja yang diharapkan lebih dinamis maka perlu memperhatikan kesejahteraan pegawai. Namun, walaupun demikian, ketegasan akan kebijakan masih harus diprioritaskan sehingga pegawai tetap disiplin dan merasa setara satu sama lainnya. Pendekatan ini diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja di lingkungan Kantor Satpol PP Provinsi Nusa Tenggara Timur.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya lebih mengeksplor lagi variabel-variabel lainnya selain gaya kepemimpinan karena dalam penelitian ini masih ada sekitar 81% variabel lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai.