

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Hasil temuan teoritis dan empiris dari hasil penelitian terhadap pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Ham menggunakan metode SPSS untuk menguji hipotesa penelitian, dapat disimpulkan beberapa hal :

1. Inovasi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai.

Hal ini menunjukkan bahwa apabila Inovasi ditingkat maka akan mengakibatkan Kinerja Pegawai akan meningkat juga. Hasil ini berarti manajemen organisasi lebih meningkatkan inovasi struktur (Kinerja kreatif seorang pegawai diperkaya saat suatu struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas) agar meningkatkan kemampuan pegawai untuk menyesuaikan perubahan yang ada (adaptif).

2. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa perbaikan Kepemimpinan Transformasional yang semakin baik akan mengakibatkan Kinerja Pegawai juga semakin juga baik. Hasil ini berarti manajemen organisasi harus mendorong pemimpin dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dalam hal daya inovatif agar meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan perubahan yang ada (adaptif)

3. Kompetensi berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai, hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi berpengaruh terhadap meningkatnya Kinerja Pegawai. Hasil ini berarti manajemen organisasi untuk lebih mendorong sifat/karakteristik kepribadian pegawai agar meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyesuaikan perubahan yang ada (adaptif).

4. Terdapat pengaruh langsung positif Inovasi terhadap Kompetensi hal ini bahwa apabila inovasi ditingkatkan maka Kompetensi akan meningkat juga. Hasil ini berarti manajemen organisasi perlu untuk peningkatan inovasi struktur (Kinerja kreatif seorang pegawai diperkaya saat suatu

struktur organisasi secara eksplisit mendukung kreatifitas) agar meningkatkan sifat/karakteristik pegawai.

5. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh langsung positif terhadap Kompetensi hal ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan yang semakin baik mengakibatkan Kompetensi juga semakin baik. Hasil ini berarti manajemen organisasi perlu menerapkan pemimpin transformasional yang inovatif untuk meningkatkan sifat/karakteristik pegawai.
6. Inovasi berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi, hal ini berarti apabila Inovasi ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan semakin tinggi, melalui Kompetensi. Hasil ini berarti manajemen organisasi harus memperhatikan peningkatan inovasi struktur sekaligus peningkatan sifat/karakteristik pegawai bila ingin meningkatkan kinerja pegawai dalam hal cepat menyesuaikan perubahan melalui kompetensi.
7. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara tidak langsung positif terhadap Kinerja Pegawai melalui Kompetensi, artinya apabila Kepemimpinan Transformasional ditingkatkan dan melalui Kompetensi yang juga ditingkatkan maka Kinerja Pegawai akan semakin meningkat. Hasil ini berarti manajemen organisasi harus memperhatikan kepemimpinan transformasional inovatif sekaligus sifat/karakteristik pegawai bila ingin meningkatkan kinerja pegawai yang adaptif terhadap perubahan.

5.2 Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat indikator-indikator yang memiliki nilai tertinggi yang mampu mewakili konstruksinya. Indikator-indikator tersebut mewakili setiap variabel pada level individual, kelompok, dan organisasional sehingga peningkatan kinerja pegawai mempunyai implikasi dan dapat dilakukan oleh organisasi Kementerian Hukum dan HAM dengan upaya-upaya yang dijelaskan dibawah ini yaitu :

1. Inovasi mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai

dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kompetensi, maka dibutuhkan peningkatan inovasi.

Untuk meningkatkan inovasi dapat dilakukan dengan cara:

- a. meningkatkan inovasi pada struktur. Meningkatkan inovasi struktur dengan cara mengakomodir inovasi yang diciptakan oleh pegawai agar dapat menjadi salah satu unsur penting dalam karir pegawai tersebut melalui kebijakan yang mendukung kreativitas pegawai bisa dengan pemberian penghargaan ataupun sistem operasional yang mendukung.
 - b. Meningkatkan inovasi pada struktur dilakukan dengan sistem penilaian kinerja pegawai yang mengakomodir inovasi sebagai prestasi kerja pegawai sehingga menjadi bagian databases jejak rekam prestasi yang dapat mendukung karir pegawai.
2. Kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai dan pengaruh tidak langsung melalui kompetensi. Untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional dapat dilakukan dengan cara:
- a. Meningkatkan daya inovatif pemimpin melalui memberikan metode kerja yang baru dan petunjuk kerja yang lebih efisien. Pemimpin pada unit pusat atau pun kantor wilayah memberikan cara kerja dengan metode kerja baru kepada bawahannya, misalnya pada pekerjaan yang bersifat administrative agar lebih efisien dapat dibimbing oleh pemimpin dengan membuat sistem standar alur prosedur pekerjaan mulai dari awal hingga akhir pekerjaan.
 - b. Meningkatkan daya inovatif pemimpin melalui pemanfaatan sepenuhnya aplikasi-aplikasi berbasis computer atau atau sistem informasi lainnya dalam tugas kerja sehari-hari. Pemimpin dapat mencontohkan dan menunjukkan aplikasi yang dapat digunakan untuk pekerjaan tugas seperti penyimpanan data, memanfaatkan aplikasi penyimpanan data base pada aplikasi di notebook dan computer seperti cloud ataupun google drive sehingga arsip data

tersimpan rapih dan udah untuk disajikan manakal dibutuhkan pimpinan.

3. Kompetensi mempunyai pengaruh langsung positif terhadap kinerja pegawai. Untuk meningkatkan kompetensi dapat dilakukan dengan mengembangkan sifat/karakteristik pegawai dengan cara :
 - a. Meningkatkan karakteristik pegawai melalui komitmen untuk bekerja sesuai dengan kode etik organisasi . Meningkatkan komitmen pegawai dapat dilakukan pada awal tahun melalui perjanjian kinerja pegawai yang didokumentasikan dan dipublikasikan melalui saluran media informasi.
 - b. Melakukan peningkatan karakteristik pegawai dengan mengubah *mind set* sebagai pegawai negeri sipil yang memberikan pelayanan masyarakat dengan cepat dan efisien. Mengubah *mind set* pegawai antara lain dengan diberikan training oleh motivator atau dimulai dengan merubah sistem *lay out* ruang kerja yang lebih terbuka.

5.3 Rekomendasi

a. Saran Akademis

Penelitian ini lebih mengungkap pengaruh inovasi, kepemimpinan transformasional dan kompetensi terhadap kinerja pegawai. Terkait dengan keterbatasan waktu dan referensi dalam konteks pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, penelitian yang akan datang diharapkan dapat meneliti variable bebas lainnya terutama variable kompetensi sebagai variable intervening dimana hasil perhitungannya, pengaruhnya memiliki nilai yang sangat kecil

b. Saran Praktis

1. Organisasi disarankan untuk memperhatikan inovasi sumber daya manusia antara lain pegawai diberikan pelatihan teknis cara mengoperasikan alat kerja berbasis teknologi sistem informasi dikarenakan perubahan birokrasi yang semula konvensional menjadi serba digital. Pegawai juga diberikan pengembangan kapasitas melalui seminar agar mengetahui dan memahami cara

bekerja melayani masyarakat dalam kondisi era 4.0 yang dituntut serba cepat.

2. Organisasi disarankan untuk para pemimpinnya menjadi pemimpin yang transformasional dengan lebih mengimplementasikan instruksi kerja yang komunikatif dengan cara lisan menjelaskan arah kebijakan organisasi menuju birokrasi digital saat ini dan menjelaskan fungsi kinerja pegawai dan mengajak pegawai untuk focus pada pelayanan masyarakat.
3. Organisasi disarankan untuk memperhatikan kompetensi konsep diri pegawai agar dapat bekerja sesuai target waktu sehingga menjadi pegawai yang dipercaya serta memperoleh kompetensi sesuai yang dipersyaratkan dalam tugasnya serta sesuai dengan standar jabatannya sebagaimana peraturan perundangan yang berlaku. Pengembangan kompetensi pegawai dalam hal konsep diri tersebut antara lain dilakukan dengan diberikan pekerjaan yang lebih tinggi level tingkat kesulitannya, dan membuat standar kompetensi teknis sesuai dengan yang dipersyaratkan.
4. Organisasi disarankan untuk memperhatikan kualitas dan inisiatif pegawai dalam melakukan kinerjanya, didorong agar pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik tanpa bimbingan dan arahan dari atasan atau rekan kerja serta mendorong inisiatif pegawai dalam hal mencari solusi menghadapi kendala saat melakukan tugasnya. Mendorong kualitas pegawai dan inisiatif pegawai dapat dilakukan saat me-review pemberian nilai mutu dan scoring 6 bulan sesudah berjalan atau 1 tahun sebelumnya pada e-form aplikasi penilaian kinerja pegawai, pegawai diajak berdiskusi terhadap capaian kinerjanya yang dinilai masih kurang dalam hal kualitas dan inisiatif.
5. Organisasi menyusun dan mengimplementasikan penilaian kinerja pegawai dengan menambahkan indikator Inovasi sebagai indikator pada sistem penilaian kinerja pegawai yang sudah ada sebelumnya.

Hasil penelitian ini disarankan dapat digunakan sebagai bahan introspeksi atau pembandingan bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai

