

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif setiap variabel, hasil analisis menunjukkan bahwa :
 - a. Variabel Kinerja Pegawai berada pada klasifikasi tinggi karena memiliki total nilai sebesar 634 yang berada pada interval 630 - 689. Berarti Kinerja Pegawai dapat dinilai Baik.
 - b. Variabel Motivasi berada pada klasifikasi tinggi berdasarkan total nilai yang didapat sebesar 655 yang berada pada interval 630-689. Berarti dapat dinilai Baik.
 - c. Variabel Kepemimpinan berada pada klasifikasi tinggi karena total perhitungan nilai sebesar 642 yang berada pada klasifikasi 630 - 689. Berarti dapat dinilai Baik.
 - d. Variabel Pengawasan berada pada klasifikasi tinggi karena total perhitungan nilai sebesar 642 yang berada pada klasifikasi 630 - 689. Berarti dapat dinilai Baik.
2. Hasil analisis Regresi Berganda, menunjukan bahwa :
 - a. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.

- b. Secara parsial Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.
- c. Secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel bebas yakni variabel Motivasi, Kepemimpinan dan Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.
- d. 86.7% Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel motivasi, kepemimpinan dan pengawasan. Sisanya 13.3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa hal yaitu:

1. Kepada pihak Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.

Demi menunjang pelaksanaan tugas dan fungsi dalam rangka peningkatan Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang maka hendaknya tetap mempertahankan variabel independen yakni motivasi, kepemimpinan dan pengawasan yang sudah berjalan dengan baik, selanjutnya lebih ditingkatkan lagi agar Kinerja Pegawai lebih meningkat demi mencapai tujuan dan sasaran dari Kantor Unit Pelaksana Teknis Pendapatan, Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Provinsi Nusa Tenggara Timur Wilayah Kabupaten Kupang.

2. Kepada para pembaca agar dapat menggunakan skripsi ini sebagai bahan referensi dan pengembangan-pengembangan penelitian lebih lanjut dengan masalah yang sama.
3. Disarankan juga kepada peneliti lain yang ingin melakukan kajian atau penelitian terhadap kinerja pegawai, perlu melihat variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara, tahun 2006, *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia*, penerbit PT. Refika Aditama
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Arikuto, S, 2010, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Edisi Revisi), Rineka Cipta, Jakarta
- Bacal, R, 2005, *Performance Management*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Brahmasari, Ida Ayu, dan Superayetno, Agus. 2008. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan kerja Karyawan Serta dampaknya Pada Perusahaan*. Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Bohari, 1992, *Pengawasan Keuangan Negara*, Rajawali Press, Jakarta
- Cahyono, Budhi dan Suharto, 2005, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Sumber Daya Manusia*, JRBI Vol. 1, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Pengaruh Faktor Motivasi terhadap Prestasi Kerja*. BPFE, Yogyakarta
- Hamalik, Oemar, 2005. *Perencanaan Pengajaran Berdasarkan Pendekatan Sistem*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*, Bumi Aksara, jakarta.
- Imam, Moejiono, 2002, *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, UII Presss, Yogyakarta
- Indriyo, Gitosudarmo, dan Sudita, Nyoman, 1997, *Perilaku Keorganisasian*, Edisii Pertama, BPFE, Yogyakarta.
- Kartono, Kartini, 2010, *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo Perkasa, Jakarta

- Mahsun, (2013), *Pengukuran kinerja sektor publik*, universitas gajah mada yogyakarta.
- Muchsan,1992, *Sistem Pengawasan Terhadap Perbuatan Aparat Pemerintah dan Peradilan Tata Usaha Negara di Indonesia*, Liberty, Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari, 2010. *Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Kinerja*. Prenadamedia Group, Jakarta.
- Nawawi, Hadari, 2006. *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*. Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- P. Siagian, Sondang, 2002, *Kepemimpinan Organisasi dan Perilaku Adminitrasi*, Penerbit Gunung Agung, Jakarta.
- Rivai, Veitzal, 2003, *Manajemen Sumber Daya manusia Untuk Perusahaan*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Riduan, 2004, *Metode dan Teknik Menyusun Tesis*, ALFABETA, Bandung
- Simanjuntak, Payaman J. 2005. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Siswanto, Bedjo, 2006, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sutarto,1998, *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi Negara*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Sugiyono, 2012, *Memahami Penelitian Kualitatif*, ALFABETA, Bandung
- Sugiyono, 2011, *Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*, ALFABETA, Bandung

