

## **BAB VI**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka kesimpulannya adalah:

1. Nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 834 dan digolongkan pada klasifikasi sangat tinggi karena nilai tersebut berada di antara klasifikasi 828,1-900. Ini memperlihatkan bahwa Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dinilai Sangat Baik.
2. Total nilai variabel Kepemimpinan sebesar 829 dan digolongkan pada klasifikasi sangat tinggi karena nilai diantara klasifikasi : 828,1-900. Ini mau memperlihatkan bahwa Pengawasan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dinilai Baik.
3. Total nilai variabel Motivasi sebesar 829 dan digolongkan pada klasifikasi sangat tinggi karena nilai berada diantara klasifikasi : 828,1-900. Ini mau memperlihatkan bahwa Pengawasan pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dinilai Baik.
4. Total nilai variable Pengawasan sebesar 786 dapat digolongkan pada klasifikasi tinggi karena nilai berada diantara klasifikasi :756,1-828. Ini mau memperlihatkan bahwa Pengawasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dinilai Baik.
5. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan.
6. Variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan.
7. Secara parsial Pengawasan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan.

8. Secara bersama-sama atau simultan, ketiga variabel bebas yakni variabel Kepemimpinan, Motivasi dan Pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan.
9. 77.0% Kinerja Pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dapat dijelaskan dengan menggunakan variabel pengawasan, budaya organisasi dan motivasi kerja. Sisanya 23% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian maka dapat disarankan beberapa hal:

1. Kepada pihak Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan:
  - a. Perlu mempertahankan secara bersama-sama variabel-variabel tersebut yakni: (Kepemimpinan, Motivasi dan pengawasan), karena variabel-variabel tersebut sangat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan.
2. Disarankan kepada penelitian lain yang ingin melakukan penelitian tentang kinerja, perlu melihat variabel lainnya yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini, karena masih terdapat 23% variabel lainnya yang dapat menjelaskan pengaruh variabel lain tersebut terhadap kinerja. Dengan adanya penelitian lanjutan, akan memperkaya pihak Kantor Inspektorat Kabupaten Timor Tengah Selatan dalam peningkatan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ayu dan Suprayetno, (2008), *Pengaruh Motivasi Kerja*, Universitas Diponegoro, Jakarta.
- Bonne, kurtz, (1984), *principles of management*, New York: Random House, Malang.
- Bacal, (2005), *Performance Management*, PT. Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Effendy, (1989), *Metode Penelitian Survey*, LP3S, Jakarta.
- Cahyono, Suharto, (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja*,JRBI, Yogyakarta.
- Gitosudarmo, Sudita, (1997), *Perilaku Keorganisasian*, Erlangga, Jakarta.
- Hasibuan, (2007), *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi), Bumi Aksara, jakarta.
- Handoko, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani, (2001), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya*, Andi, kedua, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2009). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Pemikiran dan Produktifitas*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hoyt, Terry (dalam Kartono, 2003), *Leadership*, PT. Gramedia, Jakarta.
- Lohman, (2003), Tersedia [online] [mohmahsun.blogspot.com/2011/04/indikator kinerja](http://mohmahsun.blogspot.com/2011/04/indikator_kinerja).
- Mahsun, (2013), *Pengukuran kinerja sektor publik*, universitas gajah mada yogyakarta.
- Moehariono, (2009), *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Ghalia Indonesia, Bandung.
- Mahsun, Mohamad, (2006), *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*, BPFE, Yogyakarta.
- Moejiono, (2002), *Kepemimpinan dan Keorganisasian*, ULL. Press, Yogyakarta.
- Maslow, Abraham. (2003), *Motivasi dan Kepribadian*, Midas Surya Grafindo, Jakarta.
- Nawawi, Martini, (2004), *Kepemimpinan Yang Efektif*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Norman, (1991), *service management*, Wiley dan Son, Chicester, England.
- Prabu, (2003), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, PT. Raja Grafindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen P. Dan Judge, (20008), *Perilaku Organisasi Edisi ke-2*, Salemba Empat, Jakarta.

- Robbins, Stephen, (2001), *Perilaku Organisasi*, Jilid 1 Edisi 8, PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Ridwan, (2004), *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Erlangga, Jakarta.
- Siagian, (1994), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rhineka, Jakarta
- Siduta, (1997), *Perilaku Keorganisasian*, Alfabeta, Yogyakarta.
- Sugiyono, (2003), *Metode Penelitian Administrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Simamora, (2003), *Penilaian Kinerja dalam Manajemen Perusahaan*. Gramedia Pustaka.  
Jakarta.
- Young, (dalam Kartono, 2004), *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.