

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis dapat menarik kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Pengawasan melekat yang dilakukan di Pusat Pengembangan Dan Pemberdayaan Pendidik Dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam (PPPPTK IPA) tergolong sangat baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel X (pengawasan melekat) adalah sebesar 4,04.
2. Kinerja staf administrasi di PPPPTK IPA tergolong baik. Hal ini diketahui berdasarkan hasil perhitungan *Weighted Means Score*, skor rata-rata yang diperoleh oleh variabel Y (kinerja staf administrasi) adalah sebesar 3,97.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan melekat (variabel X) terhadap kinerja staf administrasi (variabel Y) di PPPPTK IPA tergolong cukup kuat. Hal ini dapat digambarkan dari perolehan angka koefisien korelasi sebesar 0,46. Pengawasan melekat memberikan kontribusi sebesar 21,16 % dalam peningkatan kinerja staf administrasi dan 78,84 %

Dian Rusdiana, 2012

Pengaruh Pengawasan Melekat Terhadap Kinerja Staf Administrasi di Pusat Pengembangan dan Pemberdayaan Pendidik dan Tenaga Kependidikan Ilmu Pengetahuan Alam

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

dipengaruhi oleh faktor lain, seperti sumber daya, penghargaan, struktur, dan *job design*.

B. Saran

Berdasarkan hasil temuan penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pengawasan melekat di PPPPTK IPA berada dalam kategori sangat baik. Sementara itu untuk kinerja staf administrasi berada dalam kategori baik. Namun peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang didasari dari hasil penelitian yang bermanfaat bagi lembaga, yaitu sebagai berikut:

1. Saran terhadap implementasi pengawasan melekat

Secara keseluruhan implementasi pengawasan melekat di PPPPTK IPA sudah tergolong sangat baik, namun masih ada kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan oleh pemimpin yaitu terdapat dalam indikator pemantauan, dalam hal ini pimpinan masih kurang optimal dalam memantau hubungan kerjasama pegawai dengan pihak eksternal (di luar) organisasi.

Hubungan kerjasama yang dijalin dengan pihak di luar lembaga mutlak diperlukan, salah satunya yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik. Menurut Effendy (1989: 214) mengemukakan mengenai tujuan komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi, yaitu:

Komunikasi di suatu organisasi yang dilakukan pimpinan, baik dengan para karyawan maupun dengan khalayak yang ada kaitannya dengan organisasi, dalam rangka pembinaan kerja

sama yang serasi untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi.

PPPPTK IPA sebagai lembaga diklat tentunya membutuhkan instansi lain dalam kegiatan-kegiatan tertentu, agar kegiatan yang dilakukan dapat berjalan dengan baik. Untuk itu, penting bagi pimpinan dalam memantau setiap kerjasama yang dilakukan oleh bawahannya, agar hubungan kerjasama yang telah terjalin dapat terus berjalan.

2. Saran terhadap implementasi kinerja staf administrasi

Secara keseluruhan implementasi kinerja staf administrasi di PPPPTK IPA sudah tergolong baik, namun masih terdapat kekurangan dan kelemahan yang harus diperbaiki dan ditingkatkan. Adapun kekurangan dan kelemahan yang harus ditingkatkan oleh staf administrasi yaitu terdapat dalam indikator inisiatif, dalam hal ini staf administrasi masih kurang optimal dalam memberikan masukan ide atau gagasan bagi kemajuan lembaga.

Dalam melakukan setiap pekerjaan pegawai harus menggunakan setiap kemampuan yang dimiliki, baik berupa tenaga, ide atau gagasan maupun materi. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Samsudin (2005: 159) mengartikan kinerja sebagai “tingkat pelaksanaan tugas yang dapat dicapai seseorang, unit atau divisi dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan.”

Oleh karena itu, pegawai diharapkan untuk dapat lebih berkontribusi kepada lembaga, dimana kontribusi pegawai tidak hanya berfokus kepada pelaksanaan pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggungjawabnya, namun diharapkan pegawai juga dapat berkontribusi dalam memberikan ide atau gagasannya untuk kemajuan lembaga.

