



BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Pada bagian ini akan diuraikan mengenai kesimpulan, Implikasi dan Rekomendasi yang diperoleh setelah penelitian selesai dilaksanakan. Adapun kesimpulan, implikasi dan rekomendasi yang dimaksud adalah sebagai berikut :

A. Kesimpulan

Setelah penelitian selesai dilaksanakan, maka diperoleh kesimpulan bahwa *pertama*, hipotesis penelitian yang berbunyi: "ada pengaruh yang positif dan signifikan dari penilaian dalam pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai". Hal tersebut diperkuat oleh hasil koefisien korelasi 0,566 dengan koefisiensi determinasi 31,9%. *Kedua*, hipotesis penelitian yang berbunyi: "ada pengaruh yang positif dan signifikan dari pembinaan dalam pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai". Hal tersebut diperkuat oleh hasil korelasi 0,775 dengan koefisien determinasi 60,00%. Ketiga, dari hasil perhitungan maka dapat disimpulkan bahwa nilai $R = 0,778$ dengan koefisien determinasi 0.605 atau 60,5%. Artinya indeks korelasi pengaruh penilaian dan pembinaan dalam pengawasan melekat terhadap kinerja pegawai adalah 0,778 dengan determinasinya 60,5% atau dengan kata lain kinerja pegawai ditentukan secara bersama-sama oleh penilaian

dan pembinaan dalam pengawasan melekat sebesar 60,5% selebihnya ditentukan oleh faktor lain.

Untuk lebih jelasnya, di bawah ini disebutkan kesimpulan per masalah sebagaimana dinyatakan dalam Bab I, yaitu :

1. Gambaran Penilaian dalam Pengawasan

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel X1 sebesar 74,2 atau 67,45% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori rendah menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa penilaian dalam pengawasan melekat berada pada taraf rendah.

2. Gambaran Pembinaan Dalam Pengawasan Melekat

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel X2 sebesar 67,4 atau 61,27% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori rendah menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa pembinaan dalam pengawasan berada pada taraf rendah.

3. Gambaran Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh rata-rata variabel Y sebesar 65,3 atau 59,36% dari skor idealnya. Harga ini pada kategori rendah menurut klasifikasi yang telah ditetapkan dan dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai berada pada taraf rendah.

B. Implikasi

Dari beberapa kesimpulan di atas maka dapat dikemukakan beberapa implikasi sebagai berikut:

1. Bahwa kinerja pegawai banyak ditentukan oleh faktor pembinaan pegawai oleh atasan langsung dalam konteks pengawasan. Implikasi ini tidak berarti mengabaikan faktor lain seperti penilaian dalam pengawasan tetapi lebih mengingatkan pada fungsi atasan langsung sebagai Pembina kinerja pegawai.
2. Berdasarkan kesimpulan gambaran umum mengenai rendahnya penilaian dan pembinaan dalam pengawasan melekat serta kinerja adalah kenyataan yang harus direspon sedini mungkin. Kemungkinan terjadinya hal tersebut karena merger antara dua instansi belum disertai dengan peningkatan efektivitas kinerja pegawai.
3. Bagi penelitian lanjutan, dalam kondisi tersebut diatas (point 2) maka perlu dilakukan beberapa pengembangan model pembinaan kinerja pegawai melalui atas langsung.

C. Rekomendasi

1. Dari hasil penelitian diketahui bahwa penilaian dan pembinaan dalam pengawasan melekat secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai. Walaupun dalam kategori gambaran umumnya ketiga variabel tersebut rendah, namun keterkaitannya significant.

Karena itu disarankan bagi pimpinan Kantor Dinas Pendidikan melakukan pengawasan melekat dalam keseharian pekerjaannya bersama-sama staf dalam pendekatan yang lebih professional, bukan pendekatan birokrasi.

2. Bahwa kinerja itu ditentukan oleh pengawasan melekat merupakan kesimpulan yang mempunyai basis konseptual yang kuat. Karena itu, operasionalisasi pengawasan di lapangan perlu memperhatikan paling tidak 3 hal, yaitu (1) prosedur/mekanisme pengawasan yang disepakati bersama, (2) hasil pengawasan berorientasi ke depan sebagai alat perbaikan diri; (3) mempergunakan pendekatan human relation yang handal.
3. Untuk Penelitian selanjutnya disarankan meneliti variabel lain yaitu variabel gaya kepemimpinan pengaruhnya terhadap kinerja kemudian dikomparasikan dengan pengaruh pengawasan melekat.

