

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikumpulkan dari bab sebelumnya, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Cogok. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung < ttabel yaitu $0,262 < 2.20099$, serta nilai signifikansi $0,798 > 0,05$. Besarnya pengaruh secara parsial antara Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok adalah $0,6478\%$.
2. Variabel Pengawasan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Cogok. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung < ttabel yaitu $(-0,171) < 2.20099$, serta nilai signifikansi $0,867 > 0,05$. Besarnya pengaruh secara parsial antara Pengawasan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok adalah $0,2592\%$
3. Variabel Pengembangan Karir tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Tanah Cogok. Hasil penelitian menunjukkan nilai thitung < ttabel yaitu $0,262 < 2.20099$, serta nilai signifikansi $0,799 > 0,05$. Besarnya pengaruh secara parsial antara Pengawasan terhadap Kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok adalah $0,792\%$
4. Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pengembangan Karir secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat

Tanah Cogok. Hal ini terbukti dari nilai t_{hitung} adalah 0,064 dimana $t_{hitung} < t_{tabel}$ $0,064 < 3.59$ serta dengan nilai signifikansi $0,978 > 0,05$. Besarnya pengaruh kepemimpinan, pengawasan, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok adalah sebesar 1,7%. Sedangkan sisanya ($100\% - 1,7\% = 98,3\%$) dapat dipengaruhi dari variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan yang telah dikemukakan, berikut ini beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok :

1. Kinerja pegawai Kantor Camat Tanah Cogok sudah masuk dalam kategori baik dengan nilai rata-rata variabel 4,40 dan TCR 88,11%, maka dari itu Camat pada Kantor Camat Tanah Cogok perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi Kepemimpinan, Pengawasan, dan Pengembangan Karir agar kinerja para pegawai dapat meningkat pada Kantor Camat Tanah Cogok.
2. Kepemimpinan pada Kantor Camat Tanah Cogok juga sudah baik, dengan nilai rata-rata variabel 4,24 dan TCR 85,05. Namun perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator Kemampuan Mendengarkan Saran, yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menyampaikan saran, serta mampu menerima saran tersebut dengan senang hati, dan menjadikan

saran tersebut sebagai pertimbangan dalam pengambilan keputusan untuk langkah selanjutnya.

3. Pengawasan pada Kantor Camat Tanah Cogok juga masuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata variabel 4,27 dan TCR 85,43%. Namun perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator Pencocokan Sesuai Keadaan, yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan lagi pengawasan pada Kantor Camat Tanah Cogok, melakukan observasi serta pengawasan sesuai dengan prosedur.
4. Begitu pun dengan Pengembangan Karir pada Kantor Camat Tanah Cogok juga sudah termasuk dalam kategori baik, dengan nilai rata-rata variabel 4,32 dan TCR 86,56%. Namun perlu ditingkatkan lagi terutama pada indikator Masa Kerja, yang memperoleh nilai rata-rata terendah. Hal ini dapat dilakukan dengan cara mempertimbangkan masa kerja pegawainya karena semakin lama bekerja maka akan semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai, serta usia dapat mempengaruhi status pekerjaan.