

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1 Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesa pada bab terdahulu, dapat disimpulkan sebagai berikut :

- a. Berdasarkan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap pemberdayaan. Artinya jika pengawasan semakin baik maka pemberdayaan akan lebih baik.
- b. Berdasarkan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap pemberdayaan. Artinya jika kompetensi baik maka pemberdayaan akan baik pula.
- c. Berdasarkan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa pengawasan memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja. Artinya jika pengawasan baik maka kinerja akan baik pula.
- d. Berdasarkan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja. Artinya jika kompetensi baik maka kinerja akan baik pula.
- e. Berdasarkan perhitungan statistik yang didapat maka dapat disimpulkan bahwa pemberdayaan memiliki pengaruh langsung yang positif terhadap kinerja. Artinya jika pemberdayaan baik maka kinerja akan baik pula.

V.2 Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian dari tiga variabel yaitu pengawasan, kompetensi dan pemberdayaan baik secara langsung maupun tidak langsung ternyata berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian hasil penelitian ini telah menunjukkan bahwa variabel – variabel tersebut perlu ditingkatkan lagi pengaruhnya pada Kobangdikal Surabaya melalui indikator-indikator variabel yang dipandang masih lemah, yaitu :

- a. Untuk meningkatkan kompetensi pegawai pada Kobangdikal Surabaya. Selain itu, pihak manajerial tetap menjaga tingkat kompetensi pegawai dengan baik melalui faktor keterampilan pegawai untuk dapat mampu merencanakan dan mengimplementasikan kemampuan memimpin, pengetahuan pegawai supaya berfikir dan mengelola pekerjaannya, sikap pegawai dengan mampu melayani pemimpin yang bersikap dewasa.
- b. Untuk meningkatkan pemberdayaan pegawai pada Kobangdikal Surabaya. Untuk dapat menciptakan keadaan yang dapat lebih optimal dengan kemampuan pegawai melalui motivasinya sehingga dapat melaksanakan pekerjaannya dengan baik melalui pemberian kepercayaan pegawai dalam melaksanakan tanggung jawab, wewenang dan arahan atasannya.
- c. Pengawasan pegawai berpengaruh langsung positif dan dominan terhadap pemberdayaan, maka pemberdayaan dapat ditingkat melalui pengawasan dengan cara inspeksi, observasi langsung dan laporan ditempat serta tertulis untuk menilai atau koreksi dalam pelaksanaan kerja yang dilaksanakan oleh bawahan dengan maksud mendapat tujuan organisasi.

V.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi diatas, penulis menyarankan hal-hal sebagai berikut :

- a. Perlu adanya kebijakan pimpinan Kobangdikal Surabaya dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan pengawasan, kompetensi dan pemberdayaan secara berkesinambungan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti institusi pemerintahan, akan lebih baik jika dilaksanakan dalam situasi dan kondisi yang kondusif bagi responden untuk mengisi kuesioner yang diberikan, misalkan ketika kegiatan belum berjalan. Dengan cara ini diharapkan dapat mengurangi bias yang diakibatkan responden menjawab item dengan terburu-buru.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, yang ingin meneliti pemberdayaan pegawai, masih banyak yang harus digali khususnya berkaitan dengan hubungan yang bersifat negatif terhadap kinerja pegawai.

- d. Bagi peneliti selanjutnya juga, masih ada faktor-faktor yang lain yang berpengaruh terhadap Kinerja yang perlu dikaji lebih jauh seperti, komitmen organisasi, lingkungan kerja dan lain sebagainya

