BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

5.1.1 Kepemimpinan yang diterapkan oleh Camat Kantor Camat Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan terletak pada kriteria yang sangat baik, namun masi perlunya pembenahan dalam aspek delegasi. Begitupun dengan kinerja pegawai yang terletak pada kriteria yang baik dalam perstasi kerja, motivasi dan kedisiplinan kerja.

5.1.2 Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa hipotesis (H_0) yang diuji ditolak, dan sebaliknya hipotesis penelitian (H_1) yang diajukan diterima. Hal ini terlihat dari nilai t_{hitung} yang lebih besar dari nilai t_{tabel} baik pada taraf signifikan α sebesar 5%. Ini mengindikasikan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan. Nilai pengaruhnya sebesar 29,6%, hal tersebut terlihat dari koefisien determinasi. Hal ini menunjukan bahwa kepemimpinan Camat merupakan hal yang sangat menentukan tercapainy hasil kerja yang baik

dari para pegawai di Kantor Camat Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan.

5.2 Saran

Berdasarkan simpulan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti memberikan saran sebagai berikut:

5.2.1 Sebaiknya camat Kantor Camat Peling Tengah Kabupaten Banggai Kepulauan terus melakukan evaluasi terkait cara kepemimpinan yang diterapkan. Sikap delegasi dari pimpinan seharusnya diterapkan agar pegawai dapat lebih mandiri dalam bekerja dan mampu mengambil keputusan secara bertanggunga jawab. Pegawai yang diberikan wewenang tentunya akan menentukan masa depan organisasi terutama pegawai yang mempunyai kemampuan bekerja yang baik.

5.2.2 Sebaiknya pihak pimpinan dan pegawai dapat meningkatkan kinerjanya agar tujuan organisasi dalam pencapaian visi dan misi Kantor Camat Peling Tengah Kabubaten Banggai Kepulauan bisa terlaksana dengan baik. Hal ini dimaksudkan agar pemekaran kecmatan yang dilakukan mampu memberikan kontribusi dalam pembangunan daerah.

5.2.3 Bagi peneliti selanjutnya diharapkan untuk meneliti faktor lain terkait dengan kinerja pegawai, karena kepemimpinan dalam penelitian ini tentunya tidak telalu menggambarkan penagruh

kepemimpian nterhadap kinerja pegawai kerena nilai koefisien determinasi hanya sebesar 29,6%. Faktor lain tersebut dapat berupa kompetensi dan pemberian tunjangan.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2005, *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung. PT Rafika Aditma

Agus Dharma, 1984, *Gaya Kepemimpinan yang efektif Bagi Para Manajer.* Bandung: PT Sinar Baru

Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian.* Rineka Cipta. Jakarta.

Bennis. W. G dan Burt Nanus, 1990. *Kepemimpinan: Strategi Dalam Mengembang Tanggung Jawab.* terjemahan fictor purba. Jakarta: Prenhallindo.

Griffin. 2004. *Manajemen.* Jakarta. Erlangga.

Hasibuan, S.P. Melayu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT. Bumi Aksara.

James L. Gibson, Johan M. Ivancevich and James H Donneley, 1994, *Organization: Behavior, Structure, Processes* (Boston: Business Publication, Inc) terjemahan Agus Dharma, 1997. *Organisasi: Perilaku, Struktur Proses.* Jakarta: Erlangga.

Kurniawan, Ardeno. 2012, *Audit Internal Nilai Tambah Bagi Organisasi.* BPFE. Yogyakarta.

Mahsun, Moh, dkk. 2006, *Akuntansi Sektor Publik.* BPFE. Yokyakarta.

Nawawi, Hadari, 2003. *Kepemimpinan Yang Efektif,* Yogyakarta, Gaja Mada University Press.

Putri Rahmawati, 2012, *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Bintan Provinsi Kepulauan Riau*. Tesis. Universitas Indonesia. Depok

Robert G. Owens. 1991, *Organizational Behavior in Education.* Manchester: Ally and Bacon

Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: AFABETA, CV.

Sumanto,2014. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta

Samsudin, Sadili. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* CV. Pustaka Setia. Bandung.

Sondang P. Siagian, 1995. *Manajemen Strategi.* Jakarta: Penerbit Bumi Aksara

Sondang P. Siagian, 2007. *Teori Motivasi dan Aplikasinya.* Jakarta: PT Rineke Cipta

Sudarmanto, 2009, *Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi SDM.* Pustaka Pelajar. Yogyakarta

Stephen P. Robbins, 1992. *Organization Behavior: Concep, Controlversies, Applications (*New Jersey: Prentice-Hall International, Inc).

Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan.* Bumi Aksara. Jakarta

Tarigan, Agripa Fernando, 2011. *Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik.* Skripsi. UNDIPO. Semarang.

Vaithzal Rivai, Deddy Mulyadi, 2010. *Kepemimpinan Dan Perilaku Organisasi,* Jakarta: Rajawali Pers.

Wahjosumidjo, 1992. *Kepemimpinan dan Motivasi.* Jakarta. Ghalia Indonesia.

Zulkarnain, 2012, *Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Efektivitas Organisasi.* Skripsi. Tangerang.

Zuhri Oktaviani Hasan, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan Dan Keluarga Berencana Nasional Provinci Gorontalo.* UNG. Skripsi

(*http://id.wikipedia.org/wiki/kinerja*: diakses 07 januari 2015)