

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1. Kesimpulan**

1. Pengawasan pemimpin (X1) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kab. Alor dengan derajat hubungan sebesar 0,593 (berkorelasi sedang)
2. Disiplin kerja (X2) memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja karyawan (Y) pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kab. Alor dengan derajat hubungan sebesar 0,643 (berkorelasi kuat)
3. Pengawasan pemimpin (X1) tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan disiplin kerja (X2) pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kab. Alor dengan derajat hubungan sebesar 0,264 (berkorelasi lemah)

#### **5.2. Implikasi**

##### 5.2.1. Teoritis

1. Pengawasan pemimpin merupakan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi. Fahmi dan Irham (2013:96). penelitian ini menunjukkan bahwa secara teori terbukti bahwa Pengawasan pemimpin berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kab. Alor. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa jika pengawasan pemimpin yang dilakukan oleh instansi baik maka kinerja karyawan akan semakin baik. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Intan Riana Dewi pada tahun 2015 tentang hubungan antara pengawasan pemimpin dan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan mikro

kecil dan menengah. Hasil penelitian mengatakan bahwa pengawasan pemimpin berhubungan dengan kinerja karyawan.

2. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Rivai dan Veithzal (2010:45). penelitian ini menunjukkan bahwa secara teori terbukti bahwa Disiplin kerja berhubungan positif dan signifikan dengan kinerja karyawan pada Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kab. Alor. Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa jika semakin tinggi disiplin kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian ini memperkuat penelitian sebelumnya yang dilakukan Fitri Yani (2005) dengan judul Hubungan Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Benih Citra Asia Jember. Hasil penelitian mengatakan bahwa disiplin kerja berhubungan dengan kinerja karyawan.

### 5.3. Implikasi Terapan

Implikasi terapan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Indikator evaluasi atas pelaksanaan tugas yang digunakan pada variabel pengawasan pemimpin memiliki nilai rata-rata sebesar 1,27 termasuk dalam kategori rendah, oleh karena itu sebaiknya Dinas Kearsipan Dan Perpustakaan Kab. Alor harus lebih sering melakukan evaluasi secara berkala atas pelaksanaan tugas agar dapat meningkatkan kinerja dan dapat mencapai tujuan organisasi.
2. Indikator bekerja dengan tanggung jawab dan jujur yang digunakan dalam variabel disiplin kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 1,02 termasuk dalam kategori rendah, oleh karena itu instansi sebaiknya terus meningkatkan tingkat kedisiplinan dalam instansi khususnya dalam hal tanggung jawab dan kejujuran

agar karyawan lebih memiliki rasa tanggung jawab dan kejujuran agar dapat meningkatkan kinerja dan mencapai apa yang menjadi tujuan utama dari instansi.



