

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. SIMPULAN

Dari hasil pengujian hipotesis penelitian yang diajukan terbukti bahwa variabel pengawasan dan motivasi kerja, baik secara sendiri-sendiri (parsial) atau bersama-sama mempunyai hubungan yang berarti terhadap kinerja Akademi. Oleh karena itu, dari jabaran hasil perhitungan dan pengujian hipotesis seperti dikemukakan pada bab terdahulu dapat diambil beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi antara variabel bebas pengawasan (X_1) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh $\hat{Y} = 45,95 + 0,336X_1$. Untuk mengetahui apakah model persamaan regresi tersebut bersifat linier atau tidak, perlu dilakukan uji linearitas. Diperoleh $F_{hitung} = 1,212$ dengan $dk = k-2 = 18-2=16$ dan galat = $n-k=73-18=55$ pada $\alpha = 5\%$ diperoleh $F_{tabel} = 2,13$. Artinya $F_{hitung} (1,212) < F_{tabel} (2,13)$. Maka model persamaan regresi Y atas X_1 adalah linier, sehingga model regresi tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara pengawasan dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil perhitungan koefisien korelasi antara pengawasan (X_1) dengan kinerja pegawai (Y), $r_{hitung} = 0,347$. Jika dikonsultasikan dengan tabel untuk $n = 73$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{t,5\%} = 0,235$. Karena $r_{hitung} (0,347) > r_{tabel} (0,235)$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas

pengawasan (X_1) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui koefisien korelasi tersebut mempunyai keberartian atau tidak, perlu dilakukan uji-t. Diperoleh $t_{hitung} = 3,12$ dengan $dk=n-2=73-2=71$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,67$. Karena $t_{hitung} (3,12) > t_{tabel} (1,67)$ maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas pengawasan (X_1) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai keberartian yang signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Ada hubungan yang positif dan berarti antara pengawasan dengan kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan" dan variabel bebas pengawasan (X_1) mempunyai sumbangan efektif R^2 sebesar 12% untuk meningkatkan kinerja pegawai (Y) di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

2. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi antara variabel bebas motivasi kerja (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh $\hat{Y} = 52,152 + 0,234X_2$. Untuk keperluan pengujian keberartian regresi Y atas X_2 diperoleh harga $F_{hitung} = 5,3$. Hasil ini dikonsultasikan pada $dk=1:71$ dan $\alpha = 5\%$ diperoleh $F_{tabel} = 3,98$. Artinya bila $F_{hitung} (5,3) > F_{tabel} (3,98)$ persamaan regresi Y atas X_2 adalah berarti. Dengan demikian hasil tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi dengan kinerja pegawai. Sementara itu hasil perhitungan koefisien korelasi antara motivasi (X_2) dengan kinerja (Y) diperoleh $r_{hitung} = 0,2624$. Jika dikonsultasikan dengan tabel untuk $n =$

70 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $r_{t,5\%} = 0,235$. Karena $r_{hitung} (0,2624) > r_{tabel} (0,235)$ maka dapat dikatakan bahwa variabel bebas motivasi kerja (X_2) mempunyai hubungan yang positif dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y). Untuk mengetahui koefisien korelasi tersebut mempunyai keberartian atau tidak, perlu dilakukan uji-t, dimana $t_{hitung} = 2,321$ dengan $dk = n - 2 = 73 - 2 = 71$ dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $t_{tabel} = 1,67$. Karena $t_{hitung} (2,321) > t_{tabel} (1,67)$ maka dapat dikatakan bahwa koefisien korelasi antara variabel bebas motivasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) mempunyai keberartian yang signifikan. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Ada hubungan yang positif dan berarti antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan" dan variabel bebas motivasi kerja (X_2) mempunyai sumbangan efektif R^2 sebesar 6,1% untuk meningkatkan kinerja pegawai (Y) di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

3. Berdasarkan hasil perhitungan persamaan regresi antara variabel bebas pengawasan (X_1) dan motivasi (X_2) dengan variabel terikat kinerja pegawai (Y) diperoleh $\hat{Y} = 30,033 + 0,324X_1 + 0,219X_2$. Untuk keperluan pengujian keberartian regresi Y atas X_1 dan X_2 diperoleh harga $F_{hitung} = 7,732$. Hasil ini dikonsultasikan dengan F_{tabel} dengan dk pembilang 2 dan dk penyebut 70 dan $\alpha = 0,05$ diperoleh $F_{tabel} = 3,13$. Karena menghasilkan $F_{hitung} (7,732) > F_{tabel} (3,13)$ maka dapat diambil kesimpulan bahwa persamaan garis regresi ganda adalah linier dan berarti. Dengan demikian persamaan regresi ganda tersebut dapat dipertanggungjawabkan untuk

menarik kesimpulan mengenai hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai. Oleh karena itu H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya "Ada hubungan yang positif dan berarti antara pengawasan dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan" Sementara itu hasil perhitungan korelasi ganda antara variabel X_1 dan X_2 secara bersama-sama terhadap Y menghasilkan koefisien korelasi $R_{y,12}$ sebesar 0,425 dan $(R_{y,12})^2 = 0,181 = 18,1\%$. Artinya variabel bebas pengawasan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) secara bersama-sama telah memberikan kontribusi peningkatan kinerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan sebesar 18,1%

B. IMPLIKASI

1. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Pengawasan

Pengawasan (*controlling*) adalah pengukuran dan perbaikan terhadap pelaksanaan kerja bawahan, agar rencana-rencana yang telah dibuat untuk mencapai tujuan-tujuan dapat terselenggara.

Jadi, pengawasan sangat diperlukan bukan hanya untuk pelaksanaan tugas agar lebih terarah, melainkan adanya perbaikan-perbaikan tertentu yang dilakukan dalam proses pelaksanaan tugas. Hal ini dilakukan untuk mengurangi frekuensi kesalahan dan memperendah serta memperkecil atau menghilangkan penyimpangan yang terjadi dalam pelaksanaan tugas.

Salah satu tugas Direktur Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan adalah menciptakan suasana yang nyaman bagi seluruh sivitas akademika yang ada. Kenyamanan dapat tercipta manakala semua unsur dan komponen yang ada merasa satu visi dalam melaksanakan tugas keseharian. Agar tercipta situasi yang nyaman antar pemua pegawai, perlu dibuatkan rencana aturan yang jelas dan dapat dilaksanakan oleh semua pihak dan dapat dilakukan motitoring serta pengawasan yang efektif.

Pengawasan atas kinerja pada setiap satuan kerja mutlak harus dilaksanakan. Hal ini berguna untuk menjaga agar rencana yang sudah di tetapkan dapat berjalan dengan baik. Pengawasan bisa dilaksanakan secara berjenjang di semua unit kerja, mulai dari Kepala Uniti, Ketua Jurusan, Kepala Urusan, kepala Sub Bagian, pembantu Direktur dan puncaknya pada puncak pimpinan, yaitu Direktur. Pengawasan yang dilakukan harus dibarengi dengan tindakan atau hukuman jika ada pelanggaran, baik pelanggaran ringan maupun yang berat. Begitu pula prestasi kerja dari semua unsur bagian harus mendapatkan penghargaan yang layak, sehingga akan muncul semangat dan motivasi kerja yang tinggi.

Pengawasan yang sistematis oleh Direktur akan membuat semua pegawai merasa ada payung atau aturan baku yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh semua pihak, sehingga tidak ada pengecualian, tidak ada perlakuan yang berbeda antara satu pegawai suatu bagian dengan pegawai bagian lainnya. Dengan demikian diharapkan semua pegawai

akan muncul semangat kebersamaan dan meningkatkan disiplin yang tinggi, dan akhirnya akan mampu meningkatkan kinerja intitusi itu sendiri.

Sebagai institusi pendidikan, direktur mempunyai peran yang sangat vital dalam mengendalikan manajemen institusi. Oleh karena itu sebagai pucuk pimpinan, direktur hendaknya melaksanakan fungsi-fungsi pengawasan sebagai berikut : (1) mengkoordinasi semua kegiatan akademi pada unit-unit terkait; (2) mengontrol seluruh kegiatan akademik dengan meminta laporan tertulis setiap kegiatan secara rutin kepada setiap pimpinan yang dibawahnya; (3) mengoptimalkan pengawasan melalui pejabat yang berwenang maupun melalui media; (4) memberi fasilitas dan penilaian secara kontinu.

Dengan demikian direktur sebagai pucuk pimpinan juga sebagai pengawas atau supervisi akan dapat meningkatkan citra institusi dengan mengimplementasikan program pengawasan dengan sesungguhnya. Karena dampak dari pengawasan ini akan mampu meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan kerjanya sendiri.

Pelaksanaan manajemen pendidikan yang efektif dan efisien menuntut dilaksanakannya fungsi-fungsi manajemen (*planning, organizing, actuating dan controlling*) secara terpadu dan terintegrasi dalam pengelolaan kegiatan manajemen pendidikan. Melalui manajemen pendidikan ini, diharapkan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan mutu penyelenggaraan pendidikan di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan.

2. Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Peningkatan Motivasi

Kerja

Motivasi disebutkan oleh Usman (2006:222) merupakan salah satu alat atasan/pimpinan agar bawahan mau bekerja keras dan bekerja cerdas sesuai dengan yang diharapkan. Para pimpinan atau manajer dapat memotivasi pegawainya dengan cara yang berbeda-beda sesuai pola masing-masing yang paling menonjol. Bawahan atau staf perlu dimotivasi karena ada bawahan yang baru mau bekerja setelah dimotivasi atasannya. Oleh karena itu Direktur Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Medan diharapkan mampu meningkatkan motivasi dari semua staf yang ada agar senantiasa bekerja dan berkarya sebaik-baiknya.

Berdasarkan pendapat tersebut di atas bila dikaitkan dengan organisasi, maka perguruan tinggi juga mempunyai kebutuhan di antaranya (1) para dosen melakukan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar artinya perguruan tinggi menuntut agar para dosen disamping melaksanakan pendidikan dan pengajaran, melakukan penelitian dan pengabdian masyarakat juga dituntut untuk berusaha menulis karya ilmiah, menulis buku referensi atau bahan ajar, melakukan penelitian ilmiah, dan mengadakan seminar-seminar terkait dengan bidangnya (*must fight out to the end*), serta selalu mengembangkan pengetahuan dan kemampuan dirinya (2) taruna/taruni harus mendapatkan pengajaran hingga memperoleh ilmu pengetahuan dan teknologi dengan kepribadian yang

lulus juga memperoleh nilai prestasi yang tinggi, dan (3) staf administrasi pendidikan dan pengajaran dituntut melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan baik dan benar artinya memberi pelayanan administrasi yang tertib, teratur dan mudah birokrasinya kepada taruna/taruni. Sedangkan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) perguruan tinggi di antaranya: (1) kebutuhan dasar yaitu mendapatkan gaji atau honor, maupun tunjangan yang cukup; (2) kebutuhan rasa aman dan lingkungan tempat kerja yang nyaman; (3) kebutuhan hubungan sosial antar individu atau antar kelompok yang harmonis; (4) kebutuhan untuk memperoleh fasilitas rumah dan kendaraan ataupun mendapatkan penghargaan baik berupa peningkatan karier maupun peningkatan jenjang pendidikan yang difasilitasi oleh perguruan tinggi; dan (5) kebutuhan beraktualisasi diri.

Apabila iklim organisasi sudah terbentuk baik dan situasi serta kondusinya membuat semua yang bekerja di dalamnya merasa nyaman, maka semua staf akan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, lebih giat dan keras, sehingga kinerja institusi juga akan menjadi lebih baik.

C. SARAN

Dari hasil pembahasan penelitian, simpulan dan implementasi yang telah diuraikan di atas, maka penulis mengajukan saran sebagai berikut :

1. Agar tidak terjadi kesalahan, Direktur dan para pejabat di bawahnya untuk melaksanakan pengawasan terhadap pegawai atau stafnya secara terprogram, berjenjang dan sistematis dengan indikator pengawasan baku, yang sudah disepakati oleh semua *stakeholders*, sehingga hasil

evaluasinya bisa diterima oleh semua pihak. Karena hal tersebut semata-mata untuk kemajuan dan peningkatan kinerja institusi secara umum peningkatan kinerja pegawai secara khusus.

2. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, perlu adanya motivasi yang diupayakan dengan pemberian *reward* dan *punishment* kepada pegawai sesuai dengan hasil kerjanya dan kesalahan atau pelanggaran yang mereka lakukan.
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, di samping pemberian motivasi juga perlu adanya penerapan peraturan dan tata tertib yang ada secara konsisten dan konsekuen, tanpa adanya diskriminasi terhadap pegawai tertentu.
4. Perlu dilakukan komunikasi terbuka baik antara pejabat dan pegawai, antara sesama dosen dan taruna/taruni untuk menciptakan iklim kerja yang kondusif, sehingga tujuan yang diharapkan untuk peningkatan lulusan dapat dicapai dengan baik.
5. Agar mekanisme kerja yang dilakukan oleh pegawai baik sebagai dosen, instruktur, pejabat dan staf dapat berjalan dengan baik, maka dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya masing-masing diperjelas dengan dibuatkan uraian tugas yang jelas dan dapat terukur, sehingga dapat memudahkan pemantauan guna evaluasi kinerja pegawai.