

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian dan pengolahan data, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Ini dapat dibuktikan dengan perhitungan statistik, nilai koefisien determinasi sebesar 0,797 atau 79,7 % dari Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai. Sementara sisanya 0,203 atau 20,3 %b dipengaruhi oleh variabel lain yang yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan kari, kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t_{hitung} untuk variabel yang mempengaruhi yaitu Kepemimpinan sebesar 15,074 dengan $P_{value} = 0,000$, dengan menggunakan batas signifikan $\alpha = 0,05$ didapat $t_{tabel (95 : 60-2)}$ sebesar 1,671. Dari hasil tersebut maka kriteria pengujian yaitu $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $P_{value} < \alpha$ yang artinya H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian hipotesis uji t variabel Kepemimpinan berpengaruh secara positif signifikan dan dapat diterima arah koefisien regresi positif artinya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan secara persial terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Badan Kependudukan dan Keluarga Berencana Nasional (BKKBN) Provinsi Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah di uraikan diatas, maka dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Mengingat kepemimpinan besar pengaruhnya terhadap kinerja pegawai maka di dalam lingkungan kerja diharapkan agar pemimpin dapat berperan aktif serta dapat berkomunikasi dengan baik dengan para bawahannya.
2. Untuk penelitian selanjutnya hendaknya memperluas lagi variabel lain yang lebih lengkap yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan misalnya variabel kepuasan kerja, prestasi kerja, pengembangan karir, kompensasi, disiplin kerja dan lain-lain.