

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Gorontalo maka dapat disimpulkan:

1. Gaya kepemimpinan yang disukai pada Dinas Perhubungan Kab.Gorontalo adalah gaya kepemimpinan situasional. Hal ini dapat dilihat dari hasil skor penilaian responden dari kuesioner/angket yang disebar yaitu indikator gaya kepemimpinan situasional dengan skor tertinggi sebesar 367. Penilaian responden secara umum gaya kepemimpinan mendapatkan nilai rata-rata sebesar 4,11. Nilai ini berada pada interval 3,40-4, 19 yaitu yaitu pada kriteria penilaian yang baik, dengan demikian secara keseluruhan gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Direktorat/Pimpinan Dinas Perhububungan Kab. Gorontalo medapatkan tanggapan yang baik.
2. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Gorontalo.

- a. Regresi Linier Sederhana

Hasil perhitungan uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa jika gaya kepemimpinan bernilai 0 (nol) maka kinerja pegawai bernilai negatif, yaitu (-7.512). Koefisien regresi sebesar 0.850 menyatakan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan dengan skor sebesar 1 (satu) maka akan mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,850.

- b. Koefisien Determinasi

Hasil perhitungan determinasi menunjukkan besar kontribusi gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 41,5% sedangkan sisanya 58,5% dipengaruhi oleh faktor/variabel lain.

c. Uji Hipotesis

Hasil hipotesis menunjukkan $t_{hitung} = 3,572 > t_{tabel} = 2,101$, menyatakan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kab. Gorontalo.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan di atas, maka penulis mengajukan beberapa saran, antara lain;

1. Para pimpinan, atau atasan perlu menyediakan waktu dan melakukan komunikasi yang persuasif dalam hal memberikan pengertian, pemahaman serta bimbingan kepada para pegawainya dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Melakukan perbaikan ruang kantor dan fasilitas-fasilitas kantor agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dalam mencapai hasil kerja yang diterapkan.
3. Menerapkan sanksi yang tegas jika terjadi pelanggaran terhadap kedisiplin, dan tanggung jawab (*responsibility*) pada tugas yang diberikan. Sehingga tidak akan timbul rasa kecemburuan diantara pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Mathis, L. Robert & John H. Jackson, 2002. ***Manajemen Sumber Daya Manusia***.
Buku edisi kedua Indonesia. Salemba Empat. Jakarta.
- Pasolong, Harbani. 2010. ***Kepemimpinan Birokrasi***. Bandung: Alfabet.
- Pomalingo, Nelson. 2010. ***Pedoman Penulisan Karya Ilmiah***. Gorontalo:
Universitas Negeri Gorontalo.
- Rivai, Veithzal. 2011. ***Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi***. Jakarta: PT. Raja
Grafindo Persada
- Sugiono, 2008. ***Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D***. Bandung:
Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto. 1996. ***Prosedur Penelitian***. Jakarta: Rineka Cipta.
- Soeratno & Lincolin Arsyad. 1988. ***Metodologi Penelitian***. Yogyakarta: UPP AMP
YKPN.
- Sondang P Siagian, (2002:305). ***Manajemen Sumber Daya Manusia***. Jakarta: Bumi
Aksara.
- Wibowo, 2007. ***Manajemen Kinerja***. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yunus, Hamzah. 2011. ***Bahan Ajar Statistika Ekonomi***. Gorontalo: Universitas
Negeri Gorontalo.
- Yusup, Pawit M.2012. ***Perspektif Manajemen Pengetahuan Informasi,
Komunikasi, Pendidikan, dan Perpustakaan***. Jakarta: PT. Raja Grafindo
Persada
- Devy Putra, 2013. ***Teori Gaya Kepemimpinan***.

Hersey/Blanchard, 1995. ***Manajemen Perilaku Organisasi***. Jakarta: Erlangga

<http://putracenter.blogspot.com/2013/10/teori-dan-gaya-kepemimpinan-serta.html#ixzz2sxiZq4pN> di akses pada tanggal 10 february 2014