

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi gaya kepemimpinan demokratis di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo terbilang tinggi atau baik. Nilai demokratis terlihat pada indikator pengambilan keputusan dan kesediaan pimpinan dalam mendengarkan kritik, saran, dan pendapat dari bawahan.
2. Dari segi komitmen, pegawai Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas III Gorontalo termasuk tinggi. Terutama dari aspek komitmen berkelanjutan.
3. Hasil pengujian statistik membuktikan bahwa komitmen organisasi pegawai di Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas Iii Gorontalo dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan demokratis.

5.2 Saran

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka peneliti merekomendasikan beberapa hal berikut;

1. Aspek kerja sama dan pemberian penghargaan bagi bawahan yang memiliki potensi perlu ditingkatkan lagi. Pimpinan instansi perlu memetakan kebutuhan pegawai, sehingga penghargaan dapat diberikan tepat sasaran dengan berbasis pada kinerja tentunya. Mendorong kerja

sama dapat dilakukan dengan cara menanamkan pemahaman tentang visi misi organisasi kepada bawahan. Komunikasi juga perlu dilakukan secara intens guna menumbuhkan rasa saling percaya di antara pegawai.

2. Mendorong komitmen organisasi, pimpinan perlu menguatkan aspek normatif dan afektif. Kedua aspek ini mencakup loyalitas dan rasa memiliki atas organisasi. Menumbuhkan komitmen normatif dan afektif, pimpinan perlu menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memberikan *treatment* yang bersifat memotivasi pegawai sehingga meminimalisir munculnya rasa jenuh dalam bekerja.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan mengembangkan variabel dan cakupan penelitian agar bisa memperoleh hasil dengan tingkat generalisir yang lebih tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariani, Novi. 2015. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. London Sumatera Indonesia, Tbk Wilayah Bulukumba." Universitas Negeri Makassar.
- Choliq, Abdul. 2014. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Ombak Gunawan Imam.
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Bandung Refika Aditama.
- Meyer, J.P and Allen N.J. 1990. "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment." *Journal of Occupational Psychology*.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pakaya, Abd. Rahman. 2013. "Tingkat Kesesuaian Gaya Kepemimpinan Ketua Dengan Kematangan Anggota Hubungannya Dengan Partisipasi Anggota." *Ekonomi Trikonomika* 12(2): 144–55.
- Podungge, Robiyati, and Agus Hakri Bokingo. 2021. "Moodelo Leadership : Exploration of Gorontalo ' s Philosophy of Leadership." 6(9): 77–81.
- Rahman, Endi, and Sri Novita Mohamad. 2019. "Pengaruh Manajemen Konflik Terhadap Komitmen Pegawai Pada Kantor Biro Umum Provinsi Gorontalo." 1(3): 321–33.
- Rivai, Veithzal. 2014. *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siregar, Syofian. 2011. *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Siswanto. 2005. *Pengantar Manajemen*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi (Metode R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 1991. *Dasar-Dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Umar, Husein. 2014. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Usman, Husaini. 2014. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Utami. 2010. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Pada Komitmen Organisasional Dengan Tekanan Peran Sebagai Pemediasi (Studi Pada Karyawan PD. BPR BKK Karangmalang Kabupaten Sragen).”
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.