

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan analisis data dan evaluasi pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan, maka penulis menarik kesimpulan dan saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan dalam upaya meningkatkan kinerja di masa yang akan datang.

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mengemukakan kesimpulan sebagai berikut :

1. Gaya kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan. Gaya kepemimpinan yang baik, dalam hal ini merupakan peran kepala Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan memberikan peran yang cukup penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Demikian halnya dengan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kinerja sebesar 5,965 menyatakan bahwa jika variabel Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja tidak berubah (konstan) maka Kinerja pegawai akan tetap sebesar 5,965. Pengaruh Gaya Kepemimpinan sebesar 0,656 menyatakan setiap terjadi peningkatan gaya kepemimpinan 1 kali maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,656 dengan asumsi variabel lain

dianggap tetap. Demikian halnya dengan Disiplin Kerja sebesar 0,276 menyatakan setiap terjadi peningkatan Disiplin Kerja 1 kali maka akan meningkatkan kinerja sebesar 0,276 dengan asumsi variabel lain dianggap tetap.

3. Hasil Uji Hipotesis pada penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (4,497) Disiplin kerja (2,247) > 1,677 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis diterima yang artinya bahwa Gaya Kepemimpinan dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan .
4. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja sebesar 0,320 atau 32,0% yang artinya bahwa secara bersama-sama Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja mempunyai pengaruh sebesar 32,0% dan sisanya sebesar 68,0% dipengaruhi oleh faktor - faktor lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang dilaksanakan, maka penulis mengemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para pegawai dan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja pegawai adalah salah satu unsur dalam meningkatkan

kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan pun akan semakin baik. Dalam hal ini, sebaiknya gaya kepemimpinan yang digunakan adalah gaya kepemimpinan demokratis ataupun transformasional.

2. Disiplin Kerja dari para pegawai harus lebih ditingkatkan lagi. Pegawai harus lebih menghormati pemimpin dengan datang tepat waktu, dan menyelesaikan tugas tepat waktu agar tidak ada lagi surat teguran yang didapat oleh instansi.
3. Mengingat penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor diluar variabel penelitian, maka Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan perlu memperhatikan aspek lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, motivasi, komunikasi ,dll sehingga pegawai menghasilkan kinerja yang optimal.
4. Penelitian ini masih bersifat umum, karena terlihat masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Kota Medan, maka penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk menggunakan variabel dalam penelitian ini untuk diteliti di masa yang akan datang.