

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data penelitian dan analisis statistik yang telah dikemukakan pada Bab IV maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis tingkat kecenderungan variabel ditemukan bahwa kemampuan manajemen Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan adalah sedang, dinyatakan 70 % pada frekuensi relatif. Sedangkan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan cenderung kurang baik dinyatakan 48 % pada frekuensi relatif. Selanjutnya kinerja pegawai cenderung sedang dinyatakan 60 % pada frekuensi relatif.
2. Terdapat hubungan yang signifikan antara kemampuan manajemen (X_1) dengan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Kota Medan (Y), hubungan ini dibuktikan dengan nilai koefisien korelasi $r_{yx1} = 0,767$. Variabel X_1 dan Y berhubungan linier. Semakin tinggi kemampuan manajemen Kepala Dinas Pendidikan maka semakin meningkat pula kinerja pegawai Dinas Pendidikan. Jadi variasi kinerja pegawai dapat disebabkan variasi kemampuan manajemen Kepala Dinas.
3. terdapat hubungan yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas (X_2) dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan (Y). Hubungan ini dibutuhkan nilai koefisien korelasi ryx_2 sebesar 0,757. Keduanya menunjukkan hubungan seiring artinya semakin tinggi gaya kepemimpinan yang tepat, maka

semakin tinggi pula Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan. Jadi variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan gaya kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan.

4. Terdapat hubungan yang berarti secara bersama-sama antara Kemampuan Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan dengan koefisien korelasi dan regresi ganda sebesar 0,683. Angka ini menunjukkan derajat hubungan antara variabel X_1 dan X_2 adalah positif. Kedua variabel bebas berjalan seiring dengan variabel terikat Y , artinya bertambah tinggi Kemampuan Manajemen dan Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Pendidikan maka bertambah tinggi pula Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan.

B. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan simpulan penelitian diatas dapat pula diinterpretasikan bahwa:

1. Untuk meningkatkan Kinerja Pegawai Kepala Dinas Pendidikan perlu memahami, mempraktekkan pengetahuan manajemen mengenai perencanaan. Kemampuan Kepala Dinas untuk mengikutsertakan ataupun partisipasi pegawai Dinas dalam perencanaan akan dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. Kemampuan Kepala Dinas untuk dalam membuat struktur kerja organisasi dan menempatkan pegawai sesuai dengan kemampuannya akan meningkatkan Kinerja Pegawai.

3. Kepala Dinas harus selalu transparan mendelegasikan tugas kepada pegawai tertentu sesuai dengan kemampuan yang dimiliki pegawai.
4. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkerjakan pegawai sesuai dengan keahliannya masing – masing.
5. Kepala Dinas Pendidikan Kota Medan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai dengan menjelaskan cara mengerjakan tugas dengan se jelas-jelasnya.
6. Kepala Dinas dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dengan menggerakkan pegawai secara langsung dalam pekerjaan tertentu.
7. Kepala Dinas meningkatkan kinerja pegawai dengan menunjukkan metode kerja yang tepat.
8. Kepala Dinas dapat meningkatkan Kinerja pegawai dengan menjelaskan tujuan yang ingin dicapai.
9. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan menentukan standar pelaksanaan yang jelas.
10. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan penghargaan kepada yang memperoleh prestasi.
11. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengevaluasi berdasarkan pembagian tugas secara berkala.
12. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mengawasi pelaksanaan kerja sesuai dengan peraturan.
13. Kepala Dinas dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan gaya berorientasi pada tugas masing-masing.

C. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, pengujian hipotesis dan simpulan maka dari temuan penelitian ini peneliti mengemukakan :

1. Kepala pimpinan Dinas Pendidikan Kota Medan diharapkan meningkatkan kemampuan manajemennya dan memiliki gaya kepemimpinan yang demokratis dan selalu menjadikan bawahan sebagai sumber daya manusia yang sangat berarti dalam organisasi lebih-lebih dalam mencapai tujuan organisasi.
2. Pimpinan Dinas Pendidikan Kota Medan harus berupaya meningkatkan kemampuan kerja pegawai, membuat program pengembangan pegawai secara periodic dan berkelanjutan serta menyesuaikan dengan perkembangan ilmu dan teknologi.
3. Dinas Pendidikan Kota Medan adalah salah satu lembaga yang memiliki cakupan yang luas dan turut menentukan kecerdasan dan perkembangan pendidikan di Kota Medan khususnya dan umumnya di Negara Republik Indonesia maka Dinas Pendidikan harus dikelola dan dipimpin oleh pejabat yang memiliki kemampuan manajemen dan kepemimpinan yang demokratis.
4. Pegawai Dinas Pendidikan harus selalu merasa takut bertanggung jawab atas keberhasilan penapaian tujuan organisasi dengan selai melaksanakan tugas dan kewajiban dengan mencurahkan segala dan pikiran.
5. Berdasarkan kegiatan penelitian dan analisis data yang sudah penulis laksanakan maka masalah yang paling mendesak dan perlu dilaksanakan peneliti selanjutnya di Kantor Dinas Pendidikan Kota Medan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja pegawai, seperti produktivitas pegawai atau kualitas pegawai.