

## B A B V

### KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa data dan pengujian hipotesis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Keefektifan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan tanggung jawab pegawai Kantor Adpel Utama Belawan pada taraf signifikansi 5% dengan koefisien korelasi sebesar 0,85. Besarnya sumbangan relatif keefektifan gaya kepemimpinan terhadap tanggung jawab pegawai, yaitu sebesar 86,08%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi (baik) keefektifan gaya kepemimpinan maka semakin baik tanggung jawab pegawai.
2. Pengembangan pegawai mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan tanggung jawab pegawai Kantor Adpel Utama Belawan, pada taraf signifikansi 5%, dengan koefisien korelasi sebesar 0,95. Sedangkan sumbangan relatif pengembangan pegawai terhadap tanggung jawab pegawai sebesar 13,92%. Hal ini berarti bahwa sumbangan keefektifan gaya kepemimpinan jauh lebih besar dari pengembangan pegawai untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai Kantor Adpel Utama Belawan. pada taraf signifikansi 5%. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi (baik) pengembangan pegawai maka semakin tinggi (baik) tanggung jawab mereka.
3. Keefektifan gaya kepemimpinan dan pengembangan pegawai secara bersama-sama mempunyai hubungan yang positif dan berarti dengan unjuk tanggung jawab

pegawai Kantor Adpel Utama Belawan pada taraf signifikansi 5%. Keefektifan gaya kepemimpinan dan pengembangan pegawai secara bersama-sama dapat menjelaskan sebesar 74,66% tentang tanggung jawab pegawai. Hal ini berarti bahwa keefektifan gaya kepemimpinan dan pengembangan pegawai secara bersama-sama mempunyai hubungan (kontribusi) yang lebih besar dalam menjelaskan tanggung jawab pegawai, dibandingkan sendiri-sendiri. Besarnya sumbangan efektif dari keefektifan gaya kepemimpinan terhadap tanggung jawab pegawai, yaitu sebesar 64,56%, sedangkan pengembangan pegawai mempunyai sumbangan efektif terhadap tanggung jawab pegawai hanya sebesar 10,44%. Hal ini berarti bahwa pengembangan pegawai mempunyai sumbangan efektif yang lebih kecil dibandingkan keefektifan gaya kepemimpinan dalam menjelaskan (mempengaruhi) tanggung jawab pegawai Kantor Adpel Utama Belawan pada taraf signifikansi 5%.

#### **B. Implikasi Penelitian**

Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa dua variabel yang diduga berperan sebagai prediktor menunjukkan kontribusi yang signifikan terhadap tanggung jawab pegawai. Dari kedua prediktor (variabel bebas) yang mempunyai hubungan (kontribusi) yang lebih besar terhadap tanggung jawab pegawai yaitu keefektifan gaya kepemimpinan. Namun yang lebih besar lagi apabila kedua prediktor (variabel bebas) digunakan dalam menjelaskan tanggung jawab Kantor Adpel Utama Belawan.

Usaha untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah melalui peningkatan keefektifan gaya kepemimpinan pada atasan

kepemimpinan. Namun yang lebih besar lagi apabila kedua prediktor (variabel bebas) digunakan dalam menjelaskan tanggung jawab Kantor Adpel Utama Belawan.

Usaha untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugas salah satunya adalah melalui peningkatan keefektifan gaya kepemimpinan pada atasan dan pengembangan pegawai, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama. Peningkatan nilai terhadap variabel bebas (keefektifan gaya kepemimpinan dan atau pengembangan pegawai) akan dapat meningkatkan nilai atau tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Keefektifan gaya kepemimpinan para atasan, pada penelitian ini masuk pada kategori cukup. Hal ini dimungkinkan para atasan belum sepenuhnya memimpin secara efektif akibat berbagai macam tugas dan kewajibannya. Untuk meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan pemahaman tentang gaya-gaya dalam memimpin seperti gaya membritahu, mempromosikan, berpartisipasi dan gaya mewakili.

Upaya lain untuk meningkatkan tanggung jawab para pegawai dalam melaksanakan tugasnya yaitu dengan peningkatan pengembangan pegawai. Dari hasil deskripsi data penelitian menunjukkan bahwa pengembangan pegawai Kantor Adpel Utama Belawan masih pada kategori cukup. Untuk itu pengembangan pegawai masih dapat ditingkatkan, agar tanggung jawab mereka dalam melaksanakan tugas masih dapat lebih baik lagi. Peningkatan pengembangan pegawai ini dapat dilakukan dengan peningkatan pendidikan atau pelatihan para pegawai, menambah wawasan pegawai dengan melaksanakan mutasi, mendelegasikan tugas pada pegawai dan mempromosikan

pegawai tersebut pada jabatan yang lebih baik berdasarkan prestasi kerjanya. Dengan peningkatan pengembangan pegawai ini diharapkan tanggung jawab para pegawai Kantor Adpel Utama Belawan lebih meningkat.

### C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi penelitian, maka dapat dikemukakan beberapa saran sebagai berikut :

1. Para Administrator Pelabuhan, Kepala Bagian/Bidang atau para atasan pada lingkungan Kantor Adpel Utama Belawan hendaknya selalu berusaha meningkatkan keefektifan gaya kepemimpinan, seperti : meningkatkan cara memberitahu / menjelaskan kepada bawahan, meningkatkan partisipasi para pimpinan, dan menjalin komunikasi yang baik dengan para bawahan, agar tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan tugasnya dapat lebih meningkat.
2. Para Kepala Bagian/Bidang atau atasan pada lingkungan Kantor Adpel Utama Belawan hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengembangan pegawai melalui peningkatan pengetahuan dalam pendidikan atau pelatihan, agar tanggung jawab mereka lebih baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
3. Para pegawai juga hendaknya selalu berusaha meningkatkan pengetahuannya (khususnya dalam tugasnya) agar pelayanan yang dilakukan lebih baik, yang tercermin dari tanggung jawabnya yang baik dalam melaksanakan tugas sehari-hari.
4. Diharapkan kepada peneliti lain untuk mengkaji faktor-faktor lain yang berhubungan (berpengaruh) terhadap tanggung jawab para pegawai (khususnya pada Kantor

Adpel Utama Belawan) agar pelayanan yang dilakukan kepada masyarakat lebih baik.

