

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- e) Terdapat Pengaruh gaya kepemimpinan instruksi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate dengan nilai probabilitas 0,013 lebih kecil dari 0,05. Hasil yang diperoleh ini didapat melalui uji korelasi.
- f) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan konsultasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate dengan nilai probabilitas 0,002 lebih kecil dari 0,05
- g) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan partisipasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate dengan nilai probabilitas 0,040(lebih kecil dari 0,05).
- h) Terdapat pengaruh gaya kepemimpinan delegasi terhadap kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate dengan nilai probabilitas Koefisien regresi Delegasi-*delegating* (X4) sebesar 0,164 dengan nilai probabilitas sebesar 0,040 lebih kecil dari 0,05
- i) Pengaruh empat indikator kepemimpinan situasional terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate diperoleh nilai probabilitas sebesar 0.000 lebih kecil dari 0,05

sehingga terbukti bahwa kepemimpinan situasional instruksi (*telling-directing*), partisipasi (*participating-supporting*), konsultasi (*selling-coaching*), dan delegasi (*delegating*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini bermakna bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan situasional yang dimiliki maka menyebabkan meningkatnya kinerja pegawai.

- j) Gaya kepemimpinan situasional yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Ternate adalah variabel *Telling-Directing* (Instruksi) merupakan variabel yang mempunyai nilai koefisien regresi paling besar yaitu sebesar 0,284 dari pada koefisien variabel *Telling-Directing* (Instruksi), *Selling – Coaching* (Konsultasi) dan *Delegating* (*Delegasi*).

B. Saran

1. Agar kepemimpinan yang dijalankan di Bappeda Kota Ternate dijalankan dengan baik maka perlu adanya sikap berani dan bertindak sesuai dengan ketentuan yang berlaku, serta dalam realisasi visi dan misinya harus bernilai guna, bermanfaat dan berwujud nyata agar tidak hanya pegawai yang merasakan tapi masyarakat Kota Ternate pada umumnya.

2. Kepada para pegawai Bappeda Kota Ternate diharapkan agar dapat bekerja sesuai dengan kualifikasi keilmuan agar dapat meningkatkan kinerja dengan memperbaiki kualitas, kuantitas, integritas. Selain itu dalam mewujudkan pelayanan publik selalu terbuka dan tidak pilih kasih.
3. Perlu melakukan pendidikan dan pelatihan kepada pegawai Bappeda Kota Ternate sehingga dapat meningkatkan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsi sesuai dengan ketentuan untuk mewujudkan visi dan misi Bappeda Kota Ternate.
4. Hasil peneitian menunjukkan masih ada variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menggunakan variabel independen lain yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan seperti iklim organisasi, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja.