

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Bedasarkan penelitian berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi dan Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Jambi yang telah dilakukan, maka dapat diambil Kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian mengenai variabel gaya kepemimpinan Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 221,5 yang masuk kedalam kategori Sedang, variabel kompetensi pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 224 yang masuk kedalam kategori sedang, variabel perilaku kerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 233 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas dan variabel kinerja pada Dinas Perhubungan Kota Jambi dengan rata-rata skor 234,5 yang masuk kedalam kategori tinggi/puas.
2. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $< 0,001$ $< 0,05$. Variabel gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja mempengaruhi kinerja sebesar 52,9%. Sedangkan sisanya sebesar 47,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak terdapat didalam penelitian ini.

3. Dari hasil penelitian menunjukkan secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan signifikan $0,004 < 0,05$ kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$. Begitupun dengan variabel perilaku kerja berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja dengan nilai signifikansi $< 0,001 < 0,05$.

5.2. Saran

Dari hasil penelitian dan pembahasan, maka saran dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Dinas Perhubungan Kota Jambi diharapkan untuk dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja bagi pegawai sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing dari pegawai agar dapat memudahkan dalam meningkatkan kinerja secara maksimal.
2. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada pegawai yang relevan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan para pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat memperluas objek penelitian sehingga informasi yang didapat dan diperoleh akan lebih luas lagi mengenai gaya kepemimpinan, kompetensi dan perilaku kerja terhadap kinerja pegawai, seperti dengan menambah variabel bebas atau independent lainnya.