

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka penulis dapat mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Skor rata-rata jawaban sebesar 129 artinya kinerja pegawai dinilai sangat tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 122 artinya gaya kepemimpinan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 125 artinya pendidikan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Skor rata-rata jawaban responden sebesar 120 artinya pelatihan dinilai tinggi oleh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.
2. Gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Gaya kepemimpinan, pendidikan dan pelatihan mampu menjelaskan pengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi sebesar 76.40% dan

sisanya sebesar 23.60% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Perempuan dan Pelindungan Anak Kota Jambi.

5.2 Saran

Adapun yang menjadi saran dalam penelitian sebagai berikut:

1. Dalam meningkatkan kinerja, dengan memperhatikan kinerja pegawai agar pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Misalnya pemimpin harus lebih memperhatikan pegawai nya agar dapat memberikan kenyamanan bagi pegawai dan memberikan pelatihan – pelatihan kepada pegawai tersebut agar dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik serta hubungan kerja sama antara rekan kerja harus ditingkatkan kembali.
2. Meningkatkan gaya kepemimpinan, hendaknya pemimpin lebih terbuka dan aktif bertanya untuk membantu pegawai apabila terdapat permasalahan dan membantu memberikan solusi dalam rangka mencapai keputusan instansi bersama. Misalnya memberikan kesempatan kepada pegawai yang ingin berdiskusi mengenai masalah

yang dihadapi pegawai dalam bekerja dan membantu memberi solusi kepada pegawai dengan meningkatkan konsederasi individual.

3. Bagi pegawai untuk mengusulkan ke pimpinan untuk mengadakan pendidikan dan pelatihan yang level lebih rutin agar pengaruh terhadap kinerja pegawai lebih profesional dengan melakukan evaluasi terhadap program pelatihan yang ada dan memperbarui kurikulum sesuai dengan kebutuhan pegawai dan perkembangan terkini di bidang pemberdayaan masyarakat.

