

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Lubuk Buaya, maka penulis menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kecenderungan kinerja pegawai Puskesmas Lubuk Buaya sebesar 57,8% adalah baik dengan kecenderungan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan Kepala Puskesmas Lubuk Buaya sebesar 53,3% adalah tidak baik dan kecenderungan motivasi kerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya sebesar 51,1% adalah tidak baik.
2. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Kota Padang dengan nilai *p-value* sebesar ($0,028 < 0,05$). Nilai keeratan diantara kedua variabel yaitu 0,627 yang dikategorikan kuat (0,60 – 0,799).
3. Ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai Puskesmas Lubuk Buaya Padang dengan nilai *p-value* sebesar ($0,026 < 0,05$), Nilai keeratan diantara kedua variabel yaitu 0,323 yang dikategorikan sedang (0,30 – 0,599).
4. Ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Lubuk Buaya dengan *p-value* = 0,000 jika nilai sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$). Nilai keeratan hubungan antar ketiga variabel yaitu 0,630 yang dikategorikan kuat (0,60 – 0,799).

6.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, peneliti memberikan saran-saran guna perbaikan mengenai Hubungan Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Lubuk Buaya Padang agar dapat memperhatikan hal-hal untuk dijadikan bahan pertimbangan sebagai berikut :

1. Diharapkan pihak puskesmas perlu meningkatkan kinerja yang ada sekarang dengan melakukan evaluasi secara periodik supaya target pekerjaan bisa tercapai, dengan memberikan pelatihan-pelatihan, lokakarya dan seminar untuk peningkatan kinerja dan jenjang karir pegawai serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinovasi dan meneruskan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
2. Gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan belum tepat, gaya kepemimpinan harus bisa menyesuaikan dengan karakter pegawai, pemimpin perlu mengenali tingkat perkembangan dan kemampuan serta kesiapan pegawai, untuk itu disarankan pimpinan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat yaitu kepemimpinan yang partisipasif dimana pimpinan mau mendengarkan saran dan pandangan bawahannya.
3. Mengingat masih banyaknya motivasi kerja pegawai yang tidak baik, hal ini dapat menjadi pertimbangan dari pimpinan Puskesmas untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai menjadi baik dengan memberikan penghargaan berupa insentif yang adil dan terbuka maupun penghargaan lainnya sesuai dengan kinerja pegawai.
4. Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk dapat mengembangkan faktor faktor lain mengenai kinerja pegawai yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti

status kepegawaian, kebijakan organisasi, jenis latihan dan pengawasan serta memperdalam analisis data penelitian menggunakan analisis multivariat.



