

## BAB V

### SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

#### V.1 Simpulan

- a. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 3,071 > t_{tabel} = 2,290$  dengan taraf signifikansi  $0,003 < 0,025$  artinya gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
- b. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara komunikasi dengan kinerja pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 2,670 > t_{tabel} = 2,290$  dengan taraf signifikansi  $0,009 < 0,025$  artinya komunikasi mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
- c. Secara parsial terdapat hubungan yang signifikan antara loyalitas dengan kinerja pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $t_{hitung} = 7,843 > t_{tabel} = 2,290$  dengan taraf signifikansi  $0,000 < 0,025$  artinya loyalitas mempunyai hubungan yang positif dan signifikan terhadap kinerja.
- d. Secara simultan terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan, komunikasi, dan loyalitas dengan pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, dimana uji hipotesis menunjukkan bahwa  $F_{hitung} = 35,750 > F_{tabel} = 2,737$ . Besarnya  $R = 0,780$  dan *Adjusted*  $R^2 = 0,591$  artinya gaya kepemimpinan, komunikasi, loyalitas dan mempunyai hubungan yang positif dan sangat kuat terhadap kinerja dan memberikan sumbangan sebesar 59,1 %.

## V.2 Implikasi Manajerial

a. Pimpinan hendaknya dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai sehingga efektif untuk menggerakkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pimpinan hendaknya (1) mengupayakan kerjasama dengan bawahannya dengan komunikasi yang baik dari tahap perencanaan, pelaksanaan dan evaluasi setiap kegiatan. (2) berupaya untuk lebih memberdayakan kemampuan – kemampuan bawahan, karena dengan kemampuan yang meningkat inilah, maka kinerja pun akan meningkat. (3) memberikan semangat dan motivasi kepada bawahan untuk berinisiatif dan berinovasi serta membangun kesadaran bawahan untuk berperilaku konsisten sesuai dengan nilai – nilai sehingga menunjukkan perilaku dan pengembangan kebiasaan kearah sikap bekerja yang lebih berkualitas.

b. Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, mengingat sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat berarti bagi organisasi. Maka Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi harus dapat secara terus menerus untuk mengevaluasi dan memperbaiki komunikasi antar pegawainya. Komunikasi harus terjalin secara terus-menerus, karena komunikasi yang efektif tidak dapat dibangun sekali saja kemudian diabaikan dilain waktu, tetapi harus ditingkatkan secara terus-menerus. Komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja pegawai. Melalui komunikasi, pegawai dapat meminta petunjuk kepada atasan mengenai pelaksanaan kerja, melalui komunikasi juga pegawai dapat saling bekerja sama satu sama lain. Komunikasipun dapat dilakukan dengan berbagai cara, dengan mengandalkan media telepon, internet, sms dan sebagainya maka kebutuhan komunikasi antara sesama pegawai bahkan dengan pimpinan dapat berjalan dengan baik. Hal inilah yang terus dilakukan untuk meningkatkan kinerja mereka baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Peningkatan komunikasi dapat dilakukan dengan (1) keterbukaan setiap berinteraksi dengan orang lain, dan keinginan untuk menanggapi secara jujur semua stimulus yang datang; (2) empati, yaitu merasakan sebagaimana dirasakan orang lain, suatu perasaan bersama perasaan orang lain; (3) dukungan adakalanya terucapkan dan adakalanya tidak terucapkan, misalnya dengan gerakan tubuh; (4) kepositifan yaitu terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang, dan perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan; dan (5) kesetaraan yaitu jika orang-orang yang berkomunikasi itu dalam suasana kesetaraan, bukan berarti bahwa orang-orang yang tidak mempunyai kesetaraan tidak bisa berkomunikasi, tetapi hendaknya diketahui kesetaraan kepribadian mereka.

c. Untuk meningkatkan loyalitas pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi, implikasi yang perlu dilakukan yaitu : menanamkan sikap loyal terhadap organisasi dengan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa keberhasilan Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah keberhasilan bersama yaitu antara pegawai dan organisasi, melibatkan bawahan dalam kegiatan yang dilaksanakan, karena jika mereka merasa dilibatkan dalam membuat keputusan-keputusan, maka mereka akan cenderung menerima keputusan-keputusan atau perubahan yang dilakukan. Pihak pimpinan juga perlu menanamkan nilai – nilai dan tujuan organisasi dan memberikan kepercayaan kepada bawahan dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya, memberi delegasi atas wewenang serta memberi kesempatan serta ruang yang cukup bagi pegawai untuk menggunakan keterampilan dan keahliannya secara maksimal.

### **V.3. Saran**

Dengan mengacu kepada kesimpulan dan implikasi diatas, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut :

a. Bagi Pimpinan

1) Pimpinan hendaknya mampu menerapkan gaya kepemimpinan yang dapat diterima oleh bawahan, dan dapat memberdayakan kemampuan – kemampuan bawahan, karena dengan kemampuan yang meningkat inilah, maka kinerja organisasi pun akan meningkat.

2) Pimpinan hendaknya melakukan komunikasi yang baik, mendorong komunikasi dua arah dan membangun hubungan antar pegawai sehingga mereka terdorong dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik bagi organisasi yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya

3) Pimpinan hendaknya dapat meningkatkan loyalitas pegawai dengan menanamkan sikap loyal terhadap organisasi dengan memberikan pemahaman kepada pegawai bahwa keberhasilan Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi adalah keberhasilan bersama yaitu antara pegawai dan organisasi, melibatkan karyawan dalam kegiatan yang dilaksanakan, menanamkan nilai – nilai dan tujuan serta memberikan kepercayaan kepada pegawai dengan memberikan tugas sesuai dengan kemampuannya.

b. Bagi Peneliti

Dengan melihat besarnya pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan loyalitas terhadap kinerja, yang pada penelitian ini yaitu sebesar 59,1%, yang berarti masih tersisa 40,9% lagi dipengaruhi oleh faktor lain diluar model. Oleh karena itu kepada para peneliti lainnya disarankan untuk meneliti variabel seperti kejujuran, pengembangan karir, pendidikan dan pelatihan, sarana prasarana, stress kerja, kompetensi. dan lain - lain yang masih mempengaruhi kinerja pegawai Direktorat Pengembangan Usaha Transmigrasi, Kementerian Desa, Pembangunan Daerah Tertinggal dan Transmigrasi dengan bermacam metode penelitian yang sesuai.