

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang penulis lakukan pada pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 44,4% dan sisanya 55,6% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
2. Pengaruh Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 28,6% dan sisanya 71,4% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.
3. Pengaruh Komunikasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 22,1% dan sisanya 77,9% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja

Pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

4. Pengaruh Motivasi Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 42,8% dan sisanya 57,2% dipengaruhi oleh faktor lain. Disamping itu Komunikasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI.

5.2 **Saran**

Berdasarkan pengolahan data maka yang dapat penulis sarankan untuk pegawai Direktorat Jenderal Perlindungan dan Jaminan Sosial Kementerian Sosial RI adalah sebagai berikut :

1. Pada pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi Kerja mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai sebesar 66,7% Kinerja Pegawai masih dapat ditingkatkan dengan memperbaiki motivasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja beserta faktor dan dimensi yang terdapat didalamnya.
2. Pada pengaruh Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh Kinerja Pegawai memiliki pengaruh sebesar 53,4% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap menerapkan sifat, kebiasaan, tempramen, watak, kepribadian seperti halnya yang dijelaskan pada sub bab diatas,

maka pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai tetap bisa dikendalikan.

3. Pada pengaruh Komunikasi mempunyai pengaruh 47% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap memperhatikan komunikasi antar pribadi, komunikasi antar kelompok dan komunikasi antar massa seperti yang dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Maka pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai tidak akan membesar.
4. Pada pengaruh Motivasi Kerja mempunyai pengaruh 65,4% angka ini menunjukkan berpengaruh namun tetap memperhatikan prestasi, kemajuan, tanggungjawab, pekerjaan sendiri dan penghargaan yang dijelaskan pada sub bab diatwa, maka pengaruh Motivasi Kerja tidak akan memiliki pengaruh besar terhadap Kinerja Pegawai.

