

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **B. 4.1. Kesimpulan**

Dari hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara serentak menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, komunikasi internal dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul, terbukti nilai p value  $< 5\%$  ( $0,000 < 0,05$ ).
2. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai p value  $< 5\%$  ( $0,001 < 0,05$ ).
3. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif komunikasi internal terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai p value  $< 5\%$  ( $0,002 < 0,05$ ).
4. Secara parsial menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara positif motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, terbukti nilai p value  $< 5\%$  ( $0,007 < 0,05$ ).
5. Gaya kepemimpinan terbukti paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul, terbukti nilai koefisien beta sebesar 35,9%. Nilai ini lebih besar dari komunikasi internal sebesar 32% dan motivasi kerja sebesar 23,7%.

#### **C. 4.2. Saran-Saran**

Melihat analisis dan kesimpulan yang didapat ada beberapa hal yang perlu diperhatikan oleh pihak Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul sebagai bahan pertimbangan yang menentukan kebijaksanaan sebagai berikut:

Pimpinan Rutan Kelas II B Pajangan di Bantul sebaiknya memprioritaskan dalam peningkatan variabel gaya kepemimpinan karena terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dengan cara meningkatkan imbalan sebagai pendorong semangat karena terbukti memiliki rata-rata penilaian terendah. Untuk memberikan semangat kepada pegawai, pimpinan dapat memberikan *reward* atau imbalan baik dalam bentuk bonus, hadiah maupun ucapan selamat sebagai bukti penghargaan atas hasil kerja karyawan.

