

## BAB V PENUTUP

### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dari penelitian yang sudah dilakukan dan penjelasan yang sudah diuraikan pada bab-bab sebelumnya, maka terdapat Kesimpulan utama yang diperoleh dari penelitian sebagai berikut:

1. Penelitian ini membuktikan bahwa komunikasi pimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sesuai dengan teori Stimulus-Organism-Response (S-O-R) yang menjelaskan bahwa komunikasi pimpinan sebagai stimulus memengaruhi individu dalam organisasi dan menghasilkan respon berupa kinerja yang lebih baik.
2. Komunikasi pimpinan yang efektif berkontribusi pada koordinasi yang baik, sehingga meningkatkan motivasi pegawai serta berdampak positif pada produktivitas organisasi secara keseluruhan.
3. Hasil uji koefisien determinasi (R-square) menunjukkan bahwa komunikasi pimpinan berkontribusi sebesar 17,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan 82,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti budaya organisasi, motivasi kerja, atau kondisi eksternal lainnya.
4. Hasil uji T menunjukkan nilai t hitung sebesar 3,312 dengan nilai signifikansi 0,002, yang memperkuat bahwa komunikasi pimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5. Hasil regresi linier sederhana menunjukkan bahwa setiap peningkatan 1%, nilai komunikasi pimpinan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,511.

### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan peneliti untuk pengembangan penelitian selanjutnya maupun untuk perbaikan dalam praktik komunikasi pimpinan di lingkungan organisasi. Berikut ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan:

### 5.2.1. Saran Akademis

Dalam penelitian ini, penulis menyarankan agar penelitian selanjutnya mempertimbangkan beberapa aspek untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh. Salah satunya dengan menambahkan variabel lain selain komunikasi pimpinan yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti motivasi kerja, budaya organisasi, atau gaya kepemimpinan. Selain itu, menggunakan teori lain yang lebih relevan untuk memperkaya perspektif dalam penelitian, terutama jika objek atau konteks penelitian berbeda. Penulis juga menyarankan perluasan populasi dan sampel responden agar hasil penelitian lebih bervariasi serta dapat memberikan generalisasi yang lebih baik. Penelitian selanjutnya juga dapat menggunakan media atau teknik pengumpulan data yang lebih luas untuk melengkapi data kuantitatif yang telah diperoleh. Dengan cara ini, analisis terhadap faktor yang memengaruhi kinerja organisasi dapat dilakukan dengan lebih mendalam dan menyeluruh.

### 5.2.2. Saran Praktis

Khususnya bagi organisasi yang ingin meningkatkan nilai kinerja melalui komunikasi pimpinan, maka pimpinan organisasi disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi dan koordinasi yang efektif. Organisasi perlu menerapkan kebijakan internal yang mendorong interaksi dan kolaborasi antarpegawai dan pimpinan melalui program kerja sama tim, diskusi rutin atau kegiatan yang meningkatkan rasa kebersamaan dalam organisasi. Dengan adanya interaksi yang baik, pegawai akan lebih mudah beradaptasi, bekerja sama dan mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Terakhir, organisasi disarankan untuk mengevaluasi komunikasi pimpinan secara berkala dalam memastikan bahwa hubungan antarpegawai dengan pimpinan tetap kondusif dan mendukung peningkatan kinerja organisasi. Hal ini dapat dilakukan melalui survei kepuasan kerja atau umpan balik dari pegawai mengenai kondisi lingkungan kerja mereka, sehingga organisasi dapat mengoptimalkan komunikasi pimpinan sebagai faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan.