

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan penelitian yang telah dilakukan dengan penyebaran kuesioner *Gform* mengenai pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai di Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin dengan sampel 30 responden yang diambil dari populasi. Adapun kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa Instansi memiliki pemimpin dengan gaya kepemimpinan yang kedewasaan dan hubungan sosial yang jelas, pola hubungan pegawai yang baik, kedudukan dan jabatan yang adil, dan mampu berinteraksi dengan baik. Maka dari itu kinerja pegawai memiliki kualitas kerja yang bagus, ketepatan waktu kerja yang sesuai tenggat waktu, efektifitas kerja yang efektif, dan kemandirian pegawai yang baik. Diketahui pegawai memahami gaya kepemimpinan dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
- 2) Komunikasi internal berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai. Dapat diartikan bahwa Instansi memiliki komunikasi internal yang kemudahan dalam memperoleh informasi yang jelas, efektifitas komunikasi yang baik, tingkat pemahaman pesan yang mudah dipahami, dan hubungan pegawai yang baik. Maka dari itu kinerja

pegawai memiliki kualitas kerja yang bagus, ketepatan waktu kerja yang sesuai tenggat waktu, efektifitas kerja yang efektif, dan kemandirian pegawai yang baik. Diketahui pegawai memahami komunikasi internal dapat berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

- 3) Kinerja pegawai berpengaruh secara signifikan antara gaya kepemimpinan dan komunikasi internal terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin. Dapat diartikan bahwa Instansi memiliki gaya kepemimpinan dan komunikasi internal yang kedewasaan dan hubungan sosial yang jelas, pola hubungan pegawai yang baik, kedudukan dan jabatan yang adil, mampu berinteraksi dengan baik, kemudahan dalam memperoleh informasi yang jelas, efektifitas komunikasi yang baik, tingkat pemahaman pesan yang mudah dipahami, dan hubungan pegawai yang baik. Maka dari itu kinerja pegawai memiliki kualitas kerja yang bagus, ketepatan waktu kerja yang sesuai tenggat waktu, efektifitas kerja yang efektif, dan kemandirian pegawai yang baik. Diketahui pegawai memahami gaya kepemimpinan dan komunikasi internal dapat berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dari data-data di lapangan, pada dasarnya penelitian ini berjalan dengan baik. Namun bukan suatu kekeliruan apabila peneliti ingin mengemukakan beberapa saran yang

mudah-mudahan bermanfaat bagi kemajuan pendidikan pada umumnya.

Adapun saran yang peneliti ajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Kritisi, yaitu ketidaktepatan waktu pada saat masuk jam kerja, menunda pelaksanaan tugas instansi, missinformasi dan kurang efisien dalam pemanfaatan sarana pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
- 2) Rekomendasi, senantiasa mendengarkan keluhan, keinginan dan saran dari pegawai sehingga bisa menciptakan komunikasi internal yang lebih menyenangkan pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.
- 3) Solusi, instansi menyediakan kotak saran, melakukan evaluasi bulanan/mingguan terhadap kinerja seluruh pegawai, dan tegas memberi sanksi/teguran ataupun *reward* terhadap pegawai yang bersangkutan pada Instansi Badan Narkotika Nasional Kota Banjarmasin.