

BAB VI

PENUTUP

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan, kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini antara lain :

1. Kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi secara umum dapat dikategorikan sebagai baik, dengan nilai skor rata-rata sebesar 197,95. Aspek-aspek seperti kerja sama, tanggung jawab, dan inisiatif dinilai sangat baik, mencerminkan suasana kerja yang positif dan interaksi antar-pegawai yang harmonis. Kemudian, hasil rata-rata dari praktik kepemimpinan di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi secara keseluruhan hampir sejajar dengan variabel kinerja pegawai dengan rata-rata nilai skor sebesar 197,867 yang dikategorikan baik. Sementara, total skor variabel komunikasi dengan rata-rata skor mencapai 196. Skor ini ditempatkan dalam kategori baik, mencerminkan tingkat efisiensi komunikasi yang memadai di lingkungan tersebut.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis, terbukti bahwa praktik kepemimpinan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan (X) memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan koefisien jalur menunjukkan hubungan positif sebesar 0,291. Nilai P-Values yang mengukur signifikansi dari pengaruh praktik kepemimpinan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,017, sedangkan nilai T-statistic mencapai 2,401. Berdasarkan aturan umum, di mana nilai P-Values $0,017 < 0,05$ dan nilai T-statistic $2,401 > 1,68$, hal ini menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif mampu membangun fondasi yang kokoh untuk meningkatkan kinerja pegawai, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis, praktik kepemimpinan berkontribusi positif dan signifikan terhadap aspek komunikasi di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi

Jambi. Dimana koefisien jalur menunjukkan korelasi positif sebesar 0,615 antara variabel praktik kepemimpinan dan komunikasi. Nilai P-Values yang menentukan signifikansi pengaruh praktik kepemimpinan terhadap komunikasi adalah 0,000, sementara nilai T-statistic mencapai 7,667. Sesuai dengan kriteria umum, di mana P-Values $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistic $7,667 > 1,68$. Oleh karena itu, praktik kepemimpinan yang baik menjadi kunci dalam membentuk komunikasi yang sehat dan produktif di dalam organisasi.

4. Berdasarkan hasil uji hipotesis, komunikasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi. Dimana koefisien jalur menunjukkan korelasi positif sebesar 0,514 antara variabel komunikasi dan kinerja pegawai. Nilai P-Values yang menentukan signifikansi pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai adalah 0,000, sementara nilai T-statistic mencapai 3,808. Sesuai dengan kriteria umum, di mana P-Values $0,000 < 0,05$ dan nilai T-statistic $3,808 > 1,68$. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang komunikasi dapat menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasional.
5. Praktik kepemimpinan yang dimediasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini diperkuat oleh nilai koefisien jalur positif sebesar 0,316 dan nilai (T-statistic) $2,985 > 1,96$ (T-table) dan nilai P-Values $0,003 < 0,05$. Artinya bahwa kepemimpinan yang efektif, terutama dalam konteks komunikasi yang baik, memiliki dampak kuat pada peningkatan kinerja pegawai. Hasil penelitian ini secara empiris mendukung temuan pemimpin yang mampu mengelola komunikasi dengan baik dapat mengoptimalkan potensi dan dedikasi pegawai, memperkuat koneksi antara kepemimpinan dan kinerja organisasional.

6.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah saran untuk meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi:

1. Meskipun kinerja pegawai, praktik kepemimpinan, dan komunikasi di Dinas Koperasi dan UKM Provinsi Jambi telah dinilai baik, disarankan untuk terus

mendorong pengembangan kinerja pegawai melalui praktik kepemimpinan yang baik dan komunikasi yang baik. Pernyataan dengan skor paling rendah pada variabel kinerja pegawai yakni terdapat pada indikator kualitas kerja dengan pernyataan "Hasil kerja yang dihasilkan rapi" dengan skor 192. Oleh sebab itu disarankan untuk fokus pada peningkatan kualitas kerja melalui strategi yang terarah, salah satunya melalui penyelenggaraan pelatihan atau workshop khusus meningkatkan kualitas kerja agar lebih rapi dan terstruktur. Sementara pada variabel praktik kepemimpinan skor paling rendah ada pada indikator menantang proses dengan pernyataan "Atasan berani mengambil resiko untuk menciptakan kemajuan dalam instansi" dengan skor 186. Oleh sebab itu disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan atau workshop yang fokus pada pengembangan kemampuan kepemimpinan dalam menantang proses. Pelatihan tersebut dapat mencakup aspek-aspek seperti pengambilan risiko yang bijak, inovasi, dan kemampuan untuk mengidentifikasi dan mengatasi tantangan dalam organisasi. Kemudian pada variabel komunikasi, skor paling rendah terdapat pada dua indikator yakni efektivitas komunikasi dan perubahan sikap, masing – masing dengan pernyataan "Merasa komunikasi secara langsung lebih efektif dibandingkan melalui telpon atau media lainnya" (Skor 193) dan "Langsung mengerjakan tugas yang diberikan" (Skor 193). Oleh sebab itu disarankan untuk melibatkan karyawan dalam program pelatihan komunikasi yang lebih interaktif dan melibatkan perubahan sikap. Pelatihan efektivitas komunikasi dapat membahas cara-cara untuk meningkatkan komunikasi langsung, tetapi juga melibatkan teknologi atau media lainnya dengan cara yang lebih efisien.

2. Dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan pengaruh positif praktik kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk mengimplementasikan program pelatihan kepemimpinan secara berkala. Program ini dapat dirancang untuk mengembangkan keterampilan kepemimpinan yang lebih spesifik dan mendalam, termasuk kemampuan dalam menginspirasi, memotivasi, dan memimpin secara efektif. Selain itu, dapat dipertimbangkan untuk memberikan

- platform atau forum bagi pemimpin untuk berbagi pengalaman dan praktik terbaik mereka, memungkinkan adanya kolaborasi dan pertukaran ide di antara pemimpin.
3. Untuk memperkuat pengaruh positif praktik kepemimpinan terhadap komunikasi, disarankan untuk melibatkan pemimpin dalam program pengembangan komunikasi. Program ini dapat mencakup pelatihan keterampilan komunikasi yang melibatkan pemahaman tentang gaya komunikasi, mendengarkan aktif, dan penyampaian pesan yang efektif. Selain itu, mengintegrasikan platform atau sesi kolaboratif yang mendorong interaksi dan pertukaran ide antara pemimpin dan anggota tim dapat menjadi langkah efektif. Dengan demikian, pemimpin dapat memahami lebih baik kebutuhan komunikasi anggota tim dan memastikan bahwa praktik kepemimpinan yang mendukung komunikasi yang sehat dan produktif terus ditingkatkan.
 4. Untuk memperkuat pengaruh positif komunikasi terhadap kinerja pegawai, disarankan untuk melibatkan pegawai dalam program pelatihan komunikasi. Program ini dapat mencakup pengembangan keterampilan komunikasi interpersonal, penguasaan teknologi komunikasi yang digunakan dalam pekerjaan sehari-hari, dan pemahaman yang lebih mendalam tentang pentingnya komunikasi yang efektif dalam mencapai tujuan organisasional. Selain itu, mendorong budaya komunikasi terbuka dan memfasilitasi forum atau sesi diskusi berkala di antara pegawai dapat meningkatkan interaksi dan pemahaman yang lebih baik. Dengan demikian, organisasi dapat memastikan bahwa komunikasi yang efektif tidak hanya dianggap sebagai kebutuhan, tetapi juga diterapkan secara aktif dalam praktik sehari-hari.
 5. Praktik kepemimpinan yang dimediasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai, oleh sebab itu disarankan untuk meningkatkan pelatihan kepemimpinan yang fokus pada komunikasi efektif. Pemimpin dapat diberikan keterampilan dan pengetahuan untuk mengelola komunikasi dengan lebih baik, termasuk kemampuan menyampaikan visi dan tujuan organisasi secara jelas, merespons dengan baik terhadap umpan balik, dan menciptakan lingkungan yang mendorong pertukaran ide. Pelatihan ini dapat membantu pemimpin untuk lebih

efektif memediasi praktik kepemimpinan dan kinerja pegawai. Selain itu, implementasi program pelatihan komunikasi yang melibatkan seluruh tim juga dapat meningkatkan keterampilan komunikasi anggota tim, memperkuat kolaborasi, dan memastikan pemahaman yang lebih baik terkait dengan tujuan dan tugas.