

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil perhitungan dan pembahasan mengenai Gaya Komunikasi Kepemimpinan Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, maka dapat disimpulkan bahwa :

1. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepemimpinan Otoriter Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan Otoriter semakin rendah maka akan berdampak Kinerja Karyawan yang semakin rendah pula.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepemimpinan Partisipatif Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan Partisipatif semakin rendah maka akan berdampak Kinerja Karyawan yang semakin rendah pula.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepemimpinan Delegatif Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom

Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan Delegatif semakin rendah maka akan berdampak Kinerja Karyawan yang semakin rendah.

4. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kualitas Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan Delegatif semakin rendah maka akan berdampak Kinerja Karyawan yang semakin rendah.
5. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kuantitas Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan semakin rendah maka akan berdampak Kualitas Karyawan yang semakin rendah.
6. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan semakin rendah maka akan berdampak Kualitas Karyawan yang semakin rendah pula.
7. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arahan yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan

maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung. Begitu sebaliknya apabila Gaya Komunikasi Kepemimpinan semakin rendah maka akan berdampak Kualitas Karyawan yang semakin rendah.

8. Terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Komunikasi Kepala Bidang SDM dan Logistik Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dengan arah yang positif menunjukkan bahwa semakin baik Gaya Komunikasi Kepemimpinan maka akan berdampak pada Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, peneliti memberikan saran dan masukan yang berkaitan dengan Gaya Komunikasi Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dana Pensiun Telkom Bandung, dapat meningkatkan kualitas dari “*Leader Talk Value*” untuk lebih ditingkatkan dari yang biasanya dilaksanakan setiap sebulan sekali menjadi sebulan dua kali. Supaya lebih memahami instruksi atasan kepada bawahannya.
2. Gaya komunikasi kepemimpinan Dana Pensiun Telkom tidak harus selalu dari “*Leader Talk Value*” tetapi ini juga bertujuan untuk menghasilkan kualitas, kuantitas, Efektivitas bagi karyawan Dana Pensiun Telkom Bandung.
3. Untuk penelitian selanjutnya dapat diharapkan untuk lebih menambahkan variabel – variabel lainnya yang bisa mempengaruhi dari Gaya Komunikasi Kepemimpinan, sehingga mendapatkan hasil yang lebih berkembang dari penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti Gaya Komunikasi Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, sehingga hasil yang diperoleh juga lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.