

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian pada deskripsi data dan pembahasan yang mengacu kepada rumusan masalah, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Garut sudah berjalan cukup baik. Hal ini dapat diketahui berdasarkan hasil penelitian bahwa komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Garut memperoleh skor sebesar 71,91%. Setelah dikonsultasikan pada daerah kontinum, komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan berada pada kategori sedang. Artinya bahwa 71,91% aspek yang menjadikan komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan efektif sudah terpenuhi, sedangkan 28,09% belum terpenuhi. Sehingga perlu ditingkatkan lagi, agar komunikasi benar-benar berjalan efektif.
2. Kinerja karyawan pada Badan Pengawasan Daerah Kabupaten Garut dinilai sudah baik tetapi belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari jawaban responden terhadap angket variabel Y yang diperoleh hasil sebesar 76,99% yang termasuk ke dalam kontinum tingkat tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 76,99% kinerja karyawan sudah tercapai. Dan agar kinerja karyawan menjadi optimal, kualitas kerja, pengetahuan mengenai pekerjaan,

kreativitas, kerjasama, inisiatif, ketergantungan dan kualitas pribadi harus lebih ditingkatkan lagi.

3. Berdasarkan uji linieritas regresi diperoleh persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 35,2 + 0,41X$ , persamaan ini menyatakan bahwa setiap kenaikan satu unit pada komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan, maka akan terjadi peningkatan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,41, sedangkan besarnya pengaruh komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai koefisien determinasi sebesar 38%, dengan demikian selain komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan berarti banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu sebesar 62% yang tidak diteliti oleh penulis. Setelah dilakukan pengujian signifikansi, ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  atau  $7,83 > 4,05$ , dengan demikian hipotesis yang berbunyi “komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan”, diterima.

## 5.2 Saran

1. Berdasarkan kesimpulan di atas, dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang akan dikemukakan mengacu kepada indikator dengan skor rata-rata yang masih kurang. Berdasarkan perhitungan, nilai rata-rata yang masih kurang untuk variabel komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan yaitu indikator kesetaraan dan rasa positif yang berada pada daerah

kriterium sedang. Sehingga organisasi harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:

- a. Kurangnya tingkat kesetaraan dalam komunikasi interpersonal ditunjukkan dengan pimpinan bersikap superioritas. Sehingga yang perlu dilakukan adalah pimpinan lebih bersikap demokratis dan memperlakukan karyawan sebagai rekan sejawat.
  - b. Kurangnya tingkat rasa positif dalam komunikasi interpersonal dalam organisasi ditunjukkan dengan sikap rendah dirinya karyawan ketika berkomunikasi dengan pimpinan. Sehingga yang perlu dilakukan adalah pimpinan harus mampu mendorong karyawan lebih aktif berpartisipasi, dengan seringnya meminta pendapat mereka yang pada akhirnya akan menumbuhkan rasa percaya diri karyawan.
2. Berdasarkan kesimpulan di atas, dan merujuk kepada skor rata-rata setiap indikator, saran yang akan dikemukakan mengacu kepada indikator dengan skor rata-rata yang masih kurang. Berdasarkan perhitungan, nilai rata-rata yang masih kurang untuk variabel tingkat kinerja karyawan yaitu indikator tingkat kualitas kerja, tingkat pengetahuan mengenai pekerjaan dan tingkat kerjasama. Sehingga organisasi harus mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut:
- a. Masih kurangnya tingkat kualitas kerja ditunjukkan dengan masih terdapatnya karyawan yang belum mencapai hasil kerja sesuai standar, kesulitan mengerjakan tugas baru, dan kesulitan mempergunakan peralatan. Sehingga yang harus dilakukan yaitu mengikutsertakan karyawan dalam

pelatihan dan pemberian motivasi serta menyekolahkan kembali ke jenjang yang lebih tinggi.

- b. Kurangnya penguasaan karyawan terhadap pengetahuan mengenai pekerjaan harus diatasi dengan cara memberikan pekerjaan pada orang yang tepat. Artinya pekerjaan yang diberikan harus sesuai dengan bidang dan keahlian karyawan. Sehingga karyawan mampu mengerjakan tugas tersebut dengan hasil yang baik.
- c. Masih kurangnya tingkat kerjasama diantara karyawan dapat diatasi dengan lebih sering memberikan tugas secara kelompok untuk melatih kekompakan mereka dan membiasakan agar bersedia bekerjasama dengan orang lain.
- d. Banyaknya karyawan yang mangkir, sehingga yang harus dilakukan adalah dibuat peraturan yang tegas yang langsung diawasi oleh pimpinan.

Diharapkan dengan saran ini komunikasi interpersonal pimpinan dengan karyawan dapat berjalan lancar dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.