

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Iklim Komunikasi Kantor terhadap Kinerja Pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran iklim komunikasi kantor dalam penelitian ini diukur dengan 5 (lima) indikator, yaitu: (1) Dukungan karyawan; (2) Kesertaan dalam proses keputusan; (3) Kejujuran, percaya diri, dan keandalan; (4) Terbuka dan tulus; (5) Tujuan kinerja yang tinggi. Secara keseluruhan gambaran iklim komunikasi kantor berada pada kriteria sangat baik/sangat kondusif. Skor rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator tujuan kinerja yang tinggi, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator kesertaan dalam proses keputusan.
2. Gambaran tingkat kinerja pegawai dalam penelitian ini diukur dengan 6 (enam) indikator, yaitu: (1) *Quality*/kualitas; (2) *Quantity*/kuantitas; (3) *Timeliness*/ketepatan waktu; (4) *Cost effectiveness*/efektivitas biaya; (5) *Need for supervision*/membutuhkan pengawasan; (6) *Interpersonal impact*/hubungan antar perseorangan. Secara keseluruhan gambaran tingkat kinerja pegawai berada pada kriteria sangat tinggi. Skor rata-rata tertinggi yaitu terdapat pada indikator *quality*/kualitas, sedangkan skor rata-rata terendah terdapat pada indikator *need for supervision*/membutuhkan pengawasan.
3. Berdasarkan hasil perhitungan uji t dalam melakukan uji hipotesis secara parsial untuk menguji tingkat signifikansi dari pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Dapat disimpulkan bahwa

terdapat pengaruh positif dan signifikan antara iklim komunikasi kantor terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta. Kemudian, terdapat variasi ataupun perbedaan data awal dengan hasil penelitian dengan data awal sekunder kinerja pegawai mengalami permasalahan yaitu belum optimal dan setelah diteliti berdasarkan data primer menyatakan bahwa kinerja pegawai berada pada kategori sangat tinggi dikarenakan oleh penerapan konsep dan teori yang sesuai dalam penelitian ini.

## 5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan yang telah dipaparkan, saran yang akan dikemukakan mengacu pada indikator yang memiliki skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya pada masing-masing variabel. Saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Dalam variabel iklim komunikasi kantor (X) terdapat indikator dengan nilai skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya yaitu indikator kesertaan dalam proses keputusan. Hal ini menjadi perhatian bagi para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta karena setiap pegawai tentunya memiliki hak yang sama untuk mengeluarkan pendapatnya dan pegawai harus lebih aktif lagi dikala pendapatnya sedang dibutuhkan oleh organisasi sehingga akan berdampak sangat baik kepada perkembangan organisasi agar menjadi lebih baik dan berkembang dengan berbagai macam masukan dan saran dari pegawainya. Jika banyaknya saran maupun masukan disaat pengambilan keputusan dikala rapat organisasi tentang permasalahan yang terjadi, maka solusinyapun kemungkinan besar akan banyak dan cepat teratasi.
2. Dalam variabel kinerja pegawai (Y) terdapat indikator dengan nilai skor rata-rata terendah diantara indikator lainnya yaitu indikator

*need for supervision*/membutuhkan pengawasan. Hal ini menjadi perhatian bagi organisasi serta para pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Purwakarta agar selalu mendapatkan pengawasan secara intens dari atasan.