

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil uji statistik mengenai pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Tegal, dapat diambil tiga kesimpulan. Pertama, komunikasi antarpribadi pada pegawai Dinas Sosial Kota Tegal dapat dikategorikan baik. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil pengujian untuk nilai rata-rata (mean) variabel komunikasi antarpribadi sebesar 4,07. Aspek komunikasi antarpribadi yang terdiri dari keterbukaan, empati, sikap mendukung, dan kesetaraan masuk dalam kategori baik, sedangkan untuk aspek perasaan positif berada dalam kategori sangat baik.

Kedua, kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Tegal termasuk dalam kategori baik. Kesimpulan tersebut didapat berdasarkan hasil perhitungan rata-rata tanggapan responden yang mencapai 4,08. Hasil tersebut menggambarkan kinerja pegawai yang terdiri dari kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian yang baik dimiliki oleh pegawai Dinas Sosial Kota Tegal.

Ketiga, pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kota Tegal sebesar 68,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini. Hasil tersebut didukung hasil uji hipotesis menunjukkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $9,113 > 2,024$ ) dan persamaan regresi  $Y^i = 0.630 + 0.848 X$ . Berdasarkan hasil tersebut disimpulkan bahwa terdapat pengaruh komunikasi antarpribadi terhadap kinerja pegawai di Dinas Sosial Kota Tegal. Kesimpulan tersebut juga membuktikan asumsi teori pengawasan organisasi yang menekankan penggunaan komunikasi yang mampu menghasilkan pengawasan atau kontrol pada pegawai untuk mencapai kinerja sesuai tugas dan fungsi yang telah ditetapkan.

Hasil analisis yang menyatakan bahwa komunikasi antarpribadi dan kinerja pegawai yang baik, berbeda dengan hasil observasi yang menunjukkan adanya permasalahan pada komunikasi antarpribadi pada pegawai Dinas Sosial Kota Tegal dan kinerja pegawai yang belum maksimal. Hal tersebut didasari

oleh sifat dinamis manusia yang dapat mengalami perubahan, baik pada cara berpikir, perasaan, dan perilaku. Adapun sistem mutasi kepegawaian dan program-program yang meningkatkan kerjasama tim juga dapat menjadi faktor perubahan komunikasi antarpribadi dan kinerja pegawai menjadi lebih baik pada pegawai Dinas Sosial Kota Tegal.

## **B. Saran**

Berdasarkan kesimpulan penelitian di atas, maka saran yang diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pegawai Dinas Sosial Kota Tegal, sebaiknya tetap mempertahankan kualitas komunikasi antarpribadi yang sudah baik, karena komunikasi antarpribadi dapat mempengaruhi kinerja menjadi baik pula
2. Pimpinan diharapkan dapat menjaga hubungan baik dengan staf, untuk menciptakan komunikasi dan suasana kerja yang baik. Hal tersebut juga berlaku bagi seluruh pegawai dengan harapan dapat menciptakan kerjasama tim yang baik
3. Pegawai Dinas Sosial Kota Tegal dapat mempertahankan kinerja yang telah berjalan dengan baik di lingkungan kerja
4. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan untuk memperluas variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga kajian yang didapatkan akan lebih utuh.