

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai mediator pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Penelitian ini dianalisis menggunakan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel kinerja pegawai yang terdiri dari empat dimensi yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan kerjasama secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori sangat tinggi. Variabel komunikasi interpersonal yang terdiri dari 5 dimensi yaitu keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori sangat termotivasi. Variabel motivasi intrinsik yang terdiri dari tiga dimensi yaitu otonomi, kompetensi dan hubungan secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori sangat termotivasi. Kemudian variabel kepuasan kerja yang terdiri dari empat dimensi yaitu gaji, promosi dan rekan kerja, lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki rata-rata skor dengan kategori sangat puas.
2. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi interpersonal dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja pegawai. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi yang dimiliki pegawai dalam mengerjakan tugas maka akan semakin baik pula kinerja yang dihasilkan. Sebaliknya, jika komunikasi interpersonal atau komunikasi antar pribadi yang dimiliki pegawai rendah maka kinerja yang dihasilkan akan kurang baik.
3. Motivasi intrinsik tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Sesuatu

yang ada dalam diri pegawai yang diharapkan dapat memberikan dorongan kepada pegawai agar bekerja dengan lebih giat lagi ternyata belum mampu memberikan pengaruh secara signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Sehingga maupun hasil yang didapatkan sangat termotivasi belum mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai.

4. Kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Kesesuaian antara harapan pegawai dengan hasil kerja yang diperoleh memiliki dampak langsung terhadap tingkat kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai, semakin baik pula kinerja yang dapat dihasilkan.
5. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi intrinsik pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi antar pribadi dapat memiliki dampak pada motivasi intrinsik seperti adanya hubungan yang baik antar rekan kerja akan berdampak baik terhadap motivasi intrinsik pegawai. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik motivasi intrinsik yang rasakan.
6. Komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi antar pribadi dapat memiliki dampak pada kepuasan kerja dengan adanya keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, dan kesetaraan akan membangun rasa kepuasan yang baik oleh setiap pegawai. Maka dapat diartikan bahwa semakin tinggi komunikasi interpersonal yang dirasakan pegawai maka akan semakin baik kepuasan kerja yang rasakan.
7. Motivasi intrinsik tidak mampu memediasi komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Komunikasi interpersonal dipercaya dapat mempengaruhi tingkat motivasi intrinsik yang dirasakan oleh pegawai, tetapi ternyata komunikasi

interpersonal belum mampu memberikan pengaruh terhadap motivasi intrinsik secara keseluruhan dan hal ini tentu berdampak pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Maka dapat di artikan bahwa semakin rendah komunikasi interpersonal yang dimiliki maka akan semakin rendah motivasi intrinsik yang dirasakan pegawai sehingga akan berdampak pada hasil kinerja yang kurang baik.

8. Kepuasan kerja mampu memediasi komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai pada Dinas Ketahanan Pangan Provinsi Jambi. Adanya suatu yang diterima pegawai seperti keterbukaan, empati, sikap mendukung , sikap positif, dan kesetaraan akan membangun rasa kepuasan yang baik oleh setiap pegawai, tentu hal ini memberikan dampak yang baik pula pada kinerja yang dihasilkan. Maka dapat di artikan bahwa semakin tinggi Komunikasi interpersonal yang dimiliki maka akan semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai sehingga akan berdampak pada hasil kinerja yang baik.

6.2. Saran

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Teoritis

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pemahaman dan wawasan tentang pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai mediator, dan diharapkan dapat memperkaya literatur akademis dan menjadi sumber pengembangan teori bagi pihak yang tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut terhadap variabel serupa atau bagian yang belum dimasukkan dalam penelitian ini, serta diharapkan bagi penelitian selanjutnya tidak menjadikan motivasi intrinsik sebagai mediasi.

2. Praktis

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi peneliti selanjutnya yang ingin mengeksplorasi dan mengembangkan konsep lebih lanjut

mengenai pengaruh komunikasi interpersonal terhadap kinerja pegawai melalui motivasi intrinsik dan kepuasan kerja sebagai mediator, serta dapat mengembangkan penelitian ini dengan memasukkan variabel-variabel lainnya.

b. Bagi Pihak Instansi

Diharapkan penelitian ini dapat membantu pihak instansi dalam merancang kebijakan mengenai sumber daya manusia yang lebih efektif yang mendukung perkembangan komunikasi interpersonal, motivasi intrinsik, dan kepuasan kerja, adapun saran penulis diantaranya sebagai berikut:

- Pada variabel kinerja pegawai terdapat dimensi terendah yaitu dimensi kuantitas, pernyataan terendah pada kuantitas yaitu pegawai mampu menyelesaikan banyak pekerjaan. Disarankan untuk upaya yang dapat dilakukan dengan mengadakan rapat evaluasi dan pelatihan kinerja sehingga hasil kinerja pegawai dapat dipertahankan.
- Pada variabel komunikasi interpersonal terdapat dimensi terendah yaitu dimensi keterbukaan, pernyataan terendah pada keterbukaan yaitu pegawai bertanggung jawab dalam memberikan informasi. Disarankan dalam upaya yang dapat dilakukan untuk melatih tanggung jawab pegawai yaitu memberi kesempatan untuk menjelaskan, adapun kegiatan-kegiatan yang dapat meningkatkan komunikasi interpersonal pegawai seperti; mengadakan forum diskusi, presentasi kerja, pelatihan, dan webinar.
- Pada variabel motivasi intrinsik terdapat dimensi terendah yaitu dimensi otonomi, pernyataan terendah pada otonomi ialah pegawai diberikan kebebasan dalam melakukan kegiatan. Disarankan dalam upaya ini untuk dikomunikasikan lebih baik lagi, tentu hal tersebut hasil keputusan dari pimpinan yang mana jika pegawai didukung untuk melakukan kegiatannya akan berdampak motivasi intrinsik pegawai.

- Pada variabel kepuasan kerja terdapat dimensi terendah yaitu dimensi gaji, pernyataan terendah pada otonomi ialah pegawai mendapatkan keadilan dalam proses pembagian gaji. Disarankan untuk memperhatikan dan mengevaluasi dari segi pembagian gaji tentu dengan menjaga hal tersebut tentu akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.