

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan beberapa kesimpulan, yaitu sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh kontribusi komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,810 atau 81%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa indikasi variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan karena pengaruh ini berada dalam rentang 81% - 100%. Jika variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan dilakukan secara positif maka kinerja pegawai juga akan positif. Sebaliknya jika variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan dilakukan secara negatif maka akan melahirkan kinerja pegawai yang negatif juga.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh kontribusi iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,888 atau 88,8%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa indikasi iklim komunikasi memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan karena pengaruh ini berada dalam rentang 81% - 100%. Jika variabel iklim komunikasi dilakukan secara positif maka kinerja pegawai juga akan positif. Sebaliknya jika variabel iklim komunikasi dilakukan secara negatif maka akan melahirkan kinerja pegawai yang negatif juga.

3. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh kontribusi kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,903 atau 90,3%. Pengaruh ini menunjukkan bahwa indikasi variabel kepuasan kerja memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan karena pengaruh ini berada dalam rentang 81% - 100%. Jika variabel kepuasan kerja dilakukan secara positif maka kinerja pegawai juga akan mendapatkan hasil positif. Sebaliknya jika variabel kepuasan kerja dilakukan secara negatif maka akan melahirkan kinerja pegawai yang negatif juga.
4. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan sebesar 0,845 atau 84,5%. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di kota Medan dipengaruhi oleh komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama sebesar 0,845 atau 84,5% dan sisanya 0,155 atau 15,5% dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian pengaruh ini menunjukkan bahwa indikasi variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan karena pengaruh ini berada dalam rentang 81% - 100%. Jika variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dilakukan secara positif maka kinerja pegawai juga akan mendapatkan hasil positif. Sebaliknya jika variabel komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama dilakukan secara negatif maka kinerja pegawai yang diperoleh akan berdampak negatif pula.

B. Saran

Adapun saran-saran yang dapat peneliti kemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan kepada pimpinan, pegawai, dan instansi atau lembaga agar:
 - a. Mengembangkan ilmu komunikasi, khususnya kajian tentang komunikasi organisasi.
 - b. Menambah pengetahuan tentang kinerja pegawai di perguruan tinggi, khususnya di perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan.
2. Disarankan kepada perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan agar menjaga dan meningkatkan kualitas komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai karena hasil penelitian menunjukkan bahwa:
 - a. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,810 atau 81%. Pengaruh ini sangat kuat karena berada dalam rentang 81% - 100%.
 - b. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif iklim komunikasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,888 atau 88,8%. Pengaruh ini sangat kuat karena berada dalam rentang 81% - 100%.
 - c. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0,903 atau 90,3%. Pengaruh ini sangat kuat karena berada dalam rentang 81% - 100%. Pengaruh kepuasan kerja ini yang terbesar secara parsial terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan.
 - d. Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dengan koefisien determinasi sebesar 0,845 atau

84,5%. Pengaruh ini sangat kuat karena berada dalam rentang 81% - 100%.

3. Disarankan kepada perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan agar secara khusus menjaga dan meningkatkan kualitas kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai karena pengaruh kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan (Y) adalah yang terbesar secara parsial, yaitu 0,903 atau 90,3%, kalau dibandingkan dengan pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan (X_1) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan (Y) sebesar 0,810 atau 81% dan pengaruh iklim komunikasi (X_2) terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan (Y) sebesar 0,888 atau 88,8%. Oleh karena itu, hal ini perlu jadi perhatian yang paling utama agar kinerja bisa ditingkatkan dengan peningkatan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan indikator kepuasan kerja (X_3), yaitu imbalan materi dan nonmateri, intrinsik pekerjaan, kebijakan organisasi, rekan kerja dan fasilitas kerja.
4. Disarankan kepada pimpinan perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan agar menjadikan penelitian ini sebagai acuan dalam pengambilan kebijakan melalui rapat secara berkala, khususnya kebijakan yang diambil berdasarkan pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan. Penjelasannya adalah sebagai berikut:
 - a. Kebijakan yang diambil berdasarkan pengaruh komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan/ X_1 (komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan diartikan sebagai proses pertukaran informasi antara pimpinan dan bawahan):
 - 1) Komunikasi membina: komunikasi atasan dilakukan dengan selalu membina bawahan. Pimpinan membina pegawainya dengan cara sebagai berikut:
 - a) Pimpinan menjadi model bagi bawahannya.

- b) Pimpinan mendorong bawahannya untuk memberi tahu setiap ada masalah yang berkaitan dengan kerja.
 - c) Pimpinan bersikap adil terhadap bawahannya.
 - d) Pimpinan selalu memberikan pengarahan kepada bawahannya dalam melaksanakan tugas, baik dalam rapat bulanan maupun dalam segala situasi dan kondisi.
 - e) Pimpinan membuat pegawainya merasa lebih mudah untuk melakukan kerja dengan lebih baik.
- 2) Komunikasi terbuka: komunikasi atasan dilakukan dengan sikap terbuka. Pimpinan melakukan komunikasi terbuka dengan bawahannya dengan cara sebagai berikut:
- a) Pimpinan membuat pegawai merasa leluasa untuk berbicara dengannya.
 - b) Pegawai tidak merasa takut menyampaikan informasi kepada pimpinannya walaupun informasi tersebut buruk.
 - c) Pimpinan menerima kritikan pegawainya dengan hati terbuka.
 - d) Pimpinan suka berterus terang kepada pegawainya tanpa menutupi informasi.
 - e) Pegawai selalu terbuka dengan pimpinannya.
- 3) Peluang komunikasi ke atas (*bottom up*): atasan memberikan peluang kepada bawahan untuk melakukan komunikasi ke atas. Atasan memberikan peluang tersebut dengan cara sebagai berikut:
- a) Pimpinan memberikan kesempatan kepada seluruh pegawainya untuk menyampaikan pendapat.
 - b) Pimpinan mau mendengarkan usulan bawahan.
 - c) Penyelesaian konflik pimpinan-bawahan dilaksanakan secara kekeluargaan.
 - d) Pimpinan mau menerima dan mendukung masukan dari bawahannya yang bisa membawa kebaikan untuk lembaga.

- 4) Mutu informasi ke bawah (*top down*): informasi yang diterima bawahan adalah informasi yang berharga. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
 - a) Pimpinan memberitahu dengan jelas tentang tujuan yang ingin dicapai oleh lembaga.
 - b) Pimpinan menjelaskan tentang tugas pokok dari pegawainya.
 - c) Pimpinan menyampaikan informasi dengan penuh akhlak yang baik.
 - d) Pimpinan menyediakan segala informasi yang diperlukan pegawainya.
 - e) Informasi dari pimpinan menambah motivasi pegawai dalam bekerja.
- b. Kebijakan yang diambil berdasarkan pengaruh iklim komunikasi/X₂ (suasana atau keadaan komunikasi yang berpengaruh terhadap interaksi sosial yang terjadi di lingkungan suatu organisasi):
 - 1) Dukungan: perhatian atau dukungan organisasi pada pegawai, yaitu sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan karyawan. Dukungan ini bisa diwujudkan dengan cara sebagai berikut:
 - a) Instansi selalu memberikan kepercayaan yang tinggi terhadap apa yang dikerjakan pegawai.
 - b) Instansi memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi dalam bekerja.
 - c) Instansi selalu memberikan dukungan kepada tugas pegawai.
 - d) Instansi memperhatikan keluhan pegawainya.
 - e) Instansi memfasilitasi sarana kerja untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawainya.
 - 2) Kesertaan dalam proses keputusan: keterlibatan pegawai dalam proses pembuatan keputusan bersama. Kesertaan ini bisa diwujudkan dengan cara sebagai berikut:

- a) Pegawai selalu diikutsertakan dalam rapat-rapat berkaitan dengan proses pengambilan keputusan yang dilaksanakan di instansi.
 - b) Pegawai diberikan wewenang untuk mengambil keputusan jika ada masalah dalam bekerja.
 - c) Sebelum memberikan keputusan, pimpinan selalu bertanya kepada pegawainya.
 - d) Pimpinan dan pegawai selalu duduk bersama dalam mengambil keputusan bersama.
- 3) Kepercayaan: persepsi anggota organisasi terhadap atasan, bawahan atau sesama rekan kerja. Kepercayaan diartikan sebagai keinginan untuk bergantung kepada pihak lain serta harapan bahwa pihak lain membalas apabila pihak tersebut bekerjasama. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Pimpinan dan pegawai memiliki hubungan yang baik.
 - b) Informasi perubahan anggaran atau gaji pegawai selalu disampaikan secara transparan.
 - c) Pimpinan meyakini kebenaran informasi dari pegawainya.
 - d) Pegawai meyakini kebenarannya informasi dari pimpinannya.
 - e) Komunikasi antarpegawai berjalan dengan baik tanpa ada saling curiga.
- 4) Keterbukaan: keterbukaan organisasi terhadap kemudahan informasi pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut sebagai berikut:
- a) Pimpinan bersifat terbuka dalam mengambil keputusan.
 - b) Pimpinan transparan dalam menyampaikan informasi kepada pegawainya.
 - c) Pimpinan dan pegawai masing-masing memiliki sifat terbuka.
 - d) Instansi memberikan kemudahan informasi bagi pegawainya.

- 5) Perhatian atau tujuan kinerja yang tinggi: keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja yang tinggi. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
 - a) Pimpinan memberikan penjelasan tentang visi misi dari instansi.
 - b) Pimpinan memberikan pelatihan kerja pada pegawainya secara berkala.
 - c) Pegawai melakukan pengembangan kualitas kerjanya.
 - d) Instansi mengevaluasi kinerja pegawainya secara berkala.
 - e) Pegawai memahami tugas kerjanya dengan baik.
- c. Kebijakan yang diambil berdasarkan pengaruh kepuasan kerja/ X_3 (adalah penilaian seseorang terhadap kerjanya dari segi bimbingan yang diberikan, gaji, pangkat dan pekerjaan itu sendiri):
 - 1) Imbalan materi dan nonmateri: gaji, tunjangan, bonus, lembur dan penghargaan yang diterima memuaskan pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
 - a) Gaji yang diterima selama ini memuaskan pegawai.
 - b) Tunjangan yang diterima selama ini memuaskan pegawai.
 - c) Hadiah yang diterima selama ini memuaskan pegawai.
 - d) Penghargaan yang diterima selama ini memuaskan pegawai.
 - e) Promosi jabatan yang diterima selama ini memuaskan pegawai.
 - 2) Intrinsik pekerjaan: pekerjaan sekarang memuaskan pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
 - a) Instansi menempatkan kerja pegawai sesuai dengan keahlian pegawai.
 - b) Pegawai senang dengan pekerjaannya karena didukung penuh oleh pimpinan.
 - c) Pegawai senang dengan pekerjaan karena adanya pengembangan kerja.
 - 3) Kebijakan organisasi: kebijakan organisasi memuaskan pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:

- a) Jam kerja yang diberlakukan instansi memuaskan pegawai.
 - b) Jumlah jam kerja memuaskan pegawai.
 - c) Penegakan disiplin kerja di instansi memuaskan pegawai.
 - d) Instansi tegas dalam menindak pegawai yang kurang disiplin dalam bekerja.
 - e) Sistem perizinan di instansi memuaskan pegawai.
- 4) Rekan kerja: rekan kerja memuaskan pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Rekan kerja menyenangkan.
 - b) Rekan kerja dapat bekerjasama dengan baik.
 - c) Pekerjaan pegawai banyak dibantu oleh rekan kerjanya.
 - d) Pegawai dan rekan kerjanya adalah kelompok kerja yang solid.
 - e) Rekan kerja pegawai profesional dalam bekerja.
- 5) Fasilitas kerja: fasilitas kerja yang diterima memuaskan pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Ruangan kerja pegawai luas.
 - b) Pekerjaan pegawai didukung peralatan kerja yang baik.
 - c) Keamanan peralatan kerja pegawai sudah baik.
 - d) Instansi memberikan sarana kerja yang di butuhkan oleh pegawai.
 - e) Setiap pegawai diberikan peralatan kerja yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya.
- d. Kebijakan yang diambil berdasarkan usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan/Y (hasil yang telah dicapai dari yang telah dilakukan dan dikerjakan seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja adalah hasil dari seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas):
- 1) Hasil kerja: pegawai menunjukkan produktivitas kerja. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
 - a) Sebelum bekerja pegawai membuat perencanaan kerja.

- b) Pegawai bekerja sesuai dengan rencana kerja yang sudah dibuat.
 - c) Pegawai menyelesaikan kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan.
 - d) Pegawai memahami pekerjaannya dengan baik.
 - e) Hasil kerja pegawai sudah sesuai dengan tujuan instansi.
- 2) Perilaku: sarana pegawai dalam pencapaian sasaran kerja. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Pegawai melakukan pengembangan diri untuk kemajuan instansi.
 - b) Pegawai serius dan bersungguh-sungguh ketika bekerja.
 - c) Pegawai bersemangat dalam bekerja.
 - d) Pegawai disiplin dalam bekerja.
 - e) Pegawai taat dengan perintah atasannya.
- 3) *Judgement*: perilaku pegawai tentang kemampuan dan kepribadian pegawai. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Pegawai mandiri dalam menyelesaikan tugasnya.
 - b) Pegawai dapat dan mampu menghadapi semua tantangan dan mampu mengatasi kesulitan dalam menyelesaikan permasalahan kerjanya.
 - c) Pegawai memiliki kepercayaan diri yang tinggi dalam menyelesaikan tugasnya.
 - d) Pegawai bisa menyelesaikan konflik di antara mereka.
 - e) Pegawai memiliki pengalaman kerja yang baik sehingga mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.
- 4) Penempatan kerja: pimpinan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Penempatan kerja sesuai dengan pendidikan pegawai.
 - b) Penempatan kerja sesuai dengan keahlian pegawai.
 - c) Penempatan kerja sesuai dengan pengalaman pegawai.
 - d) Penempatan kerja sesuai dengan pengetahuan pegawai.

- e) Penempatan kerja sesuai dengan umur pegawai.
- 5) *Quality*: tingkat sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Instansi memiliki pegawai dengan kualitas yang baik.
 - b) Pegawai bekerja dengan teliti.
 - c) Pegawai bekerja dengan profesional.
 - d) Pegawai bekerja dengan sabar.
 - e) Pegawai bekerja sesuai dengan prosedur kerja.
- 6) *Quantity*: jumlah yang dihasilkan, misalnya jumlah rupiah, jumlah unit, jumlah siklus, dan kegiatan yang diselesaikan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Pegawai menyelesaikan tugas dengan cepat.
 - b) Jumlah kerja pegawai sesuai dengan kemampuannya.
 - c) Pegawai mau lembur kerja demi mencapai target kerja.
 - d) Pegawai siap bekerja meskipun bukan di jam kerja demi mencapai target kerja..
 - e) Pegawai sadar bahwa tiada hari tanpa bekerja.
- 7) *Timeliness*: tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi *output* lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:
- a) Pegawai membuat *timeline* sebelum bekerja.
 - b) Pegawai menggunakan *timeline* dalam bekerja.
 - c) *Timeline* memudahkan pegawai dalam bekerja.
 - d) Dengan *timeline*, pegawai lebih cepat menyelesaikan pekerjaannya.
- 8) *Cost effectiveness*: tingkat sejauh mana penggunaan daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi dan material) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi atau pengurangan

kerugian dari setiap unit penggunaan sumber daya. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:

- a) Pegawai di instansi sudah berkualitas.
- b) Pegawai sudah mengelola keuangan dengan baik.
- c) Pegawai sudah mahir menggunakan teknologi.
- d) Pegawai melaporkan kerja menggunakan teknologi informasi.
- e) Dalam bekerja pegawai melakukan tindakan penghematan meskipun sudah ditanggung instansi.

9) *Need for supervisor*: tingkat sejauh mana seorang pegawai dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang kurang diinginkan. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:

- a) Pegawai bekerja tekun meskipun sendirian.
- b) Pegawai semangat bekerja walaupun tidak diawasi atasan.
- c) Pegawai tetap bekerja meskipun tidak dilakukan pengawasan ketika bekerja.
- d) Pegawai tidak memerlukan pengawasan dalam bekerja.

10) *Interpersonal impact*: tingkat sejauh mana pegawai dapat memelihara harga diri, nama baik dan kerja sama di antara rekan kerja dan bawahan. Hal ini bisa dicapai dengan cara sebagai berikut:

- a) Pegawai senantiasa memelihara harga diri dan nama baiknya.
- b) Pegawai senantiasa memelihara nama baik lembaga.
- c) Pegawai tidak menerima uang tips dari siapapun.
- d) Rekan kerja senang diajak bekerjasama.
- e) Atasan memperlakukan bawahannya dengan baik.
- f) Atasan menghargai hasil kerja pegawainya.
- g) Atasan mampu bekerjasama dengan baik dengan bawahannya.

5. Setelah diambil kebijakan sesuai dengan acuan pada nomor 3 di atas, pimpinan melakukan monitoring dan evaluasi terhadap pelaksanaan

kebijakan yang sudah disepakati pada rapat-rapat sebelumnya. Di antara metode evaluasi yang ditawarkan adalah:

- a. Evaluasi secara berkala (*periodic evaluation*), yaitu evaluasi yang dilakukan setelah kebijakan tersebut dilaksanakan dalam waktu tertentu, misalnya satu bulan. Setelah satu bulan, lalu dilakukan evaluasi. Kelebihan metode ini adalah bahwa metode ini tidak memakan banyak biaya, sedangkan kekurangan metode ini adalah bahwa kesalahan diketahui setelah akhir periode (misalnya satu bulan) sehingga menimbulkan kerugian yang cukup besar.¹²⁴³
 - b. Sistem peringatan dini (*early warning system*), yaitu evaluasi yang dilakukan selama pelaksanaan berjalan. Kelebihan metode ini adalah bahwa dengan metode ini, kesalahan bisa diketahui lebih dini agar kesalahan tidak berlanjut dan tidak terjadi kerugian yang lebih besar, sedangkan kekurangan metode ini adalah bahwa perlu adanya pengawasan yang melekat dan membutuhkan biaya yang lebih besar. Biasanya metode kedua ini yang lebih banyak digunakan.¹²⁴⁴
6. Disarankan kepada pegawai dosen dan tenaga kependidikan di perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan agar meningkatkan kinerja mereka melalui peningkatan komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja dengan perincian sebagai berikut:
- a. Peningkatan komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan dengan cara meningkatkan komunikasi membina dan terbuka dengan bawahannya, meningkatkan peluang komunikasi ke atas, dan meningkatkan mutu informasi ke bawah.
 - b. Peningkatan iklim komunikasi dengan cara meningkatkan perhatian atau dukungan organisasi pada pegawai, pegawai dilibatkan dalam proses pembuatan keputusan bersama, persepsi positif dari anggota organisasi terhadap atasan dan bawahan serta sesama rekan kerja,

¹²⁴³ <https://jambi.kemenag.go.id/file/pas9353900186148.pdf>, diunduh pada tanggal 24 April 2022, pukul 22:25 wib.

¹²⁴⁴ https://www.kebumenkab.go.id/index.php/web/news_detail/7/3132, diunduh pada tanggal 24 April 2022, pukul 22:35 wib.

keterbukaan organisasi terhadap kemudahan informasi pegawai, dan keinginan anggota dan organisasi untuk selalu memiliki tujuan kinerja yang tinggi.

- c. Peningkatan kepuasan kerja dengan cara meningkatkan imbalan materi dan nonmateri dan kebijakan organisasi yang memuaskan, pekerjaan sekarang dan fasilitas kerja yang diterima yang memuaskan, dan rekan kerja yang ramah dan mendukung.
7. Disarankan kepada Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia dan seluruh jajarannya, baik yang otonom, maupun tingkat provinsi dan kabupaten/kota, agar bijaksana dalam menerapkan peraturan yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai atau karyawan, seperti:
- a. Upah minimum regional, yaitu standar upah minimum yang diterima pegawai atau karyawan di sebuah badan usaha yang mencakup daerah tingkat provinsi dan kabupaten atau kota dan penetapannya dilakukan oleh gubernur meski pembahasannya diusulkan oleh walikota atau bupati dengan UMP sebagai acuan. Upah minimum terdiri dari upah pokok bulanan, termasuk tunjangan tetap, seperti uang makan, transport, tunjangan kesehatan, asuransi, dan lain-lain. Saat ini, istilah UMR telah diganti dengan istilah UMP dan UMK.¹²⁴⁵
 - b. Jam kerja pegawai. Jam kerja pegawai yang mendapatkan upah minimum dihitung dengan ketentuan 40 jam per minggu. Hal ini diatur dalam Undang-Undang Nomor 13/2003 pasal 77 ayat (2) yang menjelaskan jam kerja sebagai berikut:
 - 1) 7 jam per hari dan 40 jam per minggu untuk selama 6 hari kerja dalam 1 minggu.
 - 2) 8 jam kerja per hari dan 40 jam per minggu untuk selama 5 hari kerja dalam 1 minggu.¹²⁴⁶
 - c. Bonus.
 - d. Promosi jabatan.

¹²⁴⁵ <https://kamus.tokopedia.com/u/upah-minimum-regional/>, diunduh pada tanggal 25 April 2022, pukul 22:35 wib.

¹²⁴⁶ *Ibid.*

- e. Dan lain-lain.
8. Disarankan kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama Republik Indonesia agar lebih fokus memperhatikan kinerja para pegawai dan masalah-masalah yang muncul dari mereka sehingga visi dan misi organisasi dapat dicapai sesuai dengan harapan dengan laporan kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan secara berkala kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama Republik Indonesia. Hal-hal yang perlu diperhatikan seperti sertifikasi untuk dosen sesuai dengan yang berlaku di perguruan tinggi negeri, standar gaji, kenaikan gaji secara berkala dan lain-lain. Dengan semakin baik dan intensifnya laporan kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan secara berkala kepada Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama Republik Indonesia maka perhatian Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dan Kementerian Agama Republik Indonesia terhadap perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan semakin meningkat yang berakibat kepada peningkatan kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan.
 9. Disarankan kepada berbagai lembaga, organisasi-organisasi industri, organisasi-organisasi pemerintahan, lembaga perguruan tinggi, dan lembaga sosial agar menerapkan hasil penelitian ini sehingga bisa membantu untuk mencapai tujuan lembaga. Inti dari hasil penelitian ini adalah bahwa faktor-faktor yang bisa meningkatkan kinerja adalah komunikasi antarpribadi pimpinan-bawahan, iklim komunikasi dan kepuasan kerja.
 10. Disarankan kepada peneliti lain agar meneliti pengaruh komunikasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan dengan menambahkan variabel penelitian beserta indikator-indikator selain yang ada dalam penelitian ini, bahkan teknik analisis datanya ditingkatkan ke analisis jalur dan analisis SEM (*Structural Equation Modeling*), bahkan menggunakan *mixed method*, supaya hasil

penelitiannya lebih maksimal dan lebih mendalam lagi. Selain itu, disarankan kepada peneliti lain agar meneliti pengaruh komunikasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai di lembaga selain perguruan tinggi Islam swasta di Kota Medan. Dengan kata lain, penelitian pengaruh komunikasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bisa juga dilakukan pada lembaga, institusi dan organisasi, baik pemerintah maupun swasta, baik industri maupun nonindustri, baik laba, maupun nirlaba/sosial, baik umum maupun keagamaan, tak terkecuali partai politik. Oleh karena itu, penelitian pengaruh komunikasi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja pegawai bisa juga dilakukan pada seluruh organisasi karena penelitian ini termasuk penelitian komunikasi organisasi.