

## BAB VI PENUTUP

### 6.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh uraian di atas, penulis menyimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Pola komunikasi atasan dan bawahan di Biro Kesra Sumbar dalam meningkatkan kinerja pegawai diterapkan melalui komunikasi atasan ke bawahan dan komunikasi bawahan ke atasan. Namun masih belum mencapai keseimbangan komunikasinya karena lebih dominan komunikasi atasan ke bawahan dibandingkan komunikasi bawahan ke atasan. Selain itu, komunikasi formal lebih dominan diterapkan dibandingkan komunikasi informal dan non-formal, sehingga menimbulkan komunikasi tertutup, kaku dan kurang hubungan atasan dan bawahan kurang harmonis untuk meningkatkan kepercayaan, potensi pengetahuan dan keterampilan serta meningkatkan etika/moralitas pegawai.
2. Kelemahan pola komunikasi organisasi atasan dan bawahan di Biro Kesra Sumbar didominasi oleh kepemimpinan birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai. Karakteristik kepemimpinan birokrasi yang kaku dan terlalu formal serta tergantung pada komunikasi tertulis sering berdampak pada misinterpretasi karena juga bersifat hierarkis dan berorientasi pada prosedur. Dominasi komunikasi satu arah didominasi patologi birokrasi. Mulai pembentukan karakter pimpinan yang feodalistik yang telah menyebabkan perilaku pesan (*message behaviour*) feodalistik, efek situasi atas perilaku pesan feodalistik serta konsentrasi proses aktual pada faktor produksi pesan feodalistik, pemrosesan pesan feodalistik, hingga adanya penilaian pesan disonansi kognitif pemimpin yang feodalistik. Hal ini menjadi hambatan psikologis bagi kinerja bawahan dan hambatan dalam penerapan *Human Relations*.

## 6.2 Saran

1. Pola komunikasi atasan dan bawahan di Biro Kesra Sumbar dalam meningkatkan kinerja pegawai sebaiknya menerapkan keseimbangan antara komunikasi atasan ke bawahan dan komunikasi bawahan ke atasan. Selain itu jenis komunikasi formal, informal dan non-formal sebaiknya juga diterapkan dengan seimbang melalui komunikasi terbuka. Komunikasi sebaiknya berorientasi pada aksi untuk menciptakan hubungan yang harmonis menjadi iklim kerja yang dapat meningkatkan kepercayaan, pengetahuan dan keterampilan serta etika/moralitas. Sehingga tercipta peningkatan kualitas kinerja dan kepuasan kinerja.
2. Sebaiknya dalam mengatasi kelemahan pola komunikasi organisasi atasan dan bawahan yang didominasi kepemimpinan birokrasi dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan transisi menuju pola komunikasi multi arah, meratakan hierarki melalui komunikasi langsung dan membuka akses bagi bawahan untuk memberikan feedback secara aman dan terbuka secara seimbang baik dengan komunikasi formal, informal dan non-formal yang berorientasi pada hasil dan manusia untuk pembentukan karakter dan SDM pimpinan yang egaliter, kompeten, transparan dan menjunjung tinggi akuntabilitas melalui prioritas peningkatan partisipasi publik internal. Sehingga dapat mengurangi penilaian pesan disonansi kognitif pemimpin yang feodalistik. Juga mengurangi hambatan-hambatan dalam penerapan *Human Relations* antara atasan dan bawahan Dengan pendekatan aspek *Human Relations* sesuai prinsip-prinsip *Human Relations* dengan menggunakan teknik-teknik *Human Relations*.
3. Agar penelitian ini dilanjutkan dengan lebih menarik, penulis menyarankan perluasan dan pendalaman penelitian ini dengan mixed-methods atau kombinasi pendekatan kuantitatif dengan kualitatif tentang pengaruh pola komunikasi organisasi atasan dan bawahan dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Kesra Sumbar. Kemudian diperlukan replikasi dalam konteks yang berbeda. Termasuk dengan tantang asumsi lama (status quo) yang bisa dipertanyakan.