

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

Didalam BAB V merupakan bab yang berisikan kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi yang berasal dari hasil penelitian terdahulu “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja Pegawai di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat”. Adapun kesimpulan, implikasi, dan rekomendasi. Sebagai berikut :

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang terdapat dalam Bagian IV, dapat disimpulkan bahwa penelitian ini berhasil mengatasi permasalahan-permasalahan yang telah diformulasikan dalam hipotesis awal. Setelah melalui proses pengolahan dan evaluasi data, kesimpulan yang dapat diperoleh adalah sebagai berikut:

5.1.1 Komunikasi Internal

Komunikasi internal di antara Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) serta Sub Bagian Tata Usaha Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat telah terklasifikasikan sebagai sangat optimal, sesuai dengan harapan yang telah ditetapkan. Ini tercermin melalui setiap anggota staf dalam interaksi mereka, baik saat menyampaikan pandangan, mengemukakan ide, menyajikan gagasan, ataupun mengungkapkan keluhan. Staf di semua tingkatan organisasi, dari pelaksana hingga pimpinan, berupaya memberikan respons yang konstruktif dan efektif.

5.1.2 Disiplin Kerja

Kedisiplinan dalam lingkungan kerja, yang dinilai berdasarkan perhitungan WMS, tergolong dalam kategori yang sangat positif. Ini mengindikasikan bahwa para pegawai GTK dan Sub Bagian Tata Usaha telah menunjukkan komitmen untuk mematuhi dan mengikuti semua peraturan yang berlaku di lingkungan Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat.

5.1.3 Komunikasi Internal Terhadap Disiplin Kerja

Terdapat hubungan yang signifikan antara Komunikasi Internal (variabel X) dan Disiplin Kerja (variabel Y), seperti yang terlihat dari hasil perhitungan

koefisien korelasi yang menunjukkan korelasi yang kuat. Fakta ini juga dikuatkan oleh hasil perhitungan uji koefisien determinasi, yang menunjukkan bahwa sekitar 29,9% variasi dalam Disiplin Kerja dapat dijelaskan oleh Komunikasi Internal, sementara 71,1% sisanya dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti tingkat stres, lingkungan kerja, budaya organisasi, dan lainnya.

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan bahwa ada hubungan antara Komunikasi Internal dan Disiplin Kerja pegawai. Jika tingkat komunikasi internal rendah, baik dari pegawai kepada atasan, atasan kepada bawahan, maupun antara sesama rekan kerja, maka hal ini akan menyebabkan penurunan dalam tingkat disiplin kerja pegawai. Sebaliknya, jika tingkat komunikasi internal tinggi, maka tingkat disiplin kerja pegawai juga cenderung meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik komunikasi internal maupun disiplin kerja pegawai berada dalam kategori yang sangat baik. Ini mengindikasikan bahwa komunikasi internal yang telah dilakukan berjalan dengan baik, sehingga pegawai merasa tidak ada ketidaksesuaian dalam komunikasi dan mampu untuk mematuhi peraturan dengan baik.

5.2 Implikasi

Hasil dari penelitian dan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti menunjukkan bahwa komunikasi internal memiliki peran penting sebagai faktor pendukung dalam Disiplin Kerja Pegawai, khususnya pada Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) serta Sub Bagian Tata Usaha. Komunikasi internal yang dilakukan oleh setiap pegawai dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat disiplin kerja mereka. Kinerja dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi sering kali dapat dilihat dari sejauh mana interaksi yang harmonis dapat dibangun oleh para personel pegawai di dalamnya.

Jika seluruh pegawai, baik staf maupun atasan, mampu menjalin interaksi yang baik dalam menyampaikan informasi, memberikan saran, serta menyuarakan pendapatnya dengan terbuka, maka tujuan bersama dapat lebih

mudah tercapai. Keberhasilan ini sejalan dengan usaha menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harmonis, dan penuh kekeluargaan.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil analisis, penelitian, dan temuan yang telah diperoleh, terdapat beberapa rekomendasi yang dapat dijadikan sebagai pertimbangan untuk meningkatkan kemajuan lembaga atau organisasi. Beberapa rekomendasi tersebut meliputi:

5.3.1 Bagi Pihak Lembaga

Komunikasi internal merupakan factor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai. Karena hal tersebut, lembaga diharapkan dapat menciptakan komunikasi internal yang baik dan efektif. Komunikasi internal dapat ditingkatkan dengan cara lembaga melakukan *gathering* yang menjadikan antar pegawai dapat mengenal satu sama lain, hal ini bisa berdampak dengan komunikasi yang diciptakan menjadi baik, dan miss komunikasi akan menurun bahkan tidak ada.

Peningkatan disiplin kerja pegawai dapat dicapai melalui beberapa langkah, salah satunya adalah dengan lembaga menerapkan dan mengukuhkan aturan yang harus diikuti oleh seluruh pegawai. Aturan ini bisa berbentuk tertulis atau tidak tertulis. Contohnya, aturan pelaksanaan apel pagi di hari Senin serta ketepatan datang dan pulang sesuai dengan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 94 tahun 2021 tentang disiplin pegawai negeri sipil.

Selain itu, lembaga juga dapat menetapkan hukuman bagi pegawai yang melanggar aturan tersebut, sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam PPRI No. 94 tahun 2021 pasal 1 nomor 7. Hukuman disiplin dijatuhkan oleh pejabat yang berwenang untuk menegakkan disiplin kerja. Hukuman ini bertujuan untuk memberikan sanksi kepada pegawai yang melanggar peraturan dan tidak mematuhi disiplin kerja yang telah ditetapkan.

Selain menegakkan aturan dan memberikan hukuman bagi pelanggar, lembaga juga sebaiknya melaksanakan pengawasan dan evaluasi disiplin kerja secara rutin. Hal ini dapat membantu memantau sejauh mana disiplin kerja pegawai

diterapkan dan diikuti. Pengawasan dan evaluasi berkala juga dapat memberikan informasi yang diperlukan untuk melihat dampak dari tindakan yang telah diambil dan mengevaluasi efektivitas langkah-langkah yang telah dilakukan.

Dengan mengikuti pendekatan ini, lembaga dapat membangun budaya disiplin kerja yang kuat di antara pegawai dan memastikan bahwa aturan-aturan yang telah ditetapkan diikuti dengan konsisten, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara lebih efisien dan efektif.

5.3.2 Bagi Pegawai

Baik seluruh pegawai Disdik Jabar ataupun khususnya Pegawai di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Sub Bagian Tata Usaha untuk tetap meningkatkan komunikasi internal dan disiplin kerja secara maksimal, karena komunikasi merupakan salah satu peran penting untuk menjembatani segala aspek informasi yang perlu disampaikan.. Serta tingkat disiplin yang sangat berpengaruh nantinya kedalam kualitas kerja agar produktivitas kerja dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

5.3.3 Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagaimana Penelitian yang dilakukan berfokus pada dua variabel yaitu komunikasi internal dan juga disiplin kerja pegawai di Bidang Guru dan Tenaga Kependidikan (GTK) dan Sub Bagian Tata Usaha Disdik Jabar. Karena hal tersebut peneliti memberikan saran kepada peneliti selanjutnya bisa melakukan penelitian dalam variabel yang lainnya dengan menyeluruh, komperhensif dan jangan hanya terpaku dengan dua variabel yang sama

Peneliti mengakui adanya kelemahan dan kesalahan dalam pelaksanaan penelitian ini. Namun, dari kelemahan tersebut, peneliti berharap agar peneliti-peneliti berikutnya dapat mengambil pelajaran berharga. Dengan memahami kelemahan yang ditemukan dalam penelitian ini, peneliti berharap agar penelitian mendatang dapat meraih hasil yang lebih baik.

Penting untuk mencatat bahwa setiap penelitian memiliki potensi untuk menghadapi tantangan dan kendala. Mengakui kelemahan dan kesalahan adalah langkah pertama yang jujur dan konstruktif untuk mengembangkan kualitas

penelitian di masa depan. Semakin banyak pemahaman tentang apa yang bisa diperbaiki dan dihindari, semakin baik kualitas dan akurasi penelitian selanjutnya.