

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1 Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat dinyatakan bahwa penilaian dari responden yang diperoleh secara keseluruhan berkenaan mengenai Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin Terhadap Motivasi Kerja Karyawan memiliki pengaruh positif yang cukup tinggi antara variabel X dan Y. Hal tersebut dapat diartikan bahwa motivasi kerja yang dimiliki responden yaitu Pegawai Aparatur Sipil Negara di Sespim Lemdiklat Polri salah satunya dipengaruhi oleh gaya komunikasi yang dimiliki pemimpinnya. Dalam penelitian dan pembahasan yang dilakukan terdapat beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dalam penelitian ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Semakin tinggi tingkat *Emotive Style* dalam gaya komunikasi pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada karyawan yang hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif.
2. Semakin tinggi tingkat *Director Style* dalam gaya komunikasi pemimpin maka semakin rendah tingkat motivasi kerja pada karyawan yang hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh negatif.
3. Semakin tinggi tingkat *Reflective Style* dalam gaya komunikasi pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada karyawan yang hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif.
4. Semakin tinggi tingkat *Supportive Style* dalam gaya komunikasi pemimpin maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja pada karyawan yang hasil tersebut menunjukkan adanya pengaruh positif.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya komunikasi seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi kerja yang dimiliki pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Sespim Lemdiklat Polri. Keempat aspek dalam gaya komunikasi pemimpin dengan skala yang cukup tinggi sampai tinggi akan memunculkan motivasi kerja dalam diri pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sespim Lemdiklat Polri

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian, terlihat bahwa tingkat gaya komunikasi pemimpin memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap tingkat motivasi kerja karyawan pada pegawai Aparatur Sipil Negara yang bertugas di Sespim Lemdiklat Polri. Sehingga, hasil dari penelitian ini dapat diimplikasikan dalam dunia komunikasi baik secara praktik maupun teoritik, penjelasannya adalah sebagai berikut:

5.2.1 Implikasi Teoritis

1. Dari hasil penelitian yang telah dilaksanakan, dapat dinyatakan bahwa tingkat gaya komunikasi pemimpin mempengaruhi tingkat motivasi kerja yang akan dimiliki oleh pegawai. Hal ini dibuktikan oleh aspek dalam penelitian ini yaitu *Emotive Style*, *Director Style*, *Reflective Style* dan *Supportive Style* yang merupakan sub variabel dari gaya komunikasi pemimpin yang mempengaruhi tingkat motivasi untuk bekerja untuk pegawai yang bertugas di instansi Sespim Lemdiklat Polri. Maka dari itu penelitian ini dianggap penting sebagai tambahan untuk literatur dalam ranah kajian komunikasi terutama komunikasi organisasi.
2. Penelitian memperkuat konsep penelitian (Oke C. Obi, 2018; Fareeda Ibad, 2015; Ramadanty & Martinus, 2016; Pitasari, 2015; Wulandari, 2015) yang menjelaskan adanya pengaruh dari gaya komunikasi yang digunakan oleh pemimpin terhadap motivasi bekerja, kepuasan kerja maupun tingkat produktivitas dalam bekerja.
3. Penelitian memperkuat konsep penelitian dalam cakupan ranah komunikasi organisasi terkait teori empat sistem dari Rensis likert. Teori ini memiliki asumsi motivasi seorang pekerja dihasilkan dari partisipasi mereka dalam mencapai target organisasi. Hal ini sejalan dengan hasil dari penelitian ini yang menyatakan bahwa gaya komunikasi seorang pemimpin digunakan untuk menarik partisipasi pegawai untuk mencapai target organisasi menghasilkan motivasi yang ada di dalam diri pegawai tersebut untuk melakukan pekerjaannya.
4. Penelitian ini juga memperkuat konsep teori hubungan manusia yang menyatakan bahwa hubungan manusiawi dibutuhkan setiap karyawan dan mempunyai fungsi

bahwa sebagai makhluk pribadi maupun makhluk sosial, memiliki kebutuhan untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan didalam hidupnya. Hubungan harmonis bisa membuat suasana saat bekerja terasa menyenangkan dan hal ini bisa mempengaruhi semangat untuk karyawan agar mampu menjalankan segala pekerjaannya. Sejalan dengan hasil penelitian bahwa gaya komunikasi yang dilakukan seorang pemimpin untuk melakukan kerja sama menghasilkan motivasi bekerja dalam diri pegawai untuk mencapai suatu tujuan tertentu di dalam pekerjaannya.

5.2.2 Implikasi Praktis

1. Adanya pengaruh positif dari tingkat aspek *Emotive Style* dalam gaya komunikasi pemimpin terhadap tingkat motivasi kerja pegawai ASN di Sespim Lemdiklat Polri. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai dalam aspek ini semakin tinggi, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan begitu instansi Sespim Lemdiklat Polri bisa menciptakan lingkungan dan budaya kerja yang di dalamnya para pemimpin bisa lebih memiliki cara berkomunikasi yang lebih aktif namun tetap lemah lembut serta penuh akan inisiatif.
2. Adanya pengaruh negatif dari tingkat aspek *Director Style* dalam gaya komunikasi pemimpin terhadap tingkat motivasi kerja pegawai ASN di Sespim Lemdiklat Polri. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai dalam aspek ini semakin rendah, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan begitu instansi dapat menerapkan pengkajian serta penerapan kebijakan yang fleksibel serta menerima saran maupun pendapat dari anggota di dalam instansi.
3. Adanya pengaruh positif dari tingkat aspek *Reflective Style* dalam gaya komunikasi pemimpin terhadap tingkat motivasi kerja pegawai ASN di Sespim Lemdiklat Polri. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai dalam aspek ini semakin tinggi, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Dengan begitu instansi dapat membuat birokrasi yang lebih terukur serta mudah dan selalu memberikan informasi mengenai kesulitan yang mungkin akan dihadapi.

4. Adanya pengaruh positif dari tingkat aspek *Supportive Style* dalam gaya komunikasi pemimpin terhadap tingkat motivasi kerja pegawai ASN di Sespim Lemdiklat Polri. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai dalam aspek ini semakin tinggi, maka akan menghasilkan motivasi kerja yang tinggi. Berkaitan akan fungsi yang diselenggarakan instansi yaitu dalam hal pengembangan sumber daya manusia bisa membentuk karakter yang bisa untuk selalu memberikan keputusan namun tetap mempertimbangkan semua pihak serta tidak melakukan hal dengan semena-mena walaupun mempunyai jabatan dan kekuasaan.

5.3 Rekomendasi

Dari hasil penelitian yang telah didapat dan disimpulkan di atas, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi yaitu sebagai berikut:

1. Untuk Penelitian Lanjutan

Peneliti selanjutnya diharapkan dapat lebih mengembangkan model dan teori untuk komunikasi yang dilakukan dalam suatu organisasi menggunakan media kuesioner dan ditambah dengan wawancara atau *depth interview*. Dalam penelitian ini, angket yang digunakan bersifat tertutup sehingga responden memiliki keterbatasan untuk menjawab pertanyaannya, maka diharapkan untuk penelitian lanjutan bisa menggunakan angket atau kuesioner terbuka sehingga responden memiliki kesempatan yang lebih luas untuk menjawab pernyataan terkait penelitian ini. Selain itu, untuk penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif agar bisa mendapatkan perspektif lain terkait dengan gaya komunikasi seorang pemimpin dan motivasi kerja karyawan

2. Untuk Pemimpin dalam Instansi Sespim Lemdiklat Polri

Dari hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa motivasi kerja pada responden yang merupakan pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sespim Lemdiklat Polri sangat bergantung pada gaya komunikasi yang diterapkan oleh pemimpinnya. Dengan begitu, diharapkan pemimpin dalam instansi bisa mengembangkan dan menerapkan gaya komunikasi dengan tepat untuk digunakan

dalam memimpin organisasi ini demi memberikan motivasi kerja kepada para pegawai yang nantinya bisa menguntungkan banyak pihak dalam organisasi.

3. Untuk Pegawai Aparatur Sipil Negara dalam Instansi Sespim Lemdiklat Polri

Dalam penelitian ini diketahui bahwa komunikasi yang dilakukan seorang pemimpin akan selalu berbeda-beda. Maka dari itu, seorang pegawai sejatinya selalu memiliki rasa tanggung jawab serta tetap memiliki rasa hormat kepada seorang pemimpin. Seorang pegawainya pun perlu memiliki rasa disiplin serta inisiatif yang tinggi dalam melakukan tugasnya sehingga akan saling meringankan beban pekerjaan dan menguntungkan semua pihak. Menjadi pegawai yang baik pun diperlukan adanya usaha serta kemauan dari dalam diri pegawai tersebut.