

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

1. Hasil penelitian yang dilakukan penulis menunjukkan bahwa keterampilan komunikasi yang dimiliki pegawai di sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan kualifikasi sangat baik 3,22. Keterampilan komunikasi pegawai berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan kondisi saat ini dirasakan sejalan dengan harapan dan pengoptimalan motivasi kerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan bahwa pegawai sangat sering mengaplikasikan keterampilan komunikasi dalam pelaksanaan kerjanya, yang mencakup aspek-aspek: keterampilan berbicara, komunikasi tertulis dan komunikasi non verbal.
2. Motivasi kerja pegawai Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat menunjukkan kualifikasi sangat baik 3,47. Artinya motivasi kerja pegawai di sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat sering termotivasi untuk melaksanakan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai lebih optimal dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dapat ditinjau dari aspek-aspek: *Hygiene*; kebijakan organisasi, pengawasan, hubungan dengan pengawasan, kondisi bekerja, gaji/upah, hubungan dengan rekan kerja, kehidupan pribadi,,

Mita Wydaswara, 2012

Hubungan Keterampilan Komunikasi dengan Motivasi Kerja Pegawai di Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu

hubungan dengan bawahan, status, dan keamanan. *Motivators*; pencapaian, pengakuan, bekerja sendiri, tanggungjawab, kemajuan, dan pertumbuhan.

3. Hasil analisis korelasi diperoleh kesimpulan bahwa keterampilan komunikasi pegawai terbukti mempunyai hubungan yang positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Pengaruh tersebut ditunjukkan oleh hasil perhitungan koefisien determinasi sebesar 68,52% yang berarti keterampilan komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 68,52%, sedangkan sisanya sebesar 31,48% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar keterampilan komunikasi yang menurut analisa penulis dapat bersumber dari faktor-faktor lain di luar keterampilan komunikasi yang menurut analisa penulis dapat bersumber dari iklim kerja, gaji, kepemimpinan dan kepuasan kerja.

B. Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang diperoleh, maka penulis mengajukan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pegawai. Walaupun keterampilan komunikasi yang dimiliki pegawai memiliki nilai rata-rata yang termasuk kategori sangat baik, hendaknya ada upaya pemeliharaan keterampilan komunikasi yang dimiliki pegawai selalu dilakukan sesuai dengan tuntutan yang ada yaitu melalui pengoptimalan aspek-aspek yang ada di dalamnya. Maka pegawai harus memiliki komitmen yang kuat dalam perbaikan sistem komunikasi yang dimiliki sehingga koordinasi kerja dengan cara pemberian motivasi setiap saat, sehingga

harapan terbentuknya peningkatan komunikasi dapat mewujudkan komunikasi yang efektif.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa optimalnya keterampilan komunikasi pegawai berdampak terhadap optimalnya motivasi kerja pegawai. Pegawai hendaknya memaksimalkan keterampilan dalam berkomunikasi sehingga mampu memaksimalkan motivasi kerja pegawai yang akhirnya diharapkan dalam meningkatkan efektivitas lembaga.
3. Bagi peneliti selanjutnya. Dalam penelitian selanjutnya sebaiknya tidak menggunakan sampel tetapi penelitian dilaksanakan dengan populasi secara keseluruhan pegawai di sub bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Provinsi Jawa Barat. Dalam hal ini dimaksudkan agar mengetahui secara keseluruhan keterampilan komunikasi yang dimiliki pegawai, walaupun rata-rata sebagian pegawai sudah memiliki keterampilan komunikasi dan motivasi kerja optimal yang sangat baik.