

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI, DAN REKOMENDASI

4.1. Simpulan

Berdasarkan hasil temuan yang diperoleh melalui pengolahan dan Analisa data, diperoleh gambaran Pengaruh Komunikasi Organisasi Formal Terhadap Kinerja Pegawai di Biro SDM Setjen Kemendikbud sebagai berikut.

Hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS) bahwa komunikasi organisasi formal menunjukkan kategori sangat baik. Indikator tertinggi yaitu memiliki nilai tepat guna dan tepat waktu dan terdapat sangsi resmi, dan indikator terendah yaitu pada umumnya menggunakan sarana surat ataupun melalui rapat resmi. Kinerja Pegawai terdapat lima indikator yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif. Hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS) bahwa kinerja pegawai menunjukkan kategori sangat baik. Indikator tertinggi yaitu tanggung jawab dan indikator terendah yaitu kuantitas kerja.

Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwa komunikasi organisasi formal memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai meskipun masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai. Pengaruh ini diimbangi dengan hasil perhitungan koefisien determinasi yang menunjukkan bahwa komunikasi organisasi formal memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Setjen Kemendikbud dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hasil uji signifikansi juga mempertegas bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi organisasi formal terhadap kinerja pegawai di Biro SDM Setjen Kemendikbud. Maka dari itu, hipotesis yang diajukan peneliti, yakni “Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Komunikasi Organisasi Formal Terhadap Kinerja Pegawai di Biro SDM Setjen Kemendikbud” dapat diterima.

5.2. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terjalannya komunikasi organisasi formal yang baik dapat menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Biro SDM Setjen Kemendikbud. Hal ini dapat dijadikan acuan oleh pihak lembaga untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya dengan cara memaksimalkan komunikasi formal di lingkungan kerja.

Lembaga yang memiliki rapat evaluasi yang rutin dapat meningkatkan kinerja pegawai untuk kedepannya. Evaluasi ini tidak hanya dilakukan untuk menilai namun juga memperbaiki. Apabila rapat evaluasi dilakukan secara rutin sesuai dengan kebutuhan, maka hal tersebut akan meminimalisir kesalahan atau permasalahan yang sama dikemudian hari. Disamping itu, target kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga ataupun pegawai, harus dilaksanakan agar kinerja

Zakia Zikri Fatih, 2021

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI FORMAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BIRO SDM SETJEN KEMENDIKBUD

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu

pegawai dapat dinilai lebih baik. Apabila pegawai memaksimalkan pekerjaannya sesuai dengan target yang telah ditentukan, maka tujuan organisasi akan dengan mudah tercapai.

Kinerja pegawai sangat penting sebab pegawai merupakan sumber daya manusia yang menjadi tombak bergeraknya organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, lembaga harus meningkatkan komunikasi formal dalam bertukar informasi untuk meminimalisir kendala yang mungkin akan terjadi dan juga memaksimalkan upaya dalam mencapai tujuan lembaga itu sendiri.

5.3 Rekomendasi

5.3.1. Bagi Lembaga

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Kepala Biro beserta pegawai Biro SDM Setjen Kemendikbud untuk dapat terus memaksimalkan komunikasi formal baik secara langsung ataupun tidak langsung. Sebagaimana berdasarkan hasil perhitungan *Weight Means Score* (WMS) dari empat indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi organisasi formal terdapat satu indikator terendah dari indikator lainnya yaitu pada umumnya menggunakan sarana surat ataupun melalui rapat resmi, sehingga peneliti merekomendasikan kepada Kepala Biro dan pegawai Biro SDM Setjen Kemendikbud untuk memperhatikan kembali metode penyampaian informasi baik dari Kepala Biro SDM kepada pegawainya ataupun sebaliknya.

Selain itu, lembaga harus memperhatikan kembali target kerja yang ditetapkan kepada para pegawainya. Dalam meningkatkan target kerja, perlu adanya pengembangan karir kepada para karyawan, agar para karyawan mempunyai kesempatan untuk menunjukkan prestasinya.

5.3.2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti menyadari jika penelitian ini masih memiliki kekurangan. Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi peneliti selanjutnya. Penelitian ini secara umum hanya melihat dari sisi pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kinerja pegawai, sehingga peneliti menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian terkait pengaruh komunikasi organisasi formal terhadap kinerja pegawai dengan cakupan wilayah yang cukup luas seperti kota/kabupaten terutama di daerah-daerah yang belum pernah diteliti sebelumnya. Selain itu, peneliti selanjutnya dapat pula meneliti dengan menguji faktor lain yang mempengaruhi kinerja pegawai atau faktor lain yang dipengaruhi komunikasi organisasi formal. Karena penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, maka data yang diperoleh melalui jawaban kusioner yang disebarakan sehingga subyektivitas jawaban sangat riskan. Maka perlu dilakukan penelitian secara substantif melalui metode penelitian kualitatif agar lebih banyak informasi dan data yang diperoleh melalui wawancara maupun observasi langsung. Selain itu, peneliti selanjutnya juga dapat meneliti tentang *rewards and punishment* yang diberikan kepada pegawai apabila pegawai tidak mencapai atau mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan sebelumnya.