

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gambaran komunikasi organisasi di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut berdasarkan jawaban responden yang diukur berdasarkan indikator-indikator komunikasi formal ke atas, ke bawah, horizontal dan informal, berada pada kategori tinggi. Artinya komunikasi organisasi yang dilakukan oleh Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut tergolong baik. Artinya komunikasi formal antar sesama pegawai, atasan dan bawahan baik di lingkungan formal maupun informal terjalin dengan baik, indikator komunikasi ke atas memiliki skor rata-rata tertinggi dan indikator komunikasi horizontal memiliki skor rata-rata terendah.
2. Gambaran motivasi kerja pegawai di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut berdasarkan jawaban responden yang diukur berdasarkan indikator-indikator kebutuhan berprestasi (*Need For Achievement*), Kebutuhan berkuasa (*Need for Power*, dan Kebutuhan beraffiliasi (*Need For Affiliation*). Artinya motivasi kerja yang dirasakan pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut dirasa tinggi. Hal ini diperkuat oleh jawaban responden yang

secara mayoritas menanggapi positif tentang motivasi kerja. Sementara sebagian kecil responden masih mempunyai persepsi bahwa motivasi kerja yang mereka rasakan masih rendah. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel motivasi kerja, indikator kebutuhan berafiliasi memiliki skor rata-rata tertinggi dan indikator kebutuhan berkuasa memiliki skor rata-rata terendah berdasarkan rekapitulasi variabelnya.

3. Berdasarkan hasil perhitungan dan hasil analisis data dapat disimpulkan bahwa komunikasi organisasi mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai berdasarkan persepsi pegawai Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan pegawai dapat ditingkatkan melalui komunikasi organisasi.

5.2 Saran

1. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada variabel komunikasi organisasi, indikator frekuensi penerimaan saran yang disampaikan kepada atasan memiliki skor rata-rata terendah jika dibandingkan dengan indikator lainnya. Rendahnya persentase indikator ini perlu mendapat perhatian dari Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kabupaten Garut, karena artinya atasan masih mengabaikan saran-saran yang diberikan pegawainya, karena tentunya saran-saran disini berguna untuk kemajuan dinas itu sendiri, oleh karena itu hendaknya atasan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata dan Kebudayaan Kabupaten Garut memperhatikan atau menampung saran-saran dari pegawainya. Hal ini bisa dilakukan dengan

mengadakan rapat-rapat antara pegawai dan atasan secara rutin, dalam rapat ini para pegawai dapat menyampaikan saran atau pendapatnya dengan bebas, sehingga ada interaksi langsung antara pegawai dinas dan atasannya, dengan adanya rapat-rapat yang dilaksanakan secara rutin ini maka saran yang disampaikan segera mendapatkan respon dari atasannya.

2. Berdasarkan indikator yang dijadikan kajian pada motivasi kerja, indikator mengenai tingkat perhatian yang diberikan oleh atasan atas hasil kerja yang telah dilakukan mendapat skor terendah, hal ini juga harus mendapat perhatian yang serius dari dinas, karena apabila perhatian atas hasil kerja pegawai masih kurang maka kualitas dari hasil pekerjaan pegawai kemungkinan akan menurun, jadi maksud dari perhatian disini adalah sebagai kontrol maupun apresiasi dari hasil kerja pegawai dinas, sehingga apabila kontrol ataupun apresiasi terhadap hasil dari pekerjaan pegawai baik maka realisasi dari target dinas akan tercapai, hal ini dapat dilakukan oleh atasan dengan cara mengadakan pemeriksaan hasil kerja pegawai secara berkala, sehingga kualitas hasil kerja pegawai dapat dikontrol, selain itu dengan memberikan penghargaan atau apresiasi apabila hasil kerja pegawainya baik, hal ini akan mendorong motivasi pegawai itu sendiri dalam melakukan pekerjaan mereka kedepannya, penghargaan disini tidak perlu dengan materi ataupun promosi jabatan semata, bahkan melalui cara sederhana seperti memberikan pujian atas hasil kerja mereka pun dapat dilakukan.

3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi motivasi kerja. Karena peneliti baru meneliti faktor komunikasi organisasi yang mempengaruhi motivasi kerja dan masih banyak faktor lain yang secara teoritis mempengaruhi motivasi kerja pegawai, perlu ada penelitian tindak lanjut terhadap faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, sehingga motivasi kerja pegawai bisa lebih ditingkatkan lagi.

