

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Hasil pengujian hipotesis dan analisis data, penelitian ini memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil penilaian dari 24 responden, menunjukkan bahwa tingkat komunikasi organisasi yang berlangsung di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta mayoritas (63%) dikategorikan sedang atau cukup baik, selanjutnya 29% dikategorikan tinggi, dan sisanya 8% dikategorikan rendah. Data ini menunjukkan bahwa komunikasi organisasi yang berlangsung di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta dapat dikatakan cukup efektif. Untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, komunikasi organisasi di Kantor Kelurahan Tegalharjo masih perlu ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil penilaian dari 24 responden, menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta mayoritas (67%) dikategorikan sedang atau cukup baik, selanjutnya 25% dikategorikan tinggi, dan sisanya 8% dikategorikan rendah. Data ini menunjukkan bahwa motivasi kerja yang dimiliki pegawai di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta dapat dikatakan cukup baik. Untuk memberikan pelayanan

terbaik kepada masyarakat, motivasi kerja pegawai masih perlu ditingkatkan.

3. Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi bertanda positif sebesar 1,567. Hasil perhitungan uji t menunjukkan nilai r hitung (14,709) > t tabel (2,074) atau nilai signifikansi (0,000) < 0,05 berarti pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan “Komunikasi organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta” dapat diterima atau terbukti kebenarannya.
4. Nilai Koefisien Determinasi R^2 adalah 0,908 artinya besarnya kontribusi atau sumbangan pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja adalah sebesar 90,8% sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti misalnya kepemimpinan atau kompensasi.

B. Saran

1. Hasil terendah indikator komunikasi organisasi adalah keterbukaan dalam menjalin hubungan kerja, dan solusi dalam menanggapi hambatan. Lurah hendaknya bersikap lebih terbuka dengan semua ide dan saran yang disampaikan bawahan sehingga mendorong terciptanya jalinan komunikasi yang baik dan harmonis. Pegawai hendaknya meningkatkan keterbukaan

dan koordinasi kerja dalam melaksanakan setiap tugas, sehingga dapat memberikan kontribusi pada motivasi kerja.

2. Hasil terendah indikator motivasi kerja adalah kelengkapan peralatan kerja dan ketegasan sanksi pelanggaran tata tertib. Peningkatan motivasi kerja pegawai di Kantor Kelurahan Tegalharjo Kecamatan Jebres Kota Surakarta perlu didukung dengan pemberian kompensasi finansial dan non finansial yang semakin baik terutama peralatan kerja yang lengkap dan memadai. Organisasi perlu memberikan sanksi yang tegas setiap pelanggaran tata tertib yang dilakukan pegawai.
3. Pernyataan-pernyataan kuesioner dalam penelitian ini masih berupa pernyataan tertutup, sehingga responden tidak dapat menyalurkan pendapat secara bebas sesuai dengan pemikiran responden. Penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan wawancara mendalam dengan responden, sehingga diperoleh temuan yang lebih lengkap.