

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan.

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bagian Umum Setda Kota Kupang.
2. Hubungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bagian Umum Setda Kota Kupang.
3. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai Bagian Umum Setda Kota Kupang.

5.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dari hasil penelitian ini yaitu dapat menjadi bukti empiris yang menjelaskan bahwa Komunikasi, Hubungan Kerja dan Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Kupang, sehingga penelitian ini bisa berguna dan bisa dijadikan referensi untuk penelitian kedepan. Berikut ini dijelaskan implikasi teoritis dalam penelitian berdasarkan kerangka dasar penelitian ini.

- 1) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel Komunikasi berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli, Robbins

dan Judge (2017: 351) yang menyatakan bahwa komunikasi merupakan proses penyampaian dan pemahaman makna yang berperan penting dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Komunikasi yang efektif akan mempermudah koordinasi, memperjelas tugas, serta meningkatkan kerja sama, sehingga berdampak langsung pada peningkatan efektivitas kerja. Menurut Kreitner dan Angelo (2014:194), “komunikasi yang dilakukan oleh eksekutif puncak akan menjaga perusahaan agar terus melakukan kegiatan etisnya dan para eksekutif ini juga harus menjamin iklim yang etis ini agar tetap konsisten dengan sebagaimana tujuan keseluruhan dari perusahaan”. Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi kesuksesan manajerial dan organisasi. Sebagaimana komunikasi didefinisikan sebagai “pertukaran informasi antara pengirim dan penerima serta kesimpulan yang terjadi antara individu-individu yang terlibat”.

- 2) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel Hubungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli, Menurut Sedarmayanti (2018: 76) hubungan kerja merupakan bagian dari lingkungan kerja sosial yang mencakup interaksi antarpegawai, kerja sama, komunikasi interpersonal, serta sikap saling menghargai yang dapat menciptakan suasana kerja kondusif dan mendukung peningkatan efektivitas kerja pegawai. Siwi Ultima Kadarmo dkk, (2001: 10)

Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian- bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar organisasi sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing- masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi.

- 3) Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis di mana variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Pegawai pada Bagian Umum Setda Kota Kupang. Hal ini menunjukkan bahwa hasil uji yang diperoleh sejalan dengan teori yang disampaikan oleh para ahli, pendapat Kartono (2016: 34) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. menurut Riva'i (2005 : 3), kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok. Tiga implikasi yang terkandung dalam kepemimpinan ini diantaranya: kepemimpinan itu melibatkan orang lain baik itu bawahan maupun pengikut; kepemimpinan melibatkan pendistribusian kekuasaan antara pemimpin dan anggota kelompok secara seimbang dan adanya kemampuan untuk menggunakan berbagai bentuk kekuasaan yang berbeda-beda untuk mempengaruhi tingkah laku pengikutnya dengan berbagai cara.

5.3 Implikasi Terapan

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat mengemukakan beberapa hal penting sebagai berikut :

1) Variabel Komunikasi bagi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel komunikasi berada pada kategori tinggi. Namun, terdapat dua pernyataan yang memperoleh nilai indeks paling rendah, yaitu “Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama pegawai Kantor” dan “Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan”, yang masing-masing memperoleh nilai indeks sebesar 91,76%. Oleh karena itu, Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang perlu meningkatkan komunikasi antarpegawai untuk menciptakan hubungan kerja yang semakin baik serta mendorong pegawai untuk lebih aktif meminta respon kepada rekan kerja maupun atasan ketika menghadapi kendala dalam pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan melalui komunikasi yang lebih terbuka, saling memberikan respon, serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan demikian, hubungan antarpegawai dapat semakin harmonis, kendala pekerjaan dapat segera diatasi, dan efektivitas kerja pegawai dapat terus dipertahankan serta ditingkatkan.

2) Variabel Hubungan Kerja bagi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel hubungan kerja berada pada kategori tinggi. Namun, pernyataan “Saya secara terbuka berdiskusi dengan rekan kerja mengenai kendala pekerjaan” memperoleh nilai indeks paling rendah, yaitu sebesar 90,00%. Oleh karena itu, Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang perlu meningkatkan keterbukaan pegawai dalam berdiskusi mengenai kendala pekerjaan, baik dengan rekan kerja maupun dengan atasan. Hal ini dapat dilakukan dengan menciptakan suasana kerja yang terbuka dan saling mendukung, sehingga pegawai tidak ragu untuk menyampaikan permasalahan yang dihadapi dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya keterbukaan dalam berdiskusi, berbagai kendala pekerjaan dapat lebih cepat diketahui dan dicarikan solusi bersama, sehingga hubungan kerja semakin baik dan efektivitas kerja pegawai dapat terus dipertahankan serta ditingkatkan.

3) Variabel Kepemimpinan bagi Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang

Berdasarkan hasil penelitian, seluruh indikator variabel kepemimpinan berada pada kategori tinggi. Namun, pernyataan “Atasan saya memotivasi untuk bekerja lebih baik” memperoleh nilai indeks paling rendah, yaitu sebesar 91,17%. Oleh karena itu, Kantor Bagian Umum Sekretariat Daerah Kota Kupang perlu meningkatkan peran pimpinan dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar lebih terdorong untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan sebaik-baiknya. Hal ini

dapat dilakukan melalui pemberian apresiasi terhadap hasil kerja pegawai, memberikan dorongan dan semangat dalam melaksanakan tugas, serta memberikan perhatian terhadap kesulitan yang dihadapi pegawai. Dengan adanya motivasi yang lebih baik dari pimpinan, pegawai akan lebih terdorong untuk meningkatkan semangat kerja, menyelesaikan tugas secara optimal, dan pada akhirnya dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai.