BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Bab ini merupakan kesimpulan dari penelitian yang merupakan hasil analisis penelitian sesuai dengan identitas masalah dari hasil penelitian. Setelah itu peneliti mengadakan pembahasan mengenai "Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai", maka penulis dalam bab ini akan mencoba menarik suatu kesimpulan dan memberikan saran berdasarkan atas uraian yang telah penulis kemukakan dalam bab sebelumnya.

1. Ada pengaruh yang cukup, searah dan signifikan antara Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Yang berarti bahwa Efektivitas Komunikasi yang digunakan oleh Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai telah berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai.
2. Ada pengaruh yang cukup, searah dan signifikan antara Tujuan komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap motivasi kerja pegawai. Yang berarti bahwa Ada Pengaruh Tujuan Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.

3. Ada pengaruh yang cukup, searah dn signifikan antara Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Yang berarti bahwa ada pengaruh yang searah dan signifikan antara tujuan komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap motivasi kerja pegawai.
4. Ada pengaruh yang cukup, searah dan signifikan antara pengaruh Efektivitas Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Harapan Kerja Pegawai. Yang berarti bahwa antara pengaruh efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap Harapan kerja pegawai.
5. Ada pengaruh yang cukup, searah dan sifnifikan antara pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Yang berarti bahwa Ada Pengaruh Rencana Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Motivasi Kerja Pegawai.
6. Ada pengaruh yang cukup, searah, dan signifikan antara efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap pendapat pegawai. Yang berarti bahwa ada pengaruh efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat Terhadap Pendapat Pegawai.
7. Ada pengaruh yang cukup, searah dan signifikan antara antara efektivitas komunikasi pimpinan BPSDM Provinsi Jawa Barat terhadap persepsi pegawai. Yang berarti bahwa Ada Pengaruh Efektivitas

Komunikasi Pimpinan BPSDM Provinsi jawa Barat Terhadap Persepsi Pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan dalam penelitian ini, peneliti mencoba memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukan dan perbaikan dimasa mendatang antara lain:

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Saran yang dapat peneliti sampaikan kepada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Jawa Barat sesuai dengan pengamatan selama peneliti melakukan penelitian dilapangan adalah

1. Kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan anatara pimpinan dan pegawai BPSDM Provinsi Jawa Barat. Hal ini mengindikasikan bahwa dalam kemampuan pegawai diperlukan dukungan motivasi kerja yang kuat, demikian pula dengan motivasi kerja dapat berjalan dengan efektif apabila memiliki dukungan kemampuan yang baik. Maka bagi pihak perusahaan harus terus melakukan penilaian terhadap kemampuan pegawainya dan selalu memberikan dukungan terhadap pegawai baik berupa finansial maupun moral agar motivasi pegawai dapat meningkat.
2. Memberikan motivasi pada pegawai harus lebih benar-benar diperhatikan lagi karena dengan motivasi atau daya dorong pada pegawai tersebut akan meberikan efek yang baik bagi perusahaan terutama dalam hal kinerja pegawainya itu sendiri, jika pegawainya

memiliki motivasi tinggi maka kinerja pegawai atau cara kerja seseorang dapat lebih baik lagi, motivasi bagi pegawai dapat dibentuk dengan cara memperbanyak memberikan reward/bonus pada pegawainya agar lebih termotivasi atau lebih terdorong lagi untuk dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik.

3. Kinerja pegawai yang baik akan tercipta oleh aturan dalam perusahaan yang baik, maka didalam sebuah perusahaan harus seringnya diberikan arahan terhadap pegawainya agar selalu besemangat dalam bekerja, terutama pelatihan-pelatihan, seminar-seminar dan kekompakan harus lebih diberikan dan diciptakan agar terbentuknya rasa nyaman dalam bekerja, maka itu alasan dari pimpinan diperusahaan harus dapat merangkul pegawai-pegawainya agar memiliki rasa nyama, karena dengan rasa nyaman dalam bekerja akan meningkatkan semangat atau motivasi dalam bekerja.
4. Modal manusia dan motivasi harus menjadi peran utama dalam meningkatkan kinerja agar kelangsungan hidup perusahaan dapat lebih baik lagi dari sebelumnya. Oleh kaena itu guna untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perusahaan harus sering memberikan pelatihan-pelatihan dan dorongan semangat pada pegawainya agar kinerja pegawainya dapat terus meningkat.

5.2.2 Saran Bagi Peliti Selanjutnya

Adapun saran-saran yang peneliti kemukakan berkaitan dengan peneliti selanjutnya:

1. Selalu menjung tinggi nama baik Program Studi Ilmu Komuniasi Konsentrasi Ilmu Humas Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Komputer Indonesia.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengkaji lebih banyak sumber maupun referensi yang terkait dengan efektivitas komunikasi maupun motivasi kerja pegawai agar hasil penelitiannya dapat lebih baik dan lebih lengkap dan melakuka studi pendahuluan pada tempat yang akan diteliti, hal ini akan memudahkan peneliti dalam proses pelaksanaan atau pengerjaan skripsi.
3. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mempersiapkan diri dalam pengumpulan data sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan lebih baik.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan untuk lebih teliti dalam pengambilan data dan ditunjang dengan wawancara dengan sumber yang kompeten dalam kajian efektivitas komunikasi dan motivasi kerja.