

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat disimpulkan dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Variabel disiplin kerja mampu memberikan kontribusi pada kinerja organisasi di DINKOPDAG Kota Surabaya. Artinya, semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai, semakin baik pula kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan budaya disiplin di DINKOPDAG Kota Surabaya dapat meningkatkan efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan.
2. . Variabel motivasi mampu mendukung kontribusi pada kinerja organisasi di DINKOPDAG Kota Surabaya. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, merupakan faktor pendorong utama kinerja pegawai. Hal ini menegaskan pentingnya peran manajemen dalam merancang strategi peningkatan motivasi kerja.
3. Variabel komunikasi internal mampu memberikan dukungan pada kinerja organisasi di DINKOPDAG Kota Surabaya. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif antarpegawai maupun antara pimpinan dan bawahan memperlancar arus informasi, meminimalisir kesalahpahaman, serta meningkatkan koordinasi dalam pelaksanaan program.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan dari beberapa temuan penting dalam penelitian terdapat saran yang dapat diberikan yang diuraikan sebagai berikut :

5.2.1 Saran Bagi Instansi atau Perusahaan

1. Disiplin kerja mampu menciptakan suasana kondusif pada kinerja organisasi. Disiplin tetap menjadi faktor dasar yang penting dalam menciptakan keteraturan dan tanggung jawab kerja. Instansi perlu menegakkan aturan secara konsisten, memastikan kehadiran dan ketepatan waktu pegawai, serta memberikan sanksi yang tegas bagi pelanggaran disiplin. Di sisi lain, penghargaan bagi pegawai yang disiplin juga perlu diberikan agar tercipta keseimbangan antara reward dan punishment. Dengan budaya disiplin yang kuat, pegawai akan lebih teratur dalam bekerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan dapat ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil penelitian, motivasi memiliki dan mampu menciptakan kontribusi terhadap kinerja organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa instansi perlu memberikan perhatian lebih pada aspek motivasi pegawai, baik motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Upaya yang dapat dilakukan misalnya dengan menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung semangat kerja, menyediakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan diri melalui pelatihan, serta membuka peluang karier yang jelas dan transparan. Pemberian penghargaan atau apresiasi atas kinerja yang baik juga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Dengan langkah-langkah tersebut, pegawai diharapkan merasa lebih dihargai dan terdorong untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi organisasi.

3. Komunikasi internal terbukti mendukung berhasilnya program kerja yang ada pada organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa arus informasi yang lancar, keterbukaan dalam penyampaian kebijakan, serta adanya ruang untuk berdiskusi dan menyampaikan pendapat akan sangat mendukung efektivitas kerja pegawai. Instansi dapat mengoptimalkan komunikasi internal dengan memperbanyak forum koordinasi rutin antarbidang, menyediakan saluran komunikasi yang mudah diakses, serta membangun budaya komunikasi yang transparan antara atasan dan bawahan. Dengan komunikasi yang efektif, kesalahan dalam pekerjaan dapat diminimalkan, koordinasi antarbagian menjadi lebih baik, dan pencapaian tujuan organisasi akan lebih optimal.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

1. Peneliti selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian serupa mengenai pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan komunikasi internal terhadap kinerja organisasi di instansi pemerintah lain dengan karakteristik dan kebijakan yang berbeda. Penelitian ini akan memberikan kesempatan untuk membandingkan temuan yang ada serta memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai pengaruh faktor-faktor tersebut dalam konteks sektor publik yang lebih luas.
2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian dengan menambahkan atau mengganti variabel penelitian yang berpotensi memiliki pengaruh terhadap kinerja organisasi, seperti dukungan sosial di tempat kerja, budaya kerja atau kepemimpinan, serta variabel-variabel lainnya yang relevan.
3. Peneliti selanjutnya dapat menggunakan metode kualitatif, seperti wawancara mendalam atau *focus group discussion* (FGD), untuk mendapatkan pemahaman yang

lebih mendalam mengenai persepsi pegawai terkait disiplin kerja, motivasi dan komunikasi internal. Metode kualitatif dapat memberikan perspektif yang lebih detail mengenai pengalaman pegawai yang mungkin tidak tercakup dalam pendekatan kuantitatif.