

BAB IV

PENUTUP

4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan sebagaimana telah disajikan, maka dapat ditarik beberapa simpulan sebagai berikut:

1. Secara statistik terdapat pengaruh antara strategi komunikasi dengan kesiapan tenaga kependidikan dalam melaksanakan aturan remunerasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semakin baik strategi komunikasi yang dilakukan maka tenaga kependidikan akan semakin siap para pegawainya untuk mengalami perubahan. Sebaliknya semakin buruk strategi komunikasi aturan remunerasi, maka tenaga kependidikan akan semakin tidak siap menghadapi perubahan.
2. Secara statistik tidak terdapat pengaruh antara pengetahuan tenaga kependidikan tentang remunerasi terhadap kesiapan meghadapi perubahan. Hal ini karena beberapa faktor antara lain, tidak sesuai tingkat pendidikan, latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja dengan apa yang dikerjakan maupun sangat terbatasnya pelatihan untuk tenaga kependidikan.
3. Secara statistik terdapat pengaruh antara kesiapan tenaga kependidikan terhadap peningkatan kinerja. Semakin siap pegawai maka semakin meningkat kinerjanya, dan sebaliknya semakin tidak siap pegawai maka kinerja akan menurun.

4.2. Implikasi Penelitian

4.2.1. Implikasi Akademis

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara strategi komunikasi dengan kesiapan sementara pengetahuan tidak terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kesiapan dan kesiapan memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Proses komunikasi yang dilakukan melalui pembuatan edaran, peraturan tertulis, dan sosialisasi merupakan upaya membangun interaksi antar individu di Universitas Negeri Semarang. Kegiatan-kegiatan tersebut merupakan contoh media sebagai dasar terbentuknya organisasi dan selanjutnya organisasi tersebut terus berkembang sesuai kebutuhannya. Organisasi bukanlah susunan yang terbentuk oleh posisi dan peranan, tetapi oleh aktivitas komunikasi dan organisasi merupakan sesuatu yang dicapai manusia melalui komunikasi yang berkelanjutan.

Variabel kesiapan merupakan bentuk respon terhadap adanya strategi komunikasi dan sebuah pernyataan atau perilaku seorang individu. Sedangkan variabel kinerja adalah bentuk penyesuaian atas respon yang terjadi. Dua hal tersebut merupakan bentuk interaksi ganda seperti yang diungkapkan Weick bahwa semua kegiatan organisasi adalah interaksi ganda. Sementara itu proses ini juga mengurangi ketidakpastian informasi mengenai remunerasi

4.2.2. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat dilihat dua poin penting yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja sebuah organisasi adalah strategi komunikasi dan kesiapan. Sehingga Universitas Negeri Semarang dapat melakukan pendekatan kepada tenaga kependidikan melalui serangkaian aktivitas komunikasi agar mereka memiliki kesiapan untuk menghadapi perubahan peraturan.

Kesiapan adalah keseluruhan kondisi seseorang atau individu untuk menanggapi dan mempraktekkan suatu kegiatan dimana sikap tersebut memuat mental, ketrampilan dan sikap yang harus dimiliki dan dipersiapkan selama melakukan kegiatan tertentu. Kesiapan sangat penting untuk memulai suatu pekerjaan karena dengan kesiapan pekerjaan apapun akan dapat teratasi dan memperoleh hasil yang baik.

Oleh karena itu sebagai instansi besar, Universitas Negeri Semarang perlu mempersiapkan para pegawainya dengan pola komunikasi yang lebih baik untuk lebih memahami informasi mengenai remunerasi agar secara mental, peraturan tersebut mampu membekali masing-masing individu dengan informasi yang benar dan jelas dan selanjutnya para pegawai dapat meneruskan kesiapan tersebut dengan kualitas pekerjaan yang lebih baik pula.

4.2.3. Implikasi Manajerial

Strategi komunikasi mempunyai pengaruh terhadap pola komunikasi dalam Universitas Negeri Semarang. Komunikasi digunakan untuk menyatakan dan mendukung identitas diri, untuk membangun kontak sosial dengan orang sekitar dan untuk mempengaruhi orang lain untuk merasa, berpikir atau berperilaku seperti yang kita inginkan seperti pengaruh komunikasi terhadap kesiapan pegawai Universitas Negeri Semarang untuk menerima dan mengaplikasikan peraturan remunerasi pada pekerjaan sehari-hari. Fenomena ini juga dapat menjadi referensi instansi untuk menerapkan pola-pola komunikasi yang baik dan benar untuk keperluan lainnya seperti peningkatan SDM, sosialisasi peraturan ataupun bentuk kampanye sosial lainnya.

Apabila pegawai sudah siap untuk melakukan tindakan seperti informasi yang mereka dapatkan maka akan mudah bagi mereka untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Pekerjaan yang diselesaikan dengan baik juga akan mendukung kemajuan organisasi.

Kinerja pegawai menjadi komponen penting dalam organisasi karena mempengaruhi seberapa banyak kontribusi karyawan kepada organisasi. Universitas Negeri Semarang selanjutnya dapat menambahkan pelatihan, sosialisasi, maupun promosi melalui media lainnya mengenai peraturan terbaru tentang remunerasi. Sehingga para pegawai dapat lebih termotivasi meningkatkan produktivitas kinerjanya untuk kepentingan organisasi.

4.3. Keterbatasan Penelitian

1. Pengambilan sampel penelitian ini hanya satu instansi saja yaitu Universitas Negeri Semarang. Hal ini mungkin akan mengakibatkan perbedaan hasil jika menggunakan sampel di instansi berbeda dan dalam jumlah yang banyak.
2. Data penelitian ini dihasilkan dari instrumen berdasarkan persepsi jawaban responden. Hal ini akan menimbulkan masalah jika persepsi responden berbeda dengan keadaan yang sesungguhnya. Penelitian ini hanya menerapkan metode survei melalui kuesioner, peneliti tidak melakukan wawancara karena keterbatasan waktu responden sehingga kesimpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan data yang terkumpul melalui penggunaan instrumen secara tertulis yang umumnya mengandung kelemahan mengenai interval validity.
3. Penelitian ini bersifat cross sectional, yang artinya penelitian ini hanya dapat menganalisis karakteristik responden dalam suatu periode tertentu. Sehingga peneliti tidak dapat menilai konsistensi responden dalam kurun waktu yang berbeda.

4.4. Saran

1. Melakukan penelitian serupa dengan sampel yang berbeda. Jika pada institusi pemerintahan sebaiknya melibatkan lebih banyak instansi maupun jumlah sampel yang lebih banyak dalam pengambilan data. Sehingga data yang dihasilkan akan lebih tinggi tingkat representasinya. Selain itu hal ini bermanfaat untuk menguji konsistensi hasil temuan penelitian ini dalam konteks waktu maupun sampel yang berbeda.

2. Melakukan analisis lebih lanjut mengenai strategi komunikasi, kesiapan pegawai dan kinerja dalam perubahan organisasi, terutama yang berkaitan dengan kesiapan kerja, pengukurannya bisa berdasarkan banyak aspek (media, kesempatan promosi, rekan kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri, dll) sehingga diharapkan bisa menggambarkan strategi komunikasi lebih mendalam.
3. Temuan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada Universitas Negeri Semarang dalam hal penyampaian informasi penting terutama yang berkaitan dengan pembayaran gaji dan honorarium pegawai dengan pendekatan komunikasi yang lebih baik untuk peningkatan kinerja pegawai.
4. Memberikan masukan kepada Universitas Negeri Semarang untuk melakukan kegiatan yang bersifat meningkatkan pengetahuan tenaga kependidikan mengenai peraturan-peraturan baru khususnya remunerasi.
5. Dari hasil *loading factor* terkecil didapatkan data bahwa tenaga kependidikan masih lemah dalam perhitungan poin remunerasi, sehingga instansi perlu memberikan pengetahuan tentang perhitungan hal tersebut.