

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di Bidang Informasi dan Komunikasi Publik (IKP) di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta menggunakan dua pendekatan. Implikasi dari beberapa kegiatan yang dilakukan menggunakan pendekatan komunikasi organisasi didalamnya. Pendekatan komunikasi organisasi ini adalah salah satu cara untuk mengetahui dan melihat komunikasi yang terjadi di dalam Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta khususnya pada bidang IKP, seperti pendekatan makro yang merujuk pada struktur global dalam melakukan interaksi dengan lingkungannya dan pendekatan mikro yang memfokuskan pada komunikasi unit dan sub unit dalam organisasi. Dengan memakai pendekatan komunikasi organisasi akan mengetahui dan memudahkan dalam mengkomunikasikan kepada pegawai dan memperbaiki kinerja pegawai jika terdapat konflik atau masalah organisasi.

Dalam konteks implementasi yang dijalankan oleh kepala bidang IKP dan Koordinator substansi IKP atau ketua tim kerja bidang IKP di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta. Perbandingan antara implementasi dan pendekatan komunikasi organisasi yang sudah diterapkan kepada pegawai bidang IKP dapat memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai pada bidang IKP Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta. Dalam hal pendekatan makro, **memproses informasi dan lingkungan** digunakan untuk pegawai organisasi dapat menyesuaikan apa yang terjadi di lingkungannya untuk meningkatkan kinerja dalam responsivitas terhadap aduan yang beragam dari masyarakat, **Identifikasi** digunakan untuk penyesuaian diri pegawai berdasarkan informasi yang didapatkan dengan bekerja sama dengan OPD lain dan pihak eksternal

untuk mendapatkan solusi dari informasi yang diterima. **Integrasi** dengan organisasi lain untuk menghasilkan kualitas kinerja yang baik, memperluas pemahaman dan tanggung jawab serta membangun hubungan yang kuat antara pegawai Bidang IKP untuk melakukan kolaborasi dalam menyelesaikan tugas, **Penentuan tujuan** melibatkan pegawai bidang IKP untuk memotivasi pertukaran ide dan informasi dengan memberikan kebebasan dan ruang berbicara saat rapat atau forum sehingga sudut pandang mereka dapat dipertimbangkan bersama pimpinan untuk menghasilkan keputusan yang tepat dan berkualitas.

Dalam pendekatan mikro, **orientasi dan latihan** dilakukan untuk memberi tambahan pengetahuan dan membentuk kesiapan pegawai dalam bekerja, **Keterlibatan anggota** tentu diterapkan kepada pegawai IKP melalui komunikasi formal dan informal agar pegawai menjadi aktif dan memudahkan pegawai dalam menerima arahan secara efektif sehingga menciptakan koordinasi yang baik, **Penentuan iklim organisasi** berjalan baik di Bidang IKP karena mengutamakan komunikasi dua arah, dan memiliki pemimpin yang tegas dan adil sehingga mampu menciptakan lingkungan yang nyaman untuk pegawai bekerja, **Supervisi dan pengarahan** dilakukan untuk mengatur komunikasi pegawai sehingga pekerjaan akan lebih terkontrol dan mendorong motivasi pegawai untuk menghasilkan kinerja yang baik, **Kepuasan kerja** diperhatikan agar pegawai merasa dihargai dan diperhatikan ketika bekerja dan adanya reward untuk memberikan dorongan pegawai dalam bekerja dengan baik dan *punishment* untuk menjadi pembelajaran dan perbaikan diri dalam bekerja

Berdasarkan penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa pendekatan komunikasi organisasi yang diterapkan oleh Bidang Informasi dan Komunikasi Publik di Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta berdampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai IKP. Pendekatan mikro dan makro yang diterapkan menghasilkan layanan yang dapat membantu masyarakat khususnya di Kota Yogyakarta melalui kerja sama dengan OPD

lain dan pihak eksternal. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan pentingnya komunikasi organisasi dalam kinerja pegawai melalui pendekatan komunikasi organisasi sehingga pemimpin dan pegawai berperan lebih aktif dalam menghasilkan dampak yang positif yang berkelanjutan baik secara internal maupun eksternal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka terdapat saran dari peneliti diantaranya:

1. Dibuatkan program internal khusus untuk pegawai Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta agar pegawai IKP dan bidang lain dapat melakukan bonding lebih intens dan dapat mengenal satu sama lainnya untuk melakukan kolaborasi yang lebih baik dalam bekerja.
2. Melakukan program mentoring dimana pegawai yang lebih berpengalaman dapat membimbing dan memberikan arahan pegawai baru atau yang kurang berpengalaman sehingga program ini dapat memperkuat keterlibatan dan pengembangan karir dalam bekerja.
3. Mendirikan program penghargaan dan pengakuan untuk menghargai pencapaian dan kontribusi yang diberikan oleh pegawai bisa secara bulanan atau tahunan sehingga dapat memotivasi pegawai dalam meningkatkan publikasi atas prestasi mereka
4. Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan lebih luas lagi penelitian ini dari segi efektivitas dalam pendekatan komunikasi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai Informasi dan Komunikasi Publik Dinas Komunikasi Informatika dan Persandian Kota Yogyakarta.