

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada BAB IV mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang maka kesimpulannya adalah sebagai berikut:

1. Hasil uji deskriptif kepemimpinan, komunikasi organisasi dan motivasi kerja

Berdasarkan hasil analisis deskriptif pervariabel terlihat bahwa variabel kepemimpinan memiliki skor rata-rata sebesar 4,12 yang termasuk kedalam kategori tinggi dan Komunikasi Organisasi termasuk dalam kategori tinggi dengan memiliki skor rata-rata sebesar 4,19 sedangkan Motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang yang juga termasuk kedalam kategori tinggi dimana memiliki skor rata-rata yaitu sebesar 4,10.

2. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang dengan nilai t_{hitung} 3.798 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.002 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$.

3. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang dengan nilai t_{hitung} 5.055 lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} 2.002 dan nilai sig sebesar $0.000 < 0,05$.
4. Hasil penelitian menunjukkan pengaruh yang secara simultan antara kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang. Yang dimana diperoleh hasil perhitungan nilai F_{hitung} sebesar 39.683 dan nilai F_{tabel} $n = 57$ dengan $\alpha = 0,05$ maka didapat F_{tabel} 3.16, maka dihasilkan $F_{hitung} > F_{tabel}$. Dan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05. Presentase sumbangan pengaruh kepemimpinan dan komunikasi organisasi terhadap motivasi kerja pada *R square* sebesar 56,7%. Sedangkan sisanya sebesar 43,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan motivasi kerja antara pegawai yang berstatus PNS dengan pegawai yang berstatus Non PNS. Hal ini dibuktikan dengan perhitungan menggunakan alat uji beda T-test independent sample dan diperoleh hasil nilai Sig.(2-tailed) sebesar $0,903 > 0,05$.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dibuat berdasarkan hasil penelitian, maka ada beberapa saran yang peneliti berikan sebagai sarana yang dapat menjadi bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan, yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Saran yang ditujukan untuk Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang

Untuk Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang hal yang peneliti sarankan adalah sebagai berikut:

- a. Memperhatikan masalah kepemimpinan khususnya bagi seorang pemimpin dimana Kepemimpinan yang dijalankan harus diperbaiki dalam perannya untuk menjelaskan dan mengingatkan target yang harus dicapai oleh pegawai sehingga dapat memberikan pengaruh yang positif kepada para bawahan dan juga berperan penting dalam membuat para bawahannya lebih termotivasi lagi dalam bekerja guna tercapainya tujuan organisasi.
- b. Memperhatikan masalah komunikasi organisasi yang ada pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang dimana komunikasi organisasi dalam suatu organisasi memiliki peranan penting untuk kelangsungan organisasi itu sendiri karena Komunikasi organisasi mampu mempengaruhi motivasi kerja para pegawai sehingga mampu memperoleh hasil yang optimal didalam mencapai keinginan dan tujuan bersama.
- c. Memperhatikan masalah Motivasi kerja dimana motivasi kerja pegawai saat ini memang sudah cukup baik akan tetapi harus tetap dipertahankan atau lebih ditingkatkan agar tujuan organisasi dapat

terlaksana dengan baik. Organisasi diharapkan dapat lebih memperhatikan faktor-faktor yang berkaitan dalam peningkatan motivasi kerja pegawai seperti pemberian kompensasi, pengembangan karir dan penghargaan terhadap prestasi kerja sehingga dapat membuat pegawai lebih termotivasi dalam bekerja guna meningkatkan kinerja organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Bagi penelitian mendatang

- a. Dengan telah selesainya penelitian ini, bagi penelitian mendatang dapat menggunakan penelitian ini sebagai referensi dengan model penelitian yang berbeda dan dengan objek yang berbeda.
- b. Penelitian yang mendatang diharapkan dapat memperdalam dan mengembangkan lagi instrumen penelitian sehingga mengukur pengaruhnya lebih baik. Hal ini dikarenakan hasil penelitian hanya berpengaruh sebesar 0,567 atau sebesar 56,7% yang berarti variasi Motivasi kerja pegawai pada Balai Pengawas Obat dan Makanan di Pangkalpinang dapat dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi. Pada dasarnya masih banyak faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai yang dapat diteliti pada penelitian mendatang.
- c. Untuk penelitian yang mendatang sebaiknya sampel dan daerah penelitian diperluas lagi serta bagi penelitian mendatang dapat menambahkan variabel lainnya