

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian yang tersaji diperoleh pokok-pokok kesimpulan sebagai berikut :

1. Hipotesis Pertama diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Adanya hubungan tersebut bermakna bahwa apabila Kepemimpinan ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut akan dibarengi dengan peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Hal ini dapat terjadi karena di antara variabel Kepemimpinan dengan variabel Kinerja Pegawai Dipserindagkop Kota Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Dengan demikian diperoleh gambaran faktual bahwa Kepemimpinan menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Oleh sebab itu, peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor dapat ditingkatkan dengan cara meningkatkan pola kepemimpinan yang komunikatif dan efektif antara unsur-unsur pimpinan dan para staf Disperindagkop Kota Bogor.

2. Hipotesis Kedua diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Motivasi dengan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Adanya hubungan bermakna bahwa apabila Motivasi ditingkatkan atau meningkat maka peningkatan tersebut akan dibarengi dengan peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Hal ini dapat terjadi karena di antara variabel Motivasi dengan variable Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor terjalin suatu mekanisme hubungan kausalitas. Dengan demikian diperoleh gambaran factual bahwa Motivasi menjadi salah satu faktor penyebab menurunnya Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Karena itu, peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkiop Kota Bogor dapat ditingkatkan dengan cara

meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya.

3. Hipotesis ketiga diterima karena teruji terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan Motivasi secara bersama-sama dengan Kinerja Sekretariat Pegawai Disperindagkop Kota Bogor. Berdasarkan hasil pengukuran koefisien korelasi pada masing-masing pengukuran diketahui bahwa kontribusi hubungan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor lebih besar dari kontribusi hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai dinas tersebut. Hasil penelitian ini dapat diterima dengan dalil bahwa tercapainya motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya lebih banyak dipengaruhi oleh dorongan kebutuhan-kebutuhan pegawai itu sendiri. Kebutuhan yang dimaksud meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan, kebutuhan social, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri.

B. Saran

Berdasarkan pokok-pokok kesimpulan yang dikemukakan di atas, selanjutnya saran-saran yang perlu disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Untuk meningkatkan motivasi pegawai, kinerja individu dan kinerja organisasi dalam rangka meningkatkan Kinerja Disperidagkop Kota Bogor, pimpinan dinas tersebut disarankan agar merumuskan dan melaksanakan suatu kebijakan peningkatan motivasi pegawai. Kebijakan peningkatan motivasi kerja pegawai itu terutama pada peningkatan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan pemenuhan kebutuhan social. Peningkatan pemenuhan kebutuhan ekonomi antara lain dilakukan dengan cara memperbanyak pemberian insentif, terutama kepada pegawai yang berprestasi. Peningkatan kebutuhan social dilakukan dengan cara peningkatan suasana kebersamaan dan kerjasama lebih kondusif bagi meningkatnya motivasi kerja pegawai.

2. Untuk meningkatkan kinerja individu dan kinerja kelompok dalam rangka meningkatkan Kinerja Disperindagkop Kota Bogor, disarankan agar pimpinan Disperindagkop Kota Bogor merumuskan paradigma pengembangan pola kepemimpinan yang lebih komunikatif di antara unsur-unsur pimpinan dengan unsur-unsur staf. Paradigma pengembangan pola kepemimpinan yang demikian itu antara lain dilakukan dengan cara memperbanyak pertemuan informal yang dapat lebih mempererat hubungan antar individu.
3. Issue peningkatan Kinerja Pegawai Disperindagkop Kota Bogor perlu dijadikan salah satu sasaran pengembangan strategi manajemen sumber daya manusia yang berbasis pada pendekatan komunikasi interpersonal dan pola interaktif social yang dimulai dari sikap kepemimpinan yang transparan dan komunikatif.
4. Penempatan seorang pimpinan maupun staf dalam menduduki jabatan atau pelaksanaan tugasnya agar diperhatikan kompetensi masing-masing individu sehingga mereka mampu mengemban tugas dan jabatannya dengan baik serta dapat meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan organisasi dan juga akan terpenuhinya harapan anggota organisasi tersebut.