

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan kabupaten Ciamis maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut.

1. Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas pada Dinas Pendidikan kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Hal ini terbukti dengan adanya tanggapan responden terhadap setiap indikator dengan jumlah skor total yang diperoleh dari skor tiap indikator variabel X adalah **7.330**, dari jumlah total skor tersebut diperoleh rata-rata skor sebesar **333,18** (78,40 %). Skor tertinggi terdapat pada indikator memberikan peluang karier terhadap karyawan (348). Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator memiliki keseriusan melalui pemberian support/dukungan untuk meningkatkan kreativitas pegawai (317). Dengan demikian menunjukkan bahwa Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dinilai mampu menjalankan peranan kepemimpinannya sebagai seorang pimpinan. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan positif dari para pegawai terhadap semua indikator dari gaya kepemimpinan, walaupun masih ada indikator yang masih berkategori cukup baik yakni kurangnya dukungan yang diberikan untuk meningkatkan kreativitas para pegawainya.

2. Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis berada pada kategori baik. Hal ini terbukti dengan adanya tanggapan responden terhadap setiap indikator dengan jumlah skor total yang diperoleh dari skor tiap indikator variabel Y adalah **7.277**, dari jumlah total skor tersebut diperoleh rata-rata skor sebesar **330.77**. (77.80 %). Skor tertinggi terdapat pada indikator memiliki tingkat keinginan untuk memperoleh timbal balik dan setiap pekerjaan (354). Sedangkan skor terendah terdapat pada indikator memiliki tingkat keinginan terhadap rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan (310). Dengan demikian menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis dinilai sudah baik. Hal ini dapat dilihat dari pernyataan positif dari para pegawai terhadap semua indikator dari motivasi kerja, walaupun masih ada indikator yang masih berkategori cukup baik seperti kurang memilikinya dorongan untuk memperlihatkan prestasi kerja yang baik, kurang memilikinya keinginan untuk menghadapi tantangan dalam bekerja, kurangnya tanggungjawab terhadap pekerjaan, dan kurang memiliki kemampuan untuk mengendalikan orang lain.
3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan Kepala Dinas berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis. Secara keseluruhan gaya kepemimpinan Kepala Dinas yang diterapkan di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan Kepala Dinas diterapkan maka semakin meningkatnya motivasi kerja para pegawai. Hal ini

terbukti dengan hasil uji hipotesis dengan di dapat nilai nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $7.588 > 1.658$ . Secara keseluruhan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Hal ini dapat dilihat dari hasil perhitungan setiap variabel *independent* (variabel bebas) dengan variabel *dependent* (variabel terikat). Hasil perhitungan antara variabel menunjukkan kategori tinggi. Sebab inti dari pemberian gaya kepemimpinan adalah untuk memberikan motivasi kerja pegawai, baik itu dari segi motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan kepala dinas terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pihak instansi dalam hal meningkatkan motivasi kerja pegawai:

1. Berdasarkan hasil penelitian mengenai gaya kepemimpinan di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis mempunyai hasil yang relatif baik, namun masih ada yang perlu diperhatikan. Khususnya dalam hal keseriusan pimpinan melalui pemberian support/dukungan untuk meningkatkan kreativitas pegawai, hendaknya pimpinan memiliki keseriusan dalam hal memotivasi para pegawainya, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berinisiatif, memberikan pengarahan dan pengawasan kepada pegawainya, sehingga dapat meningkatkan kreativitas para pegawai tersebut. Pimpinan juga dianjurkan

agar lebih sering memberikan bimbingan dan arahan pada setiap pegawainya. untuk meningkatkan kreativitas pegawai, sehingga pegawai mampu berkarya sebagaimana tugas pokok dan fungsinya.

2. Berdasarkan hasil penelitian mengenai motivasi kerja pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Ciamis mempunyai tanggapan dari pegawai dengan respon yang positif, namun masih ada yang perlu diperhatikan. Khususnya dalam hal pegawai memiliki tingkat keinginan terhadap rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, hendaknya rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya perlu ditingkatkan, mengingat keberadaan pegawai merupakan tulang punggung keberhasilan suatu organisasi. Disarankan juga untuk selalu menjaga agar tingkat motivasi berada dalam taraf tinggi, dapat dilakukan dengan pengawasan serta perhatian dan bantuan pimpinan secara berkala dan terus-menerus melalui perubahan gaya kepemimpinan menjadi lebih dekat dengan pegawai sehingga tidak adanya keseganan berlebihan yang membuat ada jarak antara pimpinan dan pegawainya, serta pegawai perlu memahami dan mengimplementasikan tugas pokok dan fungsi serta hak dan kewajibannya dengan baik, dalam hal ini pimpinan dapat melakukan sosialisasi berkala yang lebih jelas tentang tugas, hak dan kewajiban mereka baik secara verbal dan non verbal dalam lingkungan kerja, misalnya dengan membuat bagan tugas, hak dan kewajiban dalam ruangan kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai, akan tetapi masih terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi peningkatan

motivasi kerja seperti prestasi kerja, lingkungan kerja, stres kerja, disiplin kerja, sistem kompensasi, desain pekerjaan dan yang lainnya. Oleh karena itu, disarankan untuk sebaiknya dilakukan perbaikan dan juga melakukan penelitian kembali terhadap faktor-faktor lain yang memberikan kontribusi yang besar pada motivasi kerja.

