

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pada penelitian yang dilakukan pada pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung untuk mengetahui peranan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Gambaran kepemimpinan pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung sudah cukup baik. Secara keseluruhan kepemimpinan yang ada pada kantor Dinas Perhubungan sudah mampu dijalankan dengan baik. Namun peranan kepemimpinan dalam hubungan antar pribadi menjadi peranan yang relatif besar, terutama pada peranan pimpinan kepala dinas sebagai panutan yang mampu menjadi inspirasi dan memberikan contoh perilaku dan sikap yang baik bagi para pegawai di kantor. Sementara itu peranan kepala dinas dalam memberikan informasi pun sudah cukup baik, terlihat dari kemampuannya dalam memantau perkembangan dan kemajuan kualitas kerja para pegawainya dengan cara menerima saran dan pendapat serta keluhan secara terbuka dari para pegawainya. serta mampu menyampaikan segala informasi baik ke dalam maupun ke luar organisasi. Namun ada peranan kepemimpinan pada kantor Dinas Perhubungan ini yang penerapannya masih relatif kecil yaitu peranan kepala dinas dalam

membuat keputusan. Kepala dinas masih mampu menjalankan peranannya sebagai pembagi sumber-sumber dana ke setiap bidang.

2. Gambaran motivasi kerja pegawai kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung sudah cukup tinggi. Hal tersebut dapat dilihat dari dorongan yang besar terhadap diri para pegawai untuk selalu memperlihatkan prestasi dan kinerja yang baik, sebagian besar dari mereka pun memiliki tujuan jangka panjang yang ingin mereka raih. Sekalipun mereka berharap atas penghargaan yang diberikan oleh pimpinan, namun hal itu tidak menjadikan mereka bekerja sesuai dengan penghargaan dari pimpinan. Para pegawai bekerja dengan sepenuh hati dan penuh rasa tanggung jawab serta bekerja dengan rasa senang meskipun tantangan dalam pekerjaan sering mereka hadapi. Para pegawai pun merasa lebih termotivasi dengan suasana kantor yang penuh dengan kebersamaan, terasa iklim persahabatan antara mereka, serta satu sama lain bersedia untuk bekerjasama baik dengan atasan maupun dengan bawahan. Hal itu menunjukkan kebutuhan mereka akan beraffiliasi cukup tinggi. Selain itu ada kebutuhan lain yang menjadi indikator bagi para pegawai untuk termotivasi, yaitu kebutuhan akan kekuasaan. Namun pada kebutuhan ini, para pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung sebagian dari mereka tidak menyenangi adanya situasi kerja yang kompetitif. Kebutuhan akan kekuasaan dalam diri mereka lebih ditunjukkan dengan memikul tanggung jawab yang diberikan dengan senang hati tanpa harus bersaing ketat. Dengan seperti itu motivasi mereka untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain pun

tidak mereka paksakan, namun tetap kemampuan untuk mengendalikan orang lain yang mereka miliki dirasakan cukup baik.

3. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa peranan kepemimpinan terhadap motivasi para pegawai pada kantor Dinas Perhubungan Kota Bandung memiliki pengaruh yang positif. Secara keseluruhan peranan kepemimpinan yang diterapkan di kantor dinas perhubungan kota Bandung memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik peranan kepemimpinan yang diterapkan maka semakin meningkatkan motivasi kerja para pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai peranan kepemimpinan terhadap motivasi kerja pegawai pada kantor dinas perhubungan kota Bandung, maka dengan maksud dan tujuan peningkatan peranan kepemimpinan untuk lebih meningkatkan motivasi kerja karyawan, peneliti mengajukan beberapa saran yang dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan kota Bandung dalam menentukan kebijakan organisasinya di masa yang akan datang.

1. Segala sumber dana yang ada pada organisasi tentunya diperuntukan untuk kemajuan organisasi itu sendiri. Begitu pula pada dinas perhubungan kota Bandung, sumber-sumber dana yang ada didistribusikan ke setiap bidang secara adil dan merata sesuai dengan kebutuhan dari masing-masing bidang. Kewenangan untuk mengatur dan mengelola sumber dana tersebut berada pada

kewenangan pimpinan organisasi dengan dibantu oleh bidang keuangan. Oleh karenanya diperlukan keahlian pimpinan dalam mengalokasikan sumber dana. Sekalipun kemampuan yang sudah baik, namun sebaiknya tetap membuat rekapitulasi anggaran dana secara lebih transparan untuk dapat diketahui oleh para pegawai, sehingga tidak terjadi kesalahpahaman dalam pendistribusiannya.

2. Pimpinan diharapkan lebih sering lagi dan berkelanjutan mengadakan sesi diskusi dengan para bawahannya. Dalam diskusi tersebut dibicarakan mengenai hal-hal yang bersangkutan dengan kebijakan serta rencana keputusan yang akan diambil. Dalam beberapa hal diperlukan juga perundingan dengan para pegawai untuk merumuskan alternatif keputusan yang akan diambil, meskipun pada akhirnya tetap pimpinan yang mengambil keputusan. Dengan melibatkan para pegawai dalam proses pengambilan keputusan, maka para pegawai merasa memiliki kesempatan untuk lebih mengembangkan dirinya di kantor karena merasa mendapatkan perhatian dari pimpinan sehingga motivasi mereka untuk bekerja pun semakin meningkat.
3. Secara umum para pegawai merasa kurang nyaman berada pada situasi kerja yang kompetitif, salah satu yang menyebabkan hal itu adalah kurangnya juga kemampuan para pegawai dalam membuat perencanaan atas pekerjaan yang akan dilakukan. Hal itu mengakibatkan masing-masing pegawai kurang termotivasi menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari pegawai lain sebagai pesaingnya. Dalam hal ini alangkah baiknya pimpinan memberikan tugas yang

bersifat kompetisi dan menganjurkan sekaligus mengajarkan para pegawai untuk terbiasa menyelesaikan tugasnya secara berkompetisi dengan pegawai lainnya. Pimpinan dapat meminta *outline* atas pekerjaan yang akan dilakukan masing-masing pegawai. Dengan seperti itu maka pimpinan sudah menjadi motivator yang baik bagi para bawahannya.

4. Para pegawai merasa kurang terangsang untuk mengharapkan umpan balik yang diberikan oleh pimpinan. Sebaiknya pimpinan semakin menerapkan budaya pemberian umpan balik berupa penghargaan misalnya dalam bentuk bonus atau hadiah di setiap hasil kerja para pegawai . Dengan demikian para pegawai akan merasa termotivasi untuk selalu menyelesaikan tugasnya dengna sebaik-baiknya dan lebih unggul dari paar pegawai lainnya.
5. Memberikan pendidikan dan pelatihan berupa seminar dan lainnya. Hal ini dapat lebih memperluas wawasan para pegawai sehingga mereka memiliki pandangan yang lebih luas dan mampu merencanakan prestasi jangka penjang mereka lebih matang agar dapat tetap nyaman dalam situasi kompetitif.
6. Lebih meningkatkan peran kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala dinas, agar situasi kondusif saat bekerja dapat tercipta lebih baik. Sebaiknya tetap mempertahankan peran yang sudah dinilai baik, dan mampu memperbaiki peran kepemimpinan yang masih dinilai belum efektif agar peran kepemimpinan mmampu dengan sempurna meningkatkan motivasi kerja pegawai.