

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5. 1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh model kepemimpinan *Path Goal* terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara umum pelaksanaan model kepemimpinan *Path Goal* pada Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat saat ini telah baik. Hal ini dapat terlihat dari jawaban-jawaban responden yang bersifat positif pada angket penelitian. Dapat disimpulkan bahwa pada Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat kepemimpinan yang dominan adalah kepemimpinan Direktif dimana kepemimpinan ini lebih bertipe otoriter, dalam arti kurangnya komunikasi dua arah (*two way*). Pegawai masih sulit untuk mengerjakan tugas secara maksimal sesuai dengan keinginan pimpinan karena kurangnya pengarahan. Serta di tambah oleh kurangnya kesempatan permintaan dan penggunaan saran dari pegawai. Hal tersebut mengarah pada kepemimpinan suportif yang kurang dimaksimalkan oleh pimpinan.
2. Tingkat Motivasi kerja pada Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat pada dasarnya berada pada klasifikasi yang tinggi. Kondisi ini mengindikasikan bahwa pimpinan

telah mengerti bagaimana memberikan Motivasi kerja yang baik pada pegawainya di kantor tersebut. Ketiga kebutuhan seperti afiliasi, kekuasaan dan prestasi dirasa dapat cukup terpenuhi, akan tetapi kebutuhan akan afiliasi relatif lebih besar dipenuhi oleh pimpinan hal ini dikarenakan adanya faktor-faktor yang tidak memungkinkan apabila pimpinan memenuhi kebutuhan kekuasaan dan prestasi (jenjang karir yang tidak semudah perusahaan swasta dan terbenturnya APBN tentang masalah kebutuhan materi).

3. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa model kepemimpinan *Path Goal* berpengaruh terhadap Motivasi kerja pada Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat. Secara keseluruhan model kepemimpinan *Path Goal* yang diterapkan di kantor Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat memiliki pengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik model kepemimpinan *Path Goal* diterapkan maka semakin meningkatnya motivasi kerja para pegawai.

5. 2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian mengenai pengaruh model Kepemimpinan *Path Goal* terhadap Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat, maka penulis mengajukan beberapa hal yang dapat menjadi masukan bagi instansi

ini dalam hal meningkatkan Motivasi kerja pegawai pada Kantor Dinas Perikanan, Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Bandung Barat:

1. Saran mengenai kepemimpinan dimana kesimpulan menjelaskan bahwa masih terdapat kepemimpinan yang otoriter khususnya mengenai kebijakan atau peraturan yang akan diterapkan oleh pimpinan pada pegawainya kemudian masih kurangnya arahan dan bimbingan yang dilakukan oleh pimpinan, maka disarankan perlu adanya :
 - a. tambahan kesempatan untuk saran atau pendapat pegawai untuk didengarkan, dipertimbangkan dan diterapkan dalam kebijakan atau peraturan yang akan dibuat. Kepemimpinan dapat beralih kearah lebih demokratis menyangkut hal penyampaian, pertimbangan dan penggunaan saran pegawai. hal ini dilakukan karena belum besarnya persentasi penggunaan saran atau pendapat pegawai oleh pimpinan
 - b. pimpinan juga dianjurkan agar lebih sering memberikan bimbingan dan arahan pada setiap pegawainya dengan porsi yang sama agar tidak terjadi kecemburuan antara pegawai. Masalah tersebut dapat diminimalisir membuat sistem baru dalam kepemimpinan terutama dalam hal kesediaan memberikan bimbingan dan arahan pada pegawai. Hal ini dapat disiasati dengan mengadaptasi kepemimpinan suportif yaitu bersedia untuk menjelaskan tanpa diminta, bersahabat dan mudah didekati serta memiliki perhatian murni pada pegawainya. Karena kurangnya arahan dan bimbingan dari pimpinan dapat berpengaruh terhadap Motivasi kerja pegawai.

2. Sedangkan saran mengenai Motivasi kerja dimana kesimpulan menjelaskan bahwa terdapat Motivasi kerja yang belum tinggi dari sebagian kecil pegawai maka disarankan untuk :

- a. selalu menjaga agar tingkat motivasi pegawai tetap berada pada taraf tinggi, dapat dilakukan dengan pengawasan serta perhatian dan bantuan pimpinan secara berkala dan terus-menerus melalui perubahan model kepemimpinan menjadi lebih dekat dengan pegawai sehingga tidak adanya keseganan berlebihan yang membuat ada jarak antara pimpinan dan pegawainya.
- b. memberikan tindak lanjut dari setiap pekerjaannya yang dilakukan baik merupakan *punishment* ataupun *rewards* yaitu dengan adanya peraturan yang lebih jelas dan tegas yang mengatur tentang *punishment* terhadap kesalahan dan *reward* bagi yang berprestasi baik tersirat maupun tersurat sehingga mereka mereka lebih termotivasi untuk menghindari kesalahan dan lebih meningkatkan kinerja agar mendapat *reward*.
- c. membiasakan bekerja sama dengan cara membuat peraturan tentang membiasakan diri tugas yang diterima pegawai harus dikerjakan oleh lebih dari satu orang atau pimpinan dapat membiasakan diri memberikan sebuah tugas pada pegawainya untuk dikerjakan bersama, hal ini dimaksudkan agar terbiasanya mereka untuk bekerja sama.

- d. bertanggung jawab pada pekerjaan dan menjaga hubungan dengan orang lain dapat dilakukan dengan diberikannya pemahaman lebih mendalam melalui pelatihan ataupun acara bersama baik rutin maupun kondisional tentang rasa tanggung jawab pada pekerjaan dan membiasakan diri berkomunikasi dengan pegawai lain agar tetap terbinanya hubungan yang baik dan kondusif dengan pegawai lain.
 - e. pemberian tujuan jangka panjang serta tantangan pekerjaan demi kemajuan bersama maupun pribadi salah satunya melalui penyuluhan-penyuluhan serta stimulus yang dilakukan oleh pimpinan baik secara terprogram ataupun bersifat situasional tentang pentingnya mereka mempunyai tujuan jangka panjang dalam karir dan pekerjaan yang mereka jalani agar dalam setiap pekerjaannya mereka terbiasa memotivasi dirinya untuk mencapai tujuan yang direncanakan. Agar tujuan yang ingin dicapai baik pribadi dan organisasi dapat tercapai dengan maksimal.
 - f. pegawai juga 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 menyatakan bahwa model kepemimpinan *Path Goal* memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi kerja pegawai, akan tetapi masih terdapat

banyak faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi peningkatan Motivasi kerja seperti kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan serta kepuasan kerja (faktor internal) lalu lingkungan kerja yang menyenangkan (Pengertian lingkungan kerja dalam kehidupan organisasi adalah faktor pemimpin dan bawahan), kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku (faktor eksternal) (Saydam 2005:370). 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.

4. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa masih terdapat faktor-faktor lain yang memengaruhi Motivasi kerja, oleh karena itu peneliti menyarankan bagi organisasi atau pun pihak lain yang akan mengadakan penelitian lebih jauh mengenai produktivitas kerja untuk mencoba meneliti tentang aspek tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan, kepuasan kerja, kompensasi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan aspek-aspek lainnya.