

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan merupakan langkah terakhir terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “ Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Dinas terhadap Iklim Organisasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung”, setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan penyusunan skripsi ini.

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pembahasannya, maka kesimpulan yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Variabel Perilaku Kepemimpinan Pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) Pengambilan keputusan, (2) Memberi motivasi, (3) Pengawasan, (4) Komunikasi, berada pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden per item pada masing-masing indikator.
2. Variabel Iklim Organisasi pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung, yang diukur melalui indikator (1) Kebijakan dan praktek manajemen, (2) Struktur organisasi, (3) Teknologi kerja, (4) Lingkungan luar, pada kategori tinggi. Hal ini ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden per item pada masing-masing indikator.

3. Berdasarkan dari hasil perhitungan uji hipotesis tentang pengaruh perilaku kepemimpinan terhadap iklim organisasi, menyatakan bahwa perilaku kepemimpinan berpengaruh positif terhadap iklim organisasi.

B. KESIMPULAN

Untuk melengkapi hasil penelitian yang dilakukan, penulis mencoba untuk memberikan saran-saran yang didasarkan pada hasil penelitian agar Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung dapat lebih lancar dalam melaksanakan kegiatannya. Saran-saran untuk permasalahan ini adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kegiatan komunikasi pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung sudah cukup baik, tapi agar lebih baik lagi maka hal ini menuntut pimpinan atau Kepala Dinas harus lebih menyeimbangkan komunikasi formal yang sudah baik dengan komunikasi informal yang dirasakan belum optimal, dengan komunikasi informal diharapkan pegawai merasa lebih dekat, lebih bisa mengungkapkan ide/gagasan, lebih harmonis, memiliki rasa kekeluargaan, rasa aman dan nyaman jika melakukan komunikasi dengan pimpinan. Misalnya dengan mengadakan pertemuan di luar pekerjaan seperti mengadakan rekreasi yang rutin diadakan pada setiap tahunnya ataupun pimpinan sekadar melontarkan wacana menarik yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan pada saat bersama-sama berada di kantor dengan pegawai. Maka dengan seimbang nya komunikasi formal dan informal yang dilakukan diharapkan dapat memperbaiki iklim organisasi yang ada menjadi lebih nyaman, aman dan menyenangkan bagi pegawai.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan luar organisasi pegawai pada Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung sudah baik, maka alangkah lebih baiknya lagi jika hubungan yang telah terjalin baik dengan lingkungan luar organisasi lebih dioptimalkan lagi, dengan cara selalu memberi pelayanan terbaik bagi masyarakat. Karena yang kita tahu bahwa Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung seringkali lamban dalam penanggulangan kebakaran. Dalam menyingkapi hal itu maka pihak Dinas Pencegahan dan Penanggulangan Kebakaran Kota Bandung senantiasa membangun kepercayaan masyarakat dengan cara terus meningkatkan pelayanan seoptimal mungkin dengan cara selalu siap siaga, cepat, tepat dan sigap dalam setiap penanggulangan kebakaran. Maka dengan terjalinnya hubungan baik organisasi dengan lingkungan luar maka akan mempengaruhi iklim organisasi menjadi lebih baik.
3. Saran penulis mengenai pengaruh perilaku kepemimpinan kepala dinas terhadap iklim organisasi adalah dengan adanya hubungan timbal balik antara pimpinan dan pegawainya, karena bukan hanya perilaku pimpinan yang berpengaruh terhadap tercapainya iklim organisasi juga perilaku pegawai dalam organisasi tersebut. Diharapkan adanya rasa saling mendukung antara pimpinan dan pegawai. Jadi pada intinya tidak hanya perilaku pimpinan yang harus diperbaiki akan tetapi pegawai pun harus memperbaiki perilakunya dalam bekerja, sehingga menciptakan iklim organisasi yang kondusif seperti yang diharapkan oleh pimpinan dan pegawai.

