

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu” dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
2. Hasil pengujian secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa variabel Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.
3. Hasil pengujian secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) dan Komunikasi Interpersonal (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) Karyawan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang di dapat, maka saran yang diberikan adalah:

1. Pada variabel gaya kepemimpinan, pertanyaan yang memiliki nilai terendah terdapat pada item pertanyaan “Pemimpin selalu memberikan arahan tentang kinerja kepada pegawai”, maka disarankan kepada Pimpinan di UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan Dinas PUPR Provinsi Bengkulu untuk dapat lebih memperhatikan karyawan, seperti dapat diberikan arahan terkait kinerja yang dapat dilakukan oleh karyawan dengan tujuan agar dapat memaksimalkan hasil kinerja serta mampu mencapai target yang telah ditetapkan.
2. Pada variabel komunikasi interpersonal, item pertanyaan yang memiliki nilai terendah adalah item pertanyaan “Ketika orang lain menjadi pembicara, saya selalu berusaha menanggapi dengan perasaan jujur”, maka disarankan kepada seluruh karyawan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang aman dan terbuka untuk semua karyawan agar dapat menimbulkan keinginan berbagi ide dan bertukar pikiran. Selain itu saling berbagi pandangan dapat memperoleh sebuah keputusan yang terbaik sehingga dapat berdampak baik terhadap kemajuan organisasi atau perusahaan.
3. Pada variabel motivasi kerja, item pertanyaan yang memiliki nilai terendah adalah item pertanyaan “saya memperoleh upah yang sesuai dengan pekerjaan”, maka disarankan untuk lebih memperhatikan kesesuaian

antara gaji atau upah yang diterima oleh karyawan dengan pekerjaan yang dibebankan, sehingga apabila karyawan merasa puas terhadap upah yang diberikan maka karyawan akan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaiknya yang akan berdampak terhadap kinerja organisasi/lembaga.

4. Selain item pertanyaan di atas, juga ditemukan angka yang rendah pada item pertanyaan “Saya nyaman terhadap kondisi lingkungan kerja”, maka disarankan bagi perusahaan terutama pimpinan untuk memberikan lingkungan yang nyaman misalnya dengan menyediakan fasilitas kantor yang baik dan juga kondisi kantor yang kondusif. Hal ini dapat memberikan motivasi bagi karyawan agar dapat bekerja dengan nyaman. Melalui lingkungan kerja yang nyaman, akan membuat karyawan semangat dalam bekerja dan tentu akan berdampak baik bagi kinerja perusahaan.
5. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengkaji lebih lanjut terkait faktor-faktor lain yang mungkin menjadi pengaruh meningkat atau menurunnya kinerja karyawan, terkhusus pada UPTD Laboratorium Konstruksi dan Bangunan.