

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab selanjutnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Secara parsial terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan besar pengaruhnya adalah 30,19%.
2. Secara parsial terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh yang dibuktikan dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan besar pengaruhnya adalah 22,62%.
3. Secara simultan terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Sungai Penuh dan besar pengaruhnya adalah 52,8%.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil perhitungan TCR maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pada variabel budaya organisasi didapati nilai TCR terendah pada pertanyaan mengenai “Pimpinan mendorong saya untuk meningkatkan kreativitas agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan aman”

dalam indikator “Inovasi” yaitu sebesar 64,71%. Maka dapat disarankan untuk Kepala Dinas dapat memberikan waktu untuk pegawai melakukan peningkatan kemampuan atau pelatihan rutin.

2. Pada variabel kepuasan kerja terdapat nilai TCR terendah pada pertanyaan mengenai tentang “Saya merasa pekerjaan saya saat ini sudah sesuai dengan kemampuan saya” dalam indikator “kesesuaian dengan pekerjaan” yaitu sebesar 64,71%”. Maka dari itu dapat disarankan kepala pimpinan untuk memberikan pekerjaan sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai.
3. Untuk peneliti selanjutnya untuk dapat mengembangkan penelitian ini karena terdapat indikator terendah yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu indikator “kebutuhan akan kekuasaan” yaitu sebesar 64,71%.

