

## B A B V

### S I M P U L A N D A N S A R A N

#### 5.1. Sim pul an

Berdasarkan hasil analisis, dan pembahasan bahwa Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hal ini Juga menunjukkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo dapat terbukti dan diterima. Hal ini dapat dilihat dengan hasil uji diperoleh persamaan regresi linier sebagai berikut  $\hat{Y} = 5.276 + 0.424X + \epsilon$ . Dan signifikansi pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja secara parsial ditunjukkan oleh  $t_{hitung} = 8.608$  dengan nilai signifikan 0,000. Dan selanjutnya dalam perhitungan koefisiensi determinasi didapatkan hasil  $r^2 = 0,692$  yang berarti bahwa variabilitas motivasi kerja di Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo 69,2% di pengaruhi oleh kepemimpinan dan sisanya 30,8% di pengaruhi variable lain yang tida terdapat dalam model penelitian ini. Faktor lain tersebut berupa kompensasi, kompetensi, jenjang pendidikan, dll.

#### 5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, keterbatasan dan simpulan pada akhirnya peneliti merekomendasikan beberapa hal yang perlu dicermati pihak yang terkait dengan penelitian ini antara lain:

1. Bagi Dinas Perkebunan dan Peternakan Provinsi Gorontalo yang memperhatikan kepemimpinan dalam rangka meningkatkan motivasi kerja pegawai diharapkan terus melaksanakan strategi tersebut dengan memperbaiki beberapa kekurangan yang sesuai dengan fakta yang ditemui dilapangan dalam hal peningkatan kinerja pegawai yaitu

masih Kurangnya Arahkan (*Directing*) dari pimpinan sehingga menimbulkan kesenjangan antara rencana tingkat capaian (target) dengan realiasi pencapaian hasil kerja. Masih kurang terciptanya lingkungan kantor yang menyenangkan membuat pegawai sering terlambat dan tidak masuk kantor. Minimnya dukungan (*supporting*) membuat kurangnya loyalitas kerja sehingga masih terdapat tugas yang belum diselesaikan tepat waktu. Belum maksimalnya peran pemimpin dalam menggerakkan dan memotivasi bawahan.

2. Bagi perusahaan/instansi pemerintah yang sejenis dapat mengadopsi strategi ini dalam rangka peningkatan motivasi kerja pegawai demi kemajuan bersama dan mendukung kemajuan daerah.
3. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengembangkan hasil penelitian ini dengan menambahkan beberapa variabel yang lain.