

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Pendelegasian wewenang mempunyai kontribusi yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan dengan besar sumbangan efektif mencapai 16,88 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Pendelegasian wewenang sebesar 16,88 % dapat diprediksi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan. Sedangkan Iklim komunikasi memberikan sumbangan mencapai 10,12 %. Hal ini dapat diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Iklim komunikasi sebesar 10,12% dapat diprediksi dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan.

Selanjutnya, Pendelegasian wewenang dan Iklim komunikasi secara bersama-sama memberikan sumbangan efektif sebesar 27 %. Hal ini bermakna bahwa 27 % dari variasi yang terjadi motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan dapat diprediksi oleh kedua variabel bebas tersebut. Dengan kata lain, Pendelegasian wewenang dan Iklim komunikasi secara bersama-sama secara bersama-sama dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendelegasian wewenang dan Iklim komunikasi mempunyai kontribusi signifikan baik sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan. Adanya kontribusi tersebut berimplikasi sebagai berikut:

Pertama, hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi positif antara Pendelegasian wewenang terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa Pendelegasian wewenang dari pimpinan terhadap bawahan adalah salah satu elemen penting yang harus diperhatikan oleh pimpinan organisasi dalam kaitan meningkatkan motivasi kerjanya. Karena melalui Pendelegasian wewenang ini secara tidak langsung pimpinan dapat mengukur kemampuan dan loyalitas bawahan dalam melaksanakan tugas yang didelegasikan kepadanya disamping proses ini juga dapat dipandang sebagai sarana pengkaderan bagi bawahan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan.

Konsekuensi keterkaitan antara pendelgasian wewenang terhadap motivasi kerja pegawai maka berimplikasi kepada : pihak pimpinan dalam kaitan ini Rektor beserta jajaran pimpinan lain terus berupaya melakukan pembiasaan pendelegasian wewenang atau tugas kepada pegawai, dengan tetap melakukan analisa kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang akan didelegasikan. Disamping itu juga dilakukan training-training khususnya

mengenai kemampuan-kemampuan yang berhubungan dengan manajemen para pegawai administrasi dari waktu ke waktu secara berkala serta bagi pegawai sendiri diharapkan juga harus melakukan penambahan wawasan dengan membaca buku, mengikuti seminar dan lain sebagainya. Melalui kegiatan-kegiatan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kemampuan sekaligus motivasi kerja pegawai.

Kedua, hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan adanya kontribusi signifikan antara iklim komunikasi terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan walaupun hanya sebesar 4,8 % saja. Hal ini memberikan penjelasan dan penegasan bahwa iklim komunikasi dapat dipandang sebagai salah satu faktor eksternal yang dibutuhkan para pegawai dalam rangka meningkatkan sekaligus mengembangkan motivasi kerjanya. Dengan demikian konsekuensinya apabila pimpinan IAIN Sumatera Utara Medan menginginkan meningkatnya motivasi kerja para pegawainya, maka penciptaan iklim komunikasi secara kondusif dalam lingkungan organisasi maupun kerja sangat diperlukan. Penciptaan iklim komunikasi yang kondusif diyakini akan mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas kerja dan pada gilirannya akan meningkatkan pula prestasi kerjanya.

Ketiga, adanya kontribusi signifikan pendelegasian wewenang dan iklim komunikasi secara bersama-sama terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Sumatera Utara Medan. Hal ini menunjukkan bahwa Pendelegasian wewenang dan iklim komunikasi merupakan hal yang urgen

didalam meningkatkan motivasi kerja, oleh karena itu para pimpinan diharapkan memperhatikan dua faktor ini dalam melaksanakan roda organisasi dan terkhusus dalam pelaksanaan tugas rutin. Di lain pihak juga para pegawai selalu diharapkan dapat meningkatkan keprofesionalannya dengan meningkatkan kemampuan manajemen maupun pelaksanaan tugas dari waktu ke waktu pada masa-masa yang akan datang dengan mengikuti pelatihan maupun penataran dan bila memungkinkan mengikuti pendidikan ke jenjang pendidikan yang lebih tinggi.

C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Pimpinan IAIN Sumatera Utara Medan dalam hal ini Rektor beserta unsur pimpinan lainnya disarankan mampu mendinamisasikan pelaksanaan tugas sehari-hari melalui pendelegasian wewenang kepada para pegawai disamping terus memberikan kesempatan kepada seluruh pegawai yang ada untuk mengikuti pelatihan yang bermanfaat dalam meningkatkan kualitas keprofesionalan dan motivasi dan prestasi kerjanya.
2. Dinamisasi pelaksanaan tugas sehari-hari melalui pendelegasian tugas kepada unsur pegawai akan semakin maksimal pencapaiannya manakala pimpinan beserta unsur lain yang ada di IAIN Sumatera Utara Medan mampu menciptakan kesinambungan iklim komunikasi baik secara formal

maupun non formal dari waktu ke waktu untuk masa-masa yang akan datang.

3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap motivasi kerja pegawai.

