BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Setelah menganalisis data primer yang didapat oleh peneliti mengenai pengaruh kepemimpinan dan komunikasi terhadap perubahan organisasi dikhususkan ke dalam manajemen perubahan organisasi pada Badan Kepegawaian Negara, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan dan komunikasi di Badan Kepegawaian Negara sudah cukup baik, namun masih ada sekitar 30% lebih dari pegawai masih kurang setuju bahwa kepemimpinan dan komunikasi yang ada di organisasi dikatakan baik. Sementara itu untuk perubahan organisasi bisa dikatakan baik, lebih dari 50%-60% pegawai beranggapan baik mengenai perubahan organisasi, sisanya beranggapan bahwa perubahan pada organisasi masih kurang baik.
2. Terbukti secara empiris kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap perubahan organisasi pada Badan Kepegawaian Negara, khususnya pada unit kerja Sekertariat Utama.
3. Terbukti secara empiris komunikasi memiliki pengaruh terhadap perubahan organisasi pada Badan Kepegawaian Negara, khususnya pada unit kerja Sekertariat Utama.

4. Terbukti secara empiris kepemimpinan dan komunikasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap perubahan organisasi pada Badan Kepegawaian Negara, khususnya pada unit kerja Sekretariat Utama

5.2 Saran

Setelah mendapatkan kesimpulan dalam pengamatan yang dilakukan oleh peneliti di penelitian ini, saran dari peneliti adalah:

1. Saran-saran untuk penelitian selanjutnya:
 - a. Penelitian ini dapat dilakukan kembali dengan objek penelitian yang berbeda dengan *item* pernyataan pada koesioner yang valid dan reliable.
 - b. Berdasarkan nilai koefisien determinasi untuk kepemimpinan dan komunikasi memiliki nilai pengaruh sebesar 40.7% terhadap perubahan organisasi, maka masih terdapat variabel lain yang mempengaruhi perubahan organisasi yang dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.
2. Saran-saran yang ditujukan untuk Badan Kepegawaian Negara:
 - a. Masing-masing dimensi variable kepemimpinan yang diuji dalam penelitian ini sudah cukup baik, hanya saja dalam dimensi tersebut ada satu indikator dalam dimensi pengikut (*follower*), lebih dari 40% responden memberikan respon kurang baik, dalam hal ini peneliti memberikan saran agar pimpinan harus lebih sering berbaur pada bawahan,

menciptakan semangat kerjasama antara anggota dan pimpinan, melibatkan bawahan tidak hanya dalam kegiatan kantor. Menjaga kualitas kepemimpinan yang ada pada Badan Kepegawaian Negara, agar terciptanya hubungan kerja yang baik antara atasan dan bawahan sehingga memudahkan dalam memanager perubahan yang terjadi pada organisasi.

- b. Mayoritas dimensi pada variabel komunikasi yang terjadi dalam organisasi sudah berjalan dengan baik. Namun ada poin tertentu dalam dimensi komunikasi yang harus diperhatikan secara khusus, lebih dari 40% responden beranggapan kurang baik pada dimensi Gangguan (*noise*) pada komunikasi organisasi, mereka merasa terkadang menerima gangguan dalam sosialisasi komunikasi seperti ketidak jelasan sosialisasi baik secara lisan atau tulisan. Saran dari peneliti adalah membuat informasi mudah dimengerti oleh pegawai dan menjaga kualitas komunikasi yang ada agar selalu menuju kearah yang lebih baik pada Badan Kepegawaian Negara, agar terciptanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan sehingga memudahkan dalam sosialisasi perubahan yang terjadi pada organisasi.
- c. Mayoritas dimensi perubahan organisasi sudah cukup baik, namun ada beberapa dimensi yang lebih dari 40% responden memberikan respon kurang baik, diantaranya dimensi

memotivasi perubahan (*motivating change*) dan visi perubahan (*creating a vision*). Saran dari peneliti dalam mengatasi hal ini yaitu agar organisasi selalu memotivasi dan menjelaskan gambaran yang baik mengenai tujuan diadakannya perubahan organisasi baik perubahan peraturan, perubahan kebijakan, perubahan sistem kerja, perubahan teknologi dan sebagainya. Memonitor dan mengawasi secara berkala mengenai faktor yang mempengaruhi perubahan selain faktor kepemimpinan dan komunikasi, sehingga organisasi diharapkan bisa melakukan manajemen perubahan yang baik dan sesuai dengan tujuan dari perubahan organisasi itu sendiri.