

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pemaparan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Media Komunikasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.
2. *Organizational Learning* (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.
3. Media Komunikasi (X1) dan *Organizational Learning* (X2) berpengaruh simultan terhadap Motivasi Kerja (Y) Pegawai Direktorat Operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan pada penelitian kali ini, penulis memberikan beberapa saran yang ingin disampaikan oleh penulis sebagai salah satu sarana untuk peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal media komunikasi, *organizational learning* menjadi upaya peningkatan motivasi kerja pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas, saran tersebut diantaranya:

1. Saran Bagi PT. Pelindo Terminal Petikemas
 - a. Upaya yang harus dilakukan untuk mengoptimalisasi media komunikasi pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas adalah memilih

komunikator “seseorang yang menyampaikan pesan atau informasi” pada media komunikasi yang dapat memberikan pengaruh dan menyampaikan pesan dengan baik kepada pegawai direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas. Komunikator dapat dipertimbangkan untuk menyampaikan pesan dan memotivasi para pegawai adalah seseorang yang memiliki tingkat kedudukan atau wewenang yang lebih tinggi. Contohnya seperti para jajaran direksi dan juga SVP (*Senior Vice President*) yang memiliki wewenang lebih tinggi dapat mempengaruhi para pegawai dengan kedudukan dibawahnya.

b. Upaya yang dilakukan untuk mengoptimalisasi *organizational learning* khususnya memperhatikan indikator “belajar kelompok”. Direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas dapat melakukan berbagai cara seperti:

1. Membangun budaya perusahaan yang mendorong pembelajaran terus menerus.
2. Mengadakan diskusi terbuka, kolaboratif, dan pertukaran gagasan antar pegawai.
3. Memberikan pelatihan regular, workshop, dan khursus untuk melatih keterampilan dan pengetahuan pegawai.
4. Mengadakan program mentoring dan bimbingan diantara pegawai yang lebih berpengalaman.

c. Upaya yang harus dilakukan oleh direktorat operasional PT. Pelindo Terminal Petikemas adalah dengan memperhatikan pernyataan pada indikator *Need For Achievement* yaitu “termotivasi untuk dihormati dan berpengaruh pada lingkungan kerja”. Dengan memberikan penghargaan, promosi jabatan, wadah untuk

menampung inovasi dan beasiswa pendidikan kepada pegawai, hal tersebut akan meningkatkan motivasi kerja dan juga pegawai dapat berkontribusi terkait menyumbang pikiran terkait aktivitas pekerjaan yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja.

2. Saran Bagi Penelitian Selanjutnya

Diharapkan peneliti dapat mengkaji fenomena yang ada pada PT. Pelindo Terminal Petikemas atau subjek penelitian lainnya dengan lebih mendalam, serta menambahkan beberapa variabel lainnya.

3. Saran Bagi Lembaga Universitas Muhammadiyah Surabaya

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat sekaligus berguna bagi mahasiswa Universitas Muhammadiyah Surabaya juga sebagai landasan penelitian selanjutnya di objek penelitian lainnya yang memiliki tingkat urgenitas yang harus diselesaikan.

