BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Berdasarkan Perhitungan analisis Prosentase dapat diketahui bahwa iklim organisasi yang ada pada pegawai di Balai Diklat Keagamaan Surabaya adalah 85%, ini dikategorikan baik karena berada pada intetval 75%-100%.
2. Berdasarkan perhitungan analisis prosentase dapat diketahui bahwa motivasi kerja yang ada pada pegawai yang menjadi responden adalah 85%, ini kategori baik pula sama dengan iklim organisasi.
3. Berdasarkan Hasil Penelitian, dapat dibuktikan bahwa bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim organisasi dengan motivasi kerja pada Karyawan di Lembaga Balai Diklat Keagamaan Surabaya. Melalui uji hipotesis *Product Momen* maka dapat diketahui bahwa variabel bebas dan variabel terikat sebesar 0,592 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Maka dapat disimpulkanada hubungan antara iklim organisasi dan motivasi kerja. jika iklim organisasi yang dimiliki lembaga baik atau terbuka maka sejalan dengan motivasi kerja pegawai pada karyawan itu sendiri, motivasi kerja meningkat karena adanya situasi kondisi lingkungan yang baik dan harmonis.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Saran

1. Bagi Lembaga

Bagi lembaga diharapkan dapat membentuk dan mengusahakan untuk menjadikan iklim organisasi yang ada pada lembaga menjadi iklim organisai yang baik dan terbuka yang dimana iklim organisasi yang baik ini akan memberikan sumbangsi positif pula bagi lembaga untuk mencapati tujuan yang telah ditetpkan. Karna bagaimanapun motivasi adalah hal yang paling mempengaruhi individu dalam bekerja.

Iklim organisasi yang baik dan terbuka tidaklah ada pada sendirinya melainkan harus adanya usaha untuk mempengaruhinya dan ini tidak lepas dari peran seorang pemimpin dalam mewujudkan iklim organisasi yang baik di lembaganya. Oleh karna itu iklim organisasi perlu diperhatikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan faktor yang mempengaruhi motivasi kerja lainnya selain Iklim organisasi. faktor yang diteliti dengan motivasi kerja diharapkan juga merupakan faktor dari motivasi itu sendiri. Selain itu peneliti juga diharapkan dapat melakukan pengambilan data dengan responden yang lebih bervariatif pada perusahaan, sekolah atau lainnyayang memiliki bidang berbeda dengan yang sekarang.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id