

BAB. V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Persyaratan analisis data telah terpenuhi, dengan demikian kesimpulan yang dihasilkan dari analisis data dapat digeneralisasikan pada populasi penelitian. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian dan analisis data yang telah dipaparkan pada bab terdahulu, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

- 5.1.1 Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Kedua variabel dapat berjalan seiring, artinya makin tinggi gaya kepemimpinan maka makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
- 5.1.2 Terdapat pengaruh yang signifikan antara pengawasan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Kedua variabel dapat berjalan seiring, artinya makin tinggi pengawasan maka makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
- 5.1.3 Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Bandar Lampung. Kedua variabel dapat berjalan seiring, artinya makin

tinggi gaya kepemimpinan maka makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

- 5.1.4 Terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas pendidikan Kota Bandar Lampung. Ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja berjalan seiring dengan variabel kepuasan kerja pegawai Dinas pendidikan Kota Bandar Lampung, artinya makin tinggi persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja maka makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.

Dari ketiga variabel tersebut di atas gaya kepemimpinan memberikan sumbangan paling besar terhadap kepuasan kerja.

5.2 Implikasi

Berdasarkan kesimpulan di atas diketahui bahwa variabel bebas yang diteliti baik secara terpisah atau secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hal ini mengisyaratkan bahwa untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan gaya kepemimpinan, pengawasan dan motivasi kerja pegawai..

5.2.1 Meningkatkan Gaya Kepemimpinan

Persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan adalah pandangan pegawai terhadap pelaksanaan gaya kepemimpinan atasannya di kantor.

Berdasarkan hasil penelitian ini persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan memberikan sumbangan yang positif terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai di samping faktor yang lainnya. Sehingga persepsi pegawai atas gaya kepemimpinan atasannya harus menjadi bagian yang terintegratif dari kepuasan kerjanya.

Dalam organisasi sebuah kantor gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting, karena dapat memberikan arah bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Gaya Kepemimpinan yang baik akan membawa sikap positif pada diri staf untuk melaksanakan tugasnya, karena pegawai merasa nyaman dan tidak ada unsur keterpaksaan dalam melaksanakan tugasnya. Demikian sebaliknya gaya kepemimpinan atasan yang kurang baik akan menumbuhkan sikap anti patih bagi pegawai terhadap pimpinannya. Hal ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai tersebut dalam menjalankan tugas-tugasnya sehari-hari.

Berdasarkan hal tersebut di atas pimpinan dituntut untuk senantiasa melakukan berbagai peningkatan kompetensi yang dimilikinya. Pimpinan harus selalu dinamis dan kreatif dalam memimpin, agar stafnya memiliki persepsi yang baik tentang pelaksanaan kepemimpinannya.

Untuk membangun kepuasan kerja pegawai, seorang pimpinan perlu berfikir secara antisipatif dan proaktif. Artinya, pimpinan harus

melakukan pembaharuan ilmu dan pengetahuan yang dimilikinya secara terus menerus, sehingga dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.

5.2.2 Meningkatkan Pengawasan

Pengawasan adalah suatu usaha sistematis oleh pimpinan untuk membandingkan kinerja standar, rencana, atau tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu untuk menentukan apakah kinerja sejalan dengan standar tersebut. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa pengawasan pimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Dengan demikian pengawasan merupakan faktor yang perlu diperhitungkan di samping faktor-faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai.

Pengawasan yang rutin dilaksanakan oleh pimpinan akan dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman bagi pegawainya. Pegawai akan merasa betah dengan kondisi lingkungan kerjanya dan diharapkan akan menumbuhkan gairah kerja menjadi lebih baik.

Guna mewujudkan hal tersebut di atas, maka di kantor perlu diciptakan hal-hal yang berkaitan dengan:

- 1) Tanggungjawab, karyawan diberi kebebasan untuk melaksanakan tugas dan menyelesaikannya, diberi motivasi yang lebih untuk melaksanakan tugas tanpa harus selalu mencari persetujuan manajer, diberi keberanian menanggung resiko dari pekerjaan tanpa rasa takut dimarahi.

- 2) Fleksibilitas, karyawan diberi kebebasan untuk lebih inovatif
- 3) Standar, diperlukan untuk mencapai hasil yang memuaskan ditandai dengan adanya dorongan untuk maju
- 4) Komitmen tim, orang akan memberikan apa yang terbaik yang mereka bisa lakukan jika mereka memiliki komitmen terhadap organisasi dan bangga berada di dalamnya.
- 5) Kejelasan, kejelasan terhadap apa yang menjadi tujuan, tingkatan tanggung jawab, nilai-nilai organisasi. Hal ini penting diketahui oleh karyawan agar mereka tahu apa yang sesungguhnya diharapkan dari mereka dan mereka dapat memberikan kontribusi yang tepat bagi organisasi.
- 6) Penghargaan, karyawan dihargai sesuai dengan kinerjanya. Manajer harus lebih banyak memberikan pengakuan daripada kritikan. Sistem promosi harus dibuat untuk membantu karyawan meraih puncak prestasi. Kesempatan berkembang harus menggunakan penghargaan dan peningkatan kinerja.

5.2.3 Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai

Motivasi kerja adalah keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk bekerja. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa peningkatan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian motivasi kerja merupakan hal yang tidak boleh diabaikan dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi, demikian juga sebaliknya pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah maka akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter, dan imbalan non moneter yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan. Berkenaan dengan hal tersebut perlu dilakukan berbagai upaya agar motivasi kerja pegawai dapat meningkat, sehingga kepuasan kerjanya juga akan meningkat.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi seperti diuraikan di atas, dibawah ini diajukan beberapa saran sebagai berikut :

- 5.3.1 Pimpinan di jenjang eselon IV (Kasi/Kasubag), eselon III (Sekretaris kantor/Kabid/Kasubdin) dan eselen II (Kepala Dinas/Kepala Kantor) sebaiknya ; 1) mampu membangun komunikasi secara terbuka dengan seluruh pegawai di kantor, 2) menerapkan manajemen terbuka dalam pengelolaan kantor, 3) memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kenerjanya 4) Pengawasan yang rutin dilaksanakan agar tercapainya hasil sesuai dengan yang diharapkan.

- 5.3.2 Pegawai/staf sebagai orang yang berada di barisan terdepan dalam melaksanakan tugas sehari-hari seharusnya ; 1) bangga dengan tugasnya masing-masing sehingga akan memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya, 2) menjalin komunikasi yang baik dengan atasan maupun dengan sesama teman sekerja guna menciptakan suasana kerja yang kondusif, 3) tidak cepat merasa puas dengan prestasi yang telah di capai, sehingga akan termotivasi untuk selalu lebih maju dan berkembang.
- 5.3.3 Peneliti diharapkan dapat melakukan penelitian lanjutan yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, pengawasan, motivasi kerja dan kepuasan kerja pegawai dengan menambah faktor-faktor lain guna mendapatkan informasi dalam upaya memajukan ilmu pengetahuan.