

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
2. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
3. Kepemimpinan Transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
4. Pemberdayaan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

5. Kepuasan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
6. Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.
7. Pemberdayaan Pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta.

5.2. Keterbatasan Penelitian

1. Faktor- faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada penelitian ini hanya kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja, sedangkan masih banyak faktor lain yang bisa mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Pada penelitian ini hanya menggunakan satu sampel instansi saja, yaitu Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Yogyakarta. Oleh karena itu, untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan untuk mengetahui dan membandingkan pengaruh dari kepemimpinan transformasional,

pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja akan berpengaruh pada kepuasan kerja karyawan.

5.3. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Bagi Instansi
 - a. Berdasarkan hasil kuesioner kepuasan kerja pegawai, pemimpin hendaknya tidak segan untuk memberikan pujian atas hasil kerja karyawan, serta senantiasa memberikan pengarahan kepada karyawan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, dengan begitu karyawan akan merasa diperhatikan dan pada akhirnya akan memberikan kepuasan tersendiri bagi pegawai.
 - b. Pemimpin hendaknya lebih dapat berpartisipasi aktif dalam setiap kegiatan atau pekerjaan, sehingga pemimpin dapat menjadi contoh pegawai, menjadi motivator yang selalu dapat memberikan semangat dan arahan kepada karyawan dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan secara kelompok.
 - c. Instansi hendaknya memberikan kesempatan yang lebih luas kepada pegawai untuk dapat menambah pengetahuan dan keahliannya

melalui pendidikan dan pelatihan dalam rangka promosi atau kenaikan jabatan, karena hal ini dirasa kurang oleh pegawai.

- d. Untuk kemajuan instansi hendaknya pegawai berperan aktif dalam memberikan ide, saran, gagasan yang membangun, dengan begitu akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan perusahaan.

2. Bagi para peneliti selanjutnya.

- a. Penelitian ini hanya menggunakan satu instansi saja yakni Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Responden dalam penelitian ini sebanyak 58 responden yang diteliti. Untuk penelitian selanjutnya dapat dilakukan pada beberapa Dinas yang jumlah respondennya lebih dari 58 karyawan.
- b. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa dari empat tujuh, satu tiga di antaranya ditolak. Hipotesis yang ditolak adalah kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja, dan pemberdayaan pegawai berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi melalui kepuasan kerja Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan. Ditolaknya hipotesis tersebut dikarenakan sedikit atau bahkan tidak adanya pengaruh yang diberikan oleh faktor tersebut

terhadap masalah yang diteliti. Hipotesis yang ditolak dan hasil dari uji deskriptif untuk dimensi-dimensi kepuasan kerja mengindikasikan kurangnya perhatian Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Disarankan peneliti selanjutnya untuk menganalisis ulang variabel kepemimpinan transformasional, pemberdayaan pegawai dan kepuasan kerja. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengkaji ulang penelitian ini dengan menggunakan variabel lainnya yang berhubungan dengan variabel terikat atau variabel kepuasan kerja sehingga dapat diharapkan penelitian selanjutnya akan lebih banyak lagi hasil penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerja.

