

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan dapat ditarik disimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen dengan kepuasan kerja dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,223 sedangkan sumbangan efektifnya mencapai 4,8%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel pengetahuan manajemen sebesar 4,8% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi kerja dengan kepuasan kerja dimana nilai koefisien korelasinya sebesar 0,540 sedangkan sumbangan efektifnya mencapai 28,7%. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel motivasi kerja sebesar 28,7% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kepuasan kerja pegawai .
3. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara iklim kerjasama dengan kepuasan kerja pegawai dimana besaran koefisien korelasinya mencapai 0,571 sedangkan sumbangan efektifnya mencapai 24,4 %. Hal ini diartikan bahwa variasi yang terjadi pada variabel Iklim kerjasama sebesar 24,4% dapat diprediksi dalam meningkatkan Kepuasan kerja pegawai .

4. Terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan kepuasan kerja pegawai adalah dimana besaran koefisien korelasinya mencapai 0,761, sedangkan sumbangan efektifnya mencapai 57,9 %. Hal ini bermakna bahwa 57,9% dari variasi yang terjadi Kepuasan kerja pegawai dapat diprediksi oleh ketiga variabel bebas tersebut sedangkan sisanya sebesar 42,1 % diperkirakan berasal dari variabel-variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

B. Implikasi

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni pengetahuan manajemen, motivasi kerja dan iklim kerjasama, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan yang berarti terhadap kepuasan kerja pegawai. Oleh karena itu perlu lebih diperhatikan variabel prediktor ini untuk ditingkatkan agar kepuasan kerja pegawai dapat ditingkatkan secara optimal untuk masa-masa yang akan datang hal ini dapat diketahui dari hasil uji kecenderungan variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan pengujian yang dilakukan terlihat bahwa dari tiga variabel prediktor yang digunakan dalam penelitian ini terlihat bahwa kecenderungan variabel pengetahuan manajemen memiliki sumbangan yang relatif kecil jika dibandingkan dengan dua variabel prediktor lainnya yakni hanya sebesar 4,8% saja, berdasarkan hal ini implikasi dari data di atas masih dipandang perlu mengoptimalkan pengetahuan manajemen di kalangan

pegawai guna mengoptimalkan pencapaian tujuan organisasi pada masa-masa yang akan datang. Optimalisasi pengetahuan manajemen di kalangan pegawai dapat dilakukan secara terencana melalui pendidikan maupun pelatihan baik yang diselenggarakan pihak internal Dinas Pendidikan maupun pihak eksternal di lingkungan SKPD yang ada di jajaran Pemerintahan Kabupaten Labuhan Batu.

Pendidikan dan Pelatihan adalah upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian pegawai. Untuk melaksanakan pendidikan dan pelatihan tentunya memerlukan waktu dan dana yang tidak sedikit, tetapi hasil yang akan diperoleh jauh lebih besar. Menurut Nitisemito dalam Lili Susiati (2002) dengan pendidikan dan pelatihan pekerjaan akan dilakukan lebih cepat dan lebih baik, kerusakan dapat diperkecil, pemborosan dapat lebih ditekan, peralatan dapat digunakan secara lebih baik dan kecelakaan kerja dapat diperkecil. Hal ini sesuai dengan pendapat Wursanto (1989:61) tentang tujuan diadakannya pendidikan dan pelatihan yaitu: (1) menambah pengetahuan pegawai, (2) menambah keterampilan pegawai, (3) mengubah dan membentuk sikap pegawai, (4) mengembangkan keahlian pegawai sehingga pekerjaan dapat diselesaikan dengan lebih cepat dan efektif, (5) mengembangkan semangat, kemauan dan kesenangan kerja pegawai, (6) mempermudah pengawasan terhadap pegawai, dan (7) mempertinggi stabilitas pegawai. Pendapat yang sama juga dikemukakan oleh Siagian (2002:184) tentang pentingnya diadakan pendidikan dan pelatihan pegawai

yaitu : (1) membantu pegawai membuat keputusan dengan lebih baik, (2) meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pelbagai masalah yang dihadapinya, (3) terjadinya internalisasi dan operasionalisasi faktor-faktor motivasional, (4) timbulnya dorongan pada diri pegawai untuk secara terus menerus meningkatkan kemampuan kerjanya, (5) meningkatkan kemampuan pegawai untuk mengatasi stress, frustrasi dan konflik yang pada gilirannya memperbesar rasa percaya pada diri sendiri, (6) tersedianya informasi tentang berbagai program yang dapat dimanfaatkan dalam rangka pertumbuhan masing-masing secara teknikal dan intelektual, (7) meningkatnya kepuasan kerja, (8) semakin besarnya pengakuan atas kemampuan seseorang, (9) semakin besarnya tekad pegawai untuk lebih mandiri, dan (10) mengurangi ketakutan pegawai menghadapi tugas-tugas baru di masa depan.

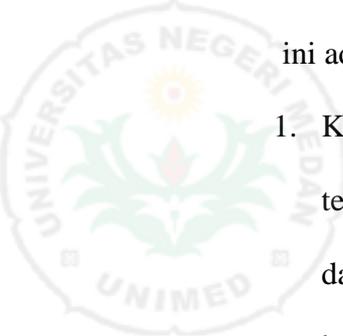
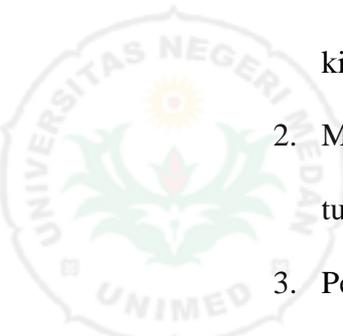
Dengan demikian, melalui pendidikan dan pelatihan akan diperoleh peningkatan pengetahuan, keterampilan dan keahlian pegawai yang bila didukung dengan pengalaman kerja akan dapat menciptakan dan meningkatkan profesionalisme pegawai. Kemampuan profesional seseorang selain dicapai melalui pendidikan dan pelatihan juga diperkaya dengan pengalaman praktek. Disamping itu pendidikan dan pelatihan juga merupakan salah satu sarana motivasi bagi pegawai dalam meningkatkan karier, promosi, dan dalam memenuhi serta meningkatkan kebutuhannya baik ekonomis maupun non ekonomis.



C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian

ini adalah sebagai berikut:

1. Kepala Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhan Batu beserta jajaran yang terkait hendaknya melakukan pembinaan terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya baik yang berhubungan dengan pengetahuan maupun keterampilan guna mendukung kinerja para pegawai untuk masa-masa yang akan datang.
 2. Memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya
 3. Peneliti lain, disarankan menindak lanjuti penelitian ini dengan variabel-variabel berbeda yang turut memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja pegawai.
- 
- 
- 
- 
- 