

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN

A. Simpulan

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

1. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Persepsi terhadap kepemimpinan dengan Kepuasan kerja pegawai LPMP Sumatera Utara dengan besar sumbangan efektifnya mencapai 21,17%, artinya semakin bagus persepsi terhadap kepemimpinan makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
2. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara variabel Iklim kerjasama dengan Kepuasan kerja pegawai LPMP Sumatera utara dengan sumbangan efektifnya mencapai 31,93%, artinya semakin bagus iklim kerjasama makin tinggi pula kepuasan kerja pegawai.
3. Terdapat hubungan positif yang signifikan antara Persepsi terhadap kepemimpinan dan iklim kerjasama secara bersama-sama dengan Kepuasan kerja pegawai LPMP Sumatera Utara dengan sumbangan efektifnya mencapai 53,1 %, artinya persepsi terhadap kepemimpinan dan iklim kerjasama menjadi faktor penentu peningkatan kepuasan pegawai LPMP Sumatera Utara, sedangkan sisanya yakni 46,9 % berasal dari variabel lain diluar variabel penelitian ini.

B. Implikasi

Penelitian ini menemukan bahwa semua variabel prediktor yang diteliti yakni persepsi terhadap kepemimpinan dan Iklim kerjasama, baik secara sendiri-

sendiri maupun secara bersama-sama memberikan hubungan yang berarti dengan 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 melalui: (a) memperbaiki perilaku kepemimpinan kepala LPMP untuk masa-masa yang akan datang dengan cara melaksanakan evaluasi yang diberikan kepada para pegawai dalam bentuk angket dimana dengan upaya ini dapat diketahui pada aspek apasaja yang harus diperbaiki dan pada aspek mana dari perilaku kepemimpinan yang perlu terus ditingkatkan, (b) menumbuh kembangkan suasana kekeluargaan dikalangan pegawai dengan cara mengoptimalkan kegiatan nonformal melalui kegiatan sosial maupun kegiatan kepanitian, (c) menciptakan suasana kondusif dalam bekerja, saling menghargai dan menghormati antar pegawai dengan cara membuat ketentuan dan peraturan yang berisikan hal-hal yang mesti dikembangkan dan dipatuhi oleh seluruh pegawai maupun hal-hal yang perlu dihindari. Kecilnya sumbangan efektif yang diberikan sehingga upaya ini diharapkan dapat mendukung penciptaan kepuasan kerja pegawai. Persepsi terhadap kepemimpinan maupun Iklim kerjasama dalam temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kegiatan selama ini belum berlangsung secara optimal sehingga hal ini berimplikasi pada Kepuasan kerja pegawai. Memperhatikan hal ini kepala LPMP hendaknya dapat lebih memperhatikan upaya meningkatkan kemampuan manajerialnya untuk masa-masa akan datang terutama dalam kaitannya dengan faktor kepemimpinan dan pengawasan LPMP. Jika hal ini mendapat perhatian dari kepala LPMP maka akan muncul perilaku pegawai dalam

pelaksanaan tanggung jawabnya dengan sepenuh hati sehingga kepuasan dan hasil kerja yang dilakukan akan maksimal.

C. Saran

Saran-saran yang disampaikan sehubungan dengan temuan penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Kepala LPMP Sumatera Utara beserta jajaran yang terkait lainnya terutama dalam hal peningkatan Kepuasan kerja pegawai disarankan memberikan perhatian khusus dalam hal ini: 1) upaya peningkatan komitmen organisasi pegawai pada aspek kemauannya dalam melaksanakan program-program LPMP, pada Iklim kerjasama perlu diperhatikan sikap mendahulukan kepentingan bersama dan sikap saling terbuka, 2) pembinaan terhadap kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, 3) memberikan *reward* bagi pegawai yang berprestasi dalam melaksanakan tugasnya, 4) membuka kesempatan pada pegawai untuk melanjutkan pendidikannya pada jenjang yang lebih tinggi.
2. Peningkatan Kepuasan kerja pegawai maupun kepala LPMP hendaknya terus dikembangkan melalui pendidikan dan pelatihan yang efektif sehingga akan menjadi faktor pendorong yang positif bagi peningkatan kepuasan dan pada gilirannya peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

3. Peneliti lain, bahwa hasil penelitian ini dapat ditindaklanjuti dengan menetapkan variabel-variabel berbeda yang dianggap turut memberikan sumbangan terhadap kepuasan kerja pegawai.

