

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

Kesimpulan merupakan langkah terakhir yang penulis lakukan dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Perilaku Kepemimpinan Kepala Bidang terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung”. Setelah membuat suatu kesimpulan selanjutnya penulis mencoba memberikan saran-saran, dengan harapan adanya perbaikan khususnya bagi objek penelitian dan pihak lain yang berkepentingan dengan skripsi ini.

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja pegawai Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung diukur melalui indikator (1) prestasi kerja, (2) perpindahan yang kecil, (3) kedisiplinan, (4) pekerjaan itu sendiri, dan (5) gaji cenderung tinggi. Persepsi pegawai terhadap variabel perilaku kepemimpinan secara keseluruhan ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel kepuasan kerja pegawai sebesar 1651. Jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 73,38%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, dan ternyata hasil penelitian terletak pada daerah kontinum tinggi. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 73,38% kepuasan kerja pegawai tinggi, sementara sisanya sekitar 26,62% responden memiliki kepuasan kerja yang rendah.
2. Perilaku kepemimpinan Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung diukur melalui indikator (1) mendelegasikan tugas, (2)

mengadakan komunikasi, (3) memberikan motivasi, dan (4) pengambilan keputusan cenderung sedang. Persepsi pegawai terhadap variabel kepuasan kerja pegawai secara keseluruhan ditunjukkan oleh skor rata-rata jawaban responden terhadap angket variabel perilaku kepemimpinan sebesar 1619, jika dipersentasekan dengan skor kriterium diperoleh sebesar 71,95%, angka tersebut kemudian dikonsultasikan pada daerah kontinum, ternyata hasilnya penelitian terletak pada daerah kontinum sedang. Hasil analisa tersebut mempunyai arti bahwa 71,95% responden mempunyai persepsi yang tinggi terhadap perilaku kepemimpinan. Sementara sekitar 28,41% responden mempunyai persepsi bahwa perilaku kepemimpinan Kepala Bidang Perlengkapan dan Tata Usaha di Perusahaan Daerah Kebersihan Kota Bandung masih belum dapat memenuhi kepuasan kerja pegawai.

3. Dari perhitungan uji linieritas regresi diperoleh persamaan regresi yaitu  $\hat{Y} = 30,367 + 0,394X$ , persamaan ini menyatakan bahwa setiap perubahan satu unit/poin pada perilaku kepemimpinan, maka akan terjadi perubahan terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,394. Sedangkan koefisien determinasi yang menunjukkan berapa besar kontribusi variabel perilaku kepemimpinan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai diperoleh sebesar 19,010%. Dengan demikian, selain perilaku kepemimpinan berarti banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yaitu sebesar 80,99% yang tidak diteliti oleh penulis. Setelah dilakukan pengujian signifikansi, ternyata diperoleh  $F_{hitung}$  lebih besar dibandingkan dengan  $F_{tabel}$  atau  $5,51 > 4,28$ , dengan demikian hipotesis nol ditolak dan tentu saja hipotesis alternatif yang menyatakan “terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara perilaku kepemimpinan dengan kepuasan kerja pegawai”, diterima.

## B. Saran

Atas dasar temuan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis adalah sebagai berikut:

### **5.2.1 Saran Penerapan**

Setelah memperhatikan berbagai temuan di lapangan, penulis mengidentifikasi akan terjadi berbagai implikasi apabila semua pihak tidak bekerjasama dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Adapun implikasi yang penulis perkirakan adalah:

1. Pada pembahasan telah dikemukakan bahwa indikator mendelegasikan tugas pada variabel perilaku kepemimpinan memiliki skor rata-rata paling rendah dibanding indikator lainnya. Melihat hal tersebut penulis menyarankan agar dalam tugas-tugas tertentu pimpinan tidak hanya memberikan tanggung jawab dalam mendelegasikan tugas dan pemecahan masalah kepada bawahannya, tetapi harus diperhitungkan juga ketepatannya seperti situasi dan kemampuan dari pegawai. Akan lebih baik jika dalam memberikan tanggung jawab, pimpinan menanyakan terlebih dahulu kesanggupan dan kesediaan pegawai dalam melakukan tugas tersebut. Hal terpenting yang harus dimiliki pimpinan adalah kepercayaan kepada bawahannya dalam melakukan tugas-tugasnya.
2. Pada pembahasan telah dikemukakan bahwa indikator pekerjaan itu sendiri pada variabel kepuasan kerja pegawai memiliki skor rata-rata paling rendah dibanding indikator lainnya. Melihat hal tersebut penulis menyarankan agar kepala bidang memberikan tugas/pekerjaan kantor yang sesuai dengan bidang/keahlian para pegawai. Selain itu hendaknya Kepala Bidang memberikan pemahaman terlebih dahulu kepada pegawai sebelum menyerahkan pekerjaan kantor, karena seringkali pegawai tidak memahami benar pekerjaan yang harus mereka selesaikan.

### **5.2.2 Saran bagi pengembangan ilmu**

Dalam melaksanakan penelitian lebih lanjut, disarankan untuk menggunakan instrumen yang memuat sejumlah pertanyaan yang terbuka dan dilanjutkan dengan wawancara yang lebih mendalam. Selain itu untuk penelitian yang berkaitan dengan kepuasan kerja dapat dikaji dari berbagai faktor yang lebih luas.

Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut dari penelitian ini, disarankan untuk menggunakan populasi sasaran yang lebih luas sehingga diperoleh temuan yang lebih representatif tentang kondisi empirik permasalahan sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan variabel perilaku kepemimpinan dan kepuasan kerja pegawai.

