

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

- a. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim di Kementerian Ketenagakerjaan. Pegawai lebih baik mengerjakan pekerjaan sendiri akan lebih termotivasi daripada mengerjakan bersama tim karena pegawai yang mengerjakan pekerjaan sendiri akan sesuai dengan kemampuan.
- b. Gaya Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh tidak langsung terhadap Kepuasan Kerja melalui variabel intervening Kerjasama Tim di Kementerian Ketenagakerjaan. Pemimpin mengarahkan anggota tim lebih mengutamakan kerjasama tim dalam menyelesaikan pekerjaan dan membagikan pekerjaan sesuai dengan kemampuan pegawai.
- c. Motivasi instrinsik mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja di Kementerian Ketenagakerjaan. Pegawai menggunakan kemampuan untuk bekerja secara optimal, bertanggung jawab dan memiliki komitmen kerja yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Kerjasama tim yang baik tercermin dalam sikap pegawai seperti berkomunikasi dengan anggota tim, dan tanggung.
- d. Gaya Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Kementerian Ketenagakerjaan. Hal ini dikarenakan pemimpin tidak memberikan petunjuk dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi pegawai dan tidak memberikan motivasi kepada pegawai untuk bekerja lebih baik agar mencapai tujuan instansi sehingga menurunkan kepuasan kerja pegawai.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian tersebut, berikut ini adalah beberapa saran untuk Kementerian Ketenagakerjaan:

- a. Meningkatkan kepuasan kerja melalui penyampaian tujuan instansi dengan baik dan memberi kebebasan untuk berpendapat dan menyelesaikan masalah. Hal ini karena gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan kerjasama tim ditemukan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemberian gaji dan tunjangan harus sesuai dengan kemampuan pegawai agar pegawai merasa puas dengan pekerjaannya.
- a. Untuk meningkatkan gaya kepemimpinan dapat dilakukan dengan cara menyampaikan tujuan perusahaan yang mudah dipahami. Pemimpin harus meningkatkan kemampuan komunikasi kepada pegawai. Pemimpin dapat melakukan memotivasi dan menginspirasi pegawai.
- b. Untuk meningkatkan motivasi intrinsik dapat dilakukan dengan cara membuat pegawai merasa terlibat dalam proses pengambilan keputusan, menghargai pendapat pegawai, memberikan kesempatan pegawai untuk mengambil keputusan. Pemimpin memberikan motivasi kepada karyawan untuk melakukan pekerjaan lebih baik.
- c. Untuk meningkatkan kerjasama tim dapat dilakukan dengan cara pembagian tugas sesuai dengan kemampuan pegawai. Adanya keterbukaan anatar anggota tim dan pemimpin. Dalam tim lebih ditingkatkan lagi komunikasi yang lebih aktif antara anggota tim dan pemimpin.
- d. Untuk penelitian selanjutnya diharapkan menambahkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

5.3. Implikasi Manjerial

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

- a. Kementerian Ketenagakerjaan dapat ditingkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemimpin mensosialisasikan visi, misi dan tujuan yang ingin dicapai institusi dan perlu membangun komitmen yang lebih kokoh dengan pegawai.

- b. Instansi harus dapat terus meningkatkan motivasi intrinsik pegawai agar pegawai bersemangat dalam bekerja dan terus mengembangkan potensi yang ada pada diri pegawai untuk dapat menghadapi tantangan-tantangan yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai.
- c. Gaya kepemimpinan transformasional juga mampu untuk memberikan semangat, mendorong dan mengilhami bawahannya untuk memberikan usaha ekstra untuk mencapai tujuan kelompok.
- d. Kerjasama tim harus lebih ditingkatkan dalam hal komunikasi yang efektif, koordinasi, kekompakan dan kerjasama. Kerjasama tim bisa berfungsi secara maksimal yang didukung oleh kondisi lingkungan kerja.

