

BAB V

PENUTUP

5.1 KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab IV sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan bahwa

- a. Hasil penelitian membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT
- b. Hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT
- c. Hasil penelitian membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT

5.2 IMPLIKASI TEORITIS

1. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nathalie Anatias Kosidin dan Oey Hannes dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan

kerja karyawan pada PT Sri Ratu. Hal ini menunjukkan uji yang didapatkan sejalan dengan teori.

Menurut Bernard M. Bass (2012: 20) Menjelaskan bahwa pemimpin transformasional memotivasi bawahan untuk melakukan lebih dari yang diharapkan dengan meningkatkan kesadaran akan pentingnya hasil kerja. Hal ini secara psikologis meningkatkan kepuasan kerja melalui stimulasi emosional, motivasi, serta perhatian individual.

Menurut Stephen P. Robbins (2015: 262) Menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional berfokus pada perhatian penuh terhadap persoalan bawahan dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikutnya. Dengan memberikan semangat, dorongan, dan perhatian individual, pemimpin berhasil meningkatkan kenyamanan serta kepuasan kerja pegawai.

Menurut John R. Schermerhorn Jr. Dan Richard N. Osbron (2020:312) Menegaskan bahwa karakteristik kepemimpinan transformasional, terutama komponen individualized consideration (perhatian individual), secara langsung berkorelasi positif dengan kepuasan pegawai terhadap supervisor mereka. Pegawai merasa bahwa kebutuhan karier dan personal mereka didengar.

2. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hari Subagio,

Nabila Rizky Permata Putri (2024) dengan judul pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Aneka Mandiri Sejahtera Jakarta Timur. Hal ini menunjukkan uji yang didapatkan sejalan dengan teori.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017: 250) Motivasi intrinsik (seperti tantangan tugas dan tanggung jawab) berkorelasi kuat dengan kepuasan kerja pegawai. Ketika pegawai termotivasi secara internal, mereka memandang pekerjaan mereka berharga, yang secara otomatis melahirkan perasaan positif (puas) terhadap instansi tempat bekerja.

Menurut Gary Yukl (2020:245) Motivasi berprestasi (*achievement motivation*) memicu kepuasan kerja yang mendalam ketika pegawai diberikan otonomi untuk menyelesaikan tugasnya. Pegawai yang termotivasi untuk mandiri cenderung menikmati proses kerja mereka dengan kepuasan yang lebih tinggi.

3. Hasil penelitian ini terbukti secara teoritis, variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi NTT. Hasil penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tine Yulianti dan Reza Santoso tahun (2020) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Travelmart Jakarta Pusat. Hal ini menunjukkan uji yang didapatkan sejalan dengan teori.

Menurut Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017:112) pegawai sangat peduli dengan lingkungan kerja mereka, baik untuk kenyamanan pribadi maupun kemudahan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Lingkungan fisik yang aman, bersih, dan dengan gangguan minimal terbukti berkorelasi langsung terhadap tingginya angka kepuasan kerja.

Menurut Johns R. Schermerhorn Jr. Dan Daniel G. Bachrach (2020:298) Menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja yang baik sangat ditentukan oleh lingkungan kerja (seperti tata letak ruang, ventilasi, pencahayaan, serta hubungan sosial). Ketika organisasi mampu menyediakan lingkungan yang mendukung kesehatan fisik dan psikologis, kepuasan kerja pegawai otomatis tercapai.

5.3 IMPLIKASI TERAPAN

Berdasarkan hasil penelitian diatas, maka peneliti dapat menggunakan beberapa hal penting sebagai berikut :

a. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator pemimpin mampu menjadi pembaharu atau sebagai agen perubahan kearah yang positif indeks sebesar 83,6 menunjukan persepsi yang sangat positif dari responden, namun Pencapaian ini merupakan nilai terendah diantara indikator lain pada variabel gaya kepemimpinan transformasional. Untuk mengoptimalkan peran pemimpin sebagai agen perubahan, saran agar pimpinan Dinas ESDM lebih mengedepankan walk the talk dengan menjadi contoh dalam penerapan inovasi. Selain itu,

pimpinan perlu meningkatkan dua arah dengan pegawai dan melibatkan mereka secara aktif dalam setiap tahap perubahan organisasi. Oleh karena itu, disarankan bagi pimpinan untuk lebih mengoptimalkan program-program inovasi dan perubahan organisasi agar persepsi pada aspek ini dapat meningkat sejajar dengan indikator lainnya.

b. Motivasi Kerja

Indikator saya bersedia menerima tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan indeks sebesar 69,4 menunjukkan persepsi positif/sedang dari responden, namun pencapaian ini merupakan nilai terendah diantara indikator pada variabel motivasi kerja. Berikan penugasan yang lebih menantang secara bertahap kepada pegawai, dimulai dari tugas kecil dengan pendampingan, agar pegawai tidak merasa terbebani langsung dengan tanggung jawab besar. Oleh karena itu disarankan bagi instansi untuk lebih mengoptimalkan program *job enrichment*, kejelasan delegasi wewenang pendamping saat pegawai menerima tugas baru, serta pemberian apresiasi terhadap keberhasilan menyelesaikan tanggung jawab yang lebih besar agar persepsi pada aspek ini dapat meningkat sejajar dengan indikator lainnya.

c. Lingkungan Kerja

Indikator tempat kerja saya memiliki sistem keamanan yang baik indeks 83,2 menunjukkan persepsi positif/tinggi dari responden, namun pencapaian ini merupakan nilai terendah diantara indikator lain variabel lingkungan kerja. Pemasangan CCTV di titik strategi seperti pintu masuk area

parkir, ruangan arsip dan gudang inventaris guna mencegah kehilangan aset dan meningkatkan rasa aman pegawai . Oleh karena itu disarankan bagi instansi untuk lebih mengoptimalkan sistem keamanan yang ada melalui *update* SOP keamanan secara berkala, pelatihan tanggap darurat rutin, pengecekan fasilitas keamanan yang lebih intensif, serta sosialisasi berkelanjutan kepada seluruh pegawai agar persepsi kepada aspek ini dapat meningkat sejajar dengan indikator lainnya.

d. Kepuasan Kerja

Indikator saya merasa gaji yang diterima sudah sesuai indeks sebesar 64,7 menunjukkan persepsi positif/sedang dari responden, namun, pencapaiannya ini merupakan nilai terendah diantara indikator lain pada variabel kepuasan kerja. Melakukan evaluasi beban kerja dan tunjangan kinerja, bagian kepegawaian perlu menganalisis ulang kesesuaian antara kompleksitas tugas, resiko pekerjaan, dan beban tunjangan kinerja yang diterima tiap bidang, agar tercipta proporsional. Oleh karena itu disarankan bagi instansi untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem penggajian, memastikan kesesuaian gaji dengan beban kerja dan UMR/UMP, meningkatkan transparansi komponen gaji, serta mengkaji ulang pemberian tunjangan atau insentif agar persepsi pegawai terhadap aspek gaji dapat meningkat sejajar dengan indikator lain.