

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian menggunakan analisis data dalam menguji pengaruh *transformational leadership*, kompetensi dan penempatan terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* yang baik akan berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini diketahui bahwa stimulasi intelektual sebagai pengukur paling kuat dari *transformational leadership*. Maka hasil tersebut menunjukkan bahwa *transformational leadership* berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.
2. Kompetensi yang baik belum tentu dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Diketahui pada penelitian ini, kemampuan yang dimiliki pegawai merupakan pengukur yang paling kuat dari kompetensi. Maka dengan hasil tersebut, menunjukkan bahwa kompetensi dapat menimbulkan kepuasan kerja atau bahkan ketidakpuasan kerja pegawai.
3. Penempatan yang sesuai dapat berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Jawa Timur. Dalam penelitian ini diketahui bahwa keterampilan memiliki kontribusi pengukur

yang paling kuat dari penempatan. Maka, hasil tersebut menunjukkan bahwa penempatan berkontribusi terhadap kepuasan kerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil dapat diajukan beberapa saran yang bersifat membangun untuk dapat dijadikan bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan sebuah keputusan, yaitu sebagai berikut:

1. Stimulasi Intelektual merupakan pengukur *transformational leadership* paling kuat, sehingga diharapkan instansi dapat mendorong, dan memotivasi pegawai untuk lebih kreatif dalam memecahkan masalah dengan menggunakan pendekatan baru atau perspektif baru sehingga pegawai tidak memiliki rasa sungkan untuk memberikan ide atau gagasan-gagasannya, hal ini dapat dilakukan melalui berbagai program *brainstorming* dan *employee recognition*. Dengan program tersebut, diharapkan *transformational leadership* yang dilaksanakan dengan baik akan meningkat.
2. Kemampuan yang dimiliki pegawai merupakan pengukur yang paling kuat, sehingga instansi diharapkan dapat selalu mengevaluasi pegawai untuk dapat mengetahui sejauh mana tugas dapat yang dilaksanakan, hal ini dapat dilakukan melalui *mentoring and coaching* serta membuat proyek kolaboratif secara berkala.
3. Keterampilan merupakan pengukur yang paling kuat dalam penempatan pegawai, sehingga instansi diharapkan dapat mendorong pegawai dalam

meningkatkan keterampilan, hal ini dapat dilakukan melalui program manajemen keamanan dan manajemen publik serta pengembangan keterampilan teknis. Dengan meningkatkan keterampilan, diharapkan penempatan pegawai akan semakin sesuai.

4. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat menggali lebih dalam mengenai topik ini dengan menambah variabel lingkungan kerja serta melakukan penelitian dengan mengembangkan model penelitian dengan melibatkan variabel kondisional sebagai variabel moderasi/intervening dan melakukan penelitian dengan objek lain untuk memperkaya hasil penelitian pada topik ini.