

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini, dapat disimpulkan bahwa Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah. Artinya seorang *leader* atau atasan yang mampu meningkatkan motivasi dan mengayomi bawahan dalam bekerja akan menimbulkan kepuasan kerja yang lebih baik. Sebaliknya yang menyebabkan tolak ukur kepuasan kerja ditentukan dari cara atasan dalam memperlakukan bawasanya pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah provinsi sumatera barat dan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah provinsi sumatera barat. Artinya seorang komitmen seorang pegawai pada unit kerjanya ditentukan oleh kebijakan kepala daerah Provinsi Sumatera Barat, ini termasuk juga pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah yang berdinasi di instansinya masing-masing, sedangkan *kepuasan kerja* tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat. Artinya kepuasan anggota tim koordinasi kerja sama daerah provinsi sumatera barat tidak dipengaruhi oleh komitmen nya terhadap tim itu sendiri hal ini dikarenakan kepuasan kerja seorang pegawai didasari oleh perlakuan pimpinan terhadap bawahan, dengan motivasi dan pengayoman dari pimpinan akan meningkatkan rasa puas bagi bawahan dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja bagi anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat. Artinya konflik peran yang terjadi



dalam tim koordinasi kerja sama daerah bukan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dari anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat. Selanjutnya konflik peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi ini artinya komitmen seorang anggota tim koordinasi kerja sama pada unit kerjanya tidak berdasarkan konflik yang ada pada tim tersebut. Sedangkan Kepemimpinan Transformasional tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat. Artinya seorang *Leader* atau atasan tidak dapat mempengaruhi komitmen dalam berorganisasi seorang pegawai melalui kepuasan kerja. Serta Konflik Peran tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat.

5.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian di atas, maka implikasi penelitian ini adalah dengan melakukan evaluasi proses kerja dan gaya kepemimpinan sehingga dapat meningkatkan komitmen organisasi dan kepuasan kerja. Hal itu bisa dilakukan dengan mengurangi tuntutan peran pekerjaan yang melebihi sumber daya yang dimiliki pegawai. Selain itu, menjalin komunikasi yang lebih baik antar atasan dan bawahan sehingga meminimalisir terjadinya konflik. Adapun kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala Biro Pemerintahan dan Otda sebagai sekretariat tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat sudah baik dan perlu dipertahankan, pemimpin sebaiknya memberikan motivasi, contoh serta mengayomi bawahan, namun dalam hal pengambilan kebijakan Kepala Biro Pemerintahan dan Otda juga harus mempertimbangkan masukan-masukan yang



disampaikan oleh setiap anggota tim ini bertujuan untuk memberikan hasil yang baik dan tidak menyalahi setiap aturan maupun kewenangan terhadap setiap kebijakan yang akan diambil dalam penyelesaian permasalahan dalam fasilitasi pelaksanaan kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Berdasarkan pengalaman penelitian selama melakukan penelitian ini, peneliti menyadari bahwa hasil penelitian ini tidak sempurna serta memiliki banyak keterbatasan yang mempengaruhi hasil yang diharapkan. Oleh karena itu, keterbatasan-keterbatasan ini diharapkan lebih di perhatikan lagi untuk penelitian-penelitian selanjutnya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini antara lain :

1. Penelitian ini hanya terbatas menggunakan variabel Kepemimpinan Transformasional, Konflik Peran, Komitmen Organisasi dan *Kepuasan Kerja* pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat.
2. Penelitian ini hanya berkaitan dengan variabel yang diteliti, sementara masih banyak faktor lain yang mempengaruhi terhadap permasalahan yang ada pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat.
3. Penelitian ini hanya berfokus pada anggota tim koordinasi kerja sama daerah Provinsi Sumatera Barat.

5.4 Saran

Adapun saran penulis berdasarkan hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Disarankan untuk penelitian selanjutnya untuk dapat memperbanyak data, baik itu data kuantitatif dari kuesioner, ataupun data yang diperoleh dari



metode lainnya seperti wawancara secara langsung dan tidak langsung (*online*).

2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini dan dapat memperkuat penelitian selanjutnya sehingga hasil penelitian memberikan gambaran yang lebih baik.
3. Bagi pegawai yang ada di sektor pelayanan publik atau pemerintah diharapkan bahwa pentingnya meningkatkan cara-cara dalam memimpin agar meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai karena tolak ukur keberhasilan sebuah instansi adalah keberhasilan bersama yang disebabkan kepuasan dan kinerja pegawainya yang sangat baik.
4. Penelitian ini disarankan supaya dapat memberikan pemahaman pada praktisi terhadap upaya untuk meminimalkan konflik yang dialami pegawai dalam menjalankan tugas di organisasinya. Tujuannya adalah untuk meminimalisasi beban kerja yang tidak seimbang maupun ketidaksesuaian harapan dari pegawai mengenai peran yang akan diembannya dalam bekerja. Selain itu, informasi hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai pengembangan kerangka acuan kerja bagi karyawan.
5. Terkait konflik yang dialami karyawan, maka perlu diadakan komunikasi atau pertemuan rutin yang bersifat sharing yang lebih intens. Diharapkan bisa memberikan alternatif solusi bagi karyawan yang mengalami konflik. Selain itu, peningkatan fasilitas maupun sumberdaya dalam organisasi diharapkan dapat membantu meringankan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

