BAB V
KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan Situasional yang diterapkan oleh pemimpin pada Dinas Tenanga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi yang diambil dari 8 (delapan) indikator yaitu Menetapkan tujuan, mengorganisasi situasi kerja, menetapkan batas waktu, memberikan arahan spesifik, memberikan dukungan, melibatkan bawahan dalam diskusi, memudahkan interaksi, menyimak pendapat bawahan. Berdasarkan tanggapan responden hasil dari kuesioner menyimpulkan Gaya Kepemimpinan Situasional sudah diterapkan dengan baik Dengan nilai skor 3124 dari total jawaban responden 3960 (skor 78,89%). jadi pemimpin sudah menerapkan gaya kepemimpinannya dengan baik untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.
2. Kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi yang diambil melalui 6 (enam) indikator yaitu gaji, pekerjan itu sendiri, rekan sekerja, atasan, promosi, lingkungan kerja. Berdasarkan tanggapan responden dari hasil kuesioner, jadi untuk pencapaian kepuasan kerja karyawan sudah diterapkan dengan baik. Dengan nilai skor 3188 dari total jawaban responden 3960 (80,51%).
3. Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta menurut

tanggapan responden, hal ini di tunjukan pada hasil koefisien korelasi sebesar r = 0,893 bahwa hubungan kedua variabel adalah telah terjadi hubungan linear yang positif, yaitu berupa garis lurus jika variabel gaya kepemimpinan situasional (X) mengalami kenaikan 1, maka variabel (Y) akan mengalami kenaikan dan mempunyai hubungan variabel yang sangat kuat. Sedangkan untuk koefisien determinasi, gaya kepemimpinan situasional terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 79,7%, sedangkan pengaruh dari luar variabel gaya kepemimpinan situasional yang menentukan kepuasan kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta adalah sebesar 20,3% di pengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian yang dilakukan oleh Penulis pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi mengenai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, penulis mencoba memberikan saran kepada perusahaan :

Adapun saran yang disampaikan penulis adalah sebagai berikut :

1 Gaya kepemipinan situasional yang memiliki 8 (delapan) indikator, memiliki 2 (dua) indikator yang lemah yaitu menetapkan batas waktu dimana menunjukan skor 261 dan memberikan dukungan dengan skor 241, untuk itu pimpinan Dinas Tnaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi diharapkan untuk lebih memberikan dukungan kepada bawahan agar bawahan dalam hal pengerjaan tugasnya dapat berjalan

dengan baik dan juga merasa senang berkerja diperusahaan tersebut. Dan pemimpin juga harus tegas bagi karyawan yang selalu tidak tepat waktu dalam pengerjaan tugasnya .

2 Kepuasan Kerja pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi berdasarkan hasil penelitian menunjukan tanggapan yang baik. Dapat dilihat dari skor yang menunjukan 545, tetapi ada satu indikator yang kurang mendukung dalam kepuasan kerja, yaitu atasan, dengan skor 508, untuk itu Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta harus jeli dalam melihat masalah yang terjadi pada bawahannya terutama pada hasil kerjaan setiap karyawan, untuk itu pimpinan harus lebih memberikan arahan dalam hal kerjaan setiap karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan.

3 Gaya kepemimpinan situasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja kerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja, Sosial Dan Transmigrasi Kabupaten Purwakarta sebanyak 79.7% untuk itu antara pemimpin dan bawahan harus saling bersikap baik (harmonis) hal ini dilakukan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan, dan pengaruh pemimpin sangat besar dalam hasil kerja karyawan untuk mencapai kepuasan kerja karyawan tersebut.