

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Daerah Istimewa Yogyakarta. Berdasarkan hasil pengujian maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar $-0,318$ dengan signifikansi sebesar $0,001$. Dengan demikian hipotesis 1 yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja ditolak
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar $0,238$ dengan signifikansi sebesar $0,002$. Dengan demikian hipotesis 2 yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY. Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien regresi sebesar $1,035$ dengan signifikansi sebesar $0,000$.

Dengan demikian yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja diterima.

4. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (*Adjusted R²*) dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi kerja dapat menjelaskan perubahan kepuasan kerja sebesar 0,837 atau 83,7 %. Sementara sisanya sebesar 16,3 % dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

B. Saran

1. Bagi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Dalam meningkatkan kepuasan kerja para pegawai, hendaknya lebih ditingkatkan lagi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY.

2. Bagi Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY

Agar bekerja lebih efektif, tetap menjaga lingkungannya, dan saling memotivasi diantara pegawai satu dengan lainnya.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya.

Disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat menambah variabel bebas yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja seperti kompensasi, beban kerja, kepemimpinan transformasional, pelatihan kerja, dan budaya kerja. Karena semakin banyak variabel yang akan diteliti, maka dapat menjadi acuan untuk berkembangnya suatu instansi. Dengan demikian, peluang untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai di

Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi DIY akan lebih tertata dan terarah dengan baik.