

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Hasil penelitian serta pembahasan yang dilangsungkan oleh peneliti atas berpengaruh Kepemimpinan Transformasional serta Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dimediasi Komitmen Organisasi pada Pusat Pengembangan Benih dan Proteksi Tanaman DKI Jakarta yakni:

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Semakin tinggi penerapan kepemimpinan transformasional dalam organisasi, semakin besar pula komitmen yang dimiliki pegawai terhadap organisasi tersebut. Pemimpin transformasional memberikan inspirasi, motivasi, serta dukungan emosional kepada pegawai, sehingga tercipta hubungan kerja yang lebih harmonis dan rasa percaya yang lebih tinggi terhadap organisasi. Kepemimpinan yang mampu memberikan arahan inspiratif, memahami kebutuhan individu, serta mendorong perkembangan pegawai akan menumbuhkan keterikatan emosional yang lebih kuat terhadap organisasi. Dengan begitu, pegawai merasa dihargai dan memiliki tanggung jawab tinggi dalam mendukung serta berkontribusi bagi organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung keterlibatan pegawai secara emosional dan profesional, sehingga meningkatkan komitmen mereka terhadap

organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan kebiasaan yang menjadi pedoman dalam bekerja. Ketika budaya organisasi selaras dengan nilai-nilai pegawai, mereka akan merasa lebih nyaman dan memiliki keterikatan emosional terhadap organisasi. Budaya yang menekankan kolaborasi, transparansi, serta penghargaan terhadap kinerja individu memperkuat rasa memiliki pegawai, sehingga mereka menjadi lebih loyal dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan transformasional yang diterapkan dengan baik mendorong pegawai untuk lebih produktif, kreatif, dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi. Pemimpin transformasional tidak hanya memberikan arahan kerja, tetapi juga inspirasi serta dukungan yang meningkatkan semangat dan motivasi pegawai. Pemimpin yang memiliki pemikiran strategis serta memahami kebutuhan pegawai dapat membangun rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya. Dengan bimbingan dan dorongan yang kuat dari pemimpin, pegawai akan lebih bersemangat untuk meningkatkan kinerja mereka guna mencapai target organisasi.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang baik menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan berdampak pada peningkatan produktivitas pegawai. Budaya yang kuat menciptakan suasana kerja yang nyaman, meningkatkan rasa kebersamaan, serta memberikan pegawai

pedoman yang jelas dalam bekerja. Budaya organisasi yang menekankan disiplin, tanggung jawab, inovasi, serta keterbukaan dalam komunikasi dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa budaya organisasi mendukung mereka dalam mencapai tujuan, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan baik, lebih disiplin, serta lebih fokus dalam menjalankan tugas.

5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai dengan komitmen tinggi terhadap organisasi menunjukkan performa kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang memiliki komitmen. Keterikatan emosional yang kuat terhadap organisasi mendorong pegawai untuk bekerja dengan semangat dan rasa tanggung jawab tinggi. Komitmen organisasi membuat pegawai merasa bahwa mereka adalah bagian penting dari organisasi, sehingga lebih terdorong untuk memberikan kontribusi maksimal. Pegawai yang memiliki komitmen tinggi juga cenderung lebih disiplin, lebih produktif, serta memiliki tingkat ketidakhadiran dan turnover yang lebih rendah.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. Kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi dampaknya akan lebih besar jika pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Kepemimpinan transformasional tidak hanya memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik, tetapi juga membangun keterikatan mereka terhadap organisasi. Pemimpin yang memiliki pandangan

jangka panjang serta mampu memberikan inspirasi dan dukungan kuat dapat meningkatkan loyalitas pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Tanpa adanya komitmen yang kuat, kepemimpinan transformasional mungkin tidak memberikan hasil yang optimal dalam meningkatkan kinerja pegawai.

7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh komitmen organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai secara langsung, tetapi pengaruhnya akan lebih signifikan jika pegawai memiliki komitmen tinggi terhadap organisasi. Budaya organisasi yang positif menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga pegawai merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja. Ketika pegawai merasa bahwa budaya organisasi sesuai dengan nilai dan harapan mereka, mereka akan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Komitmen yang tinggi ini kemudian mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, lebih produktif, dan lebih fokus dalam mencapai tujuan organisasi.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Dari pengalaman selama penelitian, peneliti menemukan sejumlah keterbatasan yang perlu diperhitungkan oleh peneliti berikutnya guna meningkatkan kesempurnaan penelitian. Peneliti menyadari adanya beberapa kekurangan yang memerlukan perbaikan. Beragam keterbatasan penelitian ini dapat dirinci yakni:

1. Jumlah responden yang hanya 150 orang, tentunya masih belum cukup untuk menggambarkan keadaan yang sebenarnya.

2. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sesungguhnya, hal tersebut terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan, dan pemahaman yang berbeda tiap responden, serta faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil ini, peneliti menyarankan hal sebagai berikut:

1. Bagi Instansi

1. Pimpinan organisasi perlu lebih aktif dalam menerapkan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan dan pengembangan pegawai. Program pelatihan kepemimpinan dapat diadakan untuk membekali para pemimpin dengan keterampilan dalam membangun hubungan kerja yang positif, memberikan arahan yang jelas, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih mendukung.
2. Organisasi perlu terus memperkuat budaya kerja yang kondusif dengan menanamkan nilai-nilai kolaborasi, transparansi, penghargaan terhadap kinerja, serta keterbukaan dalam komunikasi. Salah satu langkah yang dapat dilakukan adalah dengan mengadakan diskusi rutin atau sesi umpan balik antara manajemen dan pegawai untuk memastikan bahwa budaya organisasi tetap relevan dan dapat meningkatkan keterlibatan pegawai.

3. Manajemen dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, memberikan kesempatan untuk pengembangan karier, serta memberikan penghargaan atas kontribusi pegawai. Program kesejahteraan pegawai dan kebijakan yang mendukung keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi juga dapat membantu meningkatkan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
4. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, organisasi dapat memberikan pelatihan yang relevan dengan kebutuhan pekerjaan serta mendorong pegawai untuk lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas mereka. Selain itu, penyediaan fasilitas kerja yang mendukung dan penerapan sistem penghargaan berbasis kinerja dapat menjadi motivasi tambahan bagi pegawai untuk bekerja lebih baik.
5. Karena komitmen organisasi terbukti memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, manajemen harus fokus pada strategi yang dapat memperkuat komitmen tersebut. Salah satu caranya adalah dengan membangun komunikasi yang efektif antara pimpinan dan pegawai, menciptakan lingkungan kerja yang suportif, serta memberikan kejelasan mengenai visi dan misi organisasi agar pegawai merasa memiliki peran yang berarti dalam pencapaian tujuan organisasi.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan penelitian ini dapat dikembangkan lebih lanjut dengan mempertimbangkan variabel dan objek lain yang juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain itu, disarankan bagi peneliti berikutnya untuk menggunakan sampel yang lebih besar dan mencakup instansi atau perusahaan yang berbeda, sehingga data dan hasil yang diperoleh menjadi lebih valid dan lebih kuat.

