

BAB V

KESIMPULAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada sub bab sebelumnya, dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut :

1. Penerapan praktek kepemimpinan transformasional pada Organisasi Satpol-PP Kabupaten Banyumas telah baik, pemimpin telah dapat memberikan stimulus secara cerdas, memberikan masukan dan ide-ide yang membangun, memberikan kesempatan kepada pegawai untuk berpendapat, memberikan perhatian dan tanggap terhadap masalah yang dihadapi pemimpin, sehingga pegawai termotivasi untuk melakukan kinerja yang optimal dengan tercapainya deskripsi pekerjaan yang telah ditetapkan.
2. Kondisi positif atau *Psychological Capital* pegawai Satpol-PP yang tinggi meningkatkan kinerjanya. Pegawai telah memiliki semangat, giat dalam mengejar tujuannya, serta penuh keyakinan dalam bekerja. Hal ini sangat berguna dalam hal penyelesaian tugas kaitannya dengan penyelesaian tugas penertiban di lapangan yang berkaitan langsung dengan masyarakat.
3. Persepsi dukungan organisasi pada Organisasi Satpol-PP Kabupaten Banyumas masih kurang. Dalam hasil penelitian ini juga ditemukan bahwa POS tidak berpengaruh baik terhadap kinerja maupun terhadap kondisi

positif atau *psychological capital* pegawainya. Kemampuan menyelesaikan tugas tidak tergantung dari dukungan organisasi dan kondisi positif yang dirasakan oleh pegawai. Pegawai tetap berkinerja secara optimal meskipun dukungan organisasi tidak dirasakan cukup baik.

4. Karakteristik pekerjaan yang ada pada Organisasi Satpol-PP telah baik. Organisasi telah mendeskripsikan pekerjaan pada masing-masing bagian dengan baik. Pegawai memiliki beragam tanggungjawab dan ragam kegiatan. Namun pendeskripsian pekerjaan yang telah baik ini tidak berpengaruh terhadap kinerja maupun kondisi positif pegawainya.
5. Modal psikologis pegawai tidak memediasi hubungan kausalitas kepemimpinan transformasional, POS, dan karakteristik pekerjaan terhadap kinerja.

B. IMPLIKASI

Penelitian ini memberikan implikasi terhadap organisasi publik khususnya yang berbasis semi-militer dalam implementasi praktek kepemimpinan transformasional. Pemimpin pada organisasi dengan karakteristik semi-militer dapat melakukan hal-hal sebagai berikut untuk dapat meningkatkan kinerja pegawainya:

- Memberikan edukasi terhadap bawahan tentang penyelesaian tugas yang berkaitan langsung dengan masyarakat secara musyawarah, sehingga meminimalisir terjadinya kontak fisik.

- Memberikan teladan yang baik terhadap bawahan. Pemimpin selalu disiplin, tepat waktu baik dalam menyelesaikan pekerjaan maupun kehadiran.
- Memberikan motivasi-motivasi yang meningkatkan semangat kerja pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan apresiasi dan pujian terhadap pegawai teladan dengan menyebutkannya dalam apel rutin setiap hari senin.
- Memberikan kesempatan terhadap pegawai untuk menyampaikan pendapatnya dan menerima ide-ide yang membangun dari bawahan dengan menyediakan kotak saran dan kritik dari pegawai.
- Memberikan target penyelesaian pekerjaan terhadap pegawai sesuai dengan bagiannya masing-masing agar terbentuk sikap ketangguhan dan rasa percaya diri dalam hal penyelesaian pekerjaan.
- Menjelaskan tujuan setiap tugas yang diberikan secara jelas untuk meyakinkan pegawai akan kemampuannya.

C. KETERBATASAN

Evaluasi atas hasil penelitian ini mempertimbangkan keterbatasan yang mungkin mempengaruhi hasil penelitian ini, antara lain:

1. Penelitian ini dilakukan masih terbatas pada organisasi berbasis semi-militer. Hasil penelitian mungkin akan berbeda apabila dilakukan pada organisasi non-militer atau pada perusahaan manufaktur maupun jasa yang karakteristik pegawainya berbeda.

2. Pengisian kuesioner kinerja dilakukan dengan metode *self-report*. Kelemahan kuesioner *self-report* sifatnya rentan dijawab tidak jujur (Podsakoff dan Organ, 1986; Podsakoff et al., 2003) sehingga berpotensi menimbulkan bias penilaian pribadi yang cenderung menilai baik kinerjanya.

D. SARAN PENELITIAN MENDATANG

Evaluasi atas hasil penelitian ini masih jauh dari sempurna, sehingga untuk penelitian-penelitian berikutnya perlu dipertimbangkan beberapa hal sebagai berikut:

- a. Untuk memberikan penjelasan yang lebih tajam mengenai fenomena peran kepemimpinan transformasional pada organisasi dengan karakteristik organisasi penjaga keamanan dan ketertiban, maka penelitian yang akan datang dapat dilakukan dengan menggunakan metode eksperimental, dengan melakukan manipulasi pada gaya kepemimpinan transformasional dan transaksional.
- b. Untuk meminimalisir bias *self-report* maka diharapkan pada penelitian berikutnya pengisian kuesioner khususnya pada variabel kinerja diisi oleh supervisor.
- c. Penelitian mendatang dapat mereplikasi model penelitian ini dengan memperluas kajian misalnya dengan pembanding dari daerah lain atau organisasi sejenis diluar negeri, atau pada organisasi dengan karakteristik yang sama namun pada jenis organisasi privat misalnya

pengamanan swasta (satpam), atau pada jenis organisasi mahasiswa misal resimen mahasiswa.

