

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan komunikasi terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap maka penulis menarik simpulan sebagai berikut:

1. Pengujian hipotesis ke 1 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap.
2. Pengujian hipotesis ke 2 diterima, artinya komitmen organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap.
3. Pengujian hipotesis ke 3 diterima, artinya komunikasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap.
4. Pengujian hipotesis ke 4 diterima, artinya gaya kepemimpinan transformasional, komitmen organisasi, dan komunikasi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap.

5.2. Keterbatasan

Berdasarkan pada pengalaman langsung peneliti dalam proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang dialami dan dapat menjadi beberapa faktor yang agar dapat untuk lebih diperhatikan bagi peneliti-peneliti yang akan datang dalam lebih menyempurnakan penelitiannya karna

penelitian ini sendiri tentu memiliki kekurangan yang perlu terus diperbaiki dalam penelitian-penelitian kedepannya. Beberapa keterbatasan dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya menggunakan metode survey melalui kuesioner, sehingga simpulan yang dikemukakan hanya berdasarkan pada data yang terkumpul melalui instrument secara tertulis.
2. Penelitian ini hanya terbatas pada pegawai PNS Basarnas Cilacap.
3. Variabel yang diteliti masih dirasa belum cukup untuk mengukur faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga untuk penelitian lebih lanjut perlu menambahkan variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja seperti beban kerja, kompetensi, lingkungan kerja fisik, kompensasi dan lain-lain.
4. Dalam proses pengambilan data, informasi yang diberikan responden melalui kuesioner terkadang tidak menunjukkan pendapat responden yang sebenarnya, hal ini terjadi karena kadang perbedaan pemikiran, anggapan dan pemahaman yang berbeda tiap responden, juga faktor lain seperti faktor kejujuran dalam pengisian pendapat responden dalam kuesionernya.

5.3. Implikasi

Implikasi yang dapat disampaikan sehubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

5.3.1. Implikasi Praktis

Berdasarkan atas temuan penelitian yang dibahas pada bab sebelumnya maka ada beberapa implikasi praktis sesuai dengan prioritas yang dapat diberikan sebagai masukan bagi manajemen Basarnas Cilacap yaitu sebagai berikut:

1. Bagi manajemen Basarnas Cilacap harus memperhatikan faktor gaya kepemimpinan transformasional, karena pada penelitian ini gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap. Hal ini berarti bahwa perlu penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang baik pada manajemen Basarnas Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan guna meningkatkan kinerja pegawai Basarnas Cilacap maka gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan yaitu dengan pemimpin harus memiliki kharisma yang baik. Kharisma dianggap sebagai kombinasi dari pesona dan daya tarik yang berkontribusi terhadap kemampuan luar biasa untuk membuat orang lain mendukung visi dan juga mempromosikannya dengan bersemangat. Selain memiliki kharisma yang baik, pemimpin juga harus bisa menginspirasi bawahannya. Inspiratif mengambarkan pemimpin bergairah dalam mengkomunikasikan masa depan organisasi yang idealis. Pemimpin menggunakan komunikasi verbal atau penggunaan

simbol-simbol yang ditujukan untuk memacu semangat bawahan.

2. Bagi manajemen Basarnas Cilacap harus memperhatikan faktor komitmen organisasi, karena pada penelitian ini komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap. Hal ini berarti bahwa perlu meningkatkan komitmen pegawai pada manajemen Basarnas Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan guna meningkatkan kinerja pegawai Basarnas Cilacap maka untuk meningkatkan komitmen organisasi yang diterapkan manajemen yaitu dengan meyakinkan bahwa karyawan harus memiliki komitmen terhadap rasa emosional pada organisasi dan keyakinan dalam nilai-nilai. Selain itu karyawan juga harus menerapkan komitmen terhadap nilai yang dirasa dari bertahan pada organisasi tersebut bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut.
3. Bagi manajemen Basarnas Cilacap harus memperhatikan faktor komunikasi, karena komunikasi pada penelitian ini memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Basarnas Cilacap. Hal ini berarti bahwa perlu menjaga dan meningkatkan kemampuan yang baik pada manajemen Basarnas Cilacap. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan guna meningkatkan kinerja pegawai Basarnas Cilacap maka komunikasi yang diterapkan untuk

meningkatkan kinerja yaitu pegawai Basarnas Cilacap harus kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain. Selain itu meningkatkan intensitas komunikasi, karena intensitas komunikasi sangat diperlukan saat melaksanakan rapat evaluasi kerja dan ketika sedang ada kegiatan apel guna kelancaran dalam proses komunikasi dalam suatu organisasi.

5.3.2. Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis merupakan sebuah cerminan bagi setiap penelitian dimana implikasi teoritis memberikan gambaran mengenai rujukan-rujukan yang mempengaruhi dalam penelitian ini. Untuk lebih jelasnya implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu:

- a. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja

Menurut Sinaga (2023:10), megemukakan gaya kepemimpinan trasformasional merupakan gaya kepemimpinan yang mampu membawa organisasi untuk berubah dengan cepat, memiliki potensi yang luar biasa, bertahan dalam tekanan, serta inovasi di dalam organisasi. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sutoyo (2020), hasil penelitian membuktikan hubungan yang positif kepemimpinan transformasional untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat digunakan sebagai masukan atau referensi teori untuk memperkuat penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau mengembangkan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

b. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Yusuf & Syarif (2018), komitmen organisasional adalah salah satu topik yang selalu menjadi referensi baik bagi manajemen sebuah organisasi serta peneliti dengan minat khusus berfokus pada perilaku manusia. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogi (2020), Hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat digunakan sebagai masukan atau referensi teori untuk memperkuat penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau mengembangkan tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai.

c. Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja

Menurut (Ginting et al., 2019: 36) komunikasi ialah sesuatu proses pemberitahuan informasi yang dilaksanakan oleh seseorang kepada seseorang lainnya bisa dilakukan secara tatap muka atau bisa menggunakan media pendukung. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andriyani (2022), hasil

penelitian menunjukkan hubungan yang positif komunikasi meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian ini maka dapat digunakan sebagai masukan atau referensi teori untuk memperkuat penelitian selanjutnya yang akan meneliti atau mengembangkan tentang pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai.

