

BAB V

SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan penelitian tentang pengaruh *transformational leadership* dan pelatihan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening studi pada pegawai PMI Kabupaten Kebumen, dengan responden sejumlah 35 orang, maka diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *transformational leadership*, maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.
2. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan seperti pelatihan perencanaan program kerja, tanggap darurat bencana dan lainnya, maka semakin meningkat kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja diterima.

3. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik *transformational leadership*, maka semakin meningkat kinerjanya, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
4. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik pelatihan, maka semakin meningkat kinerjanya, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.
5. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja yang dirasakan pegawai seperti pegawai merasa puas dengan fasilitas di tempat kerja, merasa dihargai, mendapatkan kesempatan untuk mengembangkan potensi diri melalui program pelatihan, maka semakin meningkat kinerjanya, sehingga hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima.

6. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara *transformational leadership* terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji sobel, hipotesis keenam yang menyatakan bahwa *transformational leadership* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diterima.
7. Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Hal tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat berfungsi sebagai mediasi antara pelatihan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji sobel, hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa pelatihan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediasi diterima.

5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya terdiri dari tiga saja yaitu *transformational leadership*, pelatihan dan kepuasan kerja.
2. Adanya keterbatasan penelitian dalam proses pengumpulan data menggunakan kuesioner yaitu tidak bisa bertemu langsung dengan responden dalam satu waktu, sehingga memakan waktu yang cukup lama dalam proses pengumpulan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dalam mendampingi responden secara langsung untuk memberikan pemahaman dan pengarahan mengenai maksud dari isi pernyataan kuesioner.

5.3. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi secara praktis dan teoritis sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan implikasi praktis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. *Transformational leadership* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menandakan bahwa *transformational leadership* memainkan peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang mendukung dan inspiratif.

Transformational leadership memungkinkan pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mempertahankan pengaruh positif ini, perlu meningkatkan efektivitas kepemimpinan dengan memastikan arahan yang jelas dan dukungan yang sesuai bagi setiap pegawai. Langkah yang dapat dilakukan adalah mengadakan briefing mingguan untuk menyampaikan target kerja secara sistematis, diikuti dengan sesi diskusi agar pegawai dapat memahami peran mereka dengan lebih baik. Pemimpin juga bisa mengadakan pertemuan secara informal untuk mempererat hubungan sehingga lebih dekat dengan setiap pegawainya. Dengan perilaku ini, pemimpin dapat menjaga tingkat kepuasan kerja pegawai sekaligus memperkuat hubungan emosional dalam tim.

2. Pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, yang menandakan bahwa pelatihan tidak hanya meningkatkan keterampilan teknis tetapi juga memberikan rasa aman dan percaya diri kepada pegawai. Program pelatihan yang dirancang dengan baik menunjukkan bahwa organisasi menghargai kontribusi pegawai dan berkomitmen untuk pengembangan mereka. Pegawai yang mendapatkan pelatihan merasa lebih mampu menghadapi tantangan pekerjaan, yang nantinya meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Untuk mempertahankan pengaruh ini, organisasi dapat

meningkatkan efektivitas pelatihan yaitu pelatihan dengan menyederhanakan materi melalui simulasi, studi kasus, dan praktik langsung agar lebih mudah dipahami. Selain itu, fasilitas pendukung seperti ruang pelatihan yang nyaman, akses ke perangkat proyektor, serta modul pelatihan yang jelas harus dipastikan tersedia. Bukan hanya pelatihan *hardskill* saja tetapi pelatihan *softskill* juga dibutuhkan untuk melatih mental pegawai ketika menghadapi situasi darurat. Evaluasi kepuasan peserta melalui survei setelah pelatihan juga perlu dilakukan untuk menyesuaikan materi dan fasilitas dengan kebutuhan pegawai. Dengan langkah ini, pelatihan dapat lebih efektif, meningkatkan pemahaman, serta mendukung kepuasan kerja pegawai.

3. *Transformasional leadership* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa *transformational leadership* merupakan gaya kepemimpinan yang mampu memotivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin transformasional memberikan arahan yang jelas, sehingga pegawai terdorong untuk melampaui ekspektasi. Pengaruh positif ini terjadi karena pemimpin tidak hanya fokus pada pencapaian target tetapi juga pada pengembangan diri pegawai. Untuk mempertahankan pengaruh ini, perlu mengadakan pertemuan mingguan untuk menyampaikan visi organisasi secara jelas dan memotivasi pegawai. Pemimpin dapat melakukan

mentoring individu setiap bulan untuk memberikan bimbingan sesuai potensi pegawai serta memberikan apresiasi atas pencapaian mereka. Selain itu, pemimpin melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan operasional akan meningkatkan rasa memiliki dan kinerja mereka. Dengan langkah ini, pemimpin dapat lebih efektif dalam membangun tim yang produktif dan berorientasi pada hasil..

4. Pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa pelatihan adalah salah satu alat paling efektif dalam meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai. Pelatihan membantu pegawai mengembangkan pola pikir yang lebih adaptif, sehingga mereka lebih siap menghadapi perubahan dalam organisasi. Pegawai yang mendapatkan pelatihan akan memiliki kepercayaan diri yang lebih tinggi dan dapat bekerja dengan lebih efektif. Untuk mempertahankan pengaruh ini, organisasi perlu meningkatkan kualitas pelatihan dengan menggunakan metode belajar interaktif, seperti simulasi kerja, agar materi lebih mudah dipahami. Selain itu, organisasi perlu menyediakan fasilitas yang memadai. Untuk memastikan efektivitas pelatihan, evaluasi pasca pelatihan dapat dilakukan melalui diskusi dengan peserta. Dengan perbaikan ini, pegawai dapat lebih memahami materi dan menerapkannya dalam pekerjaan, sehingga kinerja mereka meningkat.

5. Kepuasan kerja terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang menandakan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu faktor kunci yang mendorong pegawai untuk memberikan performa terbaik. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi, dan menunjukkan komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Untuk mempertahankan pengaruh positif ini, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dengan menerapkan program "*Leader's Talk*" setiap bulan, di mana pemimpin berbagi visi, tantangan, dan apresiasi terhadap kinerja tim. Pemimpin juga dapat menerapkan sistem penghargaan, seperti penghargaan pegawai terbaik atau insentif berbasis pencapaian untuk meningkatkan semangat kerja. Selain itu, pemimpin dapat mengadakan forum diskusi terbuka sebelum mengambil keputusan penting agar pegawai merasa dilibatkan dalam proses pengambilan kebijakan. Dengan langkah ini, kepuasan kerja pegawai meningkat, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja mereka..
6. *Transformational leadership* terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, yang menandakan bahwa *transformational leadership* menciptakan kepuasan kerja yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas pegawai. Pemimpin transformasional memperhatikan kebutuhan pegawai, sehingga menciptakan rasa memiliki dan komitmen

terhadap organisasi. Untuk mempertahankan hal ini, Pemimpin dapat menerapkan briefing pagi untuk memberikan arahan, mengevaluasi progres, dan memastikan pegawai memahami prioritas kerja. Selain itu, penerapan sistem target bertahap dengan pemantauan berkala akan membantu pegawai mengatur ritme kerja secara lebih konsisten. Pemimpin juga dapat menerapkan *reward* sederhana, seperti apresiasi langsung atau penghargaan bulanan bagi pegawai dengan kinerja konsisten, dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja. Dengan langkah-langkah ini, pegawai lebih terdorong untuk menjaga produktivitas, memenuhi target kerja, serta menjalankan tugas sesuai standar organisasi..

7. Pelatihan terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, yang menandakan bahwa pelatihan yang efektif dapat menciptakan rasa puas di antara pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas mereka. Pelatihan memberikan pegawai keterampilan yang mereka butuhkan untuk bekerja dengan percaya diri dan efisien, serta meningkatkan rasa dihargai karena perhatian organisasi terhadap pengembangan mereka. Untuk mempertahankan pengaruh ini, organisasi dapat mengadakan pelatihan efisiensi kerja, seperti teknik penyusunan skala prioritas, simulasi tugas dengan batas waktu dapat diterapkan untuk melatih pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target dan organisasi juga perlu

memberikan panduan kerja yang jelas serta menyediakan sesi mentoring bagi pegawai yang mengalami kesulitan.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dirumuskan implikasi teoritis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik *transformational leadership* yang diterapkan dalam organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pegawai akan merasa lebih termotivasi dan bersemangat dalam bekerja ketika memiliki pemimpin yang mampu menginspirasi, memberikan dorongan positif, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung. Pemimpin transformasional berperan dalam membangun hubungan emosional dengan pegawai, misalnya dengan mendengarkan aspirasi, melakukan pendekatan dengan menjalin komunikasi secara informal, memberikan pelatihan untuk meningkatkan kapasitas, serta memberikan penghargaan atas kontribusi mereka dalam operasi kemanusiaan. Pendekatan ini tidak hanya meningkatkan moral kerja tetapi juga memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Rahardian (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan

transformatasional berkontribusi dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih positif dan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

2. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan organisasi, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai. Pelatihan yang diselenggarakan oleh PMI, terutama dalam meningkatkan keterampilan teknis seperti penanganan darurat bencana, membantu pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka dengan lebih efektif. Dengan peningkatan keterampilan ini, pegawai merasa lebih percaya diri dan termotivasi dalam bekerja, yang pada akhirnya berdampak pada kepuasan kerja mereka. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Purwanto (2023), yang menyatakan bahwa pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kompetensi serta kepuasan kerja pegawai dalam organisasi.
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik penerapan kepemimpinan transformatasional dalam organisasi, semakin tinggi kinerja pegawai. Pemimpin transformatasional yang efektif adalah mereka yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberdayakan tim dengan visi yang jelas serta memberikan contoh nyata. Selain itu,

mendukung pengembangan pegawai melalui pelatihan dan apresiasi. Misalnya, pemimpin yang terlibat langsung dalam kegiatan lapangan, memberikan pelatihan manajemen krisis, serta mendelegasikan tanggung jawab dengan baik dapat mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan berdedikasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Susanti (2020), yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui motivasi dan pemberdayaan.

4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan oleh organisasi, semakin meningkat kinerja pegawai. Pelatihan yang efektif membantu pegawai mengembangkan keterampilan, meningkatkan kepercayaan diri, dan bekerja lebih efisien dalam menjalankan tugasnya. Selain itu, dengan adanya pelatihan, pegawai lebih siap menghadapi tantangan di lapangan dan mampu memberikan pelayanan yang lebih baik. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dihan (2018), yang menyatakan bahwa pelatihan yang terarah dapat meningkatkan kompetensi dan produktivitas pegawai dalam organisasi.
5. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai PMI Kabupaten Kebumen.

Semakin tinggi kepuasan kerja, seperti fasilitas yang memadai, apresiasi, dan kesempatan pengembangan diri, semakin baik pula kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, kompensasi layak, serta kepemimpinan suportif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Misalnya, fasilitas kesehatan bagi relawan dan pelatihan tanggap darurat membantu pegawai bekerja lebih efektif. Kebijakan fleksibel, seperti sistem rotasi tenaga medis, juga mengurangi stres kerja, sehingga kinerja semakin optimal. Temuan ini sesuai dengan penelitian Prasetyo (2019).

6. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *transformational leadership* berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya semakin baik *transformational leadership* maka berdampak baik pula pada kinerja pegawai melalui dorongan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Transformational leadership mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif dengan memberikan motivasi, inspirasi, dan dukungan kepada pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan puas dengan pekerjaannya, mereka akan lebih bersemangat dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berperan sebagai jembatan yang menghubungkan kepemimpinan transformasional dengan peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian Sinabari (2021), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja dapat

memperkuat dampak kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai.

7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, artinya semakin baik pelatihan yang dilaksanakan maka berdampak baik pula pada kinerja pegawai melalui dorongan kepuasan kerja sebagai pemediasi. Pelatihan yang efektif tidak hanya meningkatkan keterampilan pegawai, tetapi juga memberikan rasa percaya diri dan kepuasan dalam bekerja. Ketika pegawai merasa bahwa organisasi memberikan kesempatan untuk berkembang, mereka akan lebih termotivasi dan berkomitmen dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja yang meningkat ini kemudian berdampak positif pada kinerja pegawai, karena mereka bekerja dengan lebih optimal dan produktif. Temuan ini sejalan dengan penelitian Aritonan (2024), yang menegaskan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai penghubung antara pelatihan dan peningkatan kinerja pegawai.