

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan pembahasan teori, hasil penelitian, dan pengujian analisis regresi linier berganda yang dilakukan mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Direktorat Jaminan Sosial UPPKH Kota Bekasi dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gambaran mengenai gaya kepemimpinan transformasional pegawai dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari *idealized Influence* (pengaruh ideal), *inspirational motivation*, *intellectual stimulation* (stimulasi intelektual) dan *individualized concideration or individualized attention* (pertimbangan individu). Dimensi *individualized concideration or individualized attention* (pertimbangan individu) merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi sementara yang memiliki penilaian paling rendah dalam gaya kepemimpinan transformasional adalah *inspirational motivation*. Sehingga dapat dikatakan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan sudah **cukup efektif**.
2. Gambaran mengenai motivasi kerja dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kebutuhan fisiologis, keselamatan dan kesehatan kerja (K3), kebutuhan rasa memiliki pada pekerjaan dan pada organisasi, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimensi kebutuhan harga diri merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi dalam motivasi kerja, dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi kebutuhan fisiologis dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dalam organisasi tersebut sudah **tinggi**.
3. Gambaran mengenai kinerja pegawai dapat dilihat dari dimensi-dimensinya yang terdiri dari kejujuran, loyalitas, keaktifan, kedisiplinan, kerjasama dan ketepatan. Dimensi kejujuran merupakan dimensi yang memiliki penilaian yang paling tinggi dalam kinerja pegawai, sementara dimensi yang memperoleh skor terendah terdapat pada dimensi loyalitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa, kinerja di dalam organisasi tersebut sudah **tinggi**.

4. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan **rendah**. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pemimpin terhadap bawahan, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.
5. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dapat dikatakan **sedang**. Semakin baik motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai, maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.
6. Berdasarkan hasil penelitian menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja mempunyai pengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai dalam organisasi tersebut dapat dikatakan **sedang**. Semakin baik gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pemimpin dan pegawai, maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka penulis menyarankan beberapa hal mengenai gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada pegawai dapat ditingkatkan pada aspek *inspirational motivation*, karena mendapatkan nilai terendah dari dimensi lain sebesar **70,3%**. Hal ini menunjukkan bahwa **sebagian besar** responden memberikan penilaian terendah pada dimensi tersebut. Bass (1997) menyatakan bahwa pemimpin yang memiliki motivasi inspirasional akan menunjukkan perilaku membangkitkan gairah bawahan untuk mencapai prestasi terbaik dalam performansi dan dalam pengembangan dirinya, menginspirasi bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan untuk mencapai masa depan yang lebih baik, membimbing bawahan mencapai sasaran melalui usaha, pengembangan diri, dan unjuk kerja maksimal, menginspirasi bawahan untuk mengerahkan potensinya secara total, dan mendorong bawahan untuk bekerja lebih dari biasanya.

2. Motivasi kerja pegawai dapat ditingkatkan pada aspek kebutuhan fisiologis dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3), karena masing-masing mendapatkan nilai terendah dari dimensi lain sebesar **65%**. Hal ini menunjukkan bahwa **sebagian besar** responden memberikan penilaian terendah pada dimensi tersebut. Mubarak & Chayatin (2008) kebutuhan fisiologis ini memiliki prioritas tertinggi dalam hierarki Maslow Umumnya seseorang yang memiliki beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi akan lebih dulu memenuhi kebutuhan fisiologisnya dibandingkan kebutuhan yang lain. Kebutuhan fisiologis merupakan hal yang multak dipenuhi manusia untuk bertahan hidup. Motivasi kerja pegawai juga dapat ditingkatkan pada aspek keselamatan dan kesehatan kerja (K3). Mangkuprawira (2009:75) menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3), merupakan suatu upaya untuk menekan atau mengurangi risiko kecelakaan dan penyakit akibat kerja yang pada hakikatnya tidak dapat dipisahkan antara keselamatan dan kesehatan.
3. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan pada aspek loyalitas, karena mendapatkan nilai terendah dari dimensi lain sebesar **82,5%**. Hal ini menunjukkan bahwa **hampir seluruhnya** responden memberikan penilaian terendah pada dimensi tersebut. Ardana, dkk. (2012: 137), mengatakan bahwa bila pegawai mempunyai loyalitas tinggi maka secara kesinambungan kinerja karyawan dapat lebih terjamin atau meningkat dari waktu ke waktu.
4. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar **37,5%**, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan **rendah**. Dengan demikian penulis menyarankan agar pemimpin dapat meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional dalam organisasi kepada bawahan. B. A. Setiawan & Muhith (2013) yang menyatakan bahwa, gaya kepemimpinan transformasional merupakan sebuah proses dimana gaya dari pemimpin dan pengikut akan saling memotivasi spirit dalam organisasi. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional dapat memberikan pekerjaan yang lebih jelas antara pegawai atau bawahan dari seorang pemimpin untuk tidak terjadi kesalahan dalam bekerja. Pendekatan pemimpin dan bawahan sangat dibutuhkan

dalam organisasi, hal ini karena pegawai akan merasa dihargai seorang pemimpin dalam melaksanakan pekerjaan atau diberikan kepercayaan dalam pekerjaan yang diemban.

5. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar **48,2%**, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan **sedang**. Dengan demikian penulis menyarankan agar organisasi dapat terus meningkatkan dan mengembangkan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai. Motivasi hanyalah satu faktor di antara banyak hal yang berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang di tentukan. Motivasi merupakan faktor yang sangat mendasar terhadap keberhasilan dalam kinerja pegawai. Tanpa adanya motivasi pegawai kinerja yang diberikan dapat dikatakan kurang baik, Richard & Hons, (2014).
6. Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar **55,7%**, hal ini menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai dapat dikatakan **sedang**. Dengan demikian penulis menyarankan agar organisasi dapat meningkatkan kembali kinerja pegawai. Fungsi kepemimpinan yang paling penting adalah memberikan motivasi kepada bawahannya, kepemimpinan transformasional diyakini memiliki pengaruh terhadap perusahaan dalam bentuk non keuangan seperti kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemimpin Transformasional memotivasi pengikutnya untuk melakukan sesuatu (kinerja) diluar dugaan (beyond normal expectation) melalui transformasi pemikiran dan sikap mereka untuk mencapai kinerja diluar dugaan tersebut, pemimpin transformasional menunjukkan berbagai perilaku berikut : pengaruh idealisme, motivasi insporasional, stimulasi intelektual dan konsiderasi individual, Simanjuntak & Calam, (2012). Dalam penelitian ini penulis menyadari adanya kesalahan dalam menentukan skala di dalam operasional variabel yang seharusnya menggunakan skala ordinal . Penulis menyarankan agar

dalam peneliti selanjutnya menggunakan skala ordinal di dalam operasional variabel.

Achmad Rivai, 2017

***PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ASN
DIREKTORAT JAMINAN SOSIAL UPPKH KOTA BEKASI***

Universitas Pendidikan Indonesia | repository.upi.edu | perpustakaan.upi.edu