

BAB V

SIMPULAN, IMPLIKASI MANAJERIAL DAN SARAN

V.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh simpulan sebagai berikut :

- a. Tinggi rendahnya iklim etika berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.654, atau variasi naik turunnya iklim etika mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 42.77% ($0.654^2 \times 100$), sedangkan sisanya 57.23% dipengaruhi faktor lain.
- b. Tinggi rendahnya komitmen berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.300, atau variasi naik turunnya komitmen mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 9% ($0.300^2 \times 100$), sedangkan sisanya 91% dipengaruhi faktor lain.
- c. Tinggi rendahnya iklim etika berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0.453, atau variasi naik turunnya iklim etika mampu dijelaskan oleh komitmen sebesar 20.52% ($0.453^2 \times 100$), sedangkan sisanya 79.48% dipengaruhi faktor lain.
- d. Tinggi rendahnya kinerja berpengaruh terhadap gaya kepemimpinan sebesar 0.337, atau variasi naik turunnya kinerja mampu dijelaskan oleh gaya kepemimpinan sebesar 11.36% ($0.337^2 \times 100$), sedangkan sisanya 88.64% dipengaruhi faktor lain.
- e. Tinggi rendahnya kinerja berpengaruh terhadap iklim etika, namun hubungan ini terbukti tidak signifikan sehingga tidak diinterpretasi lebih lanjut.
- f. Tinggi rendahnya kinerja berpengaruh terhadap komitmen sebesar 0.512, atau variasi naik turunnya kinerja mampu dijelaskan oleh komitmen sebesar 26.21% ($0.512^2 \times 100$), sedangkan sisanya 73.78% dipengaruhi faktor lain.

V.2. Implikasi Manajerial

Beberapa implikasi manajerial dari temuan penelitian ini antara lain :

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif pada iklim etika, komitmen dan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan besarnya peran pimpinan dalam meningkatkan iklim etika, komitmen dan kinerja pegawai di Bawaslu. Dengan demikian, pemimpin harus menyadari dampak perilaku mereka atau gaya kepemimpinan yang dipersepsikan oleh pegawai memiliki efek iklim etika, komitmen pegawai mereka ke tempat kerja, dan bahwa keberhasilan kinerja juga tergantung bagaimana pimpinan bertindak dan bersikap. Oleh karena itu, untuk meningkatkan efektivitas iklim etika, komitmen dan kinerja, para pemimpin dapat mempertimbangkan perubahan gaya kepemimpinan berdasarkan situasi yang ada.
2. Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap komitmen. Dalam penelitian ini, kepemimpinan direktif/otoriter masih cukup dominan di mana supervisor terus mengarahkan dan rencana kerja bagi pegawai, dan aturan-aturan kaku dan kebijakan ditegakkan dan hal ini efektif dalam meningkatkan iklim etika, komitmen dan kinerja pegawai. Meski demikian, perlu dilakukan penyesuaian dengan mengedepankan gaya moralitas dan kepemimpinan suportif; di mana efisiensi dan ketaatan aturan dihargai, pimpinan dapat mengadopsi pendekatan yang lebih lembut melalui kebaikan hati.
3. Iklim etika memiliki pengaruh positif terhadap komitmen. Dengan demikian, upaya meningkatkan komitmen dapat dilakukan dengan mengedepankan iklim etika terutama pada kepatuhan pada aturan untuk menjamin kesesuaian perilaku kerja dengan aturan yang sudah dibuat.
4. Komitmen memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan merupakan faktor dominan yang mempengaruhi kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan dan iklim etika. Dengan demikian, upaya untuk meningkatkan kinerja dapat diprioritaskan pada peningkatan komitmen, terutama komitmen normative

5. Dalam rangka meningkatkan komitmen ini, perlu diprioritaskan pada program karir jangka panjang, kemudian peningkatan hubungan emosional melalui serangkaian pelatihan dan kebanggaan pada organisasi.

V.3. Saran

Memperhatikan hasil penelitian dan beberapa keterbatasan, maka beberapa saran terkait yang sudah dijelaskan pada bagian terdahulu antara lain :

1. Dalam upaya untuk meningkatkan generalisasi hasil disarankan penelitian mendatang untuk melakukan penelitian di beberapa Kementerian / Badan.
2. Riset mendatang perlu mempertimbangkan penggunaan teknik analisa yang menjelaskan kontribusi pada tingkat indikator melalui teknik Structural Equation Modeling (SEM) sehingga diketahui mana indikator yang dominan sebagai pembentuk konstruk / variabel laten.
3. Perhatian terhadap lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif lebih di tingkatkan, terutama penataan ruang yang yang yang baik dan nyaman
4. Kondisi lingkungan kerja perlu ditingkatkan agar lebih nyaman dan kondusif sehingga pegawai mampu merasakan suasana kerja yang santai dan berdampak positif, sehingga tercipta iklim kerja / organisasi yang diharapkan.
5. Perlu dilakukan peningkatan SDM pegawai di Badan Pengawas Pemilu berupa pendidikan dan pelatihan, Workshop dan Lokakarya secara berkala dan merata.