

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan kepada uraian analisis statistik dan pembahasan yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya maka diajukan beberapa kesimpulan penting yang merupakan jawaban dari permasalahan yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali.
3. *Perceived organizational support* (POS) berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi pada UPT Puskesmas IV Koto Kinali.

1.2 Implikasi Penelitian

Berdasarkan kesimpulan hasil pengujian hipotesis terdapat beberapa implikasi yaitu:

1. Hasil penelitian gaya kepemimpinan transformasional. Hasil penelitian ini telah membuktikan secara empiris bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional merupakan variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi pegawai pada pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Dari hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan transformasional dengan kriteria sangat kondusif, Hal ini dapat diartikan bahwa secara keseluruhan gaya kepemimpinan transformasional pemimpin UPT Puskesmas IV Koto Kinali termasuk dalam kategori sangat baik, namun di masa yang akan datang

pemimpin UPT Puskesmas IV Koto Kinali hendaknya lebih mampu meningkatkan gaya kepemimpinan transformasional, untuk lebih memperhatikan gaya kepemimpinan transformasional dengan memberikan dorongan dan arahan kepada pegawai agar pegawai merasa lebih diperhatikan dan dihargai, dengan demikian setiap pegawai akan lebih bekerja sama pada tujuan organisasi dan tidak sekadar bekerja untuk tujuan pribadi. Untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis dan nyaman bagi semua pegawai, sehingga pegawai merasa nyaman dan keterikatan secara emosional dan meningkatkan kesetiaan pegawai kepada organisasi.

2. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa motivasi kerja pada pegawai Puskesmas IV Koto Kinali tergolong dalam kategori rendah, upaya meningkatkan motivasi kerja bagi pegawai Puskesmas sebagaimana yang dijelaskan diatas dapat dilakukan dengan cara organisasi memberikan penghargaan terhadap pegawai atas prestasi yang telah diraih, Pemberian penghargaan dapat dimulai dengan memberikan pujian secara langsung terhadap pegawai yang berprestasi, memberikan *feedback* atas kontribusi pegawai selama bekerja juga memberikan *reward*, sehingga pegawai lain akan ikut termotivasi.
3. *Perceived organizational support* (POS) yang dirasakan karyawan UPT Puskesmas Kinali masih tergolong rendah oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan agar kepedulian dan menghargai atas kontribusi yang telah pegawai upayakan, dan organisasi harus selalu mementingkan tentang kesejahteraan bagi semua pegawai UPT Puskesmas IV Koto Kinali. Upaya

yang dapat dilakukan seperti yang sudah dijelaskan yaitu dengan memberikan asuransi baik bagi pegawai itu sendiri dan bagi keluarga pegawai, meningkatkan penghargaan atas prestasi yang telah pegawai berikan, dan organisasi harus peduli terhadap karir pegawai seperti promosi dan meningkatkan hubungan yang baik antara sesama rekan kerja.

1.3 Saran

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki sejumlah kelemahan yang disebabkan adanya keterbatasan yang peneliti miliki selama proses penelitian ini berlangsung. Beberapa keterbatasan dan saran dalam penelitian tersebut, antara lain:

1. Penelitian ini hanya membatasi penggunaan variabel berupa gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan *perceived organizational support* (POS) terhadap komitmen organisasi, dengan demikian disarankan untuk peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.
2. Jarak lokasi penelitian cukup jauh sehingga memerlukan hari untuk melakukan penelitian dan menemukan responden juga memiliki waktu yang terbatas.
3. Sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus bagi peneliti selanjutnya dapat menggunakan jenis sampel yang lain seperti : simple random sampling, purposive sampling dan lain-lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Amabel , B. A., & Paryontri, R. A. (2023). Perceived Organizational Support (POS) With Home Industry Employee Organizational Commitmen. *Jurnal Ilmiah Psikologi*, 11, 2.
- Ancok, D. (2012). *Psikologi Kepemimpinan Dan Inovasi*. Yogyakarta: Erlangga.
- Apriliana, S., Paramita, W., & Handaru, A. W. (2021). Pengaruh Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Bisnis, Manajemen, dan Keuangan*, 2, 3.
- Astuti, R. J., & Salimah, T. Q. (2024). Pengaruh Stres Kerja, Kecerdasan Emosional, Self-Efficacy dan Perceived Organizational Support Terhadap Komitmen Organisasi. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 3, 4.
- Bandur, A., & Budiastuti, D. (2018). *Validitas dan Reabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Baru, E., Musa, C. I., Dipoaatmodjo, T. S., Musa, I. M., & Haeruddin, M. I. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan PT. VALE TBK di Sorowako. *Jurnal Ilmu Manajemen, Bisnis, dan Ekonomi*, 1, 2.
- Bogar, J. D., Saerang, D. P., & Tawas, H. N. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior(Studi Pada Pegawai Kantor Sekretariat Dewan Kabupaten Siau Tagulandang Baro. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen Bisnis dan Akuntansi*, 6, 1.
- Darmawan , D., & Mardikaningsih, R. (2021). Studi Tentang Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan Dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Simki Economic*, 4, 1.
- Dharma, S. (2022). *Analisis Statistik Terapan Dalam Penelitian Sosial Dengan Stata* (Cetakan 1 ed.). Bogor: In Media.
- Fadhilah, Y., & Adiwati, M. R. (2022). Kpeuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Journal Of Management and Bussines (JOMB)*, 2, 1134-1146.
- Hasibuan, M. S. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi ed.). Jakarta: Bumi Aksara.
- Humala, R. (2014). Kepemimpinan Transformasional Dengan Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Ilmiah Psikologi Terapan*, 2, 2.

- Idrus, A. (2022). *KOMITMEN (Kajian Empiris Kesungguhan, Kesepakatan, Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Dosen)* (Cetakan Pertama, April ed.). Tasikmalaya: Tim Kreatif PRCI.
- Junaidi, A., & Suhermin. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi*, 12, 2.
- Kasmir. (2022). *Pengantar METODOLOGI PENELITIAN UNTUK ILMU MANAJEMEN, AKUNTANSI, DAN BISNIS*. RAJAWALI PERS PT RajaGrafindo Persada.
- Lestari, R., & Ilyas, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dinas Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Bogor. *Jurnal Riset Mahasiswa Dewantara*, 1, 2.
- Lubis, J., & Jaya, I. (2019). *Komitmen Membangun Pendidikan*. CV. Widya Puspita.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Ma`rufi, A. R., & Anam, C. (2019). Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi. *jurnal prosiding seminar nasional magister psikologi universitas ahmad dahlan*.
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Ningrum, H. F., Nasution, F., Purboyo, Sartika, D., Suriadi, Yuliana, R., . . . Sugianingrat, I. P. (2020). *Pengantar Ilmu Manajemen (Sebuah Pendekatan Konseptual)*. CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Nurrahmi, A., Hairudinor, & Utomo, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.Bank Pembangunan Daerah Kalsel Cabang Rantau). *Jurnal Bisnis Pembangunan*, 9, 1.
- Oupen, S. M., Agung, A. A., & Yuadana, I. M. (2020). Kontribusi Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Dsiplin Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Guru SD. *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 11, 1.
- Pratiwi, A. R., & Muzakki. (2021). Perceived Oorganizational Support Terhadap Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 22, 1.

- Pritanadhira, A. (2019). Karakteristik Psikometris Skala Komitmen Organisasi Allen & Meyer pada Pegawai Negeri Sipil RSUP Dr. Soeradji Tirtonegoro. *Indonesian Journal Of Islamic Psychology*, 1, 1.
- Rhoades, L., & Eisenberger, R. (2002). *Perceived Organizational Support: A Review Of The Literature*. *Journal Of Applied Psychology*.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2008). *Perilaku Organisasi* (Buku 2. Edisi ke-12 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (Edisi 13 ed.). Jakarta: Salemba Empat.
- Rumangkit, S., & Haholongan, J. (2019). Person Organizational Fit, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal Technobiz*, 3, 4.
- Savitri, C., Faddila, P. S., Irmawartini, Iswari, H. R., Anam, C., Syah, S., . . . Siregar, M. T. (2021). *STATISTIK MULTIVARIAT DALAM RISET* (Cetakan Pertama ed.). WADINA BHAKTI PERSADA BANDUNG.
- Siagian, S. P. (2006). *Teori Dan Kepemimpinan*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Manado. *Jurnal EMBA*, 8, 1.
- Siwi, G. A., Tewal, B., & Trang, I. (2020). pengaruh organisasi, komunikasi organisasi dan motivasi kerja terhadap komitmen organisasi pegawai badan pendapatan daerah kota manado. *jurnal EMBA*, 8, 1.
- Suadnyani, D. M., & Netra, I. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7, 4.
- Subyanto, D., & Utami, R. A. (2021). Pengaruh Dukungan Organisasi, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*, 4, 02.
- Suhardi, M. (2012). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Keterlibatan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Inovasi Menengah*, 1, 4.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori Motivasi Kerja*. penerbit CV.EUREKA MEDIA AKSARA.

- Suratno, & Fauzan, M. (2023). The Effect Work Motivation, Self-Efficacy, and Work Ethic On Organizational Commitment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 4, 4.
- Triyani, P. A., & Hatta, M. I. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasi Pada Guru. *Jurnal Psychologi Science*, 2.
- Tumiwa, R. A., Ajabar, Abbas, D. S., Mandey, N. H., Saputra, N., Marentek, M. R., . . . Anita, T. L. (Cetakan Pertama 2021). *REINVENTING HUMAN RESOURCES MANAGEMENT Creativity, Innovation, and Dynamics*.
- Utarayana, I. G., & Adnyani, I. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional. *E-Jurnal Manajemen*, 9, 1.
- Wahyudi, & Salam, R. (2020). *Komitmen Organisasi*. Cetakan Pertama.
- Wahyuni, M. (2020). *Statistik Deskriptif Untuk Penelitian Olah Data Manual dan SPSS versi 25*. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani.
- Warlizasusi, J., & Ifnaldi. (2019). *Kepemimpinan Transformatif Perguruan Tinggi*. Penerbit Buku Literasiologi.
- Widyanti, R., Basuki, & Ratnasari, S. L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasional. *Jurnal DIMENSI*, 10, 2.
- Widyastuti, E., & Manara, M. U. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Iklim Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi. *Journal Psikologi Tabularasa*, 9.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *KOMITMEN ORGANISASI Definisi, Dipengaruhi dan Mempengaruhi* (Cetakan Pertama ed.). Makasar: PENERBIT NAS MEDIA PUSTAKA