

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Leader-Member Exchange Terhadap Sinisme Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai” (studi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III). Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

1. Kepemimpinan transformational berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi.
2. Leader member exchange (lmx) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi.
3. Sinisme organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

#### **5.2 Implikasi Penelitian**

##### **I. Implikasi Teoritis**

Berdasarkan penelitian dan telah diuji melalui analisis Structural Equation Model Smart PLS maka hasil penelitian ini dapat memperkuat konsep teoritis variabel-variabel yang mempengaruhi Kinerja Pegawai, sebagai berikut :

- a. Kepemimpinan Transformasional dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi. Hasil Penelitian ini

mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mega ( 2015 ), Wu et al (2007) dan Bommer et al (2005).

- b. Leader Member Exchange (LMX) dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap sinisme organisasi. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya Hayrullah Cetin dan Kerem Kaptangil (2016) dan James Weston (2017) dan Ali Bayram et al (32016).
- c. Sinisme Organisasi dinyatakan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil Penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya Muhammad Rehan et al (2017), Johnson et al (2013) dan Nafei (2015).

## II. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai pedoman serta masukan khususnya bagi Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III dalam rangka meningkatkan Kinerja Pegawai.

1. Bahwa untuk menurunkan sinisme pegawai disarankan bagi pemimpin atau pengambil kebijakan/keputusan untuk terus meningkatkan kepemimpinan transformasional, yaitu kepemimpinan yang mempunyai peran sentral dan strategis dalam membawa organisasi mencapai tujuannya.
2. Bahwa untuk menurunkan sinisme pegawai disarankan bagi pemimpin atau pengambil kebijakan/keputusan untuk terus meningkatkan Leader Member Exchange (LMX), yaitu sejauh mana pemimpin dan bawahan

- bisa saling tukar sumber daya dan dukungan, memberlakukan bawahan berbeda dengan kualitas pertukaran sosial antara pemimpin dan bawahan
3. Untuk meningkatkan kinerja pegawai disarankan kepada organisasi untuk menurunkan tingkat sinisme pegawai terhadap organisasi dengan meningkatkan hubungan yang baik antara atasan dan bawahan.

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada literatur penelitian dan kepustakaan pada penelitian-penelitian yang akan datang, khususnya studi yang berkaitan dengan pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Leader-Member Exchange (LMX) Terhadap Sinisme Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mencoba untuk mengkonfirmasi hasil-hasil penelitian terdahulu dan memberikan pemahaman baru, dimana secara teoritis hasil penelitian ini masih konsisten dan sejalan dengan beberapa penelitian terdahulu seperti yang telah dijelaskan sebelumnya.

### **5.3 Keterbatasan dan Saran Penelitian**

Sebagaimana kebanyakan penelitian lainnya, penelitian ini juga tidak terlepas dari keterbatasan diantaranya :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III tidak berlaku pada instansi yang lain.
2. Penelitian ini hanya menganalisis “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Leader-Member Exchange Terhadap Sinisme Organisasi Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai”. Variabel lain yang secara konsep teori mempengaruhi kinerja pegawai tidak dipertimbangkan.

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional III, adapun saran-saran yang ingin penulis berikan sebagai tindak lanjut untuk hasil penelitian yang diambil dari indikator-indikator setiap variabel adalah sebagai berikut :

1. Peneliti yang akan datang agar dapat mempertimbangkan variabel - variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti motivasi, disiplin kerja dan lain - lain.
2. Peneliti lain dapat mereplikasi model penelitian ini dan menguji model tersebut pada Satuan Kerja lainnya.
3. Dari hasil analisis TCR kepemimpinan transformational termasuk pada katagori kurang baik, dengan TCR 60,88%, maka pemimpin harus tetap bertindak dan memiliki aturan yang kuat dan tegas untuk para pegawai sehingga pegawai tetap disiplin, dan sebaiknya pemimpin melakukan monitoring, evaluasi dan briefing di pagi hari sebelum memulai pekerjaan agar pegawai lebih terarah dan mengerjakan tugas sesuai bidangnya
4. Dari hasil analisis TCR leader member exchange termasuk pada katagori kurang baik dengan TCR 60,30% Hasil ini menunjukkan bahwa dengan meningkatnya hubungan atasan dan bawahan akan mempengaruhi kinerja pegawai.
5. Dari hasil analisis TCR Sinisme Organisasi termasuk pada katagori rendah dengan TCR 56,04%. Memiliki sikap sinisme organisasi berpengaruh dalam menurunkan kinerja pegawai. Dengan demikaian,

kepada pimpinan agar segera tanggap dalam memberdayakan karyawan agar dapat meningkatkan kinerja, guna memberikan suatu kinerja yang maksimal untuk organisasi agar komitmen karyawan tidak menurun. Selain itu, apa yang diharapkan organisasi akan terwujud, yang dapat teroptimalkan melalui kinerja pegawai.

6. Dari hasil TCR Kinerja Pegawai termasuk pada kategori sedang dengan TCR 66,24%. Maka pemimpin harus lebih tegas dan jelas dalam memberikan arahan dan mendelegasikan pekerjaan kepada bawahan agar pekerjaan bisa dilakukan bawahan tepat waktu dan mendapat kan hasil yang maksimal. .