

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan pengaruh antara kepemimpinan etis terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan *goal congruence* dan *psychological capital* sebagai mediasi. Diharapkan pengujian ini dapat meningkatkan efektivitas kinerja pegawai yang berpengaruh pada kinerja PDAM Tirta Moedal Kota Semarang secara keseluruhan.

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan didapati bahwa :

1. **Menolak Ha1**, variabel *goal congruence* tidak memediasi pengaruh hubungan kepemimpinan etis terhadap kinerja individual. Hasil yang didapat dalam penelitian ini menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara *goal congruence* dengan kinerja individual, dimana aspek yang diteliti adalah aspek pemimpin sebagai model dan interaksi antara pemimpin dengan bawahan. Belum ditelitinya aspek lingkungan dalam penjelasan hubungan *goal congruence* dengan kinerja individual mungkin menjadi penyebab ditolakannya hipotesis. Karena ketiga aspek ini (pemimpin sebagai model, interaksi antar manusia, dan lingkungan) memiliki hubungan yang saling mempengaruhi.
2. Menerima Ha2, variabel *psychological capital* memediasi pengaruh kepemimpinan etis terhadap kinerja individual. Hasil ini mengindikasikan bahwa

peran pemimpin etis dalam memberikan pengaruh dan motivasi pada bawahannya menumbuhkan keadaan psikologi positif seorang pegawai yang membangun motivasi internal untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sehingga perilaku ini dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Hasil pengujian hipotesis kedua ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan (Bouckenooghe, dkk., 2015).

5.2. Keterbatasan dan Saran

5.2.1. Keterbatasan

Penelitian ini memiliki keterbatasan dalam pengembangan hipotesis satu yang menggunakan dua aspek pembelajaran sosial dalam menjelaskan hubungan kepemimpinan etis dengan kinerja individual dimana *goal congruence* menjadi mediatornya. Belum ditelitinya aspek lingkungan yang memiliki hubungan saling berkaitan dengan pemimpin sebagai model dan interaksi mungkin membuat hipotesis satu penelitian ini ditolak. Oleh karena itu untuk penelitian yang akan datang dapat berupaya untuk meneliti aspek lingkungan (seperti: budaya organisasi, lingkungan tempat kerja dan peraturan dalam organisasi) yang belum diteliti dalam menganalisis hubungan kepemimpinan etis dengan kinerja individual lewat *goal congruence*. Aspek lingkungan ini dapat digabungkan bersama dengan aspek *goal congruence* untuk dapat mengetahui hubungan kepemimpinan etis dengan kinerja individual pegawai.

5.2.2. Saran

Saran dari penelitian ini ditujukan untuk pimpinan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang untuk dapat *me-manage* pegawai PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan karakteristik kepemimpinan etis. Berdasarkan hasil pengujian pada variabel kepemimpinan etis, item pernyataan nomor 8, 1, dan 4 berada pada peringkat tiga terbawah. Oleh karena itu pemimpin PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dapat meningkatkan karakteristik kepemimpinan etis seperti melakukan pembahasan mengenai nilai-nilai atau etika bisnis dengan pegawai, menjalankan kehidupan pribadi dengan cara yang etis, dan mendengarkan apa yang dikatakan bawahan. Selain itu pemimpin juga harus selalu memotivasi pegawai dalam melakukan tugas dan perannya, sehingga hal ini akan mempengaruhi motivasi internal pegawai yang akan berpengaruh pada peningkatan kinerja individual pegawai. Motivasi yang harus diberikan meliputi kepercayaan diri untuk dapat berhubungan dengan orang di luar perusahaan, optimis untuk dapat menyelesaikan masalah yang dihadapi, bersemangat dalam mencapai tujuan organisasi, energik untuk menyelesaikan target pekerjaan, dan supaya dapat mengelola kesulitan dengan berbagai cara di tempat kerja.

Kedua ditujukan kepada pihak Pemerintah Kota Semarang dan PDAM Tirta Modal dalam pemilihan calon pemimpin dengan memasukkan unsur karakteristik kepemimpinan etis dalam *fit* dan *proper test* yang dilakukan untuk menetapkan pimpinan baru. Karakteristik kepemimpinan etis ini jika

dapat diterapkan dengan baik oleh pemimpin didukung dengan adanya penyalarsan tujuan pegawai dengan organisasi dan keadaan psikologi positif dari *psychological capital* maka dapat meningkatkan kinerja individual pegawai PDAM sehingga akan tercapai tujuan organisasi baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek.

