

BAB V

KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN REKOMENDASI

5.1. Kesimpulan

1. Tingkat kepemimpinan serinf disebut dengan berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*), kepercayaan (*trust*) dan kekuasaan (*power*) OPD di lingkungan Kabupaten Tanjung Jabung Barat berada pada kategori baik, skor tertinggi dicapai oleh variabel berbagi pengetahuan (*knowledge sharing*) dengan indikator ide/gagasan dan kepercayaan (*trust*) dengan indicator kesadaran akan team. Tingkat kepuasan kerja pegawai di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah kabupaten Tanjung Jabung Barat berada pada kategori tinggi, skor perolehan tertinggi dicapai pada dimensi atasan, skor tertinggi dicapai pada indicator hubungan social. Tingkat komitmen organisasi individu atau pegawai di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat tinggi, skor tertinggi dicapai pada dimensi komitmen normatif, skor tertinggi pada indicator memiliki rasa bertanggung jawab terhadap organisasi. Tingkat kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat masuk kategori tinggi, dengan skor tertinggi ada pada dimensi empati dengan indiaktor tertinggi memahami kebutuhan para pelanggan.
2. Kepemimpinan triad memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
3. Kepemimpinan triad memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
4. Kepemimpinan triad memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
5. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

6. Komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
8. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kepemimpinan triad terhadap kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.
9. Komitmen organisasi mampu memediasi antara kepemimpinan triad terhadap kinerja layanan di masing-masing OPD di lingkungan pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat.

5.2. Implikasi Penelitian

Berdasarkan uraian teori yang dikemukakan, hasil penelitian dan kesimpulan, maka penulis dapat memberikan implikasi sebagai berikut :

1. Peningkatan Kolaborasi dan Komunikasi memiliki implikasi dimana *Triad Leadership* melibatkan berbagi pengetahuan, hal ini dapat merangsang kolaborasi dan komunikasi yang lebih baik di antara anggota tim. Hal ini dapat menciptakan lingkungan di mana informasi dan ide-ide dapat mengalir secara lebih efektif.
2. Peningkatan kepercayaan dimana fokus pada kepercayaan sebagai satu dari tiga elemen utama *Triad Leadership* dapat membantu membangun kepercayaan di antara anggota tim dan dengan pemimpin. Kepercayaan yang tinggi umumnya berkaitan dengan kepuasan kerja yang lebih baik
3. Pemberdayaan karyawan jika *Triad Leadership* mencakup konsep kekuasaan yang seimbang, hal ini dapat memberdayakan karyawan untuk mengambil inisiatif, berkontribusi, dan merasa memiliki tanggung jawab dalam mencapai tujuan tim atau organisasi
4. Peningkatan kepuasan kerja dan kinerja dimana penelitian atau pengalaman menunjukkan bahwa *Triad Leadership* berkontribusi pada kepuasan kerja, komitmen organisasi maka implikasinya dapat mencakup peningkatan kinerja individu dan tim secara keseluruhan

5. Retensi karyawan akan menjadi lebih baik dimana Kepuasan kerja yang tinggi dan komitmen yang dibangun sangat baik seringkali terkait dengan retensi karyawan yang lebih baik. Jika *Triad Leadership* dapat meningkatkan kepuasan kerja, komitmen organisasi hal ini dapat membantu organisasi mempertahankan talenta yang berharga

5.3. Rekomendasi

1. Para pimpinan OPD senantiasa harus dapat menjelaskan dan membimbing kepada para pegawai untuk melaksanakan tugasnya secara professional sehingga dapat menciptakan kondisi kerja yang lebih kondusif. Disamping itu, selalu menjalin komunikasi, selain itu harus terbuka dan transparan sehingga para pegawai merasa memiliki kepedulian terhadap institusi.
2. Para pimpinan OPD harus senantiasa memberi peluang kepada para pegawai untuk mengikuti berbagai kegiatan-kegiatan yang dapat mendukung kinerja mereka sehingga dapat mendukung kualitas kinerja layanan.
3. Para pimpinan OPD harus memberikan ruang kepada setiap pegawai untuk bersama-sama mengevaluasi proses kerja setiap saat agar dapat dipahami atau diketahui kelemahan-kelemahan yang dihadapi.
4. Penelitian model kinerja pelayanan dengan menggunakan kepuasan kerja dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi berbasis kepemimpinan triad memberikan dampak positif dan terjadi perbaikan-perbaikan dalam proses pelayanan di lingkup OPD Pemerintah Kabupaten Tanjung Jabung Barat. Untuk itu kepada pihak peneliti agar dapat mengembangkan penelitian-penelitian sejenis yang dapat berkontribusi positif dan mendukung keberhasilan kinerja pelayanan di Institusi publik.
5. Sehubungan dengan peneliti mengambil lokasi penelitian lingkup kabupaten, maka peneliti menyarankan kepada pihak selanjutnya untuk melakukan penelitian yang dengan ruang lingkup yang lebih luas