

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan seluruh hasil analisis dalam penelitian *Peran Moral Courage sebagai Variabel Mediasi dalam Pengaruh Tekanan Politik dan Dukungan Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu Selatan*, dapat ditarik beberapa kesimpulan utama sebagai berikut:

Secara keseluruhan, model penelitian memiliki kemampuan penjelasan yang kuat, ditunjukkan oleh nilai *R Square* kinerja pegawai sebesar 0,671 dan *moral courage* sebesar 0,734. Hal ini berarti bahwa tekanan politik dan dukungan organisasi, dengan mediasi *moral courage*, mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja pegawai.

Tekanan politik terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, namun dengan arah **positif yang sangat lemah**, sehingga bukan merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja. Di sisi lain, tekanan politik berpengaruh signifikan terhadap *moral courage* dengan arah **negatif**, yang menunjukkan bahwa semakin tinggi tekanan politik, cenderung menurunkan keberanian moral pegawai, meskipun dalam intensitas yang kecil.

Dukungan organisasi menjadi variabel yang paling dominan dalam model ini. Dukungan organisasi berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai, serta memiliki pengaruh **sangat kuat dan positif** terhadap *moral courage*. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang suportif mampu meningkatkan baik keberanian moral maupun kinerja pegawai secara langsung.

Moral courage sendiri terbukti berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja pegawai. Artinya, pegawai yang memiliki keberanian moral tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, terutama dalam menjaga integritas, profesionalisme, dan kualitas kerja.

Dalam pengujian mediasi, *moral courage* terbukti berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan. Pengaruh tidak langsung tekanan politik terhadap kinerja melalui *moral courage* bersifat **negatif**, yang berarti tekanan politik dapat menurunkan kinerja melalui pelemahan keberanian moral. Sebaliknya, pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap kinerja melalui *moral courage* bersifat **positif dan cukup kuat**, yang menunjukkan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan kinerja melalui penguatan keberanian moral pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, saran yang dapat diberikan dirumuskan secara operasional agar relevan bagi penguatan kinerja pegawai Bawaslu Kabupaten Labuhanbatu Selatan adalah sebagai berikut:

Pertama, organisasi perlu memperkuat sistem **dukungan organisasi** secara konsisten dan terstruktur. Hal ini dapat dilakukan melalui penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kebijakan yang adil dan transparan, serta peningkatan kualitas kepemimpinan yang suportif. Pimpinan diharapkan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai pelindung pegawai dari tekanan eksternal, khususnya tekanan politik.

Kedua, organisasi perlu membangun dan menginternalisasikan **moral courage** sebagai nilai inti dalam budaya kerja. Upaya ini dapat dilakukan melalui pelatihan etika, penguatan integritas, serta pembentukan kode etik yang diimplementasikan secara nyata. Selain itu, perlu adanya mekanisme penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan keberanian moral dalam menjalankan tugas secara profesional.

Ketiga, untuk meminimalkan dampak negatif tekanan politik, organisasi perlu memperkuat sistem perlindungan pegawai, seperti standar operasional prosedur (SOP) yang jelas, mekanisme pelaporan pelanggaran (*whistleblowing system*), serta jaminan keamanan bagi pegawai yang menghadapi intervensi. Dengan demikian, pegawai dapat bekerja secara independen tanpa rasa takut atau tekanan yang berlebihan.

Keempat, peningkatan kinerja pegawai sebaiknya tidak hanya difokuskan pada aspek teknis, tetapi juga pada aspek psikologis dan etis. Oleh karena itu, organisasi perlu mengintegrasikan program pengembangan sumber daya manusia yang mencakup peningkatan kompetensi, manajemen stres, serta penguatan karakter dan integritas.

Kelima, bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi, sehingga diperoleh model yang lebih komprehensif. Selain itu, penelitian dapat diperluas pada konteks lembaga lain untuk meningkatkan generalisasi hasil.