

BAB V

SIMPULAN

5.1 Simpulan

Penelitian ini adalah penelitian dengan metode analisis deskriptif dan statistika dengan dilatar belakangi adanya persoalan yang berkaitan dengan kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen. Hasil penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi kepemimpinan transformasional, maka kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen semakin baik.
2. Keadilan prosedural berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan prosedural, maka kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen semakin baik.
3. *Emotional intelligence* berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin tinggi *emotional intelligence*, maka kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen semakin baik.
4. Terdapat pengaruh secara bersama-sama kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan *emotional intelligence* pada kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen.

5.2 Keterbatasan

1. Penelitian ini menjelaskan bahwa 57,2% variabel kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural dan *emotional intelligence*. Oleh karena itu, kepada peneliti selanjutnya disarankan mengambil variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

2. Penelitian ini terbatas pada perhitungan pengaruh variabel, untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan analisis persamaan struktural agar hasil penelitian lebih maksimal.

5.3 Implikasi

Implikasi yang dapat disimpulkan sehubungan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

5.3.1 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi teoritis yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

1. Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan transformasional yang diwujudkan melalui kemampuan pemimpin mengomunikasikan visi organisasi, mengembangkan pegawai, memberikan dukungan, memberdayakan pegawai, mendorong inovasi, menjadi teladan, serta memiliki karisma mampu meningkatkan kinerja pegawai. Temuan ini memperkuat teori bahwa perilaku kepemimpinan yang berorientasi pada pengembangan pegawai berkontribusi terhadap peningkatan efektivitas kerja dalam organisasi sektor publik.
2. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan prosedur yang memberikan kesempatan menyampaikan pendapat (*voice*), dilakukan secara konsisten, bebas dari bias, berdasarkan informasi yang akurat, dapat dikoreksi, memperhatikan kepentingan seluruh pihak, dan dilaksanakan secara etis mampu meningkatkan kinerja

pegawai. Temuan ini memperkuat bahwa persepsi terhadap keadilan proses lebih berpengaruh terhadap perilaku kerja dibandingkan hanya berfokus pada hasil keputusan.

3. Hasil penelitian membuktikan bahwa kemampuan pegawai memahami emosinya secara jelas (*emotional clarity*) serta memberikan perhatian terhadap kondisi emosional (*attention to emotion*) berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan mengelola aspek emosional merupakan faktor psikologis yang mendukung efektivitas pelaksanaan tugas, khususnya pada lingkungan kerja dengan tingkat tekanan yang tinggi seperti lembaga pemasyarakatan.
4. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional, keadilan prosedural, dan *emotional intelligence* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya dapat dijelaskan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil interaksi antara faktor organisasi dan faktor individu. Ketiga variabel memiliki kemampuan yang cukup kuat dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia dengan menunjukkan pentingnya pendekatan yang terintegrasi dalam menjelaskan kinerja pegawai.

5.3.2 Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian, terdapat beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen dalam meningkatkan kinerja pegawai.

1. Pimpinan Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen perlu menerapkan penguatan kepemimpinan transformasional secara operasional melalui tindakan nyata di lapangan. Hal ini dapat diwujudkan dengan menyelenggarakan *briefing* rutin berbasis visi untuk mengaitkan tugas harian staf secara langsung dengan target pelayanan dan keamanan, serta membuka program *one-on-one mentoring* berkala untuk pembinaan karier pegawai. Selain itu, pimpinan dapat menyediakan *Inno-Box* (kotak saran inovasi) dengan skema apresiasi *Employee of the Month* bagi pegawai yang memberikan solusi efisiensi operasional, serta menetapkan standar keteladanan yang terukur seperti kedisiplinan presensi dan kepatuhan kode etik sebagai kriteria utama pemberian penghargaan.
2. Penerapan prosedur organisasi yang transparan dan terstandar harus diwujudkan dalam langkah-langkah kerja yang terukur dan adil bagi seluruh pegawai Rutan Kebumen. Organisasi perlu menyusun dan mempublikasikan SOP pelayanan serta penindakan secara konsisten tanpa ada perlakuan khusus berbasis kedekatan personal. Upaya ini juga perlu didukung dengan pembentukan saluran voice & review resmi melalui unit kepegawaian untuk sanggahan

penugasan atau penilaian kinerja, keterbukaan indikator Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sejak awal periode beserta umpan baliknya, serta penyelenggaraan forum diskusi kebijakan antara pimpinan dan perwakilan unit kerja sebelum menerbitkan aturan baru yang berdampak pada beban kerja.

3. Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Kebumen perlu merancang program pengembangan kecerdasan emosional yang terukur dan berkesinambungan untuk mendukung kesehatan mental dan profesionalisme pegawai. Langkah konkrit yang dapat diambil meliputi penyelenggaraan workshop manajemen stres dan pengendalian emosi yang bekerja sama dengan psikolog dinas/eksternal, khususnya dalam menghadapi tekanan interaksi dengan warga binaan. Di samping itu, pembentukan kelompok peer support sebagai wadah sharing session pasca-penanganan insiden kritis, serta integrasi asesmen tingkat stres ke dalam agenda medical check-up berkala pegawai, akan memastikan kecerdasan emosional terjaga dengan baik saat menjalankan tugas pelayanatan.