

BAB V SIMPULAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil olah data dari kuesioner mengenai pengaruh kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel intervening, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada instansi, maka semakin kuat juga *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
2. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Artinya semakin baik kompetensi yang diterapkan, maka semakin kuat *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
3. Kecerdasan emosional berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen., yang artinya

semakin baik kecerdasan emosional pegawai maka semakin baik juga *Organizational Citizenship Behavior* pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.

4. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Diartikan bahwa semakin tinggi dalam hal kepemimpinan transformasional maka semakin baik pula kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
5. Kecerdasan emosional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi kecerdasan emosional pegawai dalam bekerja maka semakin baik juga dalam hal kinerja pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
6. Variabel *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Yang artinya semakin baik *Organizational Citizenship Behavior* maka kinerja pegawai seiring berjalannya waktu akan terus meningkat.
7. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat memediasi hubungan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Yang berarti, hubungan antara variabel kepemimpinan transformasional dengan kinerja pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten

Kebumen didorong karena adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

8. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Yang berarti, hubungan antara variabel kompetensi dengan kinerja pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen didorong karena adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior*.
9. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Organizational Citizenship Behavior* dapat memediasi hubungan antara kecerdasan emosional terhadap kinerja pegawai. Yang berarti, hubungan antara variabel kecerdasan emosional dengan kinerja pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen didorong karena adanya variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

5.2. Keterbatasan

Penelitian yang telah dilakukan semestinya mempunyai suatu keterbatasan, maka dari itu keterbatasan pada penelitian ini harus diperhatikan untuk penelitian selanjutnya, adapun keterbatasan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Dalam proses pengambilan data secara kuesioner offline, terkadang ada kemungkinan responden tidak menjawab secara jujur atau hanya mengisi sekadar formalitas.

2. Pada proses pengisian kuesioner offline terdapat beberapa pegawai yang mengisi lebih dari satu lembar kuesioner dengan nama yang sama, sehingga terdapat duplikasi data dalam pengisian kuesioner offline.
3. Jumlah responden yang dibatasi peneliti hanya 66, tentunya belum sepenuhnya dapat diujikan atau menggambarkan sesuai keadaan yang sesungguhnya di instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen.
4. Pada penelitian ini terdapat kekurangan pemahaman dalam menjawab butir pernyataan kuesioner serta kurangnya dalam hal keperdulian responden dalam menjawab pernyataan kuesioner.

5.3. Implikasi

Implikasi pada penelitian ini ada dua yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Implikasi praktis merujuk pada manfaat yang dapat diterapkan langsung dalam dunia kerja pada instansi terkait, seperti halnya pada peningkatan serta penguatan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Sedangkan untuk implikasi teoritis berhubungan dengan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori yang sudah ada, dalam konteks ini teori tentang kepemimpinan transformasional, kompetensi, kecerdasan emosional, *Organizational Citizenship Behavior* dan kinerja pegawai.

5.3.1 Implikasi Praktis

Hasil penelitian yang telah dibahas pada bab sebelumnya memberikan beberapa implikasi praktis yang dapat dijadikan dasar

untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen. Implikasi ini diharapkan dapat menjadi rekomendasi bagi instansi dalam pengelolaan sumber daya manusia dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Berikut adalah implikasi praktisinya:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Dengan kata lain semakin tinggi kepemimpinan transformasional yang diterapkan pada instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen, maka akan meningkatkan perilaku sukarela pegawai yang akhirnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja mereka di instansi tersebut. Oleh karena itu, diharapkan pimpinan instansi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kebumen melakukan workshop kepemimpinan secara visioner atau jangka panjang dan inspiratif, mengadakan seminar kepemimpinan, melakukan peningkatan pada kualitas pelayanan seperti memberikan penghargaan bagi pegawai yang bekerja dengan baik, mengelola sistem perubahan pelayanan digital, mentoring secara internal, melakukan evaluasi gaya kepemimpinan secara berkala seperti menggunakan assesmen 360 derajat, mengikuti diklat pelatihan dan pendidikan kepemimpinan serta selalu memberikan komitmen dan loyalitas kepada pegawai terhadap instansinya.

2. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Yang artinya kompetensi yang baik itu tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis pegawai, akan tetapi mendorong mereka untuk turut berkontribusi terhadap instansi melalui perilaku sukarela seperti pegawai dengan kesadaran tinggi secara sukarela menjaga lingkungan kerja dan fasilitas umum dikantor, keikutsertaan dalam kegiatan sosialisasi dan edukasi masyarakat seperti membantu pembuatan KTP elektronik walaupun bukan dari tugas pokoknya, menyelenggarakan pelatihan teknis secara rutin terkait tugas dan fungsi teknis kependudukan dan melakukan program pengembangan diri yang relevan dengan tugas mereka.
3. Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja melalui *Organizational Citizenship Behavior*. Oleh karena itu, instansi sebaiknya mampu meyakinkan pegawai bahwa pegawai dihargai, dipenuhi hak-haknya, dan diberikan kepercayaan penuh, sebagai bentuk motivasi dan dukungan kepada pegawai. Contoh instansi perlu menerapkan pelatihan pengembangan kecerdasan emosional semacam manajemen stres, empati, dukungan moral bagi pegawai dan pemberian ruang ruang ekspresi dan loyal terhadap instansi. Perilaku tersebut secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja individu maupun instansi secara menyeluruh.

5.3.2 Implikasi Teoritis

Implikasi teoritis dalam penelitian ini berperan sebagai landasan yang menggambarkan kontribusi penelitian terhadap pengembangan teori yang telah ada. Implikasi ini tidak hanya memberikan pemahaman mengenai konsep - konsep yang digunakan, tetapi juga menjelaskan bagaimana teori - teori yang relevan, mendukung serta memperkaya pembahasan dalam penelitian ini. Selain itu, implikasi teoritis juga mencerminkan keterkaitan antara permasalahan yang diteliti dengan hasil penelitian sebelumnya, sehingga dapat memperkuat serta dapat memperbarui perspektif teoritis yang telah dikembangkan.

Implikasi teoritis dalam penelitian ini juga menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya dalam mengembangkan kajian yang serupa atau lebih mendalam. Dengan adanya implikasi ini, penelitian dapat memberikan kontribusi dalam memperluas wawasan keilmuan, terutama dalam memahami hubungan antara variabel - variabel yang diteliti. Kemudian, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi akademisi dan praktisi dalam mengaplikasikan teori ke dalam konteks yang lebih luas, sehingga memberikan manfaat baik secara akademik. Berikut adalah implikasi teoritis pada penelitian ini:

1. Hasil dari penelitian ini memberikan sumbangan bagi pengembangan teori perilaku organisasi, terutama dalam memperkuat posisi *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

sebagai suatu variabel penghubung. Penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional, kompetensi dan kecerdasan emosional tidak hanya mempengaruhi kinerja pegawai secara langsung, melainkan juga memiliki dampak tidak langsung melalui pembentukan perilaku kerja sukarela. Oleh karena itu, hasil ini mendukung teori - teori sebelumnya, seperti teori kepemimpinan transformasional (Bass dan Avolio ; 2019), teori kompetensi (McClelland ; 2021) dan teori kecerdasan emosional (Goleman dan Spencer ; 2020) dalam konteks sektor publik. Penelitian ini juga memperkaya literatur mengenai manajemen sumber daya manusia di sektor pemerintahan, khususnya di instansi pelayanan seperti Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil, dengan menyajikan bukti nyata bahwa peningkatan kualitas individu dan perilaku ekstra peran sangat krusial untuk mengoptimalkan pelayanan publik. Implikasi teoritis ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengembangan model - model teoritis serupa di penelitian mendatang, baik dalam institusi pemerintah maupun instansi di sektor lainnya.

2. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperluas cakupan studi dengan meneliti beberapa ataupun sebagian sampel dari lembaga atau instansi lain yang memiliki karakteristik yang berbeda. Dengan tujuan untuk memperoleh temuan yang lebih komprehensif serta meningkatkan generalisasi pada hasil

penelitian. Pada penelitian mendatang, juga bisa untuk mempertimbangkan variabel tambahan yang berpotensi mempengaruhi hubungan antar variabel yang telah diteliti. Dengan demikian, penelitian di masa depan dapat memberikan kontribusi yang lebih mendalam terhadap pengembangan teori dan praktik di bidang terkait.

