

## BAB V

### SIMPULAN

#### 5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional yang diterapkan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.
2. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Artinya, semakin baik keadilan organisasi yang dirasakan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.
3. *Person job fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Artinya semakin baik *person job fit* yang dimiliki pegawai, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.
4. Kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan *person job fit* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan. Artinya, semakin baik kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi, dan *person job fit*, maka akan meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Pejagoan.

#### 5.2. Keterbatasan

Penelitian ini telah diupayakan semaksimal mungkin dengan mengikuti prosedur yang telah ditetapkan, baik dari segi teori maupun praktik. Namun penelitian ini masih memiliki keterbatasan, diantaranya, yaitu :

1. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Pejagoan, Kebumen. Apabila penelitian ini dilakukan kembali pada subjek yang berbeda, kemungkinan hasil dalam penelitian tersebut juga akan berbeda.
2. Penelitian ini terbatas pada variabel-variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini hanya kepemimpinan transformasional, keadilan organisasi dan person job fit, sedangkan masih banyak variabel lain yang mempengaruhi kinerja pegawai.

### **5.3. Implikasi**

Implikasi dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis, sebagai berikut :

#### **1.3.1 Implikasi Praktis**

Berdasarkan hasil temuan atas uji dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa implikasi praktis yang dapat diberikan sebagai masukan bagi Puskesmas Pejagoan, diantaranya yaitu :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pimpinan Puskesmas Pejagoan diharapkan mampu menerapkan gaya kepemimpinan transformasional secara lebih konsisten. Pimpinan tidak hanya berperan sebagai pengambil keputusan, tetapi juga sebagai teladan bagi pegawai dalam bersikap dan bekerja. Pemberian motivasi, arahan yang jelas, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan bertanggung jawab. Selain itu, pimpinan perlu memberikan umpan balik atas hasil kerja agar pegawai terdorong untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Hasil penelitian membuktikan bahwa keadilan organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai akan bekerja lebih optimal apabila merasa diperlakukan secara adil dalam organisasi. Oleh karena itu, Puskesmas Pejagoan perlu memperhatikan keadilan dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, serta pemberian penghargaan. Prosedur pengambilan keputusan juga perlu dilakukan secara transparan dan melibatkan pegawai agar tidak menimbulkan persepsi ketidakadilan. Selain itu, hubungan kerja antara pimpinan dan pegawai perlu dibangun melalui komunikasi yang baik, sikap saling menghargai, dan perlakuan yang adil dalam setiap interaksi kerja.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *person job fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, Puskesmas Pejagoan perlu memastikan bahwa penempatan pegawai sesuai dengan latar belakang pendidikan, keahlian, dan kompetensi yang dimiliki. Penyesuaian tugas dengan kemampuan pegawai akan membantu pegawai bekerja lebih efektif dan mengurangi beban kerja yang tidak sesuai. Selain itu, organisasi perlu memberikan pelatihan dan pengembangan kompetensi agar kemampuan pegawai semakin sejalan dengan tuntutan pekerjaan. Dengan terciptanya *person job fit* yang baik, pegawai akan merasa lebih nyaman dan termotivasi dalam bekerja sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

### 1.3.2 Implikasi Teoritis

Berdasarkan hasil temuan atas uji dan pembahasan yang telah dilakukan, ada beberapa implikasi teoritis yang diharapkan dapat berkontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan, khususnya pada

bidang manajemen sumber daya manusia. Implikasi teoritis pada penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Widagdo & Hidayati (2024) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pemimpin yang mampu memberikan motivasi, inspirasi, dan perhatian kepada pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja. Penelitian ini memperkuat pemahaman bahwa kepemimpinan transformasional dapat diterapkan tidak hanya pada organisasi bisnis, tetapi juga pada organisasi sektor publik seperti puskesmas. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tetap relevan sebagai pendekatan kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hariani & Darmawan (2025) yang menyatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, pegawai akan menunjukkan kinerja yang lebih baik apabila merasa diperlakukan secara adil oleh organisasi. Selain itu, keadilan dalam pembagian tugas, penilaian kinerja, serta proses pengambilan keputusan memiliki peran penting dalam membentuk perilaku kerja pegawai, sehingga keadilan organisasi dapat dijadikan sebagai salah satu variabel penting dalam menjelaskan peningkatan kinerja pegawai.

3. Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan, *person job fit* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sius et al. (2024) yang menyatakan bahwa *person job fit* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, kesesuaian antara kemampuan, pengetahuan, dan karakteristik individu dengan tuntutan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal. Penelitian ini memperkuat pandangan bahwa penempatan pegawai yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

