

BAB V

PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Implementasi Kepemimpinan Transformasional Kepala KUA dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Implementasi kepemimpinan transformasional yang dilakukan oleh Kepala KUA Kecamatan Kejaksan telah berjalan dengan baik dan sesuai dengan konsep teoritis yang meliputi empat dimensi utama, yaitu *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*. Kepala KUA mampu menjadi teladan melalui sikap disiplin, integritas, dan komitmen dalam pelayanan publik. Selain itu, pimpinan juga berhasil membangun motivasi kerja pegawai melalui komunikasi yang efektif, memberikan dorongan inovasi dalam menghadapi digitalisasi layanan, serta memberikan perhatian personal kepada pegawai melalui pendekatan humanis. Dalam perspektif kepemimpinan Islam, praktik ini mencerminkan nilai amanah, uswah hasanah, dan syura, sehingga kepemimpinan tidak hanya bersifat administratif tetapi juga bernilai moral dan spiritual.
2. Kinerja pegawai KUA Kecamatan Kejaksan menunjukkan peningkatan yang signifikan, terutama dalam aspek profesionalitas, kedisiplinan, tanggung jawab, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai mampu memberikan pelayanan yang tepat waktu, ramah, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Peningkatan kinerja ini dipengaruhi oleh faktor kemampuan individu, motivasi kerja, serta lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kinerja pegawai tidak hanya bersifat administratif, tetapi juga mencerminkan dimensi sosial dan keagamaan sebagai bagian dari pelayanan publik berbasis nilai-nilai Islam.
3. Kepemimpinan transformasional Kepala KUA Kecamatan Kejaksan Kota Cirebon memiliki peran yang signifikan dalam meningkatkan kinerja

pegawai. Peran tersebut diwujudkan melalui pemberian motivasi, arahan, dukungan, keteladanan, serta pelibatan pegawai dalam proses musyawarah dan pengambilan keputusan. Kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan semangat kerja, memperkuat komunikasi dan koordinasi, menumbuhkan rasa tanggung jawab, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis. Meskipun masih terdapat hambatan yang berasal dari faktor internal pegawai, seperti pengelolaan waktu dan kebutuhan peningkatan kapasitas diri, hambatan tersebut dapat diatasi melalui penguatan kerja sama tim, evaluasi diri, peningkatan disiplin, dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

B. Implikasi

Hasil penelitian ini memiliki beberapa implikasi penting, baik secara teoritis maupun praktis, sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini memperkuat konsep kepemimpinan transformasional dalam konteks organisasi publik berbasis keagamaan, khususnya di lingkungan KUA. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dimensi-dimensi kepemimpinan transformasional tidak hanya relevan dalam organisasi modern, tetapi juga selaras dengan nilai-nilai kepemimpinan Islam seperti *amanah*, keteladanan (*uswah hasanah*), dan musyawarah (*syura*). Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian kepemimpinan yang integratif antara teori manajemen modern dan nilai-nilai Islam.

2. Secara Praktis

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai secara nyata, terutama dalam aspek pelayanan publik. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan ini dapat dijadikan sebagai model kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kualitas pelayanan di lingkungan KUA. Selain itu, pentingnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan

komunikatif menjadi faktor kunci dalam mendorong produktivitas dan profesionalitas pegawai.

3. Secara Kebijakan

Hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi Kementerian Agama dalam merumuskan kebijakan pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam hal pelatihan kepemimpinan dan peningkatan kompetensi pegawai KUA. Penguatan sistem pelayanan berbasis digital serta pembinaan nilai-nilai etika dan keagamaan juga menjadi hal yang perlu diperhatikan dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik.

C. Rekomendasi

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka peneliti memberikan beberapa rekomendasi sebagai berikut:

1. Bagi Kepala KUA Kecamatan Kejaksan

Seyogyanya terus mengembangkan dan mempertahankan praktik kepemimpinan transformasional, khususnya dalam mendorong inovasi pelayanan, meningkatkan kualitas komunikasi organisasi, serta memperkuat pembinaan pegawai secara berkelanjutan.

2. Bagi Pegawai KUA Kecamatan Kejaksan

Seyogyanya terus meningkatkan profesionalitas, kedisiplinan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas pelayanan publik, serta mengembangkan kemampuan adaptasi terhadap perubahan, khususnya dalam pemanfaatan teknologi pelayanan.

3. Bagi Kementerian Agama

Seyogyanya meningkatkan dukungan terhadap pengembangan kapasitas sumber daya manusia melalui pelatihan, workshop, serta penyediaan sarana dan prasarana yang mendukung pelayanan berbasis digital di lingkungan KUA.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Seyogyanya dapat mengembangkan penelitian ini dengan pendekatan yang lebih luas, seperti menggunakan metode kuantitatif atau mixed methods, serta mengkaji variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, dan sistem manajemen kinerja.

