

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **6.1. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan terhadap 78 responden di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, maka dapat diambil kesimpulan yaitu :

- a. Hasil dari penelitian ini memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang paling besar dalam memengaruhi kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat, hal ini berarti bahwa semakin baik pemimpin mampu memengaruhi atau menggerakkan kedisiplinan dan motivasi kerja petugas maka akan mempengaruhi peningkatan kinerja petugas di Rumah Tahanan Negara Klas I Jakarta Pusat. Berdasarkan hasil jawaban kuisioner yang diajukan peneliti, didapatkan data bahwa gaya kepemimpinan di RUTAN Klas I Jakarta Pusat sudah berjalan cukup baik, hal ini bisa dilihat dari adanya perubahan positif yang terjadi di RUTAN Klas I Jakarta Pusat contohnya seperti :
  1. Berkurangnya pungutan liar terhadap pengunjung besukan, dalam hal ini karutan memberlakukan peraturan untuk tidak melakukan pungutan dalam bentuk apapun kepada pengunjung, dan bagi yang melanggar dikenakan sanksi.
  2. Pemberantasan warung-warung liar didalam penjara, hanya saja kurangnya ketegasan pemimpin membuat pemberlakuan peraturan ini sulit untuk dilaksanakan
- b. Dari hasil penelitian didapatkan kesimpulan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat secara positif dan signifikan, hal ini disebabkan karena adanya indikator-indikator penyebab rendahnya kinerja petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat seperti kurangnya pemberian kesempatan untuk maju dan

mendapatkan kedudukan yang lebih tinggi, tidaknya adanya kriteria prestasi kerja sehingga semua pegawai kinerjanya dinilai sama kecuali yang dapat berhubungan akrab dengan pimpinan dan kurangnya penghargaan bagi petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat.

- c. Hasil dari penelitian ini mempunyai keterbatasan karena pengukuran berdasarkan persepsi responden dan dijangkau dengan menggunakan skala likert sehingga daya ramalnya terbatas.

## 6.2. Saran-Saran

- a. Diharapkan pada pemimpin yang sekarang maupun yang selanjutnya bisa menerapkan gaya kepemimpinan situasional, yaitu gaya kepemimpinan yang tergantung pada tingkat kesiapan orang yang akan dipengaruhi. Pemimpin harus dapat bersikap berdasarkan situasi dan kondisi yang ada, contohnya pada saat mengatasi keributan pemimpin harus dapat bersikap sebagai pemimpin yang otoriter begitu juga sebaliknya pada saat menghadapi permasalahan pegawai yang sifatnya personal, pemimpin harus dapat bersikap sebagai pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan pembimbing yang dapat membimbing dan mengarahkan anak buahnya..
- b. Dalam penelitian ini diharapkan pemimpin mau mengkaji kembali permasalahan budaya organisasi dengan jalan memberikan kesempatan luas bagi setiap pegawai untuk mendapatkan jabatan, perlunya penilaian kinerja berdasarkan prestasi dan perlunya penghargaan atau pemberian kenaikan tunjangan bagi petugas, hal ini karena petugas di RUTAN Klas I Jakarta Pusat memiliki resiko kerja yang cukup tinggi serta biaya hidup dikota besar dirasa tidak mencukupi untuk kebutuhan mereka sehari-sehari sehingga kinerja petugas mulai beralih kepada usaha untuk mendapatkan tambahan uang, hal inilah yang menjadi alasan bahwa petugas masyarakat khususnya di RUTAN Klas I Jakarta Pusat membutuhkan penghargaan atau imbalan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja mereka.

- c. Dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran khususnya di RUTAN Klas I Jakarta Pusat yakni dalam menganalisis perencanaan stratejik sumber daya manusia yaitu kinerja petugas diharapkan dengan menggunakan analisis SWOT.

