

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis berikan simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan pimpinan Biddokkes Polda Lampung. Mayoritas responden menilai pemimpin sudah menunjukkan ketegasan dalam mengambil keputusan, keterbukaan dalam menerima saran, kemampuan berkomunikasi, serta sikap profesional ketika menghadapi kesalahan bawahan. Namun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang dinilai kurang optimal, seperti kecenderungan pimpinan berkomunikasi hanya dengan pihak tertentu, rendahnya kesediaan mendengarkan keluhan bawahan, serta sikap yang dirasakan kurang ramah ketika bawahan melakukan kesalahan.

Selaras dengan hasil deskriptif tersebut, uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,414 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.000 < 0,05$. Artinya, semakin baik penerapan gaya kepemimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh personel.

2. Hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa motivasi kerja personel Biddokkes Polda Lampung secara umum berada pada kategori cukup baik. Sebagian besar responden menilai bahwa kenyamanan tempat kerja, kondisi kerja yang aman, serta perlakuan baik dari pimpinan sudah cukup mendukung semangat kerja mereka. Hal ini juga didukung oleh tingginya apresiasi terhadap penghargaan yang diberikan kepada personel berprestasi serta adanya dorongan individu untuk memperbaiki diri ketika melakukan kesalahan. Namun demikian, terdapat beberapa aspek motivasi yang masih perlu perhatian, seperti

ketersediaan waktu libur dan cuti yang belum sepenuhnya dirasakan adil, kerja sama antarpersonel yang belum merata, serta kesempatan pengembangan karier yang dinilai belum sepenuhnya dirasakan oleh semua anggota.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel, dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,673 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki personel, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

3. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja personel Biddokkes Polda Lampung secara umum dinilai sudah cukup baik. Hal ini tercermin dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator, khususnya pada aspek keadilan pimpinan, kesesuaian sanksi dengan tingkat kesalahan, ketegasan dalam pengambilan keputusan, serta ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa aspek yang belum sepenuhnya optimal, seperti konsistensi sikap adil pimpinan terhadap seluruh bawahan, pemerataan pengawasan, serta keteladanan dalam kedisiplinan waktu. Selain itu, faktor hubungan baik antara pimpinan dan bawahan juga terlihat berpengaruh terhadap penerapan disiplin, sehingga menunjukkan bahwa kedisiplinan tidak hanya ditentukan oleh aturan formal, tetapi juga dipengaruhi oleh kualitas interaksi dan komunikasi di lingkungan kerja.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 4,678 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas.

4. Hasil analisis deskriptif dapat diketahui bahwa kinerja personel Biddokkes Polda Lampung secara umum berada pada kategori baik. Mayoritas responden menilai bahwa mereka mampu menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas yang lebih baik dari standar, menunjukkan ketelitian dan kerapian, serta mampu memenuhi target kerja yang ditetapkan. Selain itu, aspek kemandirian dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan juga mendapat penilaian sangat positif, sehingga hal ini menjadi keunggulan utama kinerja personel. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa indikator yang belum sepenuhnya optimal, seperti konsistensi pencapaian prestasi, keterampilan kerja, serta pemahaman terhadap tugas masing-masing yang belum merata di seluruh personel

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini dibuktikan dengan nilai F_{hitung} sebesar 23,086 dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,713 dengan demikian $F_{hitung} (23,086) > F_{tabel} (2,713)$ dan nilai Sig. (0,000) < 0,05. Artinya, peningkatan kinerja personel tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan hasil kombinasi dari kepemimpinan yang efektif, motivasi yang tinggi, serta kedisiplinan yang konsisten dalam menjalankan tugas.

5. Variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja personel Biddokkes Polda Lampung adalah disiplin kerja karena memiliki nilai t_{hitung} paling tinggi yaitu 4,678 artinya, kedisiplinan personel lebih menentukan peningkatan kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja, meskipun kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat mendorong kinerja, namun penerapan disiplin kerja secara konsisten menjadi faktor utama yang memberikan pengaruh lebih kuat terhadap pencapaian hasil kerja optimal

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat penulis berikan saran yang membangun, untuk meningkatkan kinerja personel Polri:

1. Pimpinan Biddokkes Polda Lampung diharapkan dapat meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan transformasional yang telah diterapkan dengan memperhatikan aspek-aspek yang masih dinilai kurang optimal. Pimpinan perlu lebih terbuka dalam berkomunikasi dengan seluruh bawahan secara merata, memberikan ruang bagi personel untuk menyampaikan keluhan, serta menumbuhkan sikap yang lebih ramah dan humanis ketika menghadapi bawahan yang melakukan kesalahan. Hal ini akan menciptakan iklim kerja yang lebih positif, meningkatkan kepercayaan, dan memperkuat hubungan atasan-bawahan
2. Untuk meningkatkan motivasi kerja personel, perlu adanya evaluasi dan perbaikan terkait ketersediaan waktu libur dan cuti agar lebih adil dan merata. Selain itu, kerja sama antar personel harus terus ditingkatkan melalui kegiatan internal yang mendorong soliditas tim. Pimpinan juga perlu memperluas kesempatan pengembangan karier dengan memberikan pelatihan, pendidikan lanjutan, maupun rotasi jabatan yang sesuai kompetensi agar semua personel memiliki peluang yang sama untuk berkembang
3. Pimpinan perlu lebih konsisten dalam menerapkan sikap adil terhadap semua bawahan tanpa membedakan latar belakang atau kedekatan personal. Pengawasan juga harus dilakukan secara merata agar setiap personel merasa mendapat perhatian yang sama. Selain itu, keteladanan pimpinan dalam hal kedisiplinan waktu, kepatuhan aturan, serta ketegasan dalam penegakan sanksi harus menjadi prioritas, karena hal ini akan memberikan contoh nyata yang mendorong bawahan untuk bersikap disiplin
4. Untuk meningkatkan kinerja yang sudah tergolong baik, fokus pembinaan dapat diarahkan pada peningkatan keterampilan teknis, konsistensi pencapaian prestasi, serta pemahaman terhadap tugas pokok dan fungsi masing-masing personel. Pemberian pelatihan yang terarah, sistem mentoring, serta evaluasi

kinerja yang berkesinambungan dapat membantu memperkuat kompetensi individu. Selain itu, pemberian penghargaan secara rutin kepada personel berprestasi perlu terus dilakukan agar dapat memotivasi seluruh anggota untuk meningkatkan kualitas kerjanya.