

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel di lingkungan Biro SDM Polda Lampung, maka dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung. Kepemimpinan yang efektif terbukti memberikan pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja personel. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, membangun komunikasi yang baik, mengambil keputusan secara tepat, serta memberikan motivasi yang kuat, mampu menciptakan suasana kerja yang mendukung dan produktif. Hal ini berdampak langsung pada loyalitas, semangat kerja, dan pencapaian target organisasi. Kepemimpinan tidak hanya dipandang sebagai fungsi administratif, tetapi juga sebagai elemen strategis dalam mengarahkan dan membentuk perilaku kerja yang unggul.
2. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung. Tingkat pendidikan yang dimiliki personel berkontribusi terhadap peningkatan profesionalisme dalam pelaksanaan tugas. Pendidikan yang relevan mendukung penguasaan keterampilan teknis, memperkuat kemampuan berpikir kritis, serta mendorong disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja. Personel yang memiliki latar belakang pendidikan yang baik cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan mampu bekerja secara sistematis serta efisien.

3. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personle Biro SDM Polda Lampung. Motivasi kerja terbukti menjadi faktor yang turut menentukan kinerja personel. Semangat, rasa memiliki terhadap tugas, dan dorongan untuk mencapai hasil yang optimal menjadi pendorong utama dalam pelaksanaan pekerjaan. Ketika individu merasa dihargai, memahami tujuan kerja, dan melihat peluang untuk berkembang, maka mereka akan menunjukkan dedikasi dan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk terus membangun sistem penghargaan dan pengakuan yang mendorong motivasi kerja secara berkelanjutan.
4. Kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biro SDM Polda Lampung. Kepemimpinan yang inspiratif, pendidikan yang tepat sasaran, serta motivasi kerja yang tinggi merupakan kombinasi yang saling mendukung dalam menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dan produktif. Dengan memperkuat ketiga aspek ini secara simultan, organisasi akan lebih mampu mencapai tujuan strategisnya secara efektif.

## 5.2 Saran

Berdasarkan temuan penelitian yang memberikan kontribusi penting secara teoritis dan praktis, terutama dalam memperkuat pemahaman tentang peran kepemimpinan, pendidikan, dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di institusi pemerintahan, selanjutnya akan disampaikan saran-saran yang ditujukan khusus kepada Biro SDM Polda Lampung untuk mendukung pengembangan dan peningkatan kinerja personel secara efektif.

1. Berdasarkan hasil analisis data yang dilakukan, meskipun persepsi responden terhadap variabel kepemimpinan secara umum tergolong baik dengan mayoritas indikator berada dalam kategori “baik” hingga “sangat baik”, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian dan

penguatan. Indikator dengan nilai rata-rata terendah, seperti kemampuan atasan dalam mendorong kolaborasi tim (mean 3,55) dan pemberian motivasi kerja (mean 3,58), menunjukkan perlunya peningkatan dalam membangun hubungan kerja yang sinergis dan lingkungan kerja yang lebih inspiratif. Selain itu, skor relatif lebih rendah pada indikator kepedulian terhadap kesejahteraan bawahan (mean 3,75) mengindikasikan bahwa perhatian terhadap aspek personal dan emosional pegawai masih belum optimal. Oleh karena itu, disarankan agar pimpinan mengadopsi pendekatan kepemimpinan yang lebih partisipatif dan transformasional, dengan menekankan komunikasi terbuka, penguatan kerja sama tim, serta peningkatan empati dan kepedulian terhadap kesejahteraan anggota. Implementasi pelatihan kepemimpinan berbasis kompetensi yang mencakup keterampilan komunikasi, resolusi konflik, dan kecerdasan emosional juga perlu dilakukan secara menyeluruh agar standar kepemimpinan yang efektif dapat diterapkan secara konsisten di seluruh jajaran. Untuk melengkapi data kuantitatif, disarankan pula adanya evaluasi kualitatif melalui wawancara mendalam atau forum diskusi internal guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap dinamika kepemimpinan di lingkungan kerja.

2. Berdasarkan hasil analisis data pada variabel pendidikan, meskipun persepsi responden secara umum menunjukkan penilaian yang baik dengan sebagian besar indikator berada dalam kategori “baik”, terdapat beberapa aspek yang masih perlu mendapatkan perhatian dan penguatan lebih lanjut. Indikator dengan nilai rata-rata terendah, seperti dukungan anggaran dan fasilitas kedinasan untuk pengembangan pendidikan (mean 3,48), mengindikasikan masih adanya keterbatasan akses dan sarana yang dirasakan oleh personel dalam mengikuti program pendidikan dan pelatihan secara optimal. Selain itu, skor yang tidak terlalu tinggi pada

indikator ketersediaan pelatihan secara berkala (mean 3,92) dan relevansi program pengembangan diri terhadap peningkatan kinerja (mean 3,85) mencerminkan perlunya peningkatan kesinambungan dan kesesuaian antara konten pelatihan dengan kebutuhan aktual di lapangan. Oleh karena itu, disarankan agar institusi memperkuat sistem perencanaan dan distribusi program pendidikan, termasuk alokasi anggaran yang lebih merata dan dukungan logistik yang memadai. Program pelatihan juga perlu dirancang secara kontekstual dan aplikatif, agar ilmu yang diperoleh dapat langsung diimplementasikan dalam tugas harian. Selain itu, penting untuk memperluas akses pendidikan berkelanjutan melalui pendekatan blended learning, kerja sama dengan institusi pendidikan eksternal, serta monitoring dan evaluasi berkelanjutan terhadap efektivitas program pelatihan. Untuk memperkaya pemahaman, pendekatan kualitatif seperti survei terbuka atau diskusi kelompok terfokus (FGD) juga direkomendasikan guna menggali pengalaman dan hambatan yang dihadapi personel dalam mengikuti pengembangan pendidikan di lingkungan Polri.

3. Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel motivasi kerja, meskipun secara umum menunjukkan kategori “baik” dengan nilai rata-rata indikator berada di rentang 3,61 hingga 4,02, terdapat beberapa aspek yang masih memerlukan perhatian lebih lanjut guna meningkatkan motivasi pegawai secara menyeluruh. Indikator dengan nilai tertinggi, yaitu komitmen untuk tetap mengabdikan diri di institusi (mean 4,02) dan kejelasan tujuan kerja (mean 4,18), mencerminkan loyalitas serta pemahaman terhadap arah kerja yang kuat. Namun, nilai rata-rata terendah muncul pada indikator antusiasme dalam menjalankan tugas (mean 3,61) dan kenyamanan terhadap lingkungan kerja (mean 3,98), yang menunjukkan bahwa meskipun pegawai merasa terikat dan bertanggung jawab, tingkat semangat dan suasana kerja belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, disarankan agar

institusi lebih menekankan penciptaan lingkungan kerja yang inspiratif, partisipatif, dan mendukung kesejahteraan psikologis pegawai. Upaya tersebut dapat diwujudkan melalui program internal seperti pemberian penghargaan atas kontribusi positif, penguatan budaya kerja yang inklusif, pengembangan tim yang harmonis, serta pelatihan motivasional yang berbasis kebutuhan aktual di lapangan. Selain itu, penting untuk melakukan survei kualitatif secara berkala untuk menggali secara lebih dalam faktor-faktor yang memengaruhi semangat kerja, seperti beban tugas, kepemimpinan langsung, serta dinamika relasi antar rekan kerja. Dengan demikian, langkah-langkah strategis yang lebih tepat sasaran dapat dirancang untuk mendorong peningkatan motivasi kerja secara berkelanjutan dan menyeluruh.

4. Berdasarkan hasil analisis terhadap variabel kinerja personel, secara umum diperoleh gambaran bahwa kinerja pegawai di Biro SDM Polri tergolong baik, dengan nilai rata-rata indikator berada dalam rentang 3,50 hingga 4,22. Indikator-indikator seperti kerja sama dengan rekan kerja (mean 4,22), sikap profesional dalam bekerja (mean 4,18), dan kualitas hasil kerja (mean 4,15) menempati posisi tertinggi, mencerminkan terciptanya sinergi dan standar profesionalisme yang kuat di antara personel. Namun demikian, beberapa indikator menunjukkan skor yang relatif lebih rendah, seperti efisiensi penggunaan sumber daya kerja (mean 3,56), inovasi (mean 3,50), dan komitmen terhadap peningkatan kapasitas kerja (mean 3,58). Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pelaksanaan tugas berjalan baik, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek efisiensi, kreativitas, dan pengembangan diri. Oleh karena itu, disarankan agar organisasi secara aktif mendorong budaya kerja yang inovatif dan efisien melalui pelatihan manajemen waktu, optimalisasi penggunaan fasilitas kerja, serta program peningkatan kapasitas berbasis kebutuhan aktual di lapangan. Penguatan

sistem penghargaan atas gagasan inovatif dan inisiatif efisiensi juga dapat menjadi pemicu munculnya semangat perbaikan berkelanjutan. Selain itu, penting dilakukan evaluasi kinerja secara menyeluruh dan berkesinambungan, baik secara kuantitatif maupun kualitatif, guna memastikan bahwa seluruh personel tidak hanya produktif secara administratif, tetapi juga adaptif dan visioner dalam menghadapi tantangan dinamis di lingkungan kedinasan.