

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Kepemimpinan yang mampu menginspirasi dan meotivasi bawahan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Ditresnarkoba.
2. Motivasi kerja merupakan faktor paling dominan dalam meningkatkan kinerja personel. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki, semakin besar kontribusi terhadap peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.
3. Penghargaan yang diberikan secara tepat berpengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan semangat kerja serta dedikasi personel Ditresnarkoba.
4. Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan ssecara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dan bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja yang terjadi di lingkungan Ditresnarkoba.

#### **5.2 Saran**

##### **5.2.1 Saran untuk Institusi Ditresnarkoba Polda Lampung**

1. Berdasarkan hasil penilaian responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional, pimpinan di lingkungan Ditresnarkoba Polda Lampung disarankan untuk terus memperkuat aspek kepemimpinan yang sudah mendapat respons positif, seperti perhatian

terhadap kebutuhan individu dan kemampuan memberikan inspirasi. Namun, masih perlu peningkatan pada aspek mendorong inovasi dan tantangan intelektual, yang mendapat nilai relatif lebih rendah. Oleh karena itu, pimpinan dianjurkan untuk menciptakan suasana kerja yang mendorong kreativitas dan partisipasi ide baru, misalnya melalui forum diskusi rutin atau sesi brainstorming. Pelatihan kepemimpinan transformasional secara berkelanjutan juga sangat dianjurkan agar pimpinan dapat memberikan umpan balik konstruktif dan menjadi teladan profesional secara konsisten.

2. Motivasi kerja personel secara umum sudah cukup baik, khususnya dalam hal semangat menghadapi tantangan dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun, aspek kerja sama tim dan kepuasan terhadap lingkungan kerja masih perlu diperbaiki. Manajemen disarankan meningkatkan program pelatihan kerja sama, memperbaiki fasilitas dan suasana kerja, serta memperkuat komunikasi internal dan pengembangan karier agar motivasi personel semakin menyeluruh dan kinerja organisasi lebih optimal.
3. Sistem penghargaan di Ditresnarkoba sudah baik, terutama dalam pemberian insentif dan penghargaan non-finansial seperti pujian atasan. Meski demikian, perlu peningkatan pada aspek pemberian otonomi dalam pekerjaan serta transparansi dan konsistensi sistem penghargaan. Disarankan untuk meningkatkan komunikasi tentang kriteria penghargaan, memperluas kesempatan inisiatif personel, dan memastikan penghargaan diberikan secara rutin dan merata untuk memaksimalkan motivasi dan kinerja.
4. Kinerja personel secara umum baik hingga sangat baik, namun aspek kedisiplinan, kehadiran, dan inisiatif mendapat nilai lebih rendah dan perlu menjadi fokus perbaikan. Penguatan budaya kerja yang mendukung komunikasi efektif dan penyelesaian masalah cepat juga harus terus dikembangkan. Evaluasi rutin dan pelatihan terarah dapat membantu meningkatkan proaktivitas dan komitmen

kerja sehingga kinerja tidak hanya konsisten, tapi juga mencapai tingkat optimal yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

### **5.2.2 Saran untuk Penelitian Selanjutnya**

1. Penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kinerja personel, namun belum diteliti dalam penelitian ini, seperti budaya organisasi, kepuasan kerja, stres kerja, dan kompetensi teknis. Variabel-variabel tersebut berpotensi memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja di lingkungan kepolisian khususnya Ditresnarkoba.
2. Disarankan untuk menggunakan metode analisis yang lebih kompleks seperti path analysis atau structural equation modeling (SEM) untuk menguji hubungan mediasi dan moderasi antar variabel, misalnya peran motivasi sebagai variabel mediasi antara gaya kepemimpinan dan kinerja.
3. Penelitian berikutnya juga dapat memperluas cakupan lokasi penelitian untuk mendapatkan data yang lebih representatif dan generalisasi hasil yang lebih luas, misalnya dengan melibatkan personel di Ditresnarkoba Polda lain di berbagai wilayah.