

## **BAB V**

### **SIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berikut Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan terhadap personil Biddokkes Polda Lampung, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan humanistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $11,258 > 1,988$ ).
2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $16,903 > 1,988$ ).
3. Gaya kepemimpinan humanistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $12,037 > 1,988$ ).
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,100 > 1,988$ ).
5. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $5,006 > 1,988$ ).

6. Disiplin kerja meModerasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja secara positif dan signifikan karena t hitung lebih besar dari t tabel ( $10,397 > 1,988$ ).
7. Disiplin kerja tidak meModerasi secara efektif pengaruh gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja karena t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-5,632 < 1,988$ ).
8. Secara simultan gaya kepemimpinan humanistik, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, karena F hitung lebih besar dari F tabel ( $103,045 > 2,71$ ).

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti memberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Pengembangan kepemimpinan humanistik. Pimpinan Biddokkes Polda Lampung diharapkan terus memperkuat gaya kepemimpinan yang menekankan nilai-nilai kemanusiaan seperti empati, komunikasi terbuka, dan pemberdayaan bawahan, karena terbukti memiliki dampak langsung terhadap peningkatan kinerja dan kedisiplinan personil.
2. Peningkatan kualitas budaya organisasi. Diperlukan penguatan nilai-nilai organisasi melalui kegiatan internal seperti pelatihan budaya kerja, pembinaan etika profesi, serta penguatan visi dan misi yang terintegrasi dalam kegiatan operasional sehari-hari.
3. Penerapan disiplin kerja yang adaptif. Meskipun disiplin penting, namun pendekatannya perlu bersifat adaptif dan humanis. Sistem reward and punishment dapat diterapkan secara seimbang untuk menjaga motivasi dan menghindari tekanan berlebihan pada personil.
4. Evaluasi dan sinkronisasi kepemimpinan dan sistem kedisiplinan. Mengingat adanya pengaruh negatif dalam Moderasi disiplin kerja terhadap hubungan gaya kepemimpinan dan kinerja, pimpinan sebaiknya menyesuaikan pola kepemimpinan dengan sistem kedisiplinan yang berlaku, agar tidak terjadi disonansi nilai dalam praktik kerja.

5. Integrasi tiga faktor utama dalam strategi peningkatan kinerja. Gaya kepemimpinan humanistik, budaya organisasi yang sehat, dan kedisiplinan harus dirancang secara terpadu dalam program pengembangan SDM. Sinergi ketiganya terbukti menjadi kombinasi efektif untuk meningkatkan performa personil secara berkelanjutan.
6. Saran untuk penelitian lanjutan. Penelitian mendatang disarankan untuk memperluas cakupan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, atau kondisi psikologis personil, agar dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor penentu kinerja pegawai dalam konteks institusi pemerintah atau kepolisian.

### **5.3 Implikasi Manajerial**

1. Perencanaan SDM berbasis kepemimpinan humanistik. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar pengembangan kebijakan manajemen sumber daya manusia (SDM) di Biddokkes Polda Lampung, dengan fokus pada peningkatan empati, komunikasi dua arah, dan pemberdayaan personil.
2. Penguatan budaya organisasi melalui program internalisasi nilai. Manajer dan pimpinan dapat menggunakan temuan ini untuk merumuskan strategi pembentukan budaya kerja yang lebih partisipatif dan berorientasi hasil, seperti melalui *workshop*, forum diskusi, dan sistem mentoring.
3. Desain sistem disiplin kerja yang mendukung kinerja. Disiplin perlu dirancang bukan sebagai kontrol semata, tetapi sebagai bagian dari budaya organisasi yang menumbuhkan tanggung jawab dan inisiatif.
4. Pengambilan keputusan berbasis data penelitian. Pimpinan dapat menggunakan temuan ini sebagai bahan evaluasi dalam membuat kebijakan promosi, penempatan jabatan, maupun pengembangan karier personil yang berbasis kinerja.
5. Pengintegrasian kepemimpinan, budaya, dan disiplin dalam roadmap organisasi. Biddokkes Polda Lampung dapat merumuskan *roadmap* pengembangan organisasi yang memadukan ketiga aspek ini sebagai pilar utama peningkatan performa institusional.