

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis statistik dan pembahasan dalam penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel, dapat disimpulkan bahwa ketiga variabel tersebut memiliki peran penting dalam membentuk kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Adapun kesimpulan terperinci sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung, dimana kemampuan pemimpin dalam memberikan arahan, komunikasi, dan pengambilan keputusan efektif meningkatkan produktivitas kerja.
2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Motivasi kerja merupakan faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja personel, dengan motivasi internal yang tinggi menghasilkan kinerja lebih optimal dan profesional.
3. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung, dimana lingkungan kerja yang kondusif secara fisik dan psikologis berperan penting dalam mendukung kenyamanan serta efektivitas pelaksanaan tugas, sehingga meningkatkan kualitas kinerja personel.
4. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dengan ketiga variabel tersebut mampu menjelaskan bahwa variasi kinerja, sehingga pengelolaan SDM harus dilakukan secara terpadu untuk mencapai hasil optimal.

5.2 Saran

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

5.2.1 Saran untuk Biddokes Polda Lampung

1. Berdasarkan hasil analisis, kepemimpinan di Biddokes Polda Lampung perlu terus dipertahankan dan ditingkatkan, khususnya dalam keterampilan komunikasi, pengambilan keputusan cepat dan tepat, serta kemampuan memberi teladan yang mampu menginspirasi personel. Dukungan dan perhatian personal dari pemimpin juga penting untuk membangun kenyamanan kerja dan meningkatkan loyalitas anggota. Selain itu, penguatan hubungan harmonis melalui pelatihan soft skills dan manajemen konflik, serta evaluasi berkala dengan umpan balik dari personel, sangat dianjurkan. Upaya-upaya tersebut diharapkan mampu mengoptimalkan peran kepemimpinan dalam mendukung kinerja dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta kondusif.
2. Berdasarkan hasil analisis, motivasi kerja di Biddokes Polda Lampung perlu diperkuat dengan meningkatkan keterlibatan pegawai, memberikan penghargaan yang lebih nyata, serta mengembangkan program motivasi yang konsisten membangkitkan semangat kerja. Aspek pencapaian target dan antusiasme harian masih perlu ditingkatkan, sementara komunikasi terkait tujuan tugas yang jelas harus tetap dipertahankan. Selain itu, dorongan bagi inisiatif, inovasi, serta penguatan kerja sama tim melalui pelatihan dan kegiatan kelompok penting dilakukan. Langkah-langkah ini diharapkan mampu menjaga motivasi kerja, meningkatkan kepuasan, serta mendukung pencapaian kinerja optimal.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa mayoritas personel Biddokes Polda Lampung memiliki persepsi positif terhadap lingkungan kerja, khususnya pada aspek hubungan sosial dan kolaborasi dalam pemecahan masalah yang dinilai mendukung produktivitas serta kenyamanan. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa hal yang perlu ditingkatkan, seperti fasilitas fisik (pencahayaan, ventilasi, dan kenyamanan ruang kerja) serta keseimbangan

antara pekerjaan dan kehidupan pribadi yang belum sepenuhnya optimal. Dengan demikian, meskipun kondisi lingkungan kerja secara umum sudah baik, perbaikan pada aspek fisik dan work-life balance tetap diperlukan agar tercipta suasana kerja yang lebih kondusif dan berkelanjutan bagi peningkatan kinerja personel.

4. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja personel Biddokes Polda Lampung secara umum tergolong cukup baik, dengan capaian tertinggi pada aspek kepuasan pengguna layanan. Personel dinilai mampu menyelesaikan tugas secara efisien dan sesuai target, sehingga mencerminkan tingkat produktivitas yang memadai. Meski demikian, aspek kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu masih memerlukan perhatian lebih agar kinerja tidak hanya terpenuhi secara kuantitatif, tetapi juga semakin konsisten, berkualitas, dan responsif terhadap tuntutan pelayanan publik.

5.2.2 Saran untuk Penelitian Berikutnya

1. Penelitian selanjutnya disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja personel, seperti budaya organisasi, kompetensi, kepuasan kerja, maupun stres kerja. Dengan demikian, pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk kinerja dapat menjadi lebih komprehensif.
2. Penelitian ini hanya dilakukan pada Biddokes Polda Lampung, sehingga lingkupnya masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian berikutnya diharapkan dapat melibatkan unit kerja lain di lingkungan kepolisian atau instansi berbeda agar hasilnya lebih luas dan dapat digeneralisasi.
3. Metode penelitian yang digunakan masih bersifat kuantitatif. Untuk penelitian mendatang, kombinasi metode kuantitatif dan kualitatif (mixed methods) dapat digunakan agar mampu memberikan gambaran yang lebih mendalam mengenai dinamika kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, serta kinerja personel.
4. Penelitian selanjutnya juga disarankan untuk mempertimbangkan variabel moderasi atau mediasi, misalnya kepuasan kerja atau komitmen organisasi, guna memahami lebih detail mekanisme pengaruh antarvariabel. Hal ini akan membantu memperkaya temuan penelitian dan memberikan rekomendasi praktis yang lebih tepat sasaran.