

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

1.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, pengujian hipotesis dan pembahasan, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Motivasi faktor intrinsik merupakan pendorong personel untuk memotivasi diri sendiri (berasal dari dalam diri setiap personel) dan faktor ekstrinsik yang merupakan kekuatan yang datang dari luar diri personel terutama dari organisasi tempat bekerja yang dapat membuat personel bersemangat dalam bekerja.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personel. Artinya Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja personel karena para pimpinan merupakan tokoh penting dalam memberikan arahan dan tujuan serta peran dalam supervise hasil kinerja di organisasi, gaya kepemimpinan yang baik dan terkonsep akan meningkatkan kinerja pegawai.
3. Tidak cukup bukti terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja secara signifikan negatif. Personel Biro Jianbang dapat menyelesaikan tugasnya dengan benar sesuai dengan prosedur operasional standar yang ada meskipun merasa tertekan dengan tugasnya dan memberikan dampak stress kerja, anggota akan tetap melaksanakan tugasnya dengan baik karena tugas yang dilakukan sesuai dengan standar hasil program yang ada dan tugas harus diselesaikan sesuai dengan target dan kualitas kerja. Namun demikian tidak cukup bukti terdapat pengaruh stress kerja terhadap kinerja personel Biro Pengkajian dan Pengembangan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri.
4. Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Secara simultan artinya motivasi kerja gaya kepemimpinan dan stress jika di manajamen dengan baik akan meningkatkan kinerja pegawai.

1.2 Saran

Berdasarkan pada kesimpulan dari hasil penelitian mengenai pengaruh Motivasi kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja, maka dapat dikemukakan beberapa saran, sebagai berikut:

1. Motivasi kerja personel akan meningkat, karena adanya keinginan untuk berprestasi secara profesional. Personel Biro Jianbang Lemdiklat Polri perlu diberikan Motivasi kerja secara berkesinambungan dengan cara memberikan penghargaan yang sesuai dengan prestasi kerja yang diberikan kepada organisasi. Bentuk-bentuk penghargaan tidak harus berupa uang, namun juga berupa pujian yang proporsional dengan prestasi sehingga personel dapat terus terpacu dalam bekerja. Pimpinan dapat membuat program pemberian kesempatan mengembangkan diri personel secara bergantian untuk mengikuti pendidikan formal maupun pendidikan kepolisian seperti Dikjur (Pendidikan kejuruan) maupun Dikbangspes (Pendidikan pengembangan spesialisasi) Polri sehingga personel terus berkembang yang pada akhirnya diharapkan dapat meningkatkan kinerja personel dan akan menjadi nilai tambah bagi pegawai yang bersangkutan serta bagi institusi tersebut.
2. Dari hasil penelitian dapat dilihat bahwa Gaya Kepemimpinan memberikan pengaruh terhadap Kinerja Personel Biro Jianbang Lemdiklat Polri. Oleh karena itu hendaknya pemimpin harus memberikan perhatian khusus pada para personelnnya terhadap pekerjaan dan jabatan yang diembannya. Keberhasilan kinerja personel adalah salah satu unsur dalam meningkatkan kinerja organisasi. Diharapkan dengan tercapainya gaya kepemimpinan yang baik maka kinerja Personel Biro Jianbang Lemdiklat Polri pun akan semakin baik. Dalam hal ini gaya kepemimpinan yang sebaiknya dimiliki oleh pimpinan adalah pemimpin yang memiliki *role model* (pemimpin sebagai contoh/tauladan) dengan cara lebih aktif menanyakan kendala ataupun hambatan yang ditemui personel pada saat menjalankan tugas, memiliki kemampuan dalam mengatasi masalah dan berintegritas (sesuai niat, ucapan dan perbuatan). Selanjutnya *change leader* (pemimpin sebagai agen perubahan) dengan cara seorang pemimpin

harus memiliki visi dan misi, inovatis mengikuti perkembangan zaman, dapat membangun kemampuan dirinya dan personel, memperhatikan prestasi kerja personel, mampu berkomunikasi yang baik dengan personel dan dapat membangun kultur organisasi yang baik. selanjutnya *Coach leader* (pemimpin sebagai pembimbing yang dapat memberikan koreksi sekaligus memberikan solusi) dapat dilakukan dengan membangun kepercayaan diri personel atas kemampuan yang dimiliki dalam bekerja, mampu membantu bawahan ketika ada kesulitan, mengarahkan dan menginspirasi dan mampu memahami kondisi fisik maupun psikis personel dalam bekerja.

3. Berdasarkan data stres kerja tidak cukup bukti terdapat pengaruh Stress Kerja terhadap Kinerja secara signifikan negatif, sebaiknya pimpinan lebih memperhatikan kondisi psikis personel dalam bekerja, dengan memberikan beban tugas dan tanggung jawab diharapkan lebih melihat kepada kemampuan yang dimiliki setiap personel dan dalam batas kewajaran, selanjutnya stres tidak selalu berdampak buruk kepada hasil kinerja personel, berdasarkan hasil olah data ditemukan bahwa dengan adanya stres atau tekanan dapat meningkatkan performa personel dalam bekerja, oleh karena itu stres kerja yang dialami personel tidak menurunkan kinerja tetapi dapat meningkatkan kinerja personel karena sudah terbiasa menghadapinya.