

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Sesuai hasil analisis data serta pembahasan dalam penelitian ini, bisa ditarik simpulan bahwasanya:

1. Secara deskriptif, kinerja pegawai pada Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi berada pada kategori tinggi, meskipun masih terhadap beberapa indikator yang menunjukkan hasil kurang optimal. Beberapa responden masih memberikan tanggapan netral terhadap aspek kedisiplinan dan tanggung jawab kerja, sehingga menunjukkan bahwa terdapat ruang untuk peningkatan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.
2. Gaya kepemimpinan transformasional memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Makin tingginya tingkat penerapan kepemimpinan transformasional, maka makin baiknya pula kinerja yang ditunjukkan oleh anggota. Hal ini tercermin dari gaya kepemimpinan yang mampu menginspirasi, memberikan motivasi, serta perhatian individu kepada pegawai.
3. Kepemimpinan transformasional memengaruhi komitmen organisasi secara positif dan signifikan. Artinya, pimpinan yang menerapkan gaya kepemimpinan transformasional mampu menghasilkan peningkatan keterikatan emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi.
4. Komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan. Makin tingginya komitmen yang dipunyai oleh anggota, makin tingginya juga kinerja yang dihasilkan.
5. Kepemimpinan transformasional juga memengaruhi kinerja pegawai secara tidak langsung melalui komitmen organisasi. Komitmen organisasi terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan kinerja.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil temuan dan kesimpulan penelitian, peneliti menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi pimpinan instansi, disarankan untuk terus mengembangkan gaya kepemimpinan transformasional yang lebih inspiratif, komunikatif, dan mampu memberikan perhatian secara individual kepada setiap anggota. Hal ini penting guna membentuk iklim kerja yang positif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.
2. Bagi anggota kepolisian, diharapkan dapat meningkatkan rasa memiliki dan loyalitas terhadap organisasi dengan menunjukkan sikap proaktif, tanggung jawab yang tinggi, serta kedisiplinan dalam menjalankan tugas. Komitmen terhadap organisasi dapat ditumbuhkan melalui partisipasi aktif dalam program internal, pelatihan, dan kegiatan pembinaan yang diselenggarakan institusi. Peningkatan komitmen ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga berkontribusi pada terciptanya budaya kerja yang profesional, harmonis, dan berorientasi pada pelayanan publik.
3. Bagi Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Jambi, disarankan untuk memperkuat program pembinaan internal dan pelatihan kepemimpinan yang bertujuan membentuk pemimpin dengan karakter transformasional. Upaya ini sekaligus dapat memperkuat komitmen organisasi pada setiap jenjang jabatan dan mendukung pengembangan karier pegawai.
4. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan objek penelitian ke satuan kerja lain dalam lingkungan kepolisian maupun instansi pemerintah lainnya, guna memperoleh gambaran yang lebih luas serta meningkatkan generalisasi temuan. Selain itu, penggunaan pendekatan metode penelitian yang lebih beragam, seperti pendekatan kualitatif atau metode campuran, juga diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif mengenai dinamika kepemimpinan dan kinerja pegawai dalam sektor publik.