

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Adapun kesimpulan yang dapat dikemukakan dari hasil deskripsi dan hasil penelitian ini adalah :

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa, persepsi tentang kepercayaan diri, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan profenasionalisme berada pada kategori baik. Gambaran tentang kepercayaan diri, budaya organisasi, disiplin kerja, kepemimpinan transformasional dan profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur adalah baik. Hasil penelitian ini menolak hipotesis cukup baik yang telah dibuat sebelumnya.
2. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel kepercayaan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur
3. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur
4. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kepemimpinan transformasional pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.

5. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepercayaan diri berpengaruh tidak signifikan terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
6. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
7. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
8. Berdasarkan hasil uji hipotesis dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
9. Kepemimpinan transformasional tidak memediasi kepercayaan diri terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
10. Kepemimpinan transformasional tidak memediasi budaya organisasi terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
11. Kepemimpinan transformasional tidak memediasi disiplin kerja terhadap profenasionalisme pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.
12. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) kontribusi variabel kepercayaan diri, budaya organisasi, dan disiplin kerja, terhadap kepemimpinan transformasional kuat, sedangkan pula kontribusi

kepercayaan diri, budaya organisasi, disiplin kerja, dan kepemimpinan transformasional terhadap profenasionalisme juga kuat.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta kesimpulan, saran yang dapat diberikan pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur.

1. Bagi pegawai pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur, untuk variabel kepercayaan diri berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki rasa percaya diri dalam menjalankan tugasnya, namun secara teoritis, kondisi ini masih menunjukkan adanya ruang, seperti pendidikan dan pelatihan berjenjang dimana pendidikan ini dirancang untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai jenjang karir dan bidang tugas masing-masing serta untuk pengembangan agar pegawai dapat lebih maksimal dalam mengaktualisasikan potensi dirinya. Kepercayaan diri yang tinggi sangat penting dalam konteks institusi kepolisian, karena berhubungan langsung dengan efektivitas pengambilan keputusan, komunikasi publik, kepemimpinan di lapangan, serta integritas moral dalam menghadapi berbagai tekanan sosial.
2. Bagi pegawai pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur, untuk variabel budaya organisasi berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memahami nilai-nilai dasar organisasi, norma, serta pola perilaku kolektif dalam lingkungan kerja, namun masih terdapat potensi pengembangan untuk mendorong budaya organisasi agar lebih kuat, adaptif, dan berdampak positif terhadap kinerja serta integritas

lembaga. Oleh karena itu, diperlukan edukasi dan penguatan nilai-nilai budaya organisasi yang mendukung pengembangan profesionalisme pegawai, seperti melalui pelatihan internal, sosialisasi visi dan nilai organisasi, serta keteladanan dari pimpinan. Dengan budaya organisasi yang baik, pegawai akan lebih mampu berkolaborasi, mengelola stres kerja, membuat keputusan bijak, dan menunjukkan sikap profesional dalam setiap tindakan di lingkungan kerja.

3. Bagi pegawai pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur, untuk variabel disiplin kerja berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman dan praktik dasar tentang kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, pencapaian ini masih menyisakan ruang perbaikan, khususnya dalam membentuk sikap disiplin yang lebih konsisten, internalisasi norma kerja yang lebih dalam, serta penguatan motivasi intrinsik untuk menjaga integritas dan etos kerja dalam setiap situasi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang pentingnya disiplin kerja sebagai fondasi dalam membentuk sikap dan perilaku profesional. Oleh karena itu, perlu dilakukan edukasi dan pembinaan yang berkelanjutan mengenai keterkaitan antara disiplin kerja dan profesionalisme, seperti ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan meningkatkan disiplin kerja, pegawai diharapkan dapat menunjukkan sikap yang lebih profesional dalam menjalankan fungsinya

sebagai aparatur negara, serta mampu meningkatkan citra dan kinerja institusi secara keseluruhan.

4. Bagi pegawai pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur, untuk variabel profesionalisme berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah memiliki pemahaman dan perilaku kerja yang mencerminkan sikap profesional, seperti bertanggung jawab, memiliki kompetensi teknis, serta menjaga etika kerja. Hal dalam konteks tugas kepolisian yang bersifat publik dan berisiko tinggi. Hal ini disebabkan oleh kurangnya pemahaman mengenai makna dan peran profesionalisme dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Profesionalisme mencakup sikap integritas, tanggung jawab, kompetensi, serta komitmen terhadap standar etika dan kinerja yang tinggi. Oleh karena itu, diperlukan upaya edukasi dan pelatihan yang berkelanjutan mengenai nilai-nilai profesionalisme, baik melalui pembinaan internal, pelatihan teknis, maupun penguatan etika kerja. Dengan meningkatkan profesionalisme, pegawai diharapkan dapat menjalankan tugas dengan lebih efektif, menjunjung tinggi etika profesi, serta memberikan pelayanan publik yang berkualitas dan berintegritas.
5. Bagi pegawai pada Kantor Kepolisian Polda Nusa Tenggara Timur, untuk variabel kepemimpinan instruksional berdasarkan hasil deskriptif menunjukkan bahwa bahwa sebagian besar pimpinan telah melaksanakan perannya sebagai pemberi arahan, pengendali pelaksanaan tugas, dan pembina dalam lingkungan kerja. Namun, pencapaian ini juga mengindikasikan bahwa efektivitas kepemimpinan instruksional belum

maksimal dan masih membutuhkan penguatan, khususnya dalam hal membimbing, mengarahkan, serta memantau kinerja bawahannya secara berkelanjutan dan inspiratif.. Hal ini dapat disebabkan oleh belum maksimalnya peran pemimpin dalam memberikan arahan yang jelas, supervisi terhadap pelaksanaan tugas, serta kurangnya dukungan terhadap pengembangan kemampuan anggota. Oleh karena itu, disarankan agar para pemimpin di lingkungan kerja ini memperkuat peran mereka sebagai pembimbing dan fasilitator, misalnya melalui peningkatan komunikasi, pembinaan berkala, serta pemberian umpan balik yang konstruktif. Peningkatan kepemimpinan instruksional diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih terarah, produktif, dan berorientasi pada kinerja.