

## **GAYA KEPEMIMPINAN YANG EFEKTIF DALAM UPAYA MENINGKATKAN PRODUKTIFITAS ANGGOTA POLRESTA BANDAR LAMPUNG**

**Triyono**

Polresta Bandar Lampung

Jl. Mayor Jenderal Mt Haryono, Gotong Royong, Lampung, Kota Bandar Lampung,  
Lampung 35244

Telp/Fax (0721) 253110

Email: ontry16@gmail.com

### **ABSTRACT**

*The purpose of this research is to know and analyze the effective leadership style in order to increase the productivity of Bandar Lampung Police member. The method used in this study is the method is a qualitative method, with data collection techniques through observation, interview, and documentation while data analysis techniques using data triangulation way. Based on the results of the research, the conclusions are as follows: (1) The leadership style of Kapolresta in improving the productivity of members of Bandar Lampung Police is good and running optimally, it can be seen from several things, among others: (a) Intelligence, the character or the nature of the leadership of Kapolresta Bandar Lampung has the advantage of intelligence, both intellectually and emotionally, (b) Maturity and flexibility of social relationships, in the style of leadership has emotional stability, has extensive social activities, direct supervisors supervise, giving direction directly, appreciating his subordinates and leaders giving freedom to convey his aspirations, (c) Self-motivation and encouragement of achievement, increasing motivation of achievement shown by Kapolresta Bandar Lampung impact on increasing productivity of Bandar Lampung Police (d) relationships, leadership behaviors oriented to relationships are effective enough to improve work productivity. (2) Leadership style factors that inhibit increasing productivity of Bandar Lampung Police members, including (a) expectations and behavior of superiors, (b) characteristics, expectations and subordinate behavior, (c) task requirements, (d) culture and policy organization and (d) expectations and behavior of co-workers.*

**Keywords:** Leadership Style, Increased Productivity

### **ABSTRAK**

*Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode adalah metode kualitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi sedangkan teknik analisis data menggunakan cara triangulasi data. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan maka kesimpulan yang didapati sebagai berikut: (1) Gaya kepemimpinan Kapolresta dalam meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung sudah baik dan berjalan optimal, hal itu bisa dilihat dari*

beberapa hal antara lain: (a) Keunggulan intelegensi, (kecerdasan) karakter atau sifat kepemimpinan Kapolresta Bandar Lampung memiliki keunggulan intelegensi, baik secara intelektual maupun secara emosional, (b) Kedewasaan dan keeluasaan hubungan sosial, dalam gaya kepemimpinannya memiliki stabilitas dari segi emosi, mempunyai aktivitas-aktivitas sosial yang luas, pimpinan terjun langsung melakukan pengawasan, memberikan arahan secara langsung, menghargai para bawahannya serta pimpinan memberikan keeluasaan menyampaikan aspirasi, (c) Dorongan prestasi dan motivasi diri, meningkatnya motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh Kapolresta Bandar Lampung berdampak pada meningkatnya produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung (d) Orentasi sikap hubungan, perilaku kepemimpinan yang berorientasi kepada hubungan cukup efektif untuk meningkatkan produktifitas kerja. (2) Faktor-faktor gaya kepemimpinan yang menghambat peningkatan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung, diantaranya: (a) harapan dan perilaku atasan, (b) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, (c) persyaratan tugas, (d) kultur dan kebijakan organisasi dan (d) harapan dan perilaku rekan kerja.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Peningkatan Produktifitas

## I. PENDAHULUAN

Sumber daya yang sangat penting dalam organisasi atau perusahaan adalah manusia. Tujuan suatu perusahaan atau organisasi akan tercapai apabila sumber daya manusia dapat menyalurkan bakat, karya, kreativitas di dalam organisasi. Bagaimanapun modernnya aspek teknologi dan ekonomi tetapi tanpa aspek manusia sulit kiranya tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan dapat dicapai.

Sehingga pada dasarnya tujuan organisasi atau perusahaan adalah untuk menjaga kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan, kemajuan dan kesejahteraan pegawai serta pemilikinya. Sedangkan tujuan individu memasuki perusahaan atau organisasi adalah untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Tujuan individu harus diselaraskan dengan

tujuan organisasi melalui kepemimpinan dan bimbingan. Tanpa kepemimpinan dan bimbingan, hubungan dan tujuan individu dengan tujuan organisasi menjadi renggang atau lemah. Keadaan ini menyebabkan tidak terarahnya tujuan individu dan pencapaian tujuan organisasi tidak efisien.

Melalui gaya kepemimpinannya seorang pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja dengan memperhatikan dan memenuhi kebutuhan pegawainya. Apabila kebutuhan pegawai telah terpenuhi, maka pegawai akan bekerja semaksimal mungkin menuju peningkatan produktivitas kerja, sehingga dapat diketahui bahwa kepemimpinan sangat mempengaruhi tingkat Produktivitas kerja, tingkat produktivitas yang tinggi merupakan harapan bagi

setiap organisasi untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Pentingnya produktivitas dalam peningkatan kegiatan organisasi khususnya organisasi pemerintah telah disadari oleh pemimpin dan pagawainya, dilakukan perbaikan-perbaikan kerja dengan harapan dapat mencapai produktivitas yang tinggi. Oleh karena itu, Polresta Bandar Lampung sebagai salah satu institusi pemerintah yang memiliki tugas untuk menegakkan hukum dan memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat maka diperlukan kompetisi yang tinggi sehingga mampu meningkatkan produktivitas anggota Polresta Bandar Lampung melalui peran kepemimpinan kepada para anggota Polresta Bandar Lampung yang pada akhirnya nanti diharapkan dengan akumulasi peningkatan produktivitas anggotanya tersebut dapat meningkatkan pula kinerja organisasi secara keseluruhan yang dapat menjadi nilai lebih bagi Polresta Bandar Lampung.

Fakta empiris dalam meningkatkan Produktivitas anggota Polresta Bandar Lampung masih terdapat banyak masalah yang harus dihadapi, berdasarkan hasil wawancara dengan Waka Polresta Bandar Lampung diketahui bahwa saat ini anggota Polresta Bandar Lampung

mengalami permasalahan produktivitas. Produktivitas anggota tersebut tidak stabil dilihat dari program dan sasaran strategis program kerja tidak mencapai target yang sudah ditetapkan rata-rata realisasi program kerja yang dilaksanakan oleh anggota Polresta Bandar Lampung belum bisa mencapai target yang ditentukan, penurunan produktivitas tersebut diduga berasal dari penerapan gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh Kapolresta Bandar Lampung di mana gaya yang diimplementasikan masih sangat kurang efektif.

Permasalahan yang timbul diantaranya adanya gaya kepemimpinan yang dilaksanakan oleh pimpinan saat ini lebih dominan kepada gaya kepemimpinan situasional yang selalu berorientasi kepada pencapaian pelaksanaan tugas tanpa memikirkan keadaan bawahan sehingga hal tersebut berdampak pada keseimbangan interaksi atau timbal balik antara pemimpin dan anggota dalam menciptakan kenyamanan dan keharmonisan dalam bekerja, Sinergisitas kinerja antara pimpinan dan anggota belum sepenuhnya tercapai, hal ini disebabkan karena pola alur komunikasi dan kepemimpinan yang belum sepenuhnya dapat dijalankan dan sesuai dengan ketentuan yang sudah ada, adanya

harapan yang belum dapat dicapai oleh anggota seperti pemimpin, *reward* maupun *punishment* dan kondisi lingkungan kerja yang belum sesuai dengan keinginan anggota serta produktivitas yang diharapkan belum dapat tercapai sepenuhnya karena faktor permasalahan atau hambatan yang timbul dari anggota Polresta Bandar Lampung.

Permasalahan produktivitas kerja anggota Polresta Bandar Lampung merupakan suatu masalah yang harus mendapat perhatian khusus dari pihak Polresta Bandar Lampung, karena peningkatan produktivitas kerja anggota Polresta Bandar Lampung tidak akan terjadi dengan sendirinya, tetapi harus ada usaha dan peran serta baik dari pihak organisasi maupun dari pihak anggota itu sendiri. Salah satu cara Polresta Bandar Lampung untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota adalah menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat dan sesuai dengan lingkungan Polresta Bandar Lampung. Gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin di dalam meningkatkan produktivitas kerja anggotanya dalam menjalankan aktivitas keorganisasian akan sangat menentukan kinerja organisasi tersebut, karena apabila tidak terjalinnya hubungan yang harmonis antara pemimpin dengan bawahannya maka organisasi tersebut

sangat sulit untuk menyatukan indikator-indikator yang ada dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian di atas jelas bahwa gaya kepemimpinan sangat mempengaruhi produktivitas kerja anggota Polresta Bandar Lampung. Faktor gaya kepemimpinan turut mendukung tercapainya tujuan dari Polresta Bandar Lampung yaitu menciptakan keamanan, keselamatan dan ketertiban bagi masyarakat. Kepemimpinan yang efektif dan baik dapat dipelihara apabila antara unsur pimpinan dan anggota bekerja sama dalam satu tim serta berkomunikasi dengan baik sehingga semangat dan motivasi anggota akan semakin meningkat.

Tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya Kepemimpinan apa yang ada di Polresta Bandar Lampung
2. Untuk mengetahui dan menganalisis gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan produktivitas anggota Polresta Bandar Lampung.

## II. LANDASAN TEORI

### Produktifitas

Menurut Sedermayanti, (2011:57) produktifitas adalah bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa sebanyak mungkin dengan memanfaatkan sumber daya secara efisien, oleh karena itu produktifitas sering diartikan sebagai rasio antara keluaran dan masukan dalam satuan waktu tertentu. Sedangkan menurut Ravianto, (2010:4) secara umum produktifitas mengandung arti perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja satuan waktu. Tingkat produktifitas yang tinggi merupakan harapan bagia setiap organisasi untuk meningkatkan produktifitas pegawai banyak sekali faktor yang mempengaruhinya seperti upah atau gaji yang adil dan layak, suasana dan lingkungan kerja yang menyenangkan, kesempatan berkarier, kesempatan untuk maju dan fasilitas yang mendukung.

Menurut George J. Washin, (dalam Saksono, 2007:113) mengemukakan bahwa produktivitas mengandung dua konsep utama, yaitu efisiensi dan efektivitas. Efisiensi adalah mengukur tingkat sumber daya, baik manusia, keuangan, maupun alam yang dibutuhkan untuk memenuhi tingkat

pelayanan yang dikehendaki, efektivitas mengukur hasil mutu pelayanan yang dicapai. Sedangkan menurut Produktivitas kerja sebenarnya mencakup tentang suatu sikap mental yang selalu mempunyai pandangan kehidupan mengenai pelaksanaan produksi di dalam suatu perusahaan dimana dalam memproduksi untuk hari ini diharapkan lebih baik dari hari kemarin begitu juga sistem kerjanya. Seseorang selalu mencari perbaikan-perbaikan dengan berfikir dinamis, kreatif serta terbuka.

### Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Menuurt Hasibuan, (2007:67) mengatakan bahwa pendidikan, pelatihan dan motivasi kerja akan mempengaruhi produktifitas kerja. Menurut Sinungan, (2007:45) mengatakan salah satu untuk mendorong peningkatan produktivitas adalah melalui peningkatan ketrampilan, hal ini bertujuan agar setelah pelatihan seorang mampu mengemban tugas dan pekerjaan sebaik mungkin sehingga pada akhirnya dapat mendorong kemajuan setiap usaha.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat diketahui bahwa dalam penelitian ini peneliti menggunakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktifitas yang dikembangkan oleh

Sedermayanti yaitu sikap mental, pendidikan, keterampilan, manajemen, tingkat penghasilan, jaminan sosial, serta lingkungan dan iklim organisasi.

### **Kepemimpinan**

Kepemimpinan memegang peranan yang cukup penting dalam manajemen, oleh karena itu kepemimpinan dibutuhkan oleh manusia karena adanya keterbatasan-keterbatasan tertentu pada diri manusia, dari sini timbul kebutuhan untuk memimpin dan dipimpin. Menurut Suranta, (2012:65) kepemimpinan pemimpin dalam suatu organisasi dirasa sangat penting, karena pemimpin memiliki peranan yang strategis dalam mencapai tujuan organisasi yang biasa tertuang dalam visi dan misi organisasi. Sedangkan menurut Siagian, (2012:154) kepemimpinan ialah kemampuan dan keterampilan seseorang atau individu yang menduduki jabatan sebagai pimpinan satuan kerja, untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya, untuk berfikir dan bertindak sedemikian rupa, sehingga melalui perilaku yang positif tersebut dapat memberikan sumbangsih nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Sedangkan Handoko, (2013:243) mengemukakan bahwa kepemimpinan ialah kemampuan yang dimiliki

seseorang untuk mempengaruhi orang lain agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran.

Berdasarkan definisi kepemimpinan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kepemimpinan adalah bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain atau bawahan perorangan atau kelompok, agar bawahan perorangan atau kelompok itu mau berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin dan memperbaiki budayanya, serta memotivasi perilaku bawahan dan mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Davis, (2005:134) gaya kepemimpinan adalah pola tindakan pemimpin secara keseluruhan seperti yang dipersepsikan oleh pegawainya, kepemimpinan merupakan proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Pemimpin yang efektif dalam menerapkan gaya tertentu dalam kepemimpinannya terlebih dahulu harus memahami siapa bawahan yang dipimpinnya, mengerti kekuatan dan kelemahan bawahannya, dan mengerti bagaimana cara memanfaatkan kekuatan bawahan untuk mengimbangi kelemahan yang mereka miliki.

Menurut Tjiptono, (2006:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya (Nawawi, 2003:115).

Menurut Thoha, (2007:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Macammacam gaya kepemimpinan antara lain:

1. Gaya kepemimpinan otokratik
2. Gaya kepemimpinan demokratis
3. Gaya kepemimpinan permisif.

Berdasarkan penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan keberhasilan kepemimpinan dalam suatu organisasi maka pemimpin

harus memiliki beberapa aspek antara lain keunggulan *intelengensi*, (kecerdasan), kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial, motivasi diri dan dorongan prestasi dan orientasi sikap hubungan.

### III. METODOLOGI PENELITIAN

#### Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif, menurut Sugiyono (2013:9), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan datanya dilakukan dengan cara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

#### Fokus Penelitian

Menurut Sugiyono, (2013:207) fokus penelitian bertujuan untuk membatasi masalah dalam satu atau lebih variabel, sehingga dengan demikian dalam penelitian kualitatif disebut dengan fokus yang berisi pokok masalah yang masih bersifat umum. Berdasarkan uraian tersebut maka penelitian ini terfokus pada

peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan antara lain:

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan secara langsung ke Polresta Bandar Lampung untuk melihat bagaimanakah gaya kepemimpinan dan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung
2. Wawancara, wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumber data, wawancara yang akan penulis lakukan dengan teknik wawancara berstruktur. Wawancara berstruktur dengan cara menggunakan panduan wawancara sehingga informasi yang diperoleh tidak menyimpang dan mampu menjawab permasalahan dalam penelitian
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan cara menelusuri literatur pendukung, dokumen resmi, hasil penelitian, jurnal, artikel koran dan majalah yang berkaitan dengan peranan gaya kepemimpinan yang efektif dalam

upaya meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung.

### **Teknik Analisis Data**

Untuk menganalisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara triangulasi, menurut Moleong, (2011:178) triangulasi adalah teknik analisis data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data untuk keperluan pengecekan sebagai pembanding data triangulasi dengan sumber dapat dicapai dengan jalan:

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan hasil wawancara
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu
4. Membandingkan keadaan dan perspektif seorang dengan berbagai pendapat dan pandangan orang
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

### **IV. ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

Kinerja pegawai sangat berperan penting dalam organisasi untuk mempengaruhi kepemimpinan dan gaya kepemimpinan, bagaimana pemimpin



menjalin hubungan dengan pekerja, bagaimana mereka memberi penghargaan kepada pekerja yang berprestasi, bagaimana mereka mengembangkan dan memberdayakan pekerjanya, sangat memengaruhi produktifitas sumber daya manusia yang menjadi bawahannya. Namun, kinerja suatu organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh sumber daya manusia di dalamnya, tetapi juga oleh sumber daya lainnya seperti dana, bahan, peralatan, teknologi dan mekanisme kerja yang berlangsung dalam organisasi.

Pemimpin dalam sebuah organisasi pemerintah merupakan orang yang paling berpengaruh untuk menentukan aktivitas dan kebijakan yang harus dijalankan oleh pegawainya. Seorang pemimpin harus dapat memotivasi bawahannya dan memberikan kebebasan kepada pegawai untuk lebih banyak terlibat dalam berbagai kegiatan. Pemimpin juga harus dapat memelihara budaya yang ada di organisasi, kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktifitas pegawai.

Gaya kepemimpinan berdasarkan persepsi pegawai adalah proses kognitif pegawai dalam menafsirkan perilaku pimpinan dalam menghadapi permasalahan dalam sebuah organisasi

seperti cara memberikan intruksi pada bawahan, sikap pimpinan dalam menghadapi permasalahan dalam organisasi, perhatian-perhatian pimpinan terhadap kegiatan organisasi maupun perhatian terhadap para bawahannya serta perilaku lainnya yang termasuk dalam gaya kepemimpinan.

Peningkatan produktifitas kerja pegawai akan berdampak pada faktor-faktor kepemimpinan adalah karena lingkungan kerja yang cukup menyenangkan, sarana dan fasilitas kerja yang memadai, upah karyawan yang mencukupi, dan juga disebabkan oleh kepemimpinan itu sendiri di mana bawahan dapat mengerti keadaan bawahannya, dapat membimbing bawahan, mengarahkan bawahan, juga melakukan kontrol atas hasil kerja yang di capai oleh bawahan. Dalam melaksanakan tugasnya para pemimpin tentunya mempunyai tipe dan gaya kepemimpinan itu sendiri yang dapat membuat seorang pegawai merasa sebagai sosok yang penting dan merasa sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugas-tugasnya dalam sebuah organisasi.

Hasil penelitian baik melalui wawancara dampun observasi maka peneliti menyimpulkan sifat-sifat kepemimpinan Kapolresta Bandar Lampung sehingga mampu meningkatkan

produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung, sifat-sifat dari hasil wawancara yang penulis lakukan antara lain:

1. Pimpinan cukup berpengalaman dalam menjalankan pekerjaannya
2. Pimpinan mempunyai keterangan yang jelas dalam memberikan tugas kepada para bawahannya
3. Dalam menjalin hubungan dengan bawahannya pimpinan mempunyai hubungan yang baik
4. Pimpinan sering terlihat membantu langsung kesulitan para bawahannya dalam menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan dan dapat bekerja sama
5. Dalam mengawasi bawahannya pimpinan memberikan keleluasaan kepada para bawahannya tetapi dengan pengawasan yang ketat
6. Apabila terdapat anggota Polresta Bandar Lampung yang sakit, pimpinan mengajurkan bawahannya untuk beristirahat dan berobat
7. Bagi pimpinan, tugas merupakan prioritas utama karena hal itu menyangkut pemenuhan target yang diberikan pusat yang merupakan tanggung jawab tetapi pimpinan mengerti bahwa kerja sama dengan bawahannya merupakan faktor yang terpenting dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi, serta faktor

tersebut pimpinan memadamkan bahwa kesejahteraan para bawahannya harus selalu diperhatikan.

Berdasarkan hasil analisis tersebut maka dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan yang di anut oleh Kapolresta Bandar Lampung adalah pimpinan yang demokratis artinya pimpinan mempunyai tingkat perhatian yang tinggi terhadap tugas maupun terhadap anggota atau bawahan selain itu pimpinan memberikan kebebasan dalam menyelesaikan tugas serta menyampaikan aspirasi ketika ada permasalahan dalam menyelesaikan pekerjaan. Berhasilnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh Kapolresta Bandar Lampung masih perlu di tingkatkan lagi mulai dari komunikasi pimpinan dengan bawahan, otoritas kepemimpinan terhadap bawahan dan perhatian pimpinan terhadap bawahannya.

## V. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang gaya kepemimpinan yang efektif dalam upaya meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung maka dapat diberikan kesimpulan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan Kapolresta dalam meningkatkan produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung sudah baik dan berjalan optimal, hal

itu bisa dilihat dari beberapa hal antara lain:

- a. Keunggulan *intelegensi*, (kecerdasan)

Karakter atau sifat kepemimpinan Kapolresta Bandar Lampung memiliki keunggulan *intelegensi*, baik secara intelektual maupun secara emosional hal itu dikarenakan anggota Kapolresta Bandar Lampung merasa diberikan perhatian dan semangat dalam menyelesaikan pekerjaan.

- b. Kedewasaan dan keleluasaan hubungan sosial

Kapolresta Bandar Lampung dalam gaya kepemimpinannya memiliki stabilitas dari segi emosi serta mempunyai aktivitas-aktivitas sosial yang luas yang ditunjukkan dari pimpinan terjun langsung melakukan pengawasan pekerjaan yang sedang dilakukan oleh bawahan, memberikan arahan secara langsung ketika ditemukan pekerjaan yang belum sesuai, pimpinan selalu berusaha menghargai para bawahannya, pimpinan memberikan keleluasaan menyampaikan aspirasinya hal itu bertujuan agar bawahan merasa termotivasi karena sudah diberikan

ruang untuk menyampaikan aspirasi atau keinginan.

- c. Motivasi diri dan dorongan prestasi

Meningkatnya motivasi berprestasi yang ditunjukkan oleh Kapolresta Bandar Lampung sehingga berdampak pada meningkatnya produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung dengan cara seperti ini maka akan mendorong pencapaian prestasi kerja yang lebih baik yang diterima oleh pimpinan.

- d. Orentasi sikap hubungan

Perilaku kepemimpinannya yang berorientasi kepada hubungan cukup efektif untuk meningkatkan produktifitas kerja anggota Polresta Bandar Lampung, hal itu dikarenakan perilaku kepemimpinan yang selalu mengakui prestasi bawahan dan mau menjelaskan harapan-harapan (ganjaran kontingen) serta mau melakukan tindakan dengan segera untuk mengoreksi masalah dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan bawahan (manajemen perkecualian aktif).

2. Faktor-faktor yang menghambat produktifitas anggota Polresta Bandar Lampung, diantaranya: (a) harapan

dan perilaku atasan, (b) karakteristik, harapan dan perilaku bawahan, (c) persyaratan tugas, (d) kultur dan kebijakan organisasi dan (d) harapan dan perilaku rekan kerja.

Berdasarkan hasil penelitian, penulis ingin memberikan saran yang mungkin dapat dijadikan masukan dan dapat bermanfaat bagi Polresta Bandar Lampung, yaitu sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan yang diterapkan di Kapolresta Bandar Lampung sekarang ini dapat dipertahankan, ditingkatkan dan dikembangkan lebih baik lagi dengan memaksimalkan komunikasi antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan yang lebih baik lagi
2. Sebaiknya gaya kepemimpinan di Kapolresta Bandar Lampung dapat lebih disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik anggota Polresta Bandar Lampung, yang juga didukung dengan usaha meningkatkan disiplin para anggota dan perbaikan lingkungan kerja agar semua itu dapat meningkatkan produktivitas kerja anggota dan tercapainya tujuan organisasi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Danim, Sudarwan. 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Rineka Cipta, Jakarta .
- Davis, Keith. 2005. *Perilaku Dalam Organisasi*, Alih Bahasa Agus Dharma, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L. *et al.* 2012. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Diterjemahkan oleh Ninuk Adriani. Binarupa Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013. *Manajemen*. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hersey. 2004. *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Delaprasata, Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Rajawali, Jakarta.
- Moekijat. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Moleong, Lexy J. 2011. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Remaja Karya. Bandung.
- Nawawi. Hadari, 2003. *Prencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*, Edisi Pertama, Cetakan Pertama, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Ravianto. J. 2010. *Produktivitas dan Tenaga Kerja Indonesia, Seri Produktivitas 2*. Lembaga Sarana Informasi Usaha dan Produktivitas, Jakarta.

- Robbins, Stephen.P. 2013. *Perilaku Organisasi*, PT. Indeks Gramedia, Jakarta.
- Robbins, R., Schermerhorn. 2013. *Kepuasan Karyawan*. <http://www.wikipedia.org>. Diakses pada Tanggal 05 Desember 2015.
- Rosa, E.M. 2011. *Hubungan Antara Perawat Kohesivitas Kelompok Dan Sikap Perawat Pelaksana Di Ruang Rawat Inap RSUPN Cipto Mangunkusumo*. Thesis Master tidak diterbitkan. FIK UI, Jakarta.
- Riyanto, J. 2006. *Produktivitas dan Tenaga Kerja*. SIUP, Jakarta.
- Saksono, Slamet. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks. Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Sumber Daya Manusiadan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju, Jakarta.
- Sholeha, Euis dan Suzy. 2006. *Kepemimpinan Yang Efektif, Tinjauan dan Implementasinya Bagi Pencapaian Tujuan Organisasi*. *Jurnal Gema Stikubank*. Hal: 45-56.
- Siagian, Sondong. P. 2012. *Teori dan Praktek kepemimpinan*, PT Rineka Cipta, Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. 2009. *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Alfabeta, Bandung.
- Sukamto. 2005. *58 Kiat Meningkatkan Produktivitas dan Mutu Kelapa Sawit*. Penebar Swadaya, Jakarta.
- Suranta, Sri. 2012. *Dampak Motivasi Karyawan Pada Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis*. *mpirika*. Vol 15. No 2. Hal: 116-138.
- Swansburg, R. C. 2009. *Pengantar Kepemimpinan dan Manajemen Keperawatan Untuk Perawat Klinis*. Edisi terjemahan. Penerbit EGC. Jakarta.
- Toha, Miftah. 2007. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tjiptono. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo, Jakarta.
- Timpe, A Dale. 2010. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia: Produktivitas*. Elex Media Komputindo.
- Umar, Husein. 2012. *Manajemen Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*, PT Gramedia Pusaka. Jakarta.