

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan data dan hasil analisis yang telah dipaparkan diatas, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* ( $X_3$ ) pada pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) dengan nilai koefisien sebesar 0,487 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik hubungan antara atasan dan bawahan (LMX), maka semakin tinggi pula kemampuan pengendalian diri pegawai.
2. *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *self control* ( $X_3$ ) pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil uji regresi menunjukkan bahwa *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Self Control* ( $X_3$ ) dengan koefisien 0,191 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Meskipun *cyberloafing* biasanya dianggap negatif, dalam konteks ini justru berpengaruh secara positif terhadap pengendalian diri, yang mungkin terjadi karena pegawai yang mampu mengatur aktivitas daring secara seimbang menunjukkan kemampuan *self-control* yang baik.
3. *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ) pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau.

- Berdasarkan uji regresi terhadap variabel dependen Kinerja Pegawai (Y), ditemukan bahwa *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dengan koefisien 0,806 dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ . Artinya, kualitas hubungan pemimpin dengan anggota berdampak langsung pada peningkatan performa pegawai di lingkungan Polres Rokan Hilir.
4. *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Hasil analisis menunjukkan bahwa *Cyberloafing* ( $X_2$ ) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0,215 dan nilai signifikansi  $0,005 < 0,05$ . Ini menandakan bahwa dalam batas wajar, aktivitas cyberloafing dapat menjadi sarana refreshing yang mendukung produktivitas pegawai.
  5. *Self Control* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Polres Rokan Hilir Kab. Rokan Hilir Provinsi Riau. Dari uji regresi, diketahui bahwa *Self Control* ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0,280 dan nilai signifikansi  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan pengendalian diri seorang pegawai, maka semakin baik pula kinerjanya.
  6. *Leader Member Exchange* ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Control* ( $X_3$ ) sebagai Variabel *Intervening*. Berdasarkan perhitungan uji Sobel, nilai t untuk jalur  $X_1 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$  sebesar 2,12, yang berarti lebih besar dari  $t_{\text{-tabel}}$  (1,973 pada taraf signifikansi 0,05). Ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari *Leader Member Exchange* terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Control*.

Artinya, hubungan antara atasan dan bawahan tidak hanya berdampak langsung, tetapi juga memperkuat pengendalian diri yang kemudian meningkatkan kinerja.

7. *Cyberloafing* ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui *Self Control* ( $X_3$ ) sebagai Variabel *Intervening*. Hasil uji Sobel juga menunjukkan bahwa nilai t untuk jalur  $X_2 \rightarrow X_3 \rightarrow Y$  sebesar 2,08, lebih besar dari  $t_{\text{tabel}}$  1,973. Ini berarti terdapat pengaruh tidak langsung yang signifikan dari *Cyberloafing* ( $X_2$ ) terhadap Kinerja melalui *Self Control* ( $X_3$ ). Dengan kata lain, aktivitas daring yang terkendali turut meningkatkan *self-control* dan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

## 5.2.Saran

Berdasarkan temuan penelitian, maka diajukan beberapa saran berikut untuk meningkatkan kinerja pegawai:

1. Terkait LMX terhadap *Self Control*. Pimpinan di Polres Rokan Hilir disarankan untuk terus membangun komunikasi yang terbuka, menghargai kontribusi anggota, serta menciptakan hubungan kerja yang harmonis agar dapat memperkuat pengendalian diri pegawai.
2. Terkait *Cyberloafing* terhadap *Self Control*. Perlu adanya kebijakan internal yang tidak sepenuhnya membatasi aktivitas *cyberloafing*, tetapi mengarahkannya agar tetap dalam batas yang wajar sebagai strategi pemulihan stres dan peningkatan fokus kerja.
3. Terkait LMX terhadap Kinerja Pegawai. Pemimpin sebaiknya memberikan perhatian lebih pada pengembangan LMX, seperti pemberian umpan balik

positif, pelibatan dalam pengambilan keputusan, dan pengakuan atas kinerja, untuk meningkatkan produktivitas pegawai.

4. Terkait *Cyberloafing* terhadap Kinerja Pegawai. Institusi sebaiknya memberikan edukasi mengenai manajemen waktu dan penggunaan internet yang sehat, sehingga *cyberloafing* dapat menjadi sarana relaksasi singkat tanpa mengganggu tanggung jawab pekerjaan.
5. Terkait *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai. Diperlukan pelatihan atau pembinaan berkelanjutan mengenai pengembangan *soft skills*, terutama terkait manajemen emosi, pengendalian diri, dan etika kerja, untuk meningkatkan kualitas kinerja.
6. Terkait LMX dan *Cyberloafing* terhadap *Self Control*. Perlu penguatan budaya organisasi yang mendukung keseimbangan antara kedisiplinan dan fleksibilitas, serta pemeliharaan hubungan kerja yang sehat agar pengendalian diri pegawai dapat tumbuh secara optimal.
7. Terkait LMX, *Cyberloafing*, dan *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai Pimpinan di Polres Rokan Hilir disarankan untuk mengembangkan sistem manajemen kinerja yang tidak hanya menekankan hasil kerja, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan psikologis, hubungan interpersonal, dan pengembangan karakter pegawai.

### 5.3.Implikasi

Berikut adalah implikasi secara teoretis dan praktis berdasarkan hasil penelitian tentang pengaruh *Leader Member Exchange*, *Cyberloafing*, dan *Self Control* terhadap Kinerja Pegawai di Polres Rokan Hilir, Kabupaten Rokan Hilir, Provinsi Riau

#### 5.3.1. Implikasi Teoretis

Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks organisasi publik seperti kepolisian, dengan menunjukkan bahwa:

1. Teori *Leader Member Exchange* (LMX) yang menekankan pentingnya kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan terbukti relevan dalam membentuk perilaku positif seperti self control dan peningkatan kinerja pegawai (Graen & Uhl-Bien).
2. Teori *Self Control* dari Baumeister et al yang menyatakan bahwa kemampuan individu dalam mengatur diri berdampak langsung pada pencapaian tujuan jangka panjang, mendapat dukungan kuat melalui temuan bahwa self control berperan signifikan terhadap kinerja.
3. Pandangan baru terhadap *cyberloafing* sebagai aktivitas yang tidak sepenuhnya negatif, memberikan penguatan pada teori *Stress Recovery Theory* dan membuka ruang studi lanjutan bahwa penggunaan internet di tempat kerja secara terkendali dapat berperan sebagai coping mechanism terhadap tekanan kerja.

Dengan demikian, penelitian ini memperkaya teori-teori sebelumnya dengan memberikan bukti empiris di ranah organisasi kepolisian yang cenderung bersifat hierarkis dan formal.

### 5.3.2. Implikasi Praktis

Penelitian ini juga memberikan masukan yang bernilai bagi praktik manajerial di lingkungan kerja Polres Rokan Hilir maupun institusi serupa, yaitu:

1. Bagi pimpinan organisasi, penting untuk membina hubungan yang suportif, adil, dan komunikatif dengan anggota agar tercipta iklim kerja yang kondusif bagi tumbuhnya disiplin dan peningkatan kinerja.
2. Bagi manajemen SDM, hasil ini mendorong pentingnya pengembangan kebijakan penggunaan internet yang bersifat edukatif dan seimbang, bukan hanya membatasi tetapi juga mengarahkan.
3. Bagi pegawai, pentingnya kesadaran akan *self control* menjadi landasan dalam menghadapi tekanan kerja dan mempertahankan profesionalisme dalam bekerja.
4. Bagi lembaga pelatihan atau pembinaan pegawai, perlu disusun program pelatihan *soft skills* yang meliputi komunikasi interpersonal, pengendalian diri, manajemen stres, dan produktivitas kerja.
5. Bagi pembuat kebijakan internal Polri, dapat dijadikan dasar untuk menyusun sistem penilaian kinerja yang tidak hanya berbasis output, tetapi juga memperhatikan aspek hubungan kerja dan karakter individu pegawai.