

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah di uraikan pada bab sebelumnya, maka dapat penulis berikan simpulkan sebagai berikut:

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa disiplin kerja anggota menunjukkan kecenderungan yang cukup positif. Sebagian besar responden mematuhi aturan istirahat, penggunaan fasilitas kantor, serta kepatuhan terhadap peraturan institusi, penggunaan seragam, dan prosedur izin tidak masuk kerja. Hal ini menandakan bahwa tingkat disiplin formal dan administratif anggota berada pada kategori baik, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek kedisiplinan waktu, seperti kepatuhan jam masuk, pulang, dan memulai pekerjaan sesuai aturan yang belum sepenuhnya optimal.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, hal itu terlihat dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 0,308 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,759 > 0,05$. Dengan demikian, meskipun secara deskriptif disiplin kerja personel cenderung positif, variabel ini tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

2. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik pada Biddokkes Polda Lampung secara umum dinilai cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas anggota. Pencahayaan ruangan, suhu, dan ventilasi kerja dianggap memadai serta memberikan kenyamanan dalam bekerja. Selain itu, tata letak ruang kerja dipandang rapi dan cukup luas meskipun terdapat variasi persepsi mengenai tingkat kenyamanan ruang. Aspek dekorasi berupa dekorasi dan warna dinding sebagian besar dinilai positif, walaupun ada sebagian responden yang menganggapnya belum sepenuhnya mendukung suasana kerja. Faktor ketenangan ruang kerja menjadi salah satu indikator paling menonjol, karena mayoritas anggota merasa lingkungan kerja terbebas dari gangguan suara sehingga dapat meningkatkan konsentrasi.

Sedangkan hasil uji hipotesis memperkuat temuan tersebut dengan menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

personel. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik sebesar 6,366 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0.05$. Artinya, semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja, yang meliputi pencahayaan, ventilasi, tata ruang, kebersihan, serta ketenangan kerja, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh personel Biddokkes Polda Lampung. Dengan demikian, lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor penting yang secara nyata berkontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota.

3. Hasil analisis deskriptif motivasi kerja personel Polri secara umum berada pada kategori cukup baik. Mayoritas responden menyatakan cukup setuju dan setuju terhadap indikator-indikator motivasi, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek kesejahteraan finansial dan penghargaan formal. Persepsi mengenai kesesuaian gaji masih terbagi, di mana sebagian anggota menilai gaji belum sesuai dengan tanggung jawab. Kondisi kenyamanan dan keamanan kerja juga cenderung positif, tetapi masih ada anggota yang merasakan ketidaknyamanan. Fasilitas jaminan kesehatan dan hari tua dinilai cukup baik, meskipun belum sepenuhnya memuaskan semua personel. Berdasarkan analisis deskriptif pada Tabel 4.10, motivasi kerja personel Polri secara umum berada pada kategori cukup baik. Mayoritas responden menyatakan cukup setuju dan setuju terhadap indikator-indikator motivasi, meskipun masih terdapat kelemahan pada aspek kesejahteraan finansial dan penghargaan formal. Persepsi mengenai kesesuaian gaji masih terbagi, di mana sebagian anggota menilai gaji belum sesuai dengan tanggung jawab. Kondisi kenyamanan dan keamanan kerja juga cenderung positif, tetapi masih ada anggota yang merasakan ketidaknyamanan. Fasilitas jaminan kesehatan dan hari tua dinilai cukup baik, meskipun belum sepenuhnya memuaskan semua personel.

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung. Hal ini ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,369 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,020 < 0.05$. Artinya, semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan oleh personel baik melalui faktor kesejahteraan, dukungan pimpinan, maupun sistem penghargaan maka semakin tinggi pula kinerja yang dapat dicapai. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi salah satu faktor penting yang secara nyata berkontribusi dalam meningkatkan kinerja personel Biddokkes Polda Lampung.

4. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kinerja personel Biddokkes Polda Lampung secara umum berada pada kategori baik. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dan cukup setuju pada sebagian besar indikator, seperti pencapaian target kerja, kemampuan mengelola beban tugas, pelaksanaan pekerjaan sesuai keterampilan, pemenuhan standar kualitas, penyelesaian tugas tepat waktu, serta tanggung jawab terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, masih terdapat variasi penilaian di beberapa aspek. Sebagian kecil anggota merasa beban kerja masih sulit dipenuhi, kompetensi belum sepenuhnya sesuai tuntutan pekerjaan, partisipasi dalam memberikan ide belum merata, serta interaksi dan kerja sama antaranggota belum berjalan secara konsisten. Artinya, meskipun kinerja secara keseluruhan baik, peningkatan konsistensi dan pemerataan kualitas kerja antaranggota tetap diperlukan.

Hasil uji simultan (uji F) diketahui bahwa disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung, terlihat dari nilai nilai F_{hitung} sebesar 15,820 dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai F_{tabel} sebesar 2,713 serta nilai Sig. (0,000) < 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan kinerja tidak hanya ditentukan oleh satu faktor tunggal, melainkan merupakan hasil sinergi antara perilaku disipliner, kondisi fisik lingkungan kerja yang mendukung, serta dorongan motivasional baik internal maupun eksternal

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka dapat penulis berikan saran yang membangun, untuk meningkatkan kinerja personel Polri:

1. Untuk Polda Lampung, perlu disusun kebijakan yang lebih strategis dalam mendukung peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik dan penguatan sistem motivasi di unit Biddokkes, berupa pengalokasian anggaran khusus untuk penataan ruang, ventilasi, dan fasilitas kerja yang lebih ergonomis, serta penguatan program penghargaan berbasis kinerja
2. Untuk Biddokkes Polda Lampung, hendaknya bisa melakukan perbaikan yang di arahkan pada pembenahan kondisi fisik lingkungan kerja dan pemberian stimulus motivasi kerja, seperti pelatihan pengembangan diri, program *coaching*, serta penetapan target kerja yang menantang namun realistis. Meskipun disiplin kerja tidak terbukti berpengaruh langsung, penting untuk tetap menjaganya sebagai bagian dari budaya organisasi

Untuk seluruh personel, hendaknya setiap personel lebih proaktif dalam menjaga kenyamanan ruang kerja serta meningkatkan motivasi kerja secara internal, seperti melalui pengembangan kompetensi diri dan penguatan komitmen terhadap tugas. Kinerja terbaik hanya dapat dicapai melalui sinergi antara lingkungan yang kondusif dan dorongan dari dalam diri