

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan lembaga pemerintahan yang mempunyai tugas pokok di bidang penegakan hukum, memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pelayanan, perlindungan serta mengayomi masyarakat. Dasar pelaksanaan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), telah berdasar pada paradigma baru tentang kedudukan, peranan dan pelaksanaan tugas Kepolisian. Aparat Kepolisian merupakan salah satu dari berbagai karier yang penting bagi pertumbuhan pembangunan ekonomi dan sosial nasional karena memiliki fungsi dan kewenangan yang penting dalam menjaga perdamaian (Chamariyah, dkk, 2022).

Perkembangan kemajuan masyarakat yang cukup pesat, seiring dengan merebaknya fenomena supremasi hukum, hak asasi manusia, globalisasi, demokratisasi, desentralisasi, transparansi, dan akuntabilitas. Melahirkan berbagai paradigma baru dalam melihat tujuan, fungsi, wewenang dan tanggung jawab Polri. Sehingga menyebabkan pula tumbuhnya berbagai tuntutan dan harapan masyarakat terhadap pelaksanaan tugas Kepolisian yang makin meningkat dan lebih berorientasi kepada masyarakat yang dilayaninya (Ariyanto dan Agustina, 2020).

Kepolisian adalah suatu organisasi yang *man power heavy* (memiliki banyak sumber daya manusia), sehingga kekuatan Polri dalam melaksanakan perannya sangat tergantung pada sumber daya manusia yang dimiliki (Putri, 2021). Junus dan Suwandi (2022) menjelaskan bahwa setiap organisasi harus senantiasa meningkatkan kualitas kinerja sumber daya manusianya untuk tercapainya tujuan yang telah ditetapkan (Junus dan Suwandi, 2022).

Dengan demikian keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya menurut Baron (2025) yang menjelaskan bahwa semakin meningkat kinerja pegawai maka akan berdampak langsung pada semakin baiknya kinerja organisasi oleh karena itu sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi khususnya organisasi Kepolisian.

Keberadaan personel Polri yang tidak hanya melaksanakan penegak hukum dituntut untuk bekerja secara legalitas, proporsionalitas, profesionalitas, *nesesitas*, *reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian. Kinerja personel dalam organisasi Kepolisian merupakan hal yang sangat penting karena akan bermanfaat untuk mengetahui efektivitas kerja organisasi sehingga tujuan organisasi seperti menjamin keselamatan masyarakat, menegakkan hukum, melindungi masyarakat, dan melayani masyarakat akan dapat tercapai. Menurut Miner (2023) menjelaskan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya.

Salah satu satuan kerja yang diberikan tuntutan untuk selalu menjaga dan meningkatkan kinerja personel Polri adalah Bidang Kedokteran dan Kesehatan Kepolisian Daerah Lampung (Biddokkes Polda Lampung). Biddokkes Polda Lampung memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan kesehatan bagi personel Polri dan masyarakat. Biddokkes Polda Lampung memiliki fungsi memberikan pelayanan medis dan kesehatan kerja bagi seluruh personel kepolisian di wilayah Polda Lampung. Biddokkes Polda Lampung juga melaksanakan tugas-tugas seperti pemeriksaan kesehatan berkala, pelayanan rujukan medis, dan dukungan medis dalam kegiatan operasional kepolisian. Luasnya tugas dari personel Biddokkes Polda Lampung maka personel diuntut untuk memiliki kinerja yang baik sehingga dapat menjalankan berbagai tugas dengan kualitas yang tinggi. Kualitas personel Biddokkes Polda Lampung dapat tercermin dari pendidikan terakhir personel seperti tabel di bawah ini:

Tabel 1.1
Data Pendidikan Terakhir Personel Biddokkes Polda Lampung
Tahun 2025

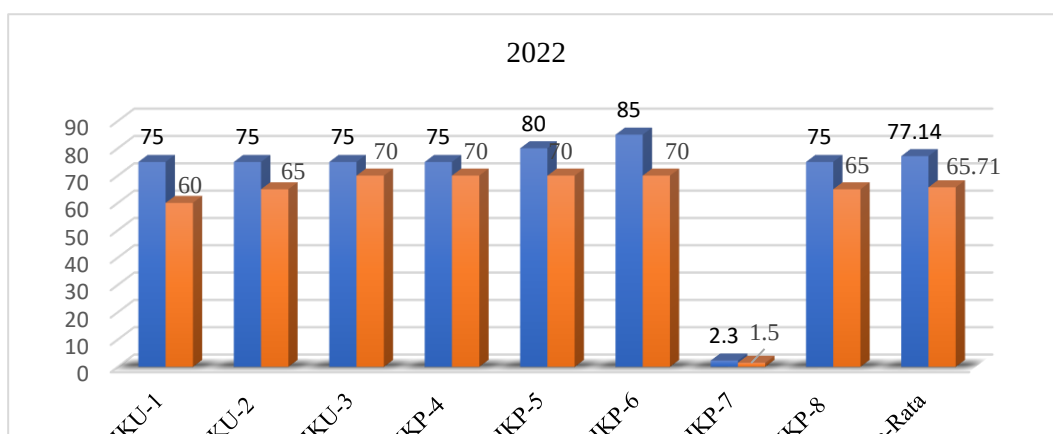
No	Pangkat	S2	S1	Diploma	SLTA
1	KOMBESPOL	-	-	-	-
2	AKBP	3	1	-	-
3	KOMPOL	3	1	-	-
4	AKP	2	2	-	-
5	IPTU	2	5	-	-

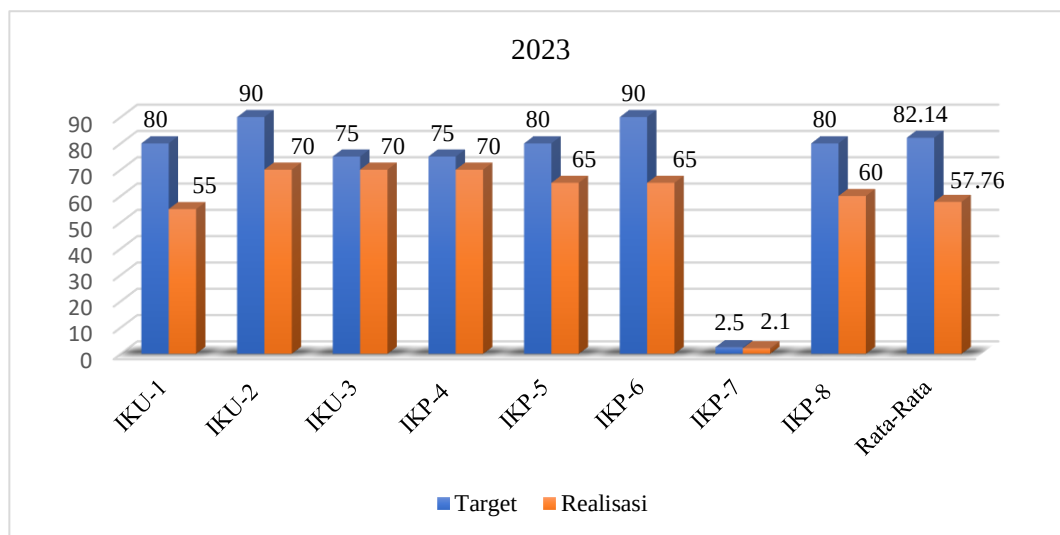
6	IPDA	-	2	-	-
7	AIPTU	-	1	2	-
8	AIPDA	-	5	1	8
9	BRIPKA	-	5	-	9
10	BRIGPOL	-	1	3	9
11	BRIPTU	-	2	4	6
12	BRIPDA	-	3	2	4
13	BHARAKA	-	-	-	1
Jumlah		10	28	12	37

Sumber: Poldalampung Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa jumlah personel di Bidang Kedokteran dan Kesehatan Poldalampung sebanyak 87 orang, rata-rata personel di Biddokkes Poldalampung pendidikan terakhir setingkat Sekolah Lanjutan Tingkat Atas (SLTA) ada sebanyak 37 orang, kemudian personel dengan pendidikan terakhir Strata Satu (S1) sebanyak 28 orang, Diploma sebanyak 10 orang, dan hanya 10 orang yang memiliki pendidikan S2.

Data tersebut menunjukkan bahwa adanya keseimbangan antara personel yang pendidikan terakhirnya SLTA dengan Strata Satu (S1) hal ini berdampak pada meningkatkan kinerja organisasi, dikarenakan dengan pendidikan yang lebih tinggi personel cenderung memiliki pengetahuan dan keterampilan yang lebih luas, sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik dan mencapai kinerja yang diharapkan. Namun faktanya kinerja personel di Biddokkes Poldalampung justru mengalami penurunan dalam dua tahun terakhir yaitu pada tahun 2022 sampai dengan 2023 yang terlihat dari tidak tercapainya program-program di Biddokkes Poldalampung. Untuk lebih jelas dapat dilihat dari hasil penilaian Kinerja Baik Utama (IKU) dan Indikator Kinerja Program (IKP) perlu diketahui bahwa nilai IKU terdapat dua indikator yaitu IKU-1 layanan keskamtibmas, IKU-2 layanan doksik, dan IKU-3 layanan DVI. Nilai IKP terbagi dalam lima indikator yaitu IKP-4 layanan kesehatan promotif, preventif dan kuratif, IKP-5 personel yang melaksanakan rikkes berkala, IKP-6 Indeks stem Pemerintahan Basis Elektronik (SPBE), IKP-7 Nilai Kinerja Anggaran (NKA) dan IKP-8 sarpras layak pakai di bawah ini:





Gambar 1.1 IKU dan IKP Biddokkes Poldas Lampung (dalam persen)

Sumber: Biddokkes Poldas Lampung 2025

Berdasarkan Grafik 1.1, terlihat bahwa instansi menetapkan target rata-rata pencapaian indikator kinerja utama (IKU) dan indikator kinerja program (IKP) pada tahun 2022 sebesar 77,14%, namun realisasi yang dicapai hanya sebesar 65,71%, sehingga terdapat selisih sebesar 11,43 poin dari target yang telah ditentukan. Seluruh indikator yang diukur pada tahun tersebut tidak ada yang mencapai target. IKU-1 dan IKP-6 mengalami selisih capaian tertinggi, masing-masing sebesar 15 poin, di mana target IKU-1 adalah 75% namun hanya terealisasi 60%, dan IKP-6 ditargetkan 85% namun hanya terealisasi 70%. Sementara itu, indikator dengan selisih terkecil adalah IKU-3 dan IKP-4 yang masing-masing hanya terpaut 5 poin dari target. Selain itu, pada indikator IKP-7 yang menggunakan satuan angka (bukan persen), realisasi hanya mencapai 1,5 dari target 2,3.

Tahun 2023 instansi kembali menetapkan target rata-rata pencapaian indikator kinerja sebesar 82,14%. Namun, realisasi yang dicapai justru lebih rendah dibanding tahun sebelumnya, yakni hanya sebesar 57,76%, sehingga terdapat selisih sebesar 24,38 poin dari target. Penurunan signifikan ini menunjukkan adanya tantangan yang lebih besar dalam pelaksanaan program dibanding tahun 2022. Hampir seluruh indikator kembali

tidak mencapai target yang telah ditetapkan. IKU-1 menunjukkan kesenjangan capaian paling besar, dengan target 80% namun hanya terealisasi sebesar 55% (selisih 25 poin). Demikian pula IKP-6 yang ditargetkan 90% namun realisasinya hanya 65% (selisih 25 poin). Selisih signifikan juga terjadi pada IKP-5 dan IKP-8, masing-masing dengan selisih 15 dan 20 poin dari target. Sementara itu, indikator IKU-3 dan IKP-4 menunjukkan capaian yang relatif lebih mendekati target, masing-masing dengan selisih 5 poin. Indikator IKP-7 yang menggunakan satuan angka juga mengalami penurunan, hanya mencapai realisasi 2,1 dari target 2,5.

Hal ini menunjukkan bahwa kinerja personel di Biddokkes Poldas Lampung masih sangat kurang optimal. Adanya penurunan kinerja personel Biddokkes Poldas Lampung disebabkan oleh masih adanya permasalahan seperti kurangnya kompetensi yang dimiliki oleh personel dalam menjalankan tugas karena kurangnya keikutsertaan dalam pendidikan dan pengembangan karena selama ini pendidikan dan pengembangan hanya difokuskan pada personel perwira menengah. Kurangnya pengembangan yang diterima oleh personel sehingga personel tidak siap dalam menghadapi perubahan baru dan masih ada sebagian personel yang memiliki semangat rendah yang terlihat dari banyaknya pekerjaan yang tertunda dan hasil kerja yang tidak sesuai dengan instruksi organisasi.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka diperlukan adanya upaya peningkatan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan kerja personel, lingkungan kerja fisik yang nyaman dan kondusif serta motivasi kerja yang tinggi. Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Pawirosumarto, (2020) mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Menurut Hersona (2021) mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Selanjutnya Isnaini (2021) dalam penelitian yang dilakukan mengemukakan adanya hubungan yang searah dan signifikan disiplin pegawai dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Chamariyah dkk., (2022) juga mengungkapkan bahwa disiplin kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel.

Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin, lingkungan kerja fisik dan motivasi merupakan tiga pilar utama yang mendasari keberhasilan dan peningkatan kinerja personel Biddokkes Poldas Lampung. Disiplin memastikan personel mengikuti aturan dan regulasi, lingkungan kerja fisik yang baik menciptakan kenyamanan dan

efisiensi, sementara motivasi mendorong personel untuk berkinerja optimal.

Disiplin kerja sangat penting dalam meningkatkan kinerja karena membantu menciptakan tata tertib dan kelancaran dalam pelaksanaan tugas, tanpa disiplin kerja, organisasi akan kesulitan mencapai hasil optimal dengan adanya disiplin kerja akan dapat mendorong personel untuk dapat melaksanakan tugasnya secara efektif dan efisien. Menurut Agustini (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah sikap ketaatan terhadap aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan keteguhan pegawai dalam mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Mangkunegara (2022) juga menjelaskan bahwa untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan pengelolaan yang baik supaya kinerja pegawai bisa lebih optimal. Oleh karena itu dalam institusi Polri aspek disiplin kerja termasuk kategori yang sangat penting sehingga dijadikan aspek penilaian kinerja personel Polri.

Disiplin kerja personel Biddokkes Polda Lampung dapat dilihat dari absensi kehadiran setiap hari, yang dapat dilihat dalam tabe di bawah ini:

Tabel 1.2								
Tingkat Absensi personel Biddokkes Polda Lampung Tahun 2023 dan 2024								
Periode (Bulan)	Jumlah Personel		Personel yang Hadir Penuh		Personel yang Absen Setiap		Persentase Yang Tidak	
	Keseluruhan		Sebulan		Sebulan		Hadir (%)	
	2023	2024	2023	2024	2023	2024	2023	2024
Januari	87	87	67	60	20	27	22.99	31.03
Februari	87	87	71	52	16	35	18.39	40.23
Maret	87	87	68	58	19	29	21.84	33.33
April	87	87	76	71	11	16	12.64	18.39
Mei	87	87	74	62	13	25	14.94	28.74
Juni	87	87	69	62	18	25	20.69	28.74
Juli	87	87	62	54	25	33	28.74	37.93
Agustus	87	87	76	68	11	19	12.64	21.84
September	87	87	81	70	6	17	6.897	19.54
Oktober	87	87	73	72	14	15	16.09	17.24
November	87	87	60	53	27	34	31.03	39.08
Desember	87	87	79	74	8	13	9.20	14.94
Rata-Rata			71	63	16	24	18.01	27.59

Sumber: Biddokkes Polda Lampung 2025

Data pada Tabel 1.2 menunjukkan bahwa jumlah ke tidak hadiran personel Biddokkes Polda Lampung mengalami peningkatan di mana pada tahun 2023 rata-rata jumlah personel yang hadir setiap bulan adalah 71 personel dengan rata-rata personel yang tidak hadir setiap bulan adalah 16 personel atau 18.01%. Namun pada tahun 2024 justru

mengalami peningkatan jumlah personel yang tidak hadir di mana personel yang hadir setiap bulan rata-rata adalah 63 personel dengan jumlah personel yang tidak hadir setiap bulan meningkat menjadi 24 personel atau 27.59% setiap bulannya. Adanya peningkatan jumlah personel yang tidak hadir menunjukkan kedisiplinan personel di Biddokkes Polda Lampung sangat rendah, ditambah lagi masih ada personel Biddokkes Polda Lampung yang tidak taat aturan yang sudah ditetapkan sehingga masih ada sebagian personel yang melanggar aturan seperti datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab dan lain sebagainya.

Pada hal disiplin kerja bagi seorang personel Biddokkes Polda Lampung sangat penting apabila disiplin kerja diabaikan akan menghambat dan merugikan Biddokkes Polda Lampung karena tanpa disiplin kerja maka kinerja personel akan menurun sehingga target tidak akan tercapai. Sebagaimana di jelaskan oleh Nasution (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan meningkatnya disiplin kerja maka para personel dapat meningkatkan kinerjanya serta dapat mencapai tujuan institusi secara bersama.

Selain disiplin kerja variabel yang juga mendukung peningkatan kinerja adalah lingkungan kerja fisik, di mana lingkungan kerja merupakan bagian yang mendukung peningkatan kinerja personel di Biddokkes Polda Lampung, lingkungan kerja menurut Nitisemito (2023) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik fisik maupun non fisik dan mungkin mempengaruhinya dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah ditentukan. Lingkungan kerja terdiri dari suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, tingkat kebisingan, kebersihan ruang kerja, dan ketersediaan serta kemungkinan kondisi peralatan kerja. mempengaruhi seberapa baik melakukan tugasnya (Adela dkk., 2022).

Lingkungan kerja yang positif sangat penting untuk memaksimalkan potensi etos kerja. Suasana kerja yang kondusif mencakup fasilitas yang memadai, hubungan kerja yang harmonis, serta kebijakan yang adil dan mendukung. Lingkungan yang demikian memungkinkan pekerja merasa nyaman, dihargai, dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Ketika individu merasa aman dan didukung, mereka lebih cenderung berbagi ide, bekerja sama dalam tim, dan berpartisipasi aktif dalam pengambilan keputusan. Hal ini menghasilkan solusi kreatif dan peningkatan efisiensi dalam operasional sehari-hari.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Biddokkes Polda Lampung menunjukan bahwa lingkungan kerja fisik di Biddokkes Polda Lampung belum cukup nyaman hal itu terlihat dari suhu ruang kerja terlalu panas karena adanya sebagian ruangan yang *Air Conditioner* (AC) mengalami kerusakan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja, ruangan di Biddokkes Polda Lampung terlalu bising dari suara percakapan dan suara dari luar ruang kerja sehingga mengganggu konsentrasi dalam bekerja. Selanjutnya adalah sirkulasi udara yang kurang baik terutama di ruang kerja yang tertutup sehingga menyebabkan udara menjadi lembab dan berbau tidak sedap. Selain itu kurangnya fasilitas yang memadai, seperti fasilitas istirahat, atau fasilitas yang di khususkan bagi personel yang merokok.

Perlu diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja fisik yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja personel sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik. Menurut Sedamaryanti (2023) yang menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik yang baik maka manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Hasil penelitian Febriani (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Selain disiplin dan lingkungan kerja motivasi kerja juga merupakan salah satu hal penting dalam meningkatkan kinerja personel Biddokkes Polda Lampung. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Hal ini akan membantu organisasi Kepolisian dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat membuat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk personel Kepolisian.

Motivasi kerja adalah suatu faktor penting yang mampu memberikan kualitas kerja dan kepuasan terhadap lingkungan kerja. Seseorang memberikan sebagian waktu di tempat kerja, dan motivasi inilah yang mendorong seseorang untuk bekerja dengan semangat, fokus, dan tekad. Motivasi kerja itu berbanding lurus dengan besarnya hasil yang dicapai,

pada dasarnya motivasi sebagai landasan seseorang dalam bertindak (Vina, 2023). Pemberian motivasi yang tepat akan memberikan semangat, gairah dan integritas seseorang terhadap pekerjaannya. Menumbuhkan semangat dan motivasi menjadi sukarelawan akan meningkatkan kualitas pekerjaan dan meningkatkan produktivitas. Sebaliknya, orang dengan motivasi kerja yang rendah bekerja akan seenaknya dan tidak berusaha mencapai hasil yang maksimal. Oleh karena itu motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong personil Biddokkes Polda Lampung, agar dapat melaksanakan tugas dan kewenangan dengan baik.

Berdasarkan hasil observasi yang peneliti lakukan di Biddokkes Polda Lampung menunjukkan bahwa motivasi kerja personel di Biddokkes Polda Lampung masih rendah dikarenakan kurangnya stimulus yang diberikan oleh pimpinan Polri kepada personelnya. Diketahui bahwa stimulus untuk meningkatkan kinerja personel di bagi dalam dua bentuk yaitu stimulus materil berupa pemberian *reward* kepada para personel yang memiliki kompetensi tertentu dan prestasi tertentu. Sedangkan stimulus non materil berupa promosi jabatan, pemberian piagam penghargaan, kenaikan pangkat dan pengembangan karier. Adanya stimulus berdampak positif bagi tingginya motivasi kerja personel Biddokkes Polda Lampung sehingga personel terus berupaya untuk menjaga dan meningkatkan kinerjanya, karena untuk meningkatkan motivasi kerja membutuhkan kinerja yang baik.

Rendahnya motivasi kerja personel Biddokkes Polda Lampung di tunjukkan dari beberapa hal mulai adanya sebagian personel yang bersikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial termasuk keinginan untuk selalu menjaga citra dan reputasi Polri termasuk keinginan untuk melaksanakan tujuan dari institusi Polri maupun tugas dan kewenangan di Biddokkes Polda Lampung. Enggannya personel untuk belajar lebih baik serta keinginan untuk meningkatkan kualitas yang ada dalam dirinya karena. Pada hal dengan masih rendahnya motivasi personel Biddokkes Polda Lampung dapat memiliki dampak yang luas salah satunya berdampak pada penurunan kinerja personel. Menurut Hidayat dan Agustina (2020) yang menyatakan bahwa tingkat motivasi kerja mempengaruhi kinerja, Hersona dalam Chamariyah dkk., (2022) mengemukakan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja personel.

Berdasarkan uraian yang sudah di jelaskan di atas menunjukkan bahwa belum ada penelitian terdahulu yang memproksikan tiga variabel sekaligus yaitu disiplin kerja,

lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja untuk melihat seberapa besar pengaruhnya terhadap kinerja. Oleh karena itu peneliti menambah variabel motivasi kerja sebagai yang perlu untuk diteliti pemilihan motivasi kerja di karena tidak semua penelitian terdahulu yang berkaitan dengan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja personel dan ini menjadi *research gap* pada penelitian ini. Penelitian terdahulu yang menunjukkan tidak berpengaruh pada kinerja seperti Lusri (2024)) menunjukkan hasil bahwa adanya hubungan yang tidak signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Rivaldo dan Ratnasari (2020) menyatakan bahwa variabel motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hoeruddin dkk., (2024) juga menjelaskan bahwa faktor motivasi kerja tidak berpengaruh besar dan signifikan terhadap produktivitas pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mengambil judul: **“Peran Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung”**.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah disampaikan diatas maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti, yaitu :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung?
2. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung?
3. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung?
4. Apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, maka penulis menetapkan tujuan penelitian yaitu :

1. Untuk menganalisis disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung.

2. Untuk menganalisis lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung.
3. Untuk menganalisis apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung.
4. Untuk menganalisis apakah disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. **Manfaat Teoritis** : Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja.
2. **Manfaat Praktis** : Memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pimpinan Biddokkes Polda Lampung dalam meningkatkan kinerja personil melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja agar dapat meningkatkan kinerja yang semakin baik.
3. **Manfaat Kebijakan** : Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja personil melalui peningkatan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja di lingkungan Biddokkes Polda Lampung.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup penelitian merupakan bingkai penelitian, yang menggambarkan batas penelitian, mempersempit permasalahan dan membatasi area penelitian. Agar penelitian ini dapat terarah dengan tepat dan mengatasi terjadinya penyimpangan-penyimpangan pada penyusunan tugas akhir ini, maka harus ada batasan yang jelas dalam ruang lingkup penelitian. Adapun ruang lingkup penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ruang lingkup subjek, subjek dalam penelitian ini adalah personel yang bertugas di Biddokkes Polda Lampung
2. Ruang lingkup objek, objek dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang berkaitan dengan disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung

3. Ruang lingkup lokasi penelitian, di mana penelitian ini dilakukan di Biddokkes Polda Lampung
4. Ruang lingkup waktu, penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai dengan Juli 2025
5. Ruang lingkup ilmu kajian yaitu manajemen sumber daya manusia yang meliputi disiplin kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja.

1.6 Sistematika Penulisan

BAB I Pendahuluan

Bab ini berisi latar belakang masalah yang ada dalam perusahaan dan dirumuskan dalam Rumusan masalah. ruang lingkup dari penelitian. tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika dari penelitian.

BAB II Landasan Teori

Bab ini menguraikan *grand theory*, landasan teori dan tinjauan empiris yang relevan dengan permasalahan yang diteliti berdasarkan kerangka pikir dan hipotesis.

BAB III Metode Penelitian

Bab ini berisikan jenis penelitian, populasi dan sampel, variabel penelitian, operasional variabel, Teknik pengumpulan data dan analisis yang digunakan dalam pengujian hipotesis.

BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan

Dalam bab ini hasil berisi tentang deskripsi data, hasil analisis data, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan atas penelitian terkait.

BAB V Simpulan dan Saran

Bab ini berisikan simpulan dan saran yang berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada Bab IV.

Daftar Pustaka

Lampiran