

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung

Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) merupakan salah satu satuan kerja teknis di lingkungan Kepolisian Daerah (Polda) Lampung yang memiliki tanggung jawab dalam menyelenggarakan layanan medis dan kesehatan kepolisian. Fungsi utama Biddokkes mencakup pelayanan kedokteran dan kesehatan bagi anggota Polri, Pegawai Negeri Sipil (PNS) Polri, serta masyarakat umum dalam rangka tugas-tugas kepolisian dan kegiatan kemanusiaan.

Biddokkes Polda Lampung berlokasi di Jalan Terusan Ryacudu, Sukarampe, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung. Lokasinya yang berada dalam kompleks Markas Kepolisian Daerah Lampung memberikan akses yang strategis dan memperkuat sinergi lintas satuan kerja, termasuk dalam pelaksanaan operasi kepolisian, penanggulangan bencana, serta kegiatan sosial kemasyarakatan.

Biddokkes memiliki tugas pokok melaksanakan pembinaan dan pelayanan di bidang kedokteran dan kesehatan kepolisian di lingkungan Polda Lampung. Hal ini bertujuan untuk mendukung kesiapsiagaan operasional Polri melalui pemeliharaan dan peningkatan derajat kesehatan personel serta memberikan dukungan medis dalam berbagai kegiatan kepolisian dan kemasyarakatan. Dalam menjalankan tugas pokok tersebut, Biddokkes menyelenggarakan beberapa fungsi utama sebagai berikut:

1. Pelayanan kesehatan medis umum dan spesialis

Menyediakan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada anggota Polri, PNS Polri, serta keluarganya.

2. Pelayanan Kedokteran Kepolisian (Dokpol)

Melaksanakan *visum et repertum*, autopsi, identifikasi korban bencana atau tindak pidana, pemeriksaan forensik, serta kegiatan-kegiatan terkait kedokteran forensik.

3. Pelayanan Kesehatan Masyarakat (Kespel)

Menyusun dan melaksanakan program kesehatan lingkungan, pembinaan gizi, imunisasi, serta penanggulangan penyakit menular dan penyakit akibat kerja (PAK).

4. Pelayanan kesehatan operasional

Memberikan dukungan medis dalam operasi kepolisian, termasuk penyediaan personel kesehatan, ambulans, dan logistik medis selama pelaksanaan operasi, pengamanan, atau penanggulangan bencana.

5. Pembinaan kesehatan dan kebugaran

Menyelenggarakan kegiatan pembinaan fisik dan mental bagi anggota Polri guna mendukung kesiapan dan kebugaran dalam menjalankan tugas.

6. Pelayanan sosial kemanusiaan

Melaksanakan kegiatan sosial seperti bakti kesehatan, donor darah, pelayanan kesehatan keliling, dan vaksinasi massal kepada masyarakat luas.

Dalam struktur organisasi Polda Lampung, Biddokkes dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Dokkes (Kabid Dokkes) yang berada langsung di bawah koordinasi Kapolda Lampung. Kabid Dokkes bertanggung jawab dalam perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap seluruh kegiatan medis dan kesehatan yang dilaksanakan oleh jajaran Biddokkes. Pelaksanaan tugas ini dibantu oleh sejumlah seksi fungsional dan unit pelaksana teknis, di antaranya:

1. Seksi Pelayanan Medis (Yanmed), menyediakan layanan kesehatan umum dan spesialisasi kepada personel Polri dan keluarganya, termasuk tindakan preventif, promotif, kuratif, dan rehabilitatif
2. Seksi Kedokteran Kepolisian (Dokpol), menangani bidang forensik dan identifikasi, termasuk pelaksanaan *visum et repertum*, autopsi, serta identifikasi korban dalam peristiwa kecelakaan, tindak pidana, dan bencana massal
3. Seksi Kesehatan Kepolisian (Kespel), Melaksanakan upaya-upaya kesehatan masyarakat dalam lingkungan kepolisian, seperti edukasi kesehatan, pencegahan penyakit, pembinaan sanitasi, dan imunisasi.

Biddokkes Polda Lampung juga membawahi beberapa fasilitas pelayanan kesehatan, yaitu:

1. Rumah Sakit Bhayangkara Tingkat III Bandar Lampung, yang menjadi pusat rujukan utama pelayanan medis tingkat lanjut
2. Klinik Bhayangkara yang tersebar di berbagai wilayah Polres, memberikan pelayanan kesehatan dasar dan mendukung operasional Polres setempat.

Biddokkes didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten dan profesional, terdiri dari dokter umum, dokter spesialis, perawat, apoteker, tenaga laboratorium, serta tenaga administrasi. Kesiapsiagaan personel Biddokkes sangat vital dalam menjamin layanan kesehatan yang prima, baik dalam keadaan normal maupun dalam kondisi darurat seperti kecelakaan massal, bencana alam, atau wabah penyakit.

4.1.2 Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup lima aspek utama, yaitu jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, lama bekerja, dan kepangkatan. Pemilihan kelima aspek ini bertujuan untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai latar belakang individu yang menjadi bagian dari Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung. Secara umum, karakteristik ini dianggap memiliki pengaruh terhadap cara pandang, sikap, dan perilaku kerja, yang secara tidak langsung dapat memengaruhi disiplin kerja, persepsi terhadap lingkungan kerja fisik, serta motivasi kerja.

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1

Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	56	66.67
2	Perempuan	28	33.33
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, diketahui bahwa dari total 84 responden yang terlibat dalam penelitian ini, mayoritas berjenis kelamin laki-laki sebanyak 56 orang atau

sebesar 66,67%, sedangkan responden berjenis kelamin perempuan berjumlah 28 orang atau 33,33%. Komposisi ini menunjukkan bahwa personel laki-laki mendominasi jumlah tenaga kerja di lingkungan Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung. Dominasi responden laki-laki ini mencerminkan kecenderungan umum di institusi kepolisian, di mana profesi yang berkaitan dengan pelayanan khususnya pelayanan kesehatan lapangan, penanganan situasi darurat, serta tugas-tugas kedokteran kepolisian masih banyak diisi oleh personel laki-laki. Meskipun demikian, proporsi perempuan yang mencapai lebih dari sepertiga juga menunjukkan bahwa peran tenaga kesehatan perempuan di lingkungan Biddokkes cukup signifikan.

2. Distribusi responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2
Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	12	14.29
2	25 – 35 tahun	34	40.48
3	36 – 50 tahun	25	29.76
4	> 50 tahun	13	15.48
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, diketahui bahwa mayoritas responden berada dalam rentang usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau 40,48%. responden yang berada pada rentang usia 36–50 tahun berjumlah 25 orang atau 29,76%, responden yang berusia di atas 50 tahun berjumlah 13 orang atau 15,48%, serta responden yang berusia di bawah 25 tahun sebanyak 12 orang atau 14,29%. Data di atas menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden dengan usia 25–35 tahun hal ini menunjukkan bahwa kelompok usia ini biasanya berada pada fase produktif awal, di mana individu umumnya memiliki tingkat energi kerja yang tinggi, kemampuan adaptasi yang baik terhadap perubahan, dan semangat belajar yang kuat. Hal ini menjadi potensi besar bagi organisasi dalam mengoptimalkan peran mereka untuk mendukung kinerja institusi.

3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3

Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/MA	29	34.52
2	Diploma (D3/D4)	13	15.48
3	Sarjana (S1)	27	32.14
4	Magister (S2)	15	17.86
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, data menunjukkan bahwa responden memiliki latar belakang pendidikan yang beragam. Sebanyak 29 responden atau 34,52 persen merupakan lulusan SMA, SMK, atau MA, terdapat 13 responden atau 15,48 persen yang memiliki pendidikan terakhir jenjang Diploma (D3/D4), 27 responden atau 32,14 persen merupakan lulusan Sarjana (S1) dan esponden yang menempuh pendidikan Magister (S2) berjumlah 15 orang atau 17,86 persen. Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini akan di dominasi dengan responden lulusan SMA, SMK, atau MA pada kelompok ini umumnya menempati posisi teknis atau administratif yang tidak secara langsung menuntut kualifikasi akademik tinggi, namun tetap berperan penting dalam mendukung operasional pelayanan kesehatan di lingkungan Biddokkes Polda Lampung.

4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja di Polda Lampung

Tabel 4.4

Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	6–10 tahun	37	44.05
2	11–15 tahun	38	45.24
3	Lebih dari 15 tahun	9	10.71
Total		84	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki masa kerja antara 11–15 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 45,24 persen. Hal ini menunjukkan bahwa hampir separuh dari tenaga kerja di lingkungan Biddokkes Polda Lampung berada dalam fase kerja yang cukup matang, di mana mereka telah memiliki pengalaman yang luas, pemahaman mendalam terhadap sistem dan budaya kerja organisasi, serta tingkat profesionalisme yang relatif tinggi. Masa kerja dalam rentang ini juga mengindikasikan kestabilan karier dan loyalitas terhadap institusi.

Sebanyak 37 responden atau 44,05 persen memiliki lama bekerja antara 6–10 tahun. Kelompok ini termasuk dalam fase transisi dari tenaga kerja menengah menuju tenaga kerja berpengalaman. Mereka umumnya telah memiliki kemampuan teknis dan administratif yang cukup kuat, namun masih dalam tahap pengembangan keterampilan kepemimpinan dan pemahaman strategis dalam organisasi. Dengan jumlah yang hampir setara dengan kelompok 11–15 tahun, kelompok ini menjadi tulang punggung operasional yang signifikan.

Adapun responden yang telah bekerja lebih dari 15 tahun berjumlah 9 orang atau 10,71 persen. Mereka dapat dikategorikan sebagai tenaga senior dengan pengalaman kerja yang panjang. Kelompok ini biasanya menduduki posisi struktural atau berperan sebagai mentor dan pembimbing bagi personel yang lebih muda. Keberadaan mereka sangat penting dalam menjaga kesinambungan organisasi, nilai-nilai kerja, serta budaya disiplin di lingkungan kerja.

5. Distribusi responden berdasarkan kepangkatan

Tabel 4.5
Distribusi Responden Berdasarkan Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
1	AKBP	2	2.38
2	AKP	1	1.19
3	Iptu	13	15.48
4	Ipda	9	10.71
5	Bripka	24	28.57
6	Brigpol	19	22.62
7	Bripda	16	19.05
Total		84	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jenjang kepangkatan di lingkungan Biddokkes Polda Lampung, yang mencerminkan keberagaman struktur personel dalam organisasi kepolisian. Kepangkatan tertinggi dalam data ini adalah Ajun Komisaris Besar Polisi (AKBP) sebanyak 2 orang atau 2,38 persen, diikuti oleh Ajun Komisaris Polisi (AKP) sebanyak 1 orang atau 1,19 persen. Kedua kelompok ini merupakan

perwira menengah yang biasanya memegang tanggung jawab strategis dan jabatan struktural penting dalam organisasi. Selanjutnya, terdapat 13 orang atau 15,48 persen yang berpangkat Inspektur Satu (Iptu) dan 9 orang atau 10,71 persen berpangkat Inspektur Dua (Ipda). Kedua jenjang ini merupakan perwira pertama yang umumnya bertugas sebagai kepala unit atau penanggung jawab operasional, serta memiliki peran dalam supervisi dan pengawasan terhadap personel di bawahnya.

Pangkat yang paling mendominasi adalah Brigadir Polisi Kepala (Bripka) sebanyak 24 orang atau 28,57 persen, diikuti oleh Brigadir Polisi (Brigpol) sebanyak 19 orang atau 22,62 persen, dan Bhayangkara Dua (Bripda) sebanyak 16 orang atau 19,05 persen. Ketiga pangkat ini tergolong dalam kategori bintara dan tamtama yang merupakan pelaksana utama di lapangan maupun dalam unit teknis pelayanan kesehatan.

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari jenjang bintara, yang merupakan tenaga pelaksana inti dalam struktur operasional Biddokkes. Keberadaan mereka sangat penting karena mereka berhadapan langsung dengan tugas-tugas teknis dan administratif sehari-hari yang menjadi penopang kinerja organisasi secara keseluruhan.

4.1.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Statistik atau analisis deskriptif sangat penting dilakukan dalam sebuah penelitian karena statistik deskriptif memiliki tujuan yang berguna untuk menganalisis tanggapan dari responden terhadap setiap item indikator dalam kuesioner. Peneliti akan menganalisis berdasarkan nilai rata-rata per variabel dan mengelompokkannya ke dalam 5 kategori sebagai berikut :

Sangat rendah/Sangat tidak setuju	: 1,00 - 1,80
Rendah/Tidak setuju	: 1,81 – 2,60
Sedang/Cukup Setuju	: 2,61 – 3,40
Tinggi/Setuju	: 3,41 – 4,20
Sangat tinggi/Sangat setuju	: 4,21 – 5,00

Interval dalam kategori diperoleh dari perhitungan sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Maksimal}-\text{Nilai Minimal}}{\text{Jumlah Kategori}}$$
$$\text{Interval} = \frac{5-1}{5} = 0,8$$

Nilai maksimal dan minimal dalam perhitungan interval di atas diperoleh dari nilai skor *skala likert*, di mana diketahui skor maksimal dalam *skala likert* adalah 5 dan skor minimalnya yakni 1, berikut penjelasan atas hasil statistik deskriptif pada masing-masing variabel:

1. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (XI)

Tabel 4.6

Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja (XI)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu memanfaatkan waktu istirahat kerja jam 12.00-13.00 WIB sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, tanpa melebihi batas waktu yang ditentukan	13	15,66	27	32,53	18	21,69	13	15,66	12	14,46
2	Saya masuk dan pulang kerja sesuai aturan jam yang berlaku	10	11,90	25	29,76	26	30,95	17	20,24	6	7,14
3	Saya memulai pekerjaan tepat pukul 08.00 WIB setiap hari	15	17,86	18	21,43	35	41,67	11	13,10	5	5,95
4	Saya memanfaatkan seluruh sarana dan prasarana kerja yang tersedia di kantor seperti komputer, laptop, printer, mesin fotokopi, <i>scanner</i> , proyektor, telepon kantor, meja, kursi dengan tepat guna dan menjaga kondisinya agar tetap berfungsi dengan baik	9	10,71	30	35,71	25	29,76	18	21,43	2	2,38
5	Saya memprioritaskan penggunaan fasilitas kantor untuk mendukung produktivitas dan kinerja	11	13,10	21	25,00	44	52,38	7	8,33	1	1,19
6	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk bekerja, bukan untuk kepentingan pribadi	15	17,86	20	23,81	31	36,90	17	20,24	1	1,19
7	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan	16	19,05	16	19,05	33	39,29	14	16,67	5	5,95
8	Saya selalu siap memperbaiki jika ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	12	14,29	21	25,00	34	40,48	15	17,86	2	2,38
9	Saya mengembalikan peralatan kantor dengan baik sesudah menggunakannya	10	11,90	25	29,76	26	30,95	17	20,24	6	7,14
10	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi Polri	11	13,10	21	25,00	44	52,38	7	8,33	1	1,19
11	Saya menggunakan baju/seragam Polri yang sudah ditentukan	25	29,76	38	45,24	14	4,76	4	4,76	3	3,57
12	Saya selalu memberitahu atasan dan melampirkan	23	27,38	41	48,81	13	15,48	5	5,95	2	2,38

Tabel 4.6 mengenai disiplin kerja anggota, terlihat bahwa secara umum responden menunjukkan kecenderungan yang cukup positif terhadap indikator-indikator disiplin kerja, meskipun terdapat beberapa aspek yang masih perlu ditingkatkan. Pada item 1, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 32,53 persen dan cukup setuju sebesar 21,69 persen, sementara 15,66 persen menjawab sangat setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota sudah mematuhi aturan istirahat, meskipun masih ada sekitar 15,66 persen yang tidak setuju dan 14,46 persen yang sangat tidak setuju, menandakan masih adanya anggota yang kurang disiplin dalam penggunaan waktu istirahat.

Item 2 dan 3 memperlihatkan hasil yang beragam. Pada item masuk dan pulang kerja sesuai aturan, jawaban cukup setuju mendominasi sebesar 30,95 persen, sementara setuju 29,76 persen dan sangat setuju 11,90 persen. Namun, terdapat 20,24 persen responden yang tidak setuju, menunjukkan kepatuhan waktu kerja masih belum optimal. Hal yang sama terlihat pada item memulai pekerjaan pukul 08.00 WIB, dengan dominasi cukup setuju sebesar 41,67 persen, ini menandakan bahwa kedisiplinan waktu kerja anggota perlu diperkuat.

Item 4, 5, dan 6, responden cenderung memiliki sikap positif. Sebanyak 35,71 persen menjawab setuju dalam menggunakan sarana dengan tepat guna, dan 52,38 persen cukup setuju dalam memprioritaskan fasilitas untuk mendukung kinerja. Selain itu, 36,90 persen cukup setuju dalam menggunakan fasilitas untuk kepentingan pekerjaan, dengan tambahan 23,81 persen setuju dan 17,86 persen sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota sudah memahami pentingnya menjaga dan menggunakan fasilitas kantor secara benar, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum sepenuhnya konsisten.

Item 10, 11, dan 12 menunjukkan hasil yang lebih positif, pada item menaati peraturan institusi Polri, 52,38 persen responden cukup setuju dan 25 persen setuju, menandakan kesadaran terhadap aturan formal sudah cukup baik. Pada item penggunaan seragam Polri, jawaban didominasi oleh setuju sebesar 45,24 persen dan sangat setuju sebesar 29,76 persen, sehingga indikator ini menjadi

salah satu bentuk disiplin paling tinggi. Demikian juga pada item pemberitahuan izin tidak masuk kerja, 48,81 persen menjawab setuju dan 27,38 persen sangat setuju, yang menunjukkan kepatuhan administratif cukup tinggi.

Untuk memperkuat gambaran tersebut secara lebih objektif, berikut disajikan tabel statistik deskriptif variabel disiplin kerja (XI) yang merangkum nilai rata-rata dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing indikator.

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (XI)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Saya selalu memanfaatkan waktu istirahat kerja jam 12.00-13.00 WIB sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan oleh organisasi, tanpa melebihi batas waktu yang ditentukan	1	5	3,20	Sedang/ Cukup Setuju
2	Saya masuk dan pulang kerja sesuai aturan jam yang berlaku	1	5	3,19	Sedang/ Cukup Setuju
3	Saya memulai pekerjaan tepat pukul 08.00 WIB setiap hari	1	5	3,32	Sedang/ Cukup Setuju
4	Saya memanfaatkan seluruh sarana dan prasarana kerja yang tersedia di kantor seperti komputer, laptop, printer, mesin fotokopi, <i>scanner</i> , proyektor, telepon kantor, meja, kursi dengan tepat guna dan menjaga kondisinya agar tetap berfungsi dengan baik	1	5	3,31	Sedang/ Cukup Setuju
5	Saya memprioritaskan penggunaan fasilitas kantor untuk mendukung produktivitas dan kinerja	1	5	3,40	Tinggi/Setuju
6	Saya menggunakan fasilitas kantor untuk bekerja, bukan untuk kepentingan pribadi	1	5	3,37	Sedang/ Cukup Setuju
7	Saya mengerjakan tugas sesuai prosedur kerja yang sudah ditetapkan	1	5	3,30	Sedang/ Cukup Setuju
8	Saya selalu siap memperbaiki jika ada kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan	1	5	3,20	Sedang/ Cukup Setuju
9	Saya mengembalikan peralatan kantor dengan baik sesudah menggunakannya	1	5	3,40	Tinggi/Setuju
10	Saya selalu menaati peraturan yang telah ditetapkan oleh institusi Polri	1	5	3,32	Sedang/ Cukup Setuju
11	Saya menggunakan baju/seragam Polri yang sudah ditentukan	1	5	3,40	Sedang/ Cukup Setuju
12	Saya selalu memberitahu atasan dan melampirkan surat izin jika tidak masuk bekerja	1	5	3,20	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				3,30	Sedang/ Cukup Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.7 hasil analisis statistik deskriptif pada variabel disiplin kerja, diperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,30 dengan kategori sedang/cukup setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum anggota memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, ditandai dengan kepatuhan terhadap aturan jam kerja, penggunaan fasilitas kantor, serta kepatuhan administratif terhadap ketentuan organisasi. Secara keseluruhan, variabel disiplin kerja dapat dikategorikan baik dengan

kecenderungan tinggi pada aspek kepatuhan terhadap aturan organisasi dan penggunaan fasilitas, namun masih terdapat ruang perbaikan pada kedisiplinan waktu dan pelaporan administratif agar tercapai kedisiplinan kerja yang lebih optimal.

2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

Tabel 4.8
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pencahayaannya di tempat kerja saya sudah sangat baik	21	24,7	40	47,1	18	21,2	5	5,9	1	1,2
2	Pencahayaannya yang ada di tempat kerja sudah mampu mendukung saya dalam bekerja	13	15,48	45	53,57	17	20,24	5	5,95	4	4,76
3	Suhu udara di tempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja	22	25,9	35	41,2	22	25,9	3	3,5	3	3,5
4	Pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja tidak pengap sehingga tidak mengganggu kelancaran dalam bekerja	19	22,4	39	45,9	21	24,7	4	4,7	2	2,4
5	Tata letak ruang kerja di tempat kerja saya sudah tertata dengan baik	27	31,8	33	38,8	20	23,5	3	3,5	2	2,4
6	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja	0	0	54	63,5	26	30,6	3	3,5	2	2,4
7	Dekorasi di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	24	28,2	38	44,7	18	21,2	2	3,5	2	2,4
8	Warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	11	13,10	36	42,86	24	28,57	10	11,90	3	3,57
9	Saya bekerja di lingkungan yang tenang tanpa gangguan suara dari mesin kendaraan, alat berat, atau kegiatan pabrik di sekitar tempat kerja	22	26,19	41	48,81	15	17,86	6	7,14	0	0
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	27	32,14	34	40,48	15	17,86	4	4,76	4	4,76

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.8 pada variabel lingkungan kerja fisik, secara umum diperoleh gambaran bahwa kondisi fisik tempat kerja dinilai cukup baik dan mendukung pelaksanaan tugas. Hal ini terlihat dari dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator. Item 1 dan 2, mayoritas responden memberikan penilaian positif. Sebesar 47,1 persen menjawab setuju dan 24,7 persen sangat setuju terhadap kualitas pencahayaan, serta 53,57 persen setuju bahwa pencahayaan mendukung aktivitas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa tata pencahayaan di tempat kerja sudah memadai dan cukup optimal dalam menunjang produktivitas.

Item 3 dan 4 juga dinilai baik. Sebanyak 41,2 persen responden menjawab setuju dan 25,9 persen sangat setuju terhadap pengaturan suhu, sementara 45,9 persen setuju dan 22,4 persen sangat setuju menilai ventilasi kerja tidak pengap. Kondisi ini menandakan bahwa suhu dan pertukaran udara di ruang kerja relatif nyaman dan mendukung kelancaran aktivitas. Sedangkan item 5 dan 6, sebagian besar responden memberikan penilaian positif. Sebanyak 38,8 persen setuju dan 31,8 persen sangat setuju bahwa tata letak ruang kerja sudah baik. Selain itu, 63,5 persen setuju bahwa ruang kerja cukup luas dan nyaman, meskipun terdapat 30,6 persen yang hanya cukup setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa tata ruang dinilai rapi, namun kenyamanan ruang masih memiliki variasi penilaian di kalangan anggota.

Item 7 dan 8 mayoritas responden menyatakan setuju bahwa dekorasi ruang kerja sebesar 44,7 persen dan warna dinding sebesar 42,86 persen mendukung suasana kerja. Namun, terdapat 28,57 persen yang hanya cukup setuju pada indikator warna dinding, dan 11,9 persen bahkan tidak setuju. Artinya, meskipun estetika ruang dinilai baik, masih ada sebagian anggota yang menilai belum sepenuhnya mendukung konsentrasi kerja.

Selanjutnya, item 9 dan 10 penilaian responden juga sangat positif. Sebesar 48,81 persen setuju dan 26,19 persen sangat setuju menyatakan bahwa lingkungan kerja tenang tanpa gangguan suara dari luar, sedangkan 40,48 persen setuju dan 32,14 persen sangat setuju merasa dapat berkonsentrasi dengan baik karena jauh dari kebisingan. Dengan demikian, faktor ketenangan kerja dinilai cukup optimal dalam mendukung efektivitas kerja anggota.

Untuk memperkuat gambaran tersebut secara lebih objektif, berikut disajikan tabel statistik deskriptif variabel lingkungan kerja fisik (X2) yang merangkum nilai rata-rata dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing indikator.

Tabel 4.9
Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Pencahayaannya di tempat kerja saya sudah sangat baik	1	5	2,98	Sedang/ Cukup Setuju
2	Pencahayaannya yang ada di tempat kerja sudah mampu mendukung saya dalam bekerja	1	5	2,43	Rendah/ Tiak Setuju
3	Suhu udara di tempat kerja saya sudah diatur dengan tepat untuk mendukung aktivitas dalam bekerja	1	5	2,54	Rendah/ Tiak Setuju
4	Pertukaran udara atau ventilasi tempat saya bekerja tidak pengap sehingga tidak mengganggu kelancaran dalam bekerja	1	5	2,56	Rendah/ Tiak Setuju
5	Tata letak ruang kerja di tempat kerja saya sudah tertata dengan baik	1	5	2,62	Sedang/ Cukup Setuju
6	Ruang kerja yang luas dan nyaman dapat mendukung aktivitas bekerja	1	5	3,10	Sedang/ Cukup Setuju
7	Dekorasi di ruang kerja tempat saya bekerja sudah sangat baik	1	5	2,80	Sedang/ Cukup Setuju
8	Warna dinding pada ruang kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk bekerja	1	5	2,94	Sedang/ Cukup Setuju
9	Saya bekerja di lingkungan yang tenang tanpa gangguan suara dari mesin kendaraan, alat berat, atau kegiatan pabrik di sekitar tempat kerja	1	5	2,86	Sedang/ Cukup Setuju
10	Saya dapat berkonsentrasi dengan baik dalam bekerja karena jauh dari kebisingan	1	5	2,83	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				2,77	Sedang/ Cukup Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan bahwa hasil analisis deskriptif, variabel lingkungan kerja fisik memperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 2,77 dengan kategori sedang/cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kondisi lingkungan kerja fisik dinilai cukup memadai, namun belum sepenuhnya optimal dalam mendukung kenyamanan dan efektivitas kerja anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa meskipun lingkungan kerja fisik sudah cukup mendukung aktivitas kerja anggota, masih terdapat beberapa kelemahan yang perlu diperbaiki. Perhatian khusus perlu diberikan pada aspek pencahayaan yang fungsional, pengaturan suhu, dan ventilasi udara, karena ketiga indikator ini memperoleh penilaian terendah. Upaya perbaikan pada faktor-faktor tersebut

diharapkan dapat meningkatkan kualitas lingkungan kerja fisik sehingga lebih kondusif bagi produktivitas dan kenyamanan anggota.

3. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3)

Tabel 4.10
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa gaji yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja personel	14	16,09	30	34,48	17	19,54	14	16,09	12	13,79
2	Keadaan tempat kerja membuat saya merasakan cukup nyaman dalam bekerja	8	9,09	27	30,68	25	28,41	21	23,86	7	7,95
3	Tempat kerja selalu menciptakan kondisi kerja yang aman	13	14,77	22	25,00	34	38,64	13	14,77	6	6,82
4	Polri selalu memerikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	8	9,09	32	36,36	24	27,27	22	25,00	2	2,27
5	Ada hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan seperti layaknya sebuah keluarga	12	13,64	24	27,27	46	52,27	5	5,68	1	1,14
6	Tempat kerja selalu mengadakan rekreasi bersama agar seluruh personel semakin dekat	14	15,91	19	21,59	35	39,77	19	21,59	1	1,14
7	Tempat kerja selalu memberikan penghargaan berupa sertifikat kepada personel yang memiliki kinerja baik dan prestasi	16	18,18	17	19,32	33	37,50	19	21,59	3	3,41
8	Saya selalu lebih semangat bekerja karena melihat personel Polri yang berprestasi mendapat promosi jabatan	16	18,18	25	28,41	33	37,50	11	12,50	3	3,41
9	Pimpinan memberikan saya peluang untuk terus meningkatkan prestasi kerja	11	12,50	29	32,95	26	29,55	19	21,59	3	3,41
10	Pimpinan selalu memberikan saya ruang untuk mengembangkan ide atau cara kerja sendiri	9	10,23	31	35,23	39	44,32	8	9,09	1	1,14

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.10 pada variabel motivasi kerja, secara umum terlihat bahwa motivasi kerja personel Polri berada pada kategori cukup baik. Hal ini ditunjukkan oleh dominasi jawaban cukup setuju dan setuju pada sebagian besar indikator,

meskipun masih terdapat beberapa kelemahan terutama terkait kesejahteraan dan penghargaan formal. Pada item 1, sebesar 34,48 persen responden menyatakan setuju dan 16,09 persen sangat setuju bahwa gaji sesuai dengan tanggung jawab. Namun demikian, terdapat 16,09 persen tidak setuju dan 13,79 persen sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa persepsi tentang kesesuaian gaji masih terbagi, sehingga faktor kesejahteraan finansial belum sepenuhnya mampu menjadi pendorong motivasi.

Item 2 dan 3 juga memperlihatkan hasil bervariasi. Pada kenyamanan kerja, 30,68 persen responden setuju dan 28,41 persen cukup setuju, sementara 23,86 persen menyatakan tidak setuju. Demikian pula pada kondisi aman, 38,64 persen cukup setuju dan 25 persen setuju, namun masih ada 14,77 persen yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun mayoritas menilai kondisi kerja relatif nyaman dan aman, sebagian anggota masih merasakan adanya ketidaknyamanan dalam lingkungan kerja.

Item 4, mayoritas responden cukup setuju sebesar 27,27 persen dan setuju 36,36 persen bahwa Polri memberikan jaminan kesehatan dan hari tua. Namun, sekitar 25 persen menyatakan tidak setuju, menandakan masih ada keraguan atau ketidakpuasan mengenai fasilitas kesejahteraan yang diterima. Item 5 dan 6 menunjukkan hasil yang relatif positif. Sebanyak 52,27 persen responden cukup setuju dan 27,27 persen setuju bahwa hubungan pimpinan dan bawahan terjalin baik seperti keluarga. Selain itu, pada indikator rekreasi bersama, 39,77 persen cukup setuju dan 21,59 persen setuju. Artinya, suasana kebersamaan sudah ada, meskipun rekreasi belum sepenuhnya menjadi budaya rutin.

Item 7 dan 8 menunjukkan hasil yang bervariasi, pada pemberian penghargaan berupa sertifikat, 37,50 persen cukup setuju dan 19,32 persen setuju, sementara 21,59 persen menyatakan tidak setuju. Begitu pula pada promosi jabatan, 37,50 persen cukup setuju dan 28,41 persen setuju, sedangkan 12,50 persen tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan dan promosi telah berjalan, namun belum konsisten dirasakan oleh semua personel. Item 9 dan 10 responden memberikan penilaian cukup baik. Sebanyak 32,95 persen setuju dan 29,55 persen cukup setuju bahwa pimpinan memberikan peluang untuk meningkatkan prestasi. Selain itu, 44,32 persen cukup setuju dan 35,23 persen

setuju bahwa pimpinan memberi ruang untuk mengembangkan ide. Hasil ini mengindikasikan bahwa dukungan pimpinan cukup dirasakan oleh anggota, meskipun masih ada sebagian kecil yang belum merasakan kesempatan tersebut.

Untuk memperkuat gambaran tersebut secara lebih objektif, berikut disajikan tabel statistik deskriptif variabel motivasi kerja (X3) yang merangkum nilai rata-rata dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing indikator.

Tabel 4.11
Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Saya merasa gaji yang diberikan sebanding dengan tanggung jawab dan beban kerja personel	1	5	3,20	Sedang/ Cukup Setuju
2	Keadaan tempat kerja membuat saya merasakan cukup nyaman dalam bekerja	1	5	2,73	Sedang/ Cukup Setuju
3	Tempat kerja selalu menciptakan kondisi kerja yang aman	1	5	2,99	Sedang/ Cukup Setuju
4	Polri selalu memberikan jaminan kesehatan dan jaminan hari tua	1	5	2,80	Sedang/ Cukup Setuju
5	Ada hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan seperti layaknya sebuah keluarga	1	5	2,90	Sedang/ Cukup Setuju
6	Tempat kerja selalu mengadakan rekreasi bersama agar seluruh personel semakin dekat	1	5	3,51	Sedang/ Cukup Setuju
7	Tempat kerja selalu memberikan penghargaan berupa sertifikat kepada personel yang memiliki kinerja baik dan prestasi	1	5	3,46	Tinggi/ Setuju
8	Saya selalu lebih semangat bekerja karena melihat personel Polri yang berprestasi mendapat promosi jabatan	1	5	3,33	Sedang/ Cukup Setuju
9	Pimpinan memberikan saya peluang untuk terus meningkatkan prestasi kerja	1	5	3,16	Sedang/ Cukup Setuju
10	Pimpinan selalu memberikan saya ruang untuk mengembangkan ide atau cara kerja sendiri	1	5	3,11	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				3,11	Sedang/ Cukup Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil analisis deskriptif, variabel motivasi kerja memperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,11 dengan kategori sedang/cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum motivasi kerja personel Polri berada pada tingkat yang cukup baik, namun belum maksimal, sehingga masih diperlukan penguatan pada beberapa indikator penting. Secara keseluruhan, motivasi kerja anggota Polri dinilai cukup baik dengan kekuatan utama pada aspek penghargaan, promosi jabatan, dan kegiatan kebersamaan. Namun, motivasi yang bersumber dari kenyamanan lingkungan kerja, kesejahteraan, serta dukungan pimpinan masih memerlukan perhatian lebih agar motivasi kerja dapat meningkat secara menyeluruh dan berkesinambungan.

4. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Personel (Y)

Tabel 4.12
Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Personel (Y)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		CS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi yang telah ditetapkan	7	8,33	49	58,33	14	16,67	9	10,71	7	8,33
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah beban tugas yang menjadi tanggung jawab saya	4	4,76	45	53,57	15	17,86	13	15,48	4	4,76
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang saya miliki	8	9,52	51	60,71	12	14,29	10	11,90	8	9,52
4	Hasil kerja saya sesuai dengan target, kualitas, dan ketentuan yang ditetapkan oleh institusi	3	3,57	55	65,48	11	13,10	10	11,90	3	3,57
5	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu yang ditentukan	5	5,95	54	64,29	16	19,05	7	8,33	5	5,95
6	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	9	10,71	49	58,33	17	20,24	8	9,52	9	10,71
7	Saya memberikan masukan atau saran kepada atasan maupun bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja di organisasi	5	5,95	43	51,19	18	21,43	11	13,10	5	5,95
8	Saya menunjukkan sikap saling menghargai dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja	0	0	52	61,90	12	14,29	12	14,29	8	9,52

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.12 pada variabel kinerja personel, secara umum terlihat bahwa kinerja anggota berada pada kategori baik, ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan cukup setuju pada hampir semua indikator. Meskipun demikian, masih terdapat variasi penilaian yang menunjukkan perlunya peningkatan konsistensi dalam pelaksanaan tugas. Item 1 mayoritas responden menyatakan setuju sebesar 58,33 persen dan cukup setuju sebesar 16,67 persen, sementara 10,71 persen tidak setuju dan 8,33 persen sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan

bahwa sebagian besar anggota mampu mencapai target kerja, meskipun masih ada sebagian kecil yang mengalami kendala.

Item 2 menunjukkan pola yang sama, di mana 53,57 persen responden setuju dan 17,86 persen cukup setuju, namun 15,48 persen tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar anggota telah mampu mengelola beban kerja, tetapi terdapat sebagian yang menilai beban tugas masih sulit dipenuhi. Item 3, sebanyak 60,71 persen responden setuju dan 14,29 persen cukup setuju bahwa mereka melaksanakan tugas sesuai keterampilan yang dimiliki. Namun, terdapat 11,90 persen tidak setuju dan 9,52 persen sangat tidak setuju. Artinya, masih ada anggota yang merasa kompetensinya belum sepenuhnya sesuai dengan tuntutan pekerjaan.

Item 4 memperlihatkan kecenderungan positif, dengan 65,48 persen responden setuju dan 13,10 persen cukup setuju, menunjukkan mayoritas anggota mampu memenuhi standar kualitas yang ditetapkan institusi. Item 5 sebanyak 64,29 persen responden setuju dan 19,05 persen cukup setuju bahwa mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai waktu yang ditentukan. Hanya sebagian kecil sebesar 8,33 persen yang tidak setuju. Hal ini menunjukkan kedisiplinan dalam manajemen waktu sudah cukup baik.

Item 6 juga menunjukkan hasil yang baik, di mana 58,33 persen responden setuju dan 20,24 persen cukup setuju, menandakan mayoritas anggota memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaannya. Item 7 menunjukkan bahwa 51,19 persen responden setuju dan 21,43 persen cukup setuju, namun masih ada 13,10 persen yang tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa sebagian anggota aktif memberikan kontribusi ide, meskipun partisipasi belum sepenuhnya merata. Sedangkan item 8 menunjukkan hasil yang lebih beragam. Sebanyak 61,90 persen responden setuju dan 14,29 persen cukup setuju, namun terdapat 14,29 persen tidak setuju dan 9,52 persen sangat tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun mayoritas anggota menunjukkan sikap saling menghargai, masih ada sebagian yang merasa interaksi dan kerja sama belum berjalan dengan baik.

Untuk memperkuat gambaran tersebut secara lebih objektif, berikut disajikan tabel statistik deskriptif variabel kinerja personel (Y) yang merangkum nilai rata-rata dan kecenderungan jawaban responden pada masing-masing indikator.

Tabel 4.13
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Personel (Y)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target organisasi yang telah ditetapkan	1	5	3,08	Sedang/ Cukup Setuju
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah beban tugas yang menjadi tanggung jawab saya	1	5	3,10	Sedang/ Cukup Setuju
3	Saya menyelesaikan tugas-tugas kerja sesuai dengan keterampilan dan kompetensi yang saya miliki	1	5	2,87	Sedang/ Cukup Setuju
4	Hasil kerja saya sesuai dengan target, kualitas, dan ketentuan yang ditetapkan oleh institusi	1	5	2,93	Sedang/ Cukup Setuju
5	Dalam menyelesaikan tugas saya dapat menyelesaikan dengan tepat waktu yang ditentukan	1	5	3,13	Sedang/ Cukup Setuju
6	Saya berkomitmen dan bertanggung jawab atas pekerjaan	1	5	3,12	Sedang/ Cukup Setuju
7	Saya memberikan masukan atau saran kepada atasan maupun bawahan yang bertujuan untuk meningkatkan produktivitas kerja di organisasi	1	5	3,17	Sedang/ Cukup Setuju
8	Saya menunjukkan sikap saling menghargai dalam berinteraksi dan bekerja sama dengan rekan kerja	1	5	2,92	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				3,03	Sedang/ Cukup Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.13 menunjukkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja personel memperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,03 dengan kategori sedang/cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum kinerja personel Polri berada pada tingkat yang cukup baik, meskipun belum optimal, sehingga masih diperlukan peningkatan pada beberapa indikator penting. Secara keseluruhan, kinerja personel Polri dinilai cukup baik dengan kekuatan utama pada aspek pemberian masukan untuk peningkatan produktivitas, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan, serta komitmen dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas. Namun demikian, kinerja yang berkaitan dengan kesesuaian keterampilan dengan tuntutan pekerjaan serta sikap saling menghargai dalam kerja sama tim masih memerlukan perhatian lebih agar kinerja personel dapat meningkat secara menyeluruh dan berkesinambungan.

4.1.4 Uji Kualitas Data Penelitian

a. Uji Validitas

Uji validitas adalah untuk mengukur ketepatan suatu kuesioner. Suatu instrumen dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas yang diuji pada responden. Uji validitas menggunakan alat bantu *Statistical Package for the Social Sciences* (SPSS) 25,0 *for windows* yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r_{hitung} setiap item dengan nilai r_{tabel} . Hasil uji validitas dilakukan ke seluruh item pernyataan di semua variabel yang disebar kepada 84 responden dari Biddokkes Polda Lampung. Sedangkan untuk menentukan r_{tabel} dengan taraf kepercayaan $\alpha = 0,05$ pada $(df) = n - 1$ atau $84 - 1 = 83$ sehingga diperoleh nilai $r_{tabel} = 0,213$. Berikut ini adalah hasil uji validitas pada penelitian ini.

a. Disiplin Kerja (X_1)

Tabel 4.14
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ n-1 = 83}$	Keterangan
P01	0,314	0,213	Valid
P02	0,660	0,213	Valid
P03	0,620	0,213	Valid
P04	0,502	0,213	Valid
P05	0,584	0,213	Valid
P06	0,654	0,213	Valid
P07	0,498	0,213	Valid
P08	0,435	0,213	Valid
P09	0,660	0,213	Valid
P10	0,584	0,213	Valid
P11	0,620	0,213	Valid
P12	0,584	0,213	Valid
P13	0,660	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025 (diolah dengan SPSS 25.0)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin kerja (X_1) dari 13 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* $> 0,213$.

b. Lingkungan kerja fisik (X₂)

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P01	0,709	0,213	Valid
P02	0,352	0,213	Valid
P03	0,481	0,213	Valid
P04	0,422	0,213	Valid
P05	0,380	0,213	Valid
P06	0,440	0,213	Valid
P07	0,614	0,213	Valid
P08	0,733	0,213	Valid
P09	0,725	0,213	Valid
P10	0,606	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025 (diolah dengan SPSS 25.0)

Tabel 4.15 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada lingkungan kerja fisik (X₂) dari 10 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,213.

c. Motivasi kerja (X3)

Tabel 4.16
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P01	0,302	0,213	Valid
P02	0,561	0,213	Valid
P03	0,696	0,213	Valid
P04	0,658	0,213	Valid
P05	0,560	0,213	Valid
P06	0,523	0,213	Valid
P07	0,422	0,213	Valid
P08	0,567	0,213	Valid
P09	0,479	0,213	Valid
P10	0,529	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025 (diolah dengan SPSS 25.0)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel motivasi kerja (X3) dari 10 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,213.

d. Kinerja personel (Y)

Tabel 4.17
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personel

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P01	0,740	0,213	Valid
P02	0,405	0,213	Valid
P03	0,496	0,213	Valid
P04	0,473	0,213	Valid
P05	0,670	0,213	Valid
P06	0,747	0,213	Valid
P07	0,438	0,213	Valid
P08	0,418	0,213	Valid

Sumber: Data Primer Tahun 2025 (diolah dengan SPSS 25.0)

Tabel 4.17 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel kinerja personel (Y) dari 8 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,213.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal adalah jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan tersebut konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menggunakan alat uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel disebut reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan *Statistical Package for Social Scieces* (SPSS) versi 25,0 *for windows*:

Tabel 4.18
Reliability Statistics

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
Disiplin Kerja (X_1)	0,877	13
Lingkungan Kerja Fisik (X_2)	0,846	10
Motivasi Kerja (X_3)	0,835	10
Kinerja personel (Y)	0,826	8

Sumber: Data Primer Tahun 2025 (diolah dengan SPSS 25.0)

Hasil uji reliabilitas kuesioner seperti tabel 4.18 menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk disiplin kerja (X_1) memiliki nilai $0,877 > 0.60$, lingkungan kerja fisik (X_2) memiliki nilai $0,846 > 0.60$, motivasi kerja (X_3) memiliki nilai $0,835 > 0.60$ dan kinerja personel (Y) memiliki nilai $0,826 > 0.60$. Hasil tersebut maka semua instrumen variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten) ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 .

Berdasarkan koefisien alfa selanjutnya di konsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r di bawah ini:

Tabel 4.19
Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
0,6000 – 0,7999	Tinggi
0,4000 – 0,5999	Sedang
0,2000 – 0,3999	Rendah

Koefisien r	Reliabilitas
0,0000 – 0,0199	Sangat Rendah

Hasil konsultasi pada daftar interpretasi koefisien r maka dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), motivasi kerja (X_3) dan variabel kinerja personel (Y) mempunyai reliabilitas atau konsistensi yang sangat tinggi.

4.1.4 Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, antara variabel bebas terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan data di atas normal maka dalam penelitian ini juga menggunakan alat analisis *One Sample Kolmogorov-Smirnov*. Pedoman yang digunakan dalam pengambilan kesimpulan adalah sebagai berikut:

- Jika nilai sig (*2-tailed*) $> 0,05$: maka distribusi data normal
- Jika nilai sig (*2-tailed*) $< 0,05$: maka distribusi data tidak normal.

Berikut ini adalah hasil uji normalitas melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.

Tabel 4.20
Hasil Uji Normalitas Melalui *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,84000869
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,077
	Negative	-,085
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,199 ^c

a. Test distribution is Normal.

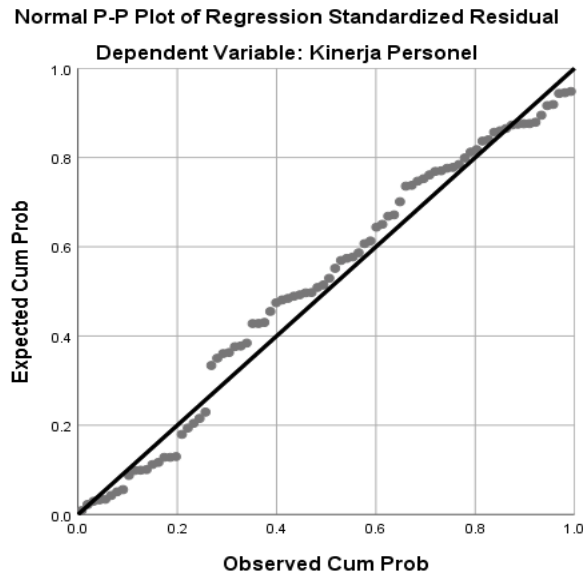
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Hasil pada Tabel 4.20 menunjukkan bahwa angka sig untuk variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja serta variabel kinerja personel pada uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $0,199 > 0,05$. sehingga dengan demikian variabel berdistribusi normal. Selain menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov* untuk melihat normalitas maka peneliti juga melihat normalitas dari grafik atau dengan melihat *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* dari residualnya. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

- a. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi *normalitas*
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik *Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual* tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi *normalitas*

Berdasarkan hasil pengolahan data berikut ini adalah grafik *Normal P-P Plots*:



Gambar 4.1 Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Berdasarkan gambar grafik 4.1 diketahui bahwa data variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja serta variabel kinerja personel tersebar di sekitar garis lurus dan saling berhimpitan serta tidak ada butir atau data yang menjauh dari garis lurus sehingga dengan demikian data secara keseluruhan memenuhi uji asumsi kenormalan.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi menemukan ada tidaknya kemiripan antar variabel independen dengan variabel independen lain dalam satu model. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independennya jika variabel independen saling berkoralasi, maka variabel-variabel tidak *orthogonal*, yaitu variabel independen yang nilai korelasinya antar sesama variabelnya sama dengan 0. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya masalah multikolinieritas adalah dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai VIF (*Variance Inflation Faktor*).

Nilai yang direkomendasikan untuk menunjukkan tidak adanya masalah multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* harus $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 .

Tabel 4.21
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		

Disiplin Kerja	,877	1,140
Lingkungan Kerja Fisik	,808	1,238
Motivasi Kerja	,869	1,150

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

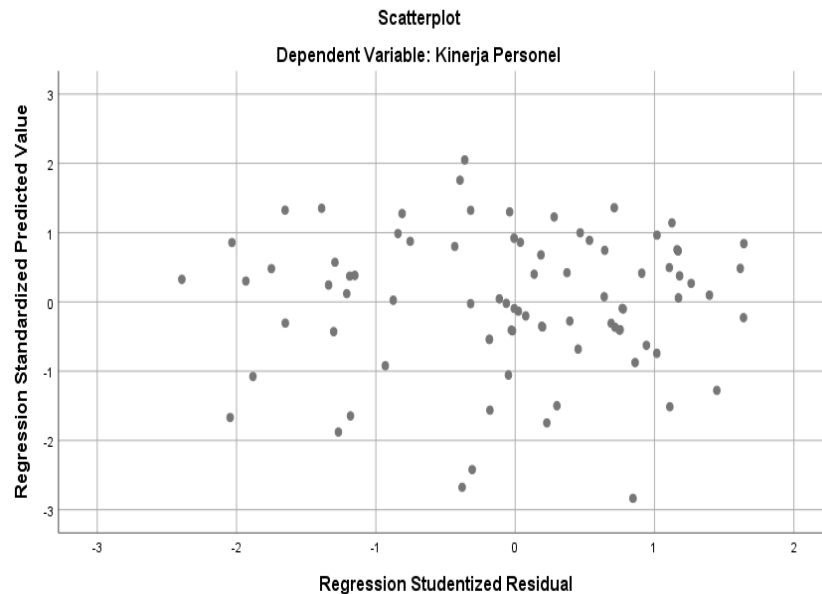
Tabel 4.21 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) untuk *tolerance* memiliki nilai sebesar $0,877 > 0,10$ sedangkan nilai VIF disiplin kerja (X_1) sebesar $1,140 < 10$. Variabel lingkungan kerja fisik (X_2) untuk *tolerance* memiliki nilai sebesar $0,808 > 0,10$ sedangkan nilai VIF lingkungan kerja fisik (X_2) sebesar $1,238 < 10$. Variabel motivasi kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,869 > 0,10$ dan nilai VIF motivasi kerja sebesar $1,150 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di berikan kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja (X_1), lingkungan kerja fisik (X_2), dan motivasi kerja (X_3) terhadap variabel kinerja personel (Y) tidak terjadi multikolinieritas dikarenakan nilai *tolerance* lebih besar dari 0.10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10.

c. Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas adalah kondisi dalam model regresi di mana varians dari *residual* (galat) tidak konstan dari satu observasi ke observasi lainnya. Dalam konteks regresi linier klasik, salah satu asumsi dasar yang harus dipenuhi agar hasil estimasi akurat adalah homoskedastisitas, yaitu ketika varians *residual* bersifat konstan. Salah satu metode paling sederhana dan umum digunakan untuk mendeteksi adanya heteroskedastisitas adalah dengan melihat pola penyebaran titik pada grafik *scatterplot*, yaitu grafik antara nilai *residual* dan nilai prediksi (*fitted values*). Adapun ketentuan dalam menafsirkan hasil grafik adalah sebagai berikut:

- Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titik residual yang membentuk pola bergelombang, mengerucut (menyempit), atau melebar secara sistematis, maka hal tersebut menunjukkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas dalam model. Pola yang teratur ini mengindikasikan bahwa varians residual berubah-ubah pada level prediksi tertentu
- Jika tidak terdapat pola yang jelas, dan titik-titik residual terlihat menyebar secara acak di atas dan di bawah garis nol pada sumbu Y, maka dapat

disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau model memenuhi asumsi homoskedastisitas.



Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik 4.2 menunjukkan bahwa *scatterplot* menunjukkan bahwa sebaran data tidak membentuk pola yang jelas, titik-titik pada gambar menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

4.1.5 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda adalah suatu metode statistik yang digunakan untuk mengukur dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen (variabel terikat) dengan dua atau lebih variabel independen (variabel bebas). Tujuan dari analisis ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara simultan maupun parsial. Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15,103	3,309
	Disiplin Kerja	,016	,052

Lingkungan Kerja Fisik	,510	,080
Motivasi Kerja	,180	,076

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.22 maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 15,103 + \beta_1 0,016 + \beta_2 0,510 + \beta_3 0,180 + \varepsilon$$

1. Nilai konstanta (a) sebesar 15,103 menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja jika nilainya 0 maka kinerja personel akan naik sebesar 15,103
2. Nilai koefisien disiplin kerja (b_1) sebesar 0,016 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap disiplin kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja personel akan naik sebesar 0,016 dengan asumsi variabel lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja memiliki nilai tetap
3. Nilai koefisien lingkungan kerja fisik (b_2) sebesar 0,510 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap lingkungan kerja fisik naik sebesar 1 satuan maka kinerja personel akan meningkat sebesar 0,510 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki nilai tetap
4. Nilai koefisien motivasi kerja (b_3) sebesar 0,180 dengan nilai positif. Hal ini berarti bahwa setiap motivasi kerja naik sebesar 1 satuan maka kinerja personel akan meningkat sebesar 0,180 dengan asumsi variabel disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik memiliki nilai tetap.

4.1.6 Uji Hipotesis

1. Uji Statistik t

Untuk menguji hipotesis masing-masing variabel, maka digunakan uji Statistik t (Uji t), dengan kriteria apabila nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sebaliknya $t_{hitung} < \text{nilai } t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut ini adalah hasil uji hipotesis dengan menggunakan bantuan program *Statistical Package for the Social Sciences (SPSS) 25,0 for windows*.

Tabel 4.23
Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig	Kesimpulan
----------	--------------	-------------	-----	------------

Disiplin Kerja	0,308	1,989	0,759	Tidak berpengaruh positif dengan signifikan
Lingkungan Kerja Fisik	6,366	1,989	0,000	Berpengaruh positif dengan signifikan
Motivasi Kerja	2,369	1,989	0,020	Berpengaruh positif dengan signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada Tabel 4.23 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 0,308 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,759 > 0,05$, maka variabel disiplin kerja tidak berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H1 tidak terdukung**
2. Nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik sebesar 6,366 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H2 terdukung**
3. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,369 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,020 < 0,05$, maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H3 terdukung.**

2. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (kinerja personel Biddokkes Polda Lampung) sehingga dapat dilihat pada hasil perhitungan Koefisien Determinasi (R^2) pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.24
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,610 ^a	,372	,349	3,91135

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Berdasarkan tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,372 menunjukkan bahwa pengaruh variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap variabel kinerja personel sebesar 37,2%, serta sisanya sebesar 62,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian ini. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun pengaruh ketiga variabel cukup signifikan, masih terdapat faktor lain di luar disiplin kerja, lingkungan kerja fisik, dan motivasi kerja yang turut memengaruhi kinerja, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, sistem penghargaan, atau faktor pribadi masing-masing personel.

3. Uji Anova (Uji F)

Untuk menguji disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung maka digunakan uji Statistik F (Uji F), apabila $F_{hitung} > \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima begitu juga sebaliknya apabila $F_{hitung} < \text{nilai } F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, untuk mengetahui hasil uji F tersebut maka dapat dilihat dalam tabel dibawah ini:

Tabel 4.25
Uji ANOVA

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	726,062	3	242,021	15,820	,000 ^b
	Residual	1223,890	80	15,299		
	Total	1949,952	83			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 15,820 dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,713 dengan demikian $F_{hitung} (15,820) > F_{tabel} (2,713)$ dan nilai Sig. $(0,000) < 0,05$. Artinya variabel disiplin kerja, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Biddokkes Polda Lampung. Dengan demikian **hipotesis H4 terdukung**.

4.3 Pembahasan

4.3.1 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

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 signifikasi (sig.) sebesar $0,759 > 0.05$. Tidak adanya pengaruh menunjukkan bahwa tinggi atau rendahnya tingkat disiplin kerja personel Biddokkes tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan kata lain, meskipun individu menunjukkan kedisiplinan yang tinggi misalnya dengan datang tepat waktu, mematuhi peraturan internal, dan mengikuti prosedur kerja hal tersebut belum tentu berdampak langsung pada peningkatan kinerja mereka yang terukur melalui *output* kerja, efektivitas pelayanan, maupun capaian tugas organisasi.

Hasil di atas sejalan dengan *organizational behavior theory* (teori perilaku organisasi) di mana perilaku organisasi menekankan bahwa perilaku individu dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor tunggal seperti

kedisiplinan, tetapi merupakan hasil interaksi kompleks antara individu, kelompok, dan sistem organisasi secara keseluruhan (Robbins dan Judge, 2021). Disiplin kerja merupakan bagian dari perilaku normatif yang diwajibkan dalam organisasi, tetapi tidak selalu menjadi prediktor langsung dari *output* kinerja, terutama jika tidak disertai dengan faktor-faktor intrinsik lainnya seperti motivasi, kepuasan kerja, persepsi terhadap keadilan organisasi, serta dukungan sosial dari atasan atau rekan kerja

Menurut *organizational behavior theory* ini, kinerja karyawan merupakan hasil dari perilaku kerja yang dipengaruhi oleh sikap, persepsi, dan nilai individu terhadap pekerjaannya. Artinya, meskipun seseorang memiliki kedisiplinan tinggi dalam aspek-aspek formal seperti kehadiran dan kepatuhan terhadap aturan, hal itu belum tentu mencerminkan komitmen afektif terhadap tugas, semangat kolaboratif, atau keterlibatan emosional terhadap tujuan organisasi. Hal ini menjelaskan mengapa dalam penelitian ini, disiplin kerja tidak terbukti memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja. *Organizational behavior theory* juga menekankan pentingnya pengaruh situasional dan sistemik, seperti gaya kepemimpinan, struktur kerja, sistem penghargaan, dan budaya organisasi, yang seluruhnya dapat memediasi atau bahkan lebih dominan dalam memengaruhi kinerja individu dibanding disiplin kerja itu sendiri.

Dengan demikian, dalam kerangka *organizational behavior theory*, disiplin kerja dapat dipandang sebagai salah satu variabel penting yang berfungsi menjaga keteraturan perilaku individu dalam organisasi, namun bukan satu-satunya determinan utama kinerja personel. Kinerja yang optimal baru dapat tercapai ketika disiplin kerja diintegrasikan dengan faktor-faktor perilaku organisasi lainnya, seperti kepemimpinan transformasional, motivasi intrinsik, serta budaya kerja yang mendukung partisipasi dan inovasi. Teori ini menegaskan bahwa perilaku kerja yang efektif tidak hanya berakar pada kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga pada keterlibatan psikologis individu terhadap nilai-nilai organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan, organisasi perlu menciptakan lingkungan kerja yang mampu menumbuhkan disiplin secara internal, bukan sekadar melalui kontrol eksternal atau hukuman.

Selain itu, *organizational behavior theory* juga memberikan pemahaman bahwa perilaku disiplin yang konstruktif dapat menjadi hasil dari proses pembelajaran sosial di tempat kerja. Ketika individu menyaksikan rekan kerja yang menunjukkan disiplin tinggi dan mendapatkan pengakuan dari organisasi, mereka cenderung meniru perilaku tersebut sebagai bentuk konformitas positif terhadap norma kelompok (Bandura, 2021). Organisasi memiliki tanggung jawab untuk membangun sistem keteladanan dan penguatan positif yang mendorong terbentuknya budaya disiplin kolektif. Melalui pendekatan perilaku organisasi yang holistik, disiplin kerja dapat dikembangkan menjadi bagian dari sistem nilai yang melekat pada seluruh anggota organisasi, sehingga berkontribusi secara nyata terhadap peningkatan kinerja dan efektivitas institusional.

Hasil di atas juga diperkuat oleh berbagai hasil penelitian terdahulu di lingkungan kerja yang berbeda. Zahra dkk., (2022) dalam penelitiannya terhadap pegawai BSPJI Samarinda menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja apabila diuji secara parsial. Senada dengan itu, penelitian Afifah dkk., (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan pengalaman kerja terbukti lebih berkontribusi terhadap peningkatan kinerja. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh Pradipta dan Sturisno (2024) yang menyimpulkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, terlihat dari nilai t_{hitung} variabel lingkungan kerja fisik sebesar 6,366 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Adanya pengaruh menunjukkan bahwa semakin baik kondisi fisik lingkungan kerja meliputi pencahayaan, ventilasi, tata ruang, kebersihan, dan keamanan kerja, semakin tinggi pula kinerja personel. Lingkungan kerja fisik yang kondusif mampu menciptakan rasa nyaman, meminimalkan gangguan, serta mendukung produktivitas dan konsentrasi kerja. Selain itu, lingkungan kerja yang tertata secara ergonomis juga dapat menurunkan risiko kelelahan fisik maupun mental, sehingga

personel dapat bekerja secara optimal dalam jangka panjang. Lingkungan kerja yang bersih dan aman juga menumbuhkan rasa kepemilikan serta meningkatkan moral kerja, yang pada gilirannya memperkuat loyalitas dan tanggung jawab terhadap tugas yang diemban.

Dalam organisasi seperti Biddokkes Polda Lampung, efektivitas kerja sangat bergantung pada respons cepat dan akurat dari setiap personel. Oleh karena itu, dukungan lingkungan fisik yang baik menjadi faktor krusial dalam menjaga kesiapsiagaan dan ketepatan layanan medis maupun administratif. Lingkungan kerja yang buruk justru dapat menimbulkan tekanan tambahan, memperlambat proses kerja, dan memicu kesalahan yang berisiko tinggi, terutama dalam konteks tugas-tugas kedokteran kepolisian. Maka dari itu, peningkatan kualitas lingkungan fisik kerja tidak hanya menjadi tanggung jawab manajemen sebagai upaya peningkatan produktivitas, tetapi juga sebagai bentuk perlindungan terhadap kualitas hidup dan kesehatan kerja personel secara menyeluruh.

Temuan tersebut sejalan dengan pandangan *organizational behavior theory* yang menekankan bahwa perilaku dan kinerja individu dalam organisasi sangat dipengaruhi oleh faktor lingkungan, baik fisik maupun psikologis. Menurut Robbins dan Judge (2021), lingkungan kerja fisik merupakan salah satu elemen penting yang dapat memengaruhi motivasi, kenyamanan, dan tingkat stres karyawan. Ketika lingkungan kerja dirancang secara ergonomis—misalnya melalui pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, serta tata ruang yang efisien maka individu akan lebih mudah berkonsentrasi dan merasa dihargai oleh organisasi. Kondisi ini mendorong peningkatan kepuasan kerja dan, pada akhirnya, meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Dalam konteks Biddokkes Polda Lampung, lingkungan kerja yang tertata baik juga mendukung koordinasi dan komunikasi antar personel, yang sangat penting dalam situasi darurat atau pelayanan medis cepat.

Organizational behavior theory menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik tidak hanya memengaruhi aspek fungsional pekerjaan, tetapi juga berdampak terhadap dimensi afektif dan sosial karyawan. Luthans (2021) mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dapat memperkuat keterikatan emosional karyawan terhadap organisasi karena mereka merasa diperhatikan dan dihargai. Hal ini sesuai

dengan prinsip perilaku organisasi yang menekankan keseimbangan antara kebutuhan individu dan tuntutan organisasi. Dengan demikian, perbaikan lingkungan kerja fisik di Biddokkes Polda Lampung tidak hanya akan meningkatkan produktivitas, tetapi juga menciptakan suasana kerja yang harmonis dan kolaboratif. Upaya tersebut dapat menjadi strategi jangka panjang dalam meningkatkan kualitas pelayanan, menurunkan tingkat kelelahan, serta memperkuat komitmen personel terhadap tujuan institusional.

Selain itu, hasil penelitian ini juga mengonfirmasi bahwa lingkungan kerja fisik berperan sebagai faktor pendorong utama dalam membentuk perilaku kerja positif di kalangan personel. Lingkungan yang tertata baik menciptakan persepsi psikologis bahwa organisasi peduli terhadap kesejahteraan anggotanya, sehingga menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen untuk memberikan kinerja terbaik. Hal ini sejalan dengan konsep *human relations movement* dalam *organizational behavior theory*, yang menekankan bahwa kondisi fisik dan sosial di tempat kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan produktivitas. Ketika personel merasa nyaman, aman, dan difasilitasi secara layak, mereka akan menunjukkan peningkatan konsentrasi, kerja sama tim, serta inisiatif dalam menjalankan tugas-tugasnya. Dengan demikian, investasi dalam peningkatan kualitas lingkungan kerja fisik bukan hanya berdampak pada efisiensi operasional, tetapi juga menjadi bentuk strategi manajerial yang berorientasi pada peningkatan kesejahteraan dan kinerja sumber daya manusia.

Hasil di atas ini diperkuat oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan (2021) yang menyatakan bahwa kondisi fisik lingkungan kerja memiliki hubungan yang signifikan terhadap peningkatan efisiensi kerja karyawan. Demikian pula, penelitian oleh Sari dan Nugroho (2022) menunjukkan bahwa faktor-faktor seperti kenyamanan ruang kerja, kebersihan, dan pencahayaan yang baik dapat mempercepat proses kerja dan mengurangi tingkat stres pegawai.

Penelitian oleh Lestari dan Hidayat (2023) menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kualitas kinerja pegawai di sektor pelayanan publik, terutama dalam hal efisiensi waktu kerja dan ketepatan penyelesaian tugas. Mereka menyatakan bahwa ruang kerja yang tertata dengan baik dapat menurunkan tingkat distraksi dan meningkatkan

fokus pegawai. Selanjutnya, temuan dari Amri dan Fitriani (2024) menguatkan bahwa aspek ergonomi dan kebersihan ruang kerja memiliki korelasi kuat dengan motivasi kerja dan kecepatan penyelesaian tugas, khususnya di lingkungan lembaga pemerintahan. Hasil studi ini menegaskan bahwa lingkungan kerja fisik bukan hanya elemen pendukung, tetapi merupakan fondasi utama dalam membentuk suasana kerja yang produktif dan sehat secara psikologis maupun fisik.

4.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, terlihat dari nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 2,369 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,020 < 0.05$. Adanya pengaruh positif dan signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh personel, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dapat mereka capai. Motivasi kerja menjadi dorongan internal yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya secara optimal, berkomitmen pada tanggung jawabnya, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks ini, motivasi kerja berfungsi sebagai penggerak perilaku produktif yang mendukung pencapaian target dan keberhasilan operasional di lingkungan Biddokkes.

Hasil ini sejalan dengan teori kebutuhan motivasi dari Abraham Maslow dan teori dua faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa kepuasan dan dorongan kerja dapat muncul ketika individu memiliki kebutuhan yang terpenuhi, baik itu kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, maupun aktualisasi diri. Dalam kerangka organisasi kepolisian, seperti Biddokkes Polda Lampung, motivasi kerja dapat tumbuh melalui pemberian penghargaan yang adil, kepemimpinan yang suportif, peluang pengembangan karier, serta iklim kerja yang sehat dan apresiatif.

Menurut Robbins dan Judge (2021), dalam teori perilaku organisasi (*organizational behavior theory*) menunjukkan bahwa motivasi merupakan salah satu variabel utama dalam memengaruhi perilaku kerja dan hasil kerja karyawan. Model tersebut menjelaskan bahwa motivasi kerja mendorong individu untuk mengarahkan energi dan perilakunya ke arah tujuan organisasi, serta mempertahankan intensitas kerja dalam jangka panjang. Selain itu, teori perilaku

organisasi juga menekankan pentingnya hubungan antara kepemimpinan, budaya organisasi, komunikasi, dan kepuasan kerja dalam membentuk perilaku karyawan. Motivasi kerja yang tinggi tidak berdiri sendiri, tetapi dibentuk oleh lingkungan kerja yang suportif, pola komunikasi yang efektif, dan kepemimpinan yang mampu menginspirasi. Oleh karena itu, organisasi perlu menciptakan sistem kerja yang mendorong partisipasi aktif, transparansi, dan keadilan agar motivasi kerja tetap terjaga dan berdampak langsung terhadap kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga dapat dijelaskan melalui *Two-Factor Theory* yang dikemukakan oleh Herzberg, di mana motivasi dipandang sebagai faktor pendorong (*motivator*) yang memengaruhi kepuasan dan kinerja kerja. Faktor-faktor seperti prestasi, tanggung jawab, dan pengakuan atas hasil kerja termasuk dalam kategori motivator yang meningkatkan keterlibatan dan dedikasi personel terhadap pekerjaannya. Ketika personel merasakan adanya dukungan organisasi serta peluang pengembangan diri, mereka akan lebih terdorong untuk bekerja dengan penuh komitmen dan inovasi. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja di lingkungan Biddokkes Polda Lampung tidak hanya berdampak pada produktivitas individu, tetapi juga memperkuat integrasi tim dan budaya kerja profesional yang mendukung pencapaian tujuan institusional secara berkelanjutan.

Penelitian ini juga didukung oleh temuan dari Amri & Fitriani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan efektivitas dan produktivitas kinerja pegawai di lingkungan institusi pelayanan publik. Selain itu, Lestari & Hidayat (2021) juga menemukan bahwa personel yang memiliki motivasi intrinsik kuat cenderung menunjukkan perilaku kerja proaktif, disiplin, dan bertanggung jawab, yang berdampak pada peningkatan kualitas pelayanan.

Hasil penelitian Putra dan Sari (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan yang kuat dan signifikan terhadap pencapaian target kinerja individu maupun tim di sektor pelayanan kesehatan, di mana karyawan yang termotivasi menunjukkan keterlibatan kerja yang tinggi dan loyalitas terhadap institusi. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi kerja bukan hanya faktor pendukung, tetapi merupakan penggerak utama dalam pembentukan kinerja profesional di lingkungan kerja yang dinamis. Selain itu, Wulandari dan Prabowo

(2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai mediasi yang memperkuat pengaruh antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan, yang berarti bahwa meskipun lingkungan kerja dan kepuasan telah terbangun, kinerja optimal baru dapat tercapai apabila individu memiliki dorongan internal yang kuat untuk berprestasi.

4.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan 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} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,713 dengan demikian $F_{hitung} (15,820) > F_{tabel} (2,713)$ dan nilai Sig. (0,000) < 0,05. Adanya pengaruh secara simultan ini menguatkan 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 internal maupun eksternal dari personel.

Dalam teori perilaku organisasi (*organizational behavior theory*), ketiga variabel tersebut termasuk dalam elemen penting yang membentuk dinamika perilaku kerja dalam organisasi, di mana perilaku individu dipengaruhi oleh faktor internal (seperti motivasi) dan eksternal (seperti lingkungan kerja). Disiplin kerja berperan sebagai pengatur perilaku yang mengarahkan individu untuk taat pada aturan dan prosedur, sementara lingkungan kerja fisik menciptakan suasana kerja yang kondusif dan nyaman. Selain itu motivasi kerja mendorong individu untuk mencapai target kinerja yang lebih tinggi. Dengan demikian, peningkatan kinerja personel di Biddokkes Polda Lampung dapat dicapai secara optimal apabila ketiga aspek tersebut dikelola dan ditingkatkan secara terpadu.

Hasil pengujian ini juga mempertegas bahwa pendekatan manajerial yang efektif perlu mempertimbangkan keterpaduan antar variabel perilaku kerja. Peningkatan kinerja tidak akan optimal apabila organisasi hanya menitikberatkan pada satu aspek, misalnya peningkatan disiplin tanpa memperhatikan kondisi lingkungan kerja dan motivasi personel. *organizational behavior theory* menyoroti pentingnya

keseimbangan antara faktor manusia dan sistem organisasi, karena perilaku individu yang termotivasi dan didukung oleh lingkungan yang memadai akan menghasilkan performa kerja yang berkelanjutan (Luthans, 2021). Oleh sebab itu, strategi peningkatan kinerja di Biddokkes Polda Lampung harus diarahkan pada pengembangan sistem kerja terpadu yang memperhatikan aspek kedisiplinan, kenyamanan lingkungan, serta penguatan motivasi sebagai satu kesatuan yang saling melengkapi dalam membentuk perilaku kerja yang unggul dan profesional.

Hasil ini selaras dengan penelitian oleh Amri dan Fitriani (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi secara signifikan meningkatkan efektivitas dan produktivitas pegawai di lembaga pelayanan publik. Selain itu, Lestari dan Hidayat (2021) menemukan bahwa personel yang memiliki motivasi intrinsik dan bekerja dalam lingkungan kerja fisik yang nyaman menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin dan proaktif. Sementara itu, penelitian oleh Siregar dan Purba (2023) menunjukkan bahwa sinergi antara lingkungan kerja fisik yang mendukung dan kepatuhan terhadap regulasi kerja secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan institusi pemerintah.

