

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

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

Biddokkes merupakan satuan kerja teknis di lingkungan Polda Lampung yang memiliki fungsi utama dalam menyelenggarakan pelayanan kesehatan dan kedokteran kepolisian, baik bagi anggota Polri, PNS Polri, maupun masyarakat dalam konteks kegiatan tertentu. Secara administratif, Biddokkes Polda Lampung beralamat di Jalan Terusan Ryacudu, Sukarame, Kota Bandar Lampung, Provinsi Lampung, yang berada dalam kompleks Kepolisian Daerah Lampung. Lokasi ini strategis karena terintegrasi langsung dengan satuan kerja Polda lainnya, sehingga memudahkan koordinasi dalam pelaksanaan tugas kedinasan maupun kegiatan pelayanan kesehatan.

Secara struktural, Biddokkes Polda Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Kabid Dokkes), yang berada di bawah tanggung jawab langsung kepada Kapolda melalui jalur koordinasi fungsi. Dalam pelaksanaannya, Kabid Dokkes dibantu oleh beberapa seksi dan unit pelaksana teknis yang meliputi:

1. Seksi Pelayanan Medis (Yanmed), yang bertugas memberikan pelayanan kesehatan umum dan spesialisasi, baik preventif maupun kuratif
2. Seksi Kedokteran Kepolisian (Dokpol), yang bertanggung jawab terhadap pelaksanaan visum, autopsi, identifikasi korban, serta layanan forensik lainnya
3. Seksi Kesehatan Kepolisian (Kespol), yang melaksanakan program-program kesehatan preventif seperti pembinaan kesehatan lingkungan, imunisasi, dan penanggulangan penyakit menular.

Selain itu, Biddokkes juga menaungi Rumah Sakit Bhayangkara Tk. III Bandar Lampung dan beberapa Klinik Bhayangkara yang tersebar di tingkat Polres. Fasilitas-fasilitas ini menjadi garda terdepan dalam pelayanan medis bagi anggota kepolisian beserta keluarganya, dan dalam beberapa kesempatan turut serta dalam kegiatan sosial kemasyarakatan seperti bakti kesehatan, donor darah, dan vaksinasi massal.

Sumber daya manusia yang tersedia di lingkungan Biddokkes terdiri dari tenaga medis profesional, meliputi dokter umum, dokter spesialis, tenaga keperawatan, farmasis, tenaga laboratorium, serta tenaga administrasi yang mendukung kegiatan operasional. Ketersediaan tenaga ini memungkinkan Biddokkes untuk memberikan layanan kesehatan yang bersifat menyeluruh, baik dalam kondisi normal maupun dalam situasi darurat atau bencana.

4.1.2 Deskripsi Responden

Bagian ini menyajikan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian, meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, dan kepangkatan. Deskripsi ini bertujuan untuk memberikan pemahaman mendalam terkait latar belakang demografis dan profesional para responden sehingga dapat mendukung analisis terhadap data penelitian. Karakteristik responden menjadi penting untuk menilai relevansi dan keterkaitan antara variabel yang diteliti dengan kondisi nyata di lapangan. Informasi ini juga membantu dalam mengidentifikasi kecenderungan atau pola tertentu yang muncul berdasarkan profil responden yang diteliti.

1. Distribusi responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	52	61,90
2	Perempuan	32	38,10
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.1, dapat diketahui bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki-laki, yaitu sebanyak 52 orang atau sebesar 61,90% dari total keseluruhan responden yang berjumlah 84 orang. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 32 orang atau 38,10%. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi personel pada Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung lebih didominasi oleh laki-laki. Dominasi responden laki-laki dalam penelitian ini mencerminkan kondisi riil di lapangan, di mana struktur organisasi kepolisian secara umum, termasuk bidang kesehatan dan kedokteran, cenderung memiliki jumlah personel laki-laki yang lebih banyak dibandingkan perempuan.

Komposisi ini dapat berimplikasi terhadap gaya kepemimpinan yang berkembang di lingkungan kerja, dinamika motivasi kerja, serta penerapan disiplin kerja yang mungkin memiliki perbedaan pendekatan antara gender. Oleh karena itu, distribusi berdasarkan jenis kelamin ini penting untuk dipertimbangkan dalam menganalisis pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja terhadap kinerja personel di lingkungan Biddokkes Polda Lampung.

2. Distribusi responden berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase (%)
1	≤ 25 tahun	10	11,9
2	25 – 35 tahun	38	45,24
3	36 – 50 tahun	22	26,19
4	> 50 tahun	14	16,67
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, responden dalam penelitian ini memiliki rentang usia yang cukup beragam. Mayoritas responden berada pada kelompok usia 25–35 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 45,24% dari total 85 responden. Kelompok usia ini umumnya merepresentasikan personel yang berada pada masa produktif awal, di mana semangat kerja, energi, serta motivasi untuk mengembangkan karier masih berada pada tingkat yang tinggi. Kelompok usia berikutnya adalah 36–50 tahun sebanyak 22 orang atau 26,19%, disusul oleh responden yang berusia di atas 50 tahun sebanyak 14 orang atau 16,67%. Kedua kelompok ini umumnya mencerminkan personel dengan pengalaman kerja yang lebih matang, serta memiliki keterlibatan yang lebih dalam struktur organisasi dan pengambilan keputusan.

Kelompok usia di bawah 25 tahun merupakan kelompok dengan jumlah terkecil, yaitu hanya 10 orang atau 11,90%, yang kemungkinan besar masih berada pada tahap awal penyesuaian dalam dunia kerja di lingkungan Biddokkes Polda Lampung. Keberagaman usia ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja di Biddokkes Polda Lampung dihuni oleh personel dari berbagai generasi, yang dapat mempengaruhi dinamika organisasi, termasuk gaya kepemimpinan

yang dibutuhkan, tingkat motivasi kerja antar generasi, serta penerapan disiplin kerja yang sesuai dengan karakteristik usia.

3. Distribusi responden berdasarkan pendidikan

Tabel 4.3 Distribusi Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA/SMK/MA	30	35,71
2	Diploma (D3/D4)	10	11,9
3	Sarjana (S1)	27	32,14
4	Magister (S2)	17	20,24
5	Doktor (S3)	0	0
Total		84	100

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, data menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung cukup bervariasi, mulai dari jenjang pendidikan menengah hingga pascasarjana. Mayoritas responden memiliki latar belakang pendidikan SMA/SMK/MA, yaitu sebanyak 30 orang atau 35,71% dari total 84 responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel masih berada pada jenjang pendidikan dasar untuk masuk ke dunia kerja formal. Diikuti oleh responden dengan latar belakang pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 27 orang atau 32,14%, yang menunjukkan bahwa cukup banyak personel yang telah menempuh pendidikan tinggi sebagai modal untuk mendukung profesionalitas dalam pelaksanaan tugas.

Responden yang memiliki gelar Magister (S2) berjumlah 17 orang atau 20,24%, yang menunjukkan adanya tingkat kompetensi akademik lanjutan di kalangan personel, terutama pada posisi manajerial atau struktural. Untuk jenjang Diploma (D3/D4), terdapat

10 responden atau 11,90%, dan tidak terdapat responden yang memiliki gelar Doktor (S3).

Data ini menunjukkan bahwa secara umum, tingkat pendidikan personel Biddokkes Poldas Lampung sudah cukup memadai, meskipun masih terdapat proporsi besar pada jenjang pendidikan menengah. Variasi tingkat pendidikan ini dapat memengaruhi persepsi dan respons personel terhadap gaya kepemimpinan, tingkat motivasi kerja, serta pemahaman dan kepatuhan terhadap disiplin kerja. Semakin tinggi pendidikan seseorang, maka cenderung semakin besar pula pemahamannya terhadap nilai-nilai kerja profesional dan kontribusi terhadap kinerja organisasi.

4. Distribusi responden berdasarkan lama bekerja di Poldas Lampung

Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase (%)
1	3 – 5 tahun	12	14,29
2	6 – 10 tahun	34	40,48
3	11 – 15 tahun	16	19,05
4	16 – 20 tahun	12	14,29
5	> 20 tahun	10	11,9
Total		84	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini memiliki pengalaman kerja yang beragam di lingkungan Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Poldas Lampung. Sebagian besar responden berada pada kategori lama bekerja 6–10 tahun, yaitu sebanyak 34 orang atau 40,48% dari total 84 responden. Kelompok ini merepresentasikan personel dengan pengalaman kerja menengah, yang umumnya telah memahami struktur organisasi dan tugas operasional dengan baik, namun masih memiliki potensi untuk terus berkembang secara profesional.

Kelompok berikutnya adalah responden dengan lama bekerja 11–15 tahun, yaitu 16 orang sebesar 19,05%, serta dua kelompok yang masing-masing terdiri dari 12 orang sebesar 14,29%, yakni yang telah bekerja 3–5 tahun dan 16–20 tahun. Sedangkan kelompok dengan pengalaman kerja paling lama, yaitu > 20 tahun, berjumlah 10 orang atau 11,90%. Responden dengan masa kerja lebih dari 15 tahun cenderung telah memasuki jenjang karier yang lebih tinggi dan memiliki peran signifikan dalam pengambilan keputusan serta pembentukan budaya organisasi.

Distribusi ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup matang, dengan proporsi yang merata antara personel baru dan yang telah bekerja lama. Hal ini penting karena pengalaman kerja dapat memengaruhi cara pandang dan respons individu terhadap gaya kepemimpinan, sistem motivasi yang diterapkan, serta tingkat kedisiplinan yang dijalankan dalam organisasi. Pengalaman yang lebih panjang umumnya membentuk kedewasaan profesional, kemampuan manajerial, serta kinerja yang lebih stabil.

5. Distribusi responden berdasarkan kepangkatan

Tabel 4.5 Distribusi Responden Berdasarkan Kepangkatan

No	Kepangkatan	Jumlah	Persentase (%)
1	AKBP	2	2,381
2	AKP	3	3,571
3	Iptu	6	7,143
4	Ipda	11	13,1
5	Bripka	21	25
6	Brigpol	19	22,62
7	Bripda	22	26,19
Total		84	100,0

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.5, data menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini berasal dari berbagai jenjang kepangkatan, mulai dari perwira menengah hingga tamtama, dengan dominasi pada pangkat brigadir. Pangkat terbanyak dipegang oleh Bripda, yaitu sebanyak 22 orang atau 26,19%, diikuti oleh Bripka sebanyak 21 orang atau 25%, dan Brigpol sebanyak 19 orang atau 22,62%. Ketiga pangkat ini termasuk dalam kategori bintara, yang secara umum menjalankan tugas operasional harian di lapangan dan berhubungan langsung dengan pelaksanaan teknis di bidang kedokteran dan kesehatan.

Sementara itu, untuk jenjang perwira pertama, terdapat 11 orang berpangkat Ipda atau 13,10%, 6 orang berpangkat Iptu atau 7,14%, dan 3 orang berpangkat AKP atau 3,57%. Adapun perwira menengah dengan pangkat AKBP hanya berjumlah 2 orang atau 2,38%. Jumlah yang relatif kecil pada level perwira menengah menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan pelaksana teknis dan operasional, bukan pengambil kebijakan tingkat atas.

Komposisi kepangkatan ini mencerminkan struktur organisasi yang piramidal, di mana jumlah personel terbanyak berada di tingkat bawah dan menurun ke atas seiring dengan meningkatnya kepangkatan. Kepangkatan juga berimplikasi pada gaya kepemimpinan yang diterapkan dan dialami, sumber motivasi yang berbeda di setiap tingkat jabatan, serta disiplin kerja yang mungkin memiliki pendekatan berbeda antara level manajerial dan operasional.

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 Gaya Kepemimpinan (XI)

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Gaya Kepemimpinan (XI)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan	13	15,48	49	58,33	11	13,10	7	8,33	4	4,76
2	Pimpinan menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan	16	19,05	49	58,33	11	13,10	7	8,33	1	1,19
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan	15	17,86	47	55,95	19	22,62	2	2,38	1	1,19

4	Pimpinan hanya mau berkomunikasi dengan orang-orang tertentu yang dua sukai oleh pimpinan	25	29,76	32	38,10	17	20,24	6	7,14	4	4,76
5	Gaya pimpinan membuat bawahan tidak merasa canggung ketika berinteraksi	14	16,67	43	51,19	15	17,86	9	10,71	3	3,57
6	Pimpinan tidak bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan	13	15,48	48	57,14	17	20,24	4	4,76	2	2,38
7	Pemimpin menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	18	21,43	34	40,48	23	27,38	6	7,14	3	3,57
8	Pimpinan tidak ramah kepada bawahan jika melakukan kesalahan dalam bekerja	18	21,43	39	46,43	17	20,24	8	9,52	2	2,38
9	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan memberikan arahan yang tepat	17	20,24	40	47,62	16	19,05	6	7,14	5	5,95
10	Atasan tidak mengkritik bawahan yang kinerjanya buruk	11	13,10	58	69,05	3	3,57	8	9,52	4	4,76

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.6 mengenai jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki persepsi yang cukup positif dengan item yang paling dominan adalah item 10, terkait atasan yang tidak mengkritik bawahan dengan kinerja buruk. Mayoritas responden setuju di mana ada sebanyak 69,05% dan sangat setuju sebanyak 13,10% terhadap pernyataan ini, menunjukkan bahwa pemimpin di Biddokkes Polda Lampung cenderung menggunakan pendekatan yang halus dan suportif dalam memberikan evaluasi. Hal ini mencerminkan gaya kepemimpinan yang mendukung bawahan untuk tetap termotivasi dan

tidak merasa tertekan, sehingga berdampak positif pada hubungan kerja dan kinerja personel.

Pada item 1, yaitu mengenai ketegasan pemimpin dalam mengambil keputusan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 58,33 persen dan sangat setuju 15,48 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai pemimpin sudah mampu bertindak tegas, meskipun terdapat 13,10 persen yang hanya netral dan 13,09 persen lainnya menyatakan tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Item 2 terkait keterbukaan pemimpin dalam meminta saran bawahan juga menunjukkan hasil positif, dengan dominasi jawaban setuju sebesar 58,33 persen dan sangat setuju 19,05 persen. Hanya 9,52 persen yang menyatakan tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa gaya kepemimpinan partisipatif sudah cukup baik diterapkan. Selanjutnya pada item 3, tentang kemampuan pemimpin berkomunikasi dengan pegawai, responden yang menjawab setuju mencapai 55,95 persen dan sangat setuju 17,86 persen. Meskipun demikian, masih terdapat 22,62 persen yang hanya netral, sehingga komunikasi pimpinan dapat terus ditingkatkan agar lebih merata.

Berbeda dengan itu, item 4 yang menilai kecenderungan pemimpin berkomunikasi hanya dengan orang-orang tertentu, mayoritas responden justru setuju sebesar 38,10 persen dan sangat setuju 29,76 persen. Temuan ini mengindikasikan adanya potensi sikap eksklusif dari pimpinan yang dirasakan oleh sebagian besar bawahan, sehingga aspek keterbukaan komunikasi perlu mendapat perhatian. Pada item 5, mengenai gaya pimpinan yang membuat bawahan tidak canggung, mayoritas responden setuju sebesar 51,19 persen dan sangat setuju 16,67 persen. Artinya, suasana interaksi antara atasan dan bawahan dinilai cukup positif, meskipun masih ada sekitar 14,28 persen yang merasa kurang nyaman.

Item 6 menunjukkan kecenderungan yang agak berbeda, di mana 57,14 persen setuju bahwa pemimpin tidak bersedia mendengarkan keluhan bawahan, ditambah 15,48 persen yang sangat setuju. Temuan ini menandakan persepsi negatif yang cukup tinggi terkait kesediaan pimpinan dalam memberikan waktu untuk bawahan. Pada item 7, mengenai sikap profesional pemimpin saat ada bawahan melakukan kesalahan, jawaban setuju sebesar 40,48 persen dan sangat setuju 21,43 persen mendominasi. Namun, sekitar 27,38 persen hanya cukup setuju, sehingga ada indikasi bahwa sikap profesional belum sepenuhnya konsisten.

Item 8 kembali memperlihatkan persepsi yang cukup negatif, yaitu tentang keramahan pemimpin ketika bawahan melakukan kesalahan. Sebanyak 46,43 persen setuju dan 21,43 persen sangat setuju bahwa pemimpin tidak ramah, sehingga ini menjadi catatan penting dalam gaya kepemimpinan yang cenderung kurang humanis. Untuk item 9, mayoritas responden menilai pemimpin peduli dengan bawahan, dengan 47,62 persen setuju dan 20,24 persen sangat setuju. Namun, masih ada 13,09 persen yang tidak sependapat, yang berarti perhatian pemimpin terhadap masalah bawahan belum dirasakan secara merata. Terakhir, item 10 menunjukkan hal yang cukup positif, di mana 69,05 persen responden setuju dan 13,10 persen sangat setuju bahwa atasan tidak mengkritik bawahan dengan kinerja buruk. Hal ini menggambarkan bahwa pemimpin cenderung menggunakan pendekatan yang lebih halus dibandingkan konfrontatif dalam memberikan evaluasi.

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

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Pemimpin selalu bertindak tegas dalam mengambil keputusan	1	5	3,30	Sedang/ Cukup Setuju
2	Pimpinan menentukan keputusan setelah mendapatkan saran atau pendapat dari bawahan	1	5	3,19	Sedang/ Cukup Setuju
3	Pemimpin mampu berkomunikasi dengan baik kepada para pegawai tentang strategi yang akan dilakukan	1	5	3,32	Sedang/ Cukup Setuju
4	Pimpinan hanya mau berkomunikasi dengan orang-orang tertentu yang dua sukai oleh pimpinan	1	5	3,31	Sedang/ Cukup Setuju
5	Gaya pimpinan membuat bawahan tidak merasa canggung ketika berinteraksi	1	5	3,40	Sedang/ Cukup Setuju
6	Pimpinan tidak bersedia menyempatkan waktu untuk mendengarkan keluhan bawahan	1	5	3,47	Tinggi/Setuju
7	Pemimpin menyangga dengan baik dan profesional jika ada rekan kerja yang melakukan kesalahan dalam pekerjaannya	1	5	3,30	Sedang/ Cukup Setuju
8	Pimpinan tidak ramah kepada bawahan jika bawahan melakukan kesalahan dalam bekerja	1	5	3,30	Sedang/ Cukup Setuju
9	Pemimpin selalu peduli terhadap permasalahan yang dihadapi bawahannya dengan memberikan arahan yang tepat	1	5	3,20	Tinggi/Setuju
10	Atasan tidak mengkritik bawahan yang kinerjanya buruk	1	5	3,40	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				3,30	Sedang/ Cukup Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.6 hasil analisis statistik deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan diperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,30 dengan kategori sedang/cukup setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum responden menilai gaya kepemimpinan yang diterapkan berada pada tingkat cukup baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup baik, terutama pada aspek ketegasan, keterbukaan terhadap saran, komunikasi, serta kepedulian pada bawahan. Namun demikian,

terdapat catatan kritis terkait kesediaan mendengarkan keluhan, kecenderungan berkomunikasi hanya dengan pihak tertentu, serta sikap yang dirasakan kurang ramah ketika bawahan melakukan kesalahan. Hal ini menandakan bahwa meskipun sebagian besar indikator menunjukkan kecenderungan positif, masih terdapat beberapa aspek kepemimpinan yang perlu ditingkatkan agar dapat menciptakan hubungan yang lebih harmonis, terbuka, dan suportif antara atasan dan bawahan.

2. Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Biddokkes menyediakan tempat kerja yang sangat nyaman baik untuk kerja maupun istirahat bagi personelnya	23	27,38	35	41,67	13	15,48	8	9,52	5	5,95
2	Personel Polri di Biddokkes jarang mendapatkan waktu libur dan cuti yang cukup	26	30,95	33	39,29	11	13,10	11	13,10	3	3,57
3	Polri memberikan jaminan rasa aman bagi seluruh personelnya	19	22,62	41	48,81	19	22,62	4	4,76	1	1,19
4	Biddokkes belum bisa menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi personel	15	17,86	42	50,00	17	20,24	6	7,14	4	4,76
5	Biddokkes memperlakukan personel dengan baik dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja	24	28,57	34	40,48	15	17,86	9	10,71	2	2,38
6	Para personel di Biddokkes belum bisa melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	13	15,48	45	53,57	17	20,24	5	5,95	4	4,76

7	Dengan mendapatkan penghargaan sebagai personel berprestasi, saya merasa dihargai oleh institusi Polri	28	33,33	44	52,38	9	10,71	2	2,38	1	1,19
8	Polri memberikan kesempatan yang sama kepada personel untuk dapat mengembangkan karier	8	9,52	49	58,33	17	20,24	8	9,52	2	2,38
9	Pekerjaan/jabatan yang diberikan institusi Polri kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	11	13,10	43	51,19	16	19,05	9	10,71	5	5,95
10	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	21	25,00	38	45,24	13	15,48	8	9,52	4	4,76

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.8 mengenai jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa secara umum responden memiliki motivasi yang cukup baik, dengan item yang paling dominan dalam variabel motivasi kerja adalah item 7, terkait penghargaan bagi personel berprestasi. Mayoritas responden menyatakan setuju sebanyak 52,38% dan sangat setuju sebesar 33,33% bahwa penghargaan tersebut membuat mereka merasa dihargai oleh institusi Polri. Temuan ini menunjukkan bahwa pemberian penghargaan berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja personel di Biddokkes Polda Lampung, karena dapat mendorong rasa dihargai, meningkatkan semangat kerja, dan menumbuhkan loyalitas terhadap institusi.

Pada item 1, mengenai kenyamanan tempat kerja di Biddokkes, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 41,67 persen dan sangat setuju 27,38 persen. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel merasa fasilitas kerja sudah cukup mendukung, meskipun masih ada 15,47 persen yang netral dan sekitar 15,47 persen

lainnya menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Item 2 terkait ketersediaan waktu libur dan cuti menunjukkan hasil cukup positif, dengan 39,29 persen menjawab setuju dan 30,95 persen sangat setuju. Namun, masih ada 16,67 persen yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang menandakan bahwa sebagian personel merasa hak libur belum sepenuhnya terpenuhi. Item 2 terkait ketersediaan waktu libur dan cuti menunjukkan hasil cukup positif, dengan 39,29 persen menjawab setuju dan 30,95 persen sangat setuju. Namun, masih ada 16,67 persen yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang menandakan bahwa sebagian personel merasa hak libur belum sepenuhnya terpenuhi.

Item 4, tentang kondisi kerja yang aman dan nyaman, menunjukkan 50 persen responden setuju dan 17,86 persen sangat setuju. Meskipun demikian, terdapat 12 persen responden yang menyatakan tidak setuju, sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun sebagian besar merasa nyaman, masih ada yang merasakan sebaliknya. Pada item 5, mengenai perlakuan baik dan dukungan pimpinan, mayoritas responden setuju sebesar 40,48 persen dan sangat setuju 28,57 persen. Hal ini menandakan bahwa kepedulian dan dukungan pimpinan dirasakan cukup kuat oleh sebagian besar personel.

Item 6, terkait kerja sama antarpersonel, didominasi jawaban setuju sebesar 53,57 persen dan sangat setuju 15,48 persen. Namun, sekitar 10,71 persen menyatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju, menandakan bahwa kerja sama masih perlu ditingkatkan meskipun kecenderungan positif cukup tinggi. Pada item 7, penghargaan terhadap personel berprestasi dinilai sangat baik, dengan mayoritas setuju 52,38 persen dan sangat setuju 33,33 persen. Hanya sebagian kecil yang tidak setuju, sehingga indikator ini menunjukkan apresiasi yang tinggi dari institusi kepada personel. Item 8, mengenai kesempatan pengembangan karier, memperoleh mayoritas jawaban

setuju 58,33 persen, namun sangat setuju hanya 9,52 persen. Di sisi lain, 11,90 persen menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa kesempatan karier memang tersedia, tetapi belum semua personel merasakannya secara merata.

Pada item 9, tentang pekerjaan atau jabatan yang dapat mengembangkan potensi, 51,19 persen menjawab setuju dan 13,10 persen sangat setuju. Namun, terdapat 16,66 persen yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang menandakan persepsi berbeda di antara responden. Terakhir, item 10 mengenai upaya memperbaiki diri jika melakukan kesalahan, 45,24 persen menjawab setuju dan 25 persen sangat setuju. Hanya 14,28 persen yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga indikator ini menunjukkan motivasi individu yang cukup tinggi dalam memperbaiki kinerja.

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

Tabel 4.9 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Biddokkes menyediakan tempat kerja yang sangat nyaman baik untuk kerja maupun istirahat bagi personelnya	1	5	4,00	Tinggi/ Setuju
2	Personel Polri di Biddokkes jarang mendapatkan waktu libur dan cuti yang cukup	1	5	3,98	Tinggi/ Setuju
3	Polri memberikan jaminan rasa aman bagi seluruh personelnya	1	5	4,06	Tinggi/ Setuju
4	Biddokkes belum bisa menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi personel	1	5	4,10	Tinggi/ Setuju
5	Biddokkes memperlakukan personel dengan baik dan selalu memberikan dukungan dalam bekerja	1	5	3,95	Tinggi/ Setuju
6	Para personel di Biddokkes belum bisa melakukan kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan	1	5	4,08	Tinggi/ Setuju

7	Dengan mendapatkan penghargaan sebagai personel berprestasi, saya merasa dihargai oleh institusi Polri	1	5	3,99	Tinggi/ Setuju
8	Polri memberikan kesempatan yang sama kepada personel untuk dapat mengembangkan karier	1	5	3,98	Tinggi/ Setuju
9	Pekerjaan/jabatan yang diberikan institusi Polri kepada saya, dapat mengembangkan potensi yang saya miliki	1	5	3,72	Tinggi/ Setuju
10	Saya selalu berusaha untuk memperbaiki diri apabila melakukan kesalahan	1	5	3,76	Tinggi/ Setuju
Rata-Rata Mean				3,96	Tinggi/Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.9 hasil analisis statistik deskriptif pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,96 dengan kategori tinggi/setuju. Hal ini menunjukkan bahwa secara umum personel Biddokkes memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi, baik dalam hal dukungan institusi maupun motivasi internal dalam melaksanakan tugas. Secara keseluruhan, motivasi kerja personel Biddokkes berada pada kategori cukup baik. Aspek penghargaan bagi personel berprestasi, kenyamanan kerja, serta kepedulian pimpinan menjadi indikator yang paling positif. Namun, masih terdapat ruang perbaikan pada aspek kesempatan pengembangan karier dan ketersediaan waktu libur, yang perlu diperhatikan agar motivasi kerja dapat lebih optimal dan merata dirasakan oleh seluruh personel.

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

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

No	Item Pernyataan	Kategori Jawaban									
		SS		S		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Prinsip keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	18	21,43	54	64,29	11	13,10	1	1,19	0	0,00
2	Pimpinan selalu bersikap adil kepada seluruh bawahan	21	25,00	38	45,24	17	20,24	2	2,38	6	7,14

3	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan bawahannya	19	22,62	37	44,05	13	15,48	8	9,52	7	8,33
4	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	10	11,90	48	57,14	18	21,43	6	7,14	2	2,38
5	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	9	10,71	52	61,90	16	19,05	3	3,57	4	4,76
6	Pimpinan sanksi yang tegas jika ada bawahan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditentukan	12	14,29	49	58,33	14	16,67	8	9,52	1	1,19
7	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam instansi berjalan baik	16	19,05	37	44,05	19	22,62	7	8,33	5	5,95
8	Pimpinan selalu berinteraksi secara langsung terhadap personel untuk meningkatkan produktivitas kerja	13	15,48	55	65,48	11	13,10	3	3,57	2	2,38
9	Pimpinan datang dan pulang dengan tepat waktu	14	16,67	44	52,38	14	16,67	11	13,10	1	1,19
10	Polri selalu memberikan imbalan kepada personel sesuai dengan kinerja secara adil	10	11,90	54	64,29	9	10,71	4	4,76	7	8,33

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.10 mengenai jawaban responden terhadap variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa secara umum personel menilai disiplin kerja dalam instansi sudah berjalan cukup baik. Dengan item yang paling dominan dalam variabel disiplin kerja adalah item 8, terkait interaksi pimpinan secara langsung dengan personel untuk meningkatkan produktivitas kerja. Mayoritas responden setuju sebesar 65,48% dan sangat setuju sebesar 15,48% terhadap pernyataan ini, menunjukkan bahwa pendekatan pimpinan yang aktif berinteraksi dengan bawahan berperan penting dalam menumbuhkan

kedisiplinan dan meningkatkan kinerja personel di Biddokkes Polda Lampung.

Pada item 1, tentang prinsip keadilan pimpinan, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 64,29 persen dan sangat setuju 21,43 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa keadilan sudah cukup dirasakan oleh personel, meskipun terdapat 13,10 persen yang hanya netral. Item 2, terkait sikap adil pimpinan kepada bawahan, juga menunjukkan hasil positif dengan 45,24 persen setuju dan 25 persen sangat setuju. Namun, masih ada 9,52 persen responden yang tidak setuju dan 7,14 persen sangat tidak setuju, sehingga aspek keadilan belum sepenuhnya konsisten dirasakan. Pada item 3, mengenai pengawasan pimpinan terhadap bawahan, 44,05 persen menjawab setuju dan 22,62 persen sangat setuju. Meskipun demikian, terdapat sekitar 17,85 persen yang tidak setuju dan 8,33 persen sangat tidak setuju, yang menunjukkan masih ada persepsi bahwa pengawasan belum merata.

Item 4, tentang kesesuaian sanksi dengan tingkat kesalahan, memperoleh mayoritas jawaban setuju 57,14 persen dan sangat setuju 11,90 persen. Namun, masih ada 9,52 persen yang tidak setuju serta 2,38 persen sangat tidak setuju, sehingga pelaksanaan sanksi masih perlu lebih tegas dan konsisten. Pada item 5, mengenai ketegasan dalam pengambilan keputusan, mayoritas responden setuju sebesar 61,90 persen dan sangat setuju 10,71 persen. Meskipun demikian, 8,33 persen responden menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa ketegasan pimpinan belum sepenuhnya maksimal. Item 6, terkait sanksi bagi pelanggaran aturan, didominasi jawaban setuju 58,33 persen dan sangat setuju 14,29 persen. Namun, 10,71 persen menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, yang berarti penegakan disiplin masih belum seragam.

Pada item 7, mengenai penerapan disiplin yang dipengaruhi hubungan baik antara pimpinan dan bawahan, mayoritas responden setuju 44,05 persen dan sangat setuju 19,05 persen. Meskipun demikian, ada 14,28 persen yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, menandakan perlunya peningkatan dalam membangun komunikasi dan hubungan kerja yang harmonis. Item 8, tentang interaksi langsung pimpinan untuk meningkatkan produktivitas, menunjukkan hasil cukup baik dengan 65,48 persen setuju dan 15,48 persen sangat setuju. Hanya sebagian kecil (5,95 persen) yang tidak setuju atau sangat tidak setuju.

Pada item 9, terkait ketepatan waktu pimpinan dalam datang dan pulang kerja, mayoritas responden setuju 52,38 persen dan sangat setuju 16,67 persen. Namun, 14,29 persen tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga keteladanan pimpinan dalam kedisiplinan waktu masih perlu ditingkatkan. Pada item 9, terkait ketepatan waktu pimpinan dalam datang dan pulang kerja, mayoritas responden setuju 52,38 persen dan sangat setuju 16,67 persen. Namun, 14,29 persen tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga keteladanan pimpinan dalam kedisiplinan waktu masih perlu ditingkatkan.

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

Tabel 4.11 Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3)

No	Pernyataan	Jawaban Responden			
		Min	Max	Mean	Kategori
1	Prinsip keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik pada instansi	1	5	3,79	Tinggi/Setuju
2	Pimpinan selalu bersikap adil kepada seluruh bawahan	1	5	3,82	Tinggi/Setuju
3	Pimpinan selalu mengawasi apa yang dilakukan bawahannya	1	5	3,26	Sedang/ Cukup Setuju

4	Sanksi hukuman yang diberikan sesuai dengan tingkat kesalahan yang dilanggar	1	5	3,19	Sedang/ Cukup Setuju
5	Ketegasan dalam mengambil keputusan berkaitan dengan pekerjaan	1	5	3,51	Tinggi/Setuju
6	Pimpinan sanksi yang tegas jika ada bawahan yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang ditentukan	1	5	3,92	Tinggi/Setuju
7	Kedisiplinan akan diterapkan apabila hubungan antara pimpinan dengan bawahan dalam instansi berjalan baik	1	5	3,19	Sedang/ Cukup Setuju
8	Pimpinan selalu berinteraksi secara langsung terhadap personel untuk meningkatkan produktivitas kerja	1	5	3,76	Tinggi/Setuju
9	Pimpinan datang dan pulang dengan tepat waktu	1	5	3,72	Tinggi/Setuju
10	Polri selalu memberikan imbalan kepada personel sesuai dengan kinerja secara adil	1	5	3,92	Tinggi/Setuju
Rata-Rata Mean				3,60	Tinggi/Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.11 hasil analisis statistik deskriptif pada variabel disiplin kerja diperoleh nilai rata-rata *mean* sebesar 3,60 dengan kategori tinggi/setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa secara umum personel Biddokkes memiliki tingkat disiplin kerja yang baik, ditunjukkan dengan penerapan prinsip keadilan, ketegasan pimpinan, serta adanya konsistensi dalam pemberian sanksi maupun imbalan. Secara keseluruhan, disiplin kerja personel berada pada kategori cukup baik, ditunjukkan oleh dominasi jawaban setuju dan sangat setuju pada sebagian besar indikator. Aspek yang dinilai paling positif adalah penerapan prinsip keadilan, interaksi langsung pimpinan, serta pemberian imbalan sesuai kinerja. Namun, masih terdapat beberapa kelemahan pada aspek pengawasan, ketepatan waktu pimpinan, serta konsistensi dalam pemberian sanksi, yang perlu ditingkatkan agar kedisiplinan kerja dapat terjaga lebih optimal dan merata di lingkungan Biddokkes.

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		N		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu bisa mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	12	14,29	56	66,67	10	11,90	0	0,00	6	7,14
2	Saya selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	12	14,29	58	69,05	8	9,52	5	5,95	1	1,19
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi	9	10,71	56	66,67	11	13,10	6	7,14	2	2,38
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi	20	23,81	48	57,14	10	11,90	6	7,14	0	0,00
5	Selalu dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	19	22,62	47	55,95	6	7,14	8	9,52	4	4,76
6	Saya selalu bisa berprestasi dalam pekerjaan	22	26,19	46	54,76	4	4,76	7	8,33	5	5,95
7	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan	19	22,62	40	47,62	9	10,71	9	10,71	7	8,33
8	Pekerjaan yang diberikan kepada saya Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	23	27,38	44	52,38	10	11,90	5	5,95	2	2,38
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	24	28,57	52	61,90	4	4,76	3	3,57	1	1,19
10	Saya selalu dapat memahami setiap pekerjaan sendiri	20	23,81	47	55,95	8	9,52	5	5,95	4	4,76

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.12 mengenai jawaban responden terhadap variabel kinerja personel menunjukkan bahwa secara umum kinerja personel Biddokkes berada pada kategori baik. Dengan item yang paling dominan dalam variabel kinerja personel adalah item 9, terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam kurun waktu tertentu dengan baik. Mayoritas responden setuju sebesar 61,90% dan sangat setuju sebesar 28,57% terhadap pernyataan ini, menunjukkan bahwa personel Biddokkes Polda Lampung secara umum mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan sesuai standar organisasi.

Pada item 1, terkait kemampuan menyelesaikan pekerjaan lebih baik dari standar, mayoritas responden menjawab setuju sebesar 66,67 persen dan sangat setuju 14,29 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personel mampu bekerja melampaui standar, meskipun terdapat 7,14 persen yang sangat tidak setuju. Item 2, mengenai ketelitian dan kerapian dalam menyelesaikan pekerjaan, juga menunjukkan hasil positif dengan 69,05 persen setuju dan 14,29 persen sangat setuju. Hanya sebagian kecil responden 7,14 persen yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga aspek ketelitian sudah cukup baik dirasakan.

Item 3, tentang kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai jumlah standar organisasi, didominasi jawaban setuju 66,67 persen dan sangat setuju 10,71 persen. Namun, masih ada 9,52 persen yang tidak setuju serta 2,38 persen sangat tidak setuju, menandakan bahwa sebagian kecil personel masih kesulitan memenuhi standar secara konsisten. Pada item 4, mengenai pencapaian target kerja, 57,14 persen responden setuju dan 23,81 persen sangat setuju. Hanya 7,14 persen yang tidak setuju, menunjukkan bahwa pencapaian target kerja sudah relatif baik. Item 5, tentang pemberian nilai lebih atau manfaat dari pekerjaan, memperoleh 55,95 persen setuju dan 22,62 persen sangat

setuju, meskipun ada 9,52 persen tidak setuju dan 4,76 persen sangat tidak setuju. Hal ini menandakan bahwa sebagian besar personel merasa dapat memberikan kontribusi tambahan, meskipun belum merata.

Item 6, mengenai prestasi dalam pekerjaan, menunjukkan 54,76 persen setuju dan 26,19 persen sangat setuju. Namun, masih terdapat 14,28 persen yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga aspek pencapaian prestasi belum sepenuhnya konsisten di semua personel. Pada item 7, terkait keterampilan kerja, 47,62 persen responden setuju dan 22,62 persen sangat setuju, namun terdapat 10,71 persen yang tidak setuju serta 8,33 persen sangat tidak setuju. Hal ini menunjukkan bahwa masih ada sebagian personel yang merasa keterampilannya belum optimal.

Item 8, mengenai kemampuan menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan orang lain, didominasi jawaban setuju 52,38 persen dan sangat setuju 27,38 persen. Hanya 8,33 persen yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju, menunjukkan bahwa kemandirian kerja cukup tinggi. Item 9, tentang penyelesaian pekerjaan tepat waktu, memperoleh hasil yang sangat positif dengan 61,90 persen setuju dan 28,57 persen sangat setuju. Hanya 4,76 persen yang tidak setuju atau sangat tidak setuju, sehingga ketepatan waktu menjadi salah satu keunggulan utama kinerja personel. Item 10, mengenai kemampuan memahami pekerjaan sendiri, 55,95 persen responden setuju dan 23,81 persen sangat setuju. Namun, terdapat 10,71 persen yang tidak setuju dan 4,76 persen sangat tidak setuju, sehingga pemahaman pekerjaan masih perlu ditingkatkan pada sebagian personel.

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 selalu bisa mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standar	1	5	3,88	Tinggi/Setuju
2	Saya selalu dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	1	5	3,30	Sedang/ Cukup Setuju
3	Saya selalu mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi	1	5	3,82	Tinggi/Setuju
4	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi	1	5	3,80	Tinggi/Setuju
5	Selalu dapat memberi nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya	1	5	3,94	Tinggi/Setuju
6	Saya selalu bisa berprestasi dalam pekerjaan	1	5	3,55	Tinggi/Setuju
7	Saya memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada saya	1	5	3,92	Tinggi/Setuju
8	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan tanpa perlu bantuan orang lain	1	5	3,35	Sedang/ Cukup Setuju
9	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik	1	5	3,55	Tinggi/Setuju
10	Saya selalu dapat memahami setiap pekerjaan sendiri	1	5	3,35	Sedang/ Cukup Setuju
Rata-Rata Mean				3,65	Tinggi/Setuju

Sumber: Data Primer Tahun 2025

Tabel 4.13 mengenai statistik deskriptif variabel kinerja personel menunjukkan bahwa secara umum kinerja personel berada pada kategori tinggi dengan nilai rata-rata *mean* sebesar 3,65. Hal ini berarti mayoritas responden menilai kinerja mereka sudah baik, meskipun masih ada beberapa aspek yang belum maksimal dan berada pada kategori sedang. Secara keseluruhan, hasil jawaban responden menunjukkan bahwa kinerja personel Biddokkes berada pada kategori baik, dengan kekuatan utama pada ketepatan waktu, kemandirian,

serta ketelitian dalam bekerja. Namun, aspek keterampilan teknis dan prestasi individu masih perlu ditingkatkan agar kinerja dapat lebih merata di seluruh personel.

4.1.4 Uji Kualitas Data Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan korelasi *product moment*. Hasil pengujian validitas menggunakan kriteria apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka tidak valid dan apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka valid.

Uji validitas dalam penelitian ini peneliti menggunakan validitas kriterium, validitas kriterium yaitu validitas yang ditinjau berdasarkan hubungannya dengan kategori tertentu. Tinggi-rendahnya koefisien validitas tes atau angket ditentukan berdasarkan hasil perhitungan koefisien korelasi. 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. Gaya kepemimpinan (X_1)

Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No. Item	r_{hitung}	$r_{tabel\ n-1 = 83}$	Keterangan
P01	0,314	0,213	Valid
P02	0,590	0,213	Valid
P03	0,532	0,213	Valid
P04	0,511	0,213	Valid
P05	0,565	0,213	Valid
P06	0,661	0,213	Valid
P07	0,486	0,213	Valid

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P08	0,438	0,213	Valid
P09	0,590	0,213	Valid
P10	0,565	0,213	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel gaya kepemimpinan (X1) dari 10 item pernyataan semua item dinyatakan valid karena memiliki nilai *corrected item-total correlation* > 0,213.

b. Motivasi kerja (X₂)

Tabel 4.15 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P01	0,519	0,213	Valid
P02	0,582	0,213	Valid
P03	0,584	0,213	Valid
P04	0,658	0,213	Valid
P05	0,664	0,213	Valid
P06	0,439	0,213	Valid
P07	0,370	0,213	Valid
P08	0,599	0,213	Valid
P09	0,367	0,213	Valid
P10	0,497	0,213	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

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

c. Disiplin kerja (X₃)

Tabel 4.16 Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No. Item	r _{hitung}	r _{tabel n-1 = 83}	Keterangan
P01	0,684	0,213	Valid
P02	0,686	0,213	Valid
P03	0,273	0,213	Valid
P04	0,450	0,213	Valid
P05	0,362	0,213	Valid
P06	0,534	0,213	Valid
P07	0,451	0,213	Valid
P08	0,732	0,213	Valid
P09	0,528	0,213	Valid
P10	0,384	0,213	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 4.16 menunjukkan bahwa hasil uji validitas pada variabel disiplin 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	0,684	0,213	Valid
P02	0,630	0,213	Valid
P03	0,642	0,213	Valid
P04	0,614	0,213	Valid
P05	0,583	0,213	Valid
P06	0,490	0,213	Valid
P07	0,241	0,213	Valid
P08	0,630	0,213	Valid

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

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* $> 0,213$.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini menggunakan *one shot* atau pengukuran sekali saja dan pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik *cronbach alpha* (α). Untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap pernyataan yang sama menggunakan alat ukur yang sama pula. Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach Alpha* (α), di mana suatu instrumen dapat dikatakan handal (reliabel) bila memiliki *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>
Gaya kepemimpinan (X_1)	0,826	10
Motivasi kerja (X_2)	0,828	10
Disiplin kerja (X_3)	0,827	10
Kinerja personel (Y)	0,856	8

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Hasil uji reliabilitas kuesioner seperti tabel 4.18 menunjukkan bahwa *Cronbach Alpha* untuk gaya kepemimpinan (X_1) memiliki nilai 0,826 $> 0,60$, motivasi kerja (X_2) memiliki nilai 0,828 $> 0,60$, disiplin kerja (X_3) memiliki nilai 0,827 $> 0,60$ dan kinerja personel (Y) memiliki nilai 0,856 $> 0,60$. Hasil tersebut maka semua instrumen variabel dalam penelitian ini adalah reliabel (konsisten) ini dikarenakan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

Berdasarkan hasil uji validitas dan uji reliabilitas yang sudah di kemukakan di atas maka dapat peneliti berikan kesimpulan bahwa semua item pernyataan berada pada katagori valid serta jawaban dari responden memiliki konsistensi jawaban yang tinggi dan sangat tinggi. Sehingga dengan demikian jawaban responden dapat di gunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Biddokkes Polda Lampung.

4.1.5 Uji Persyaratan Analisis

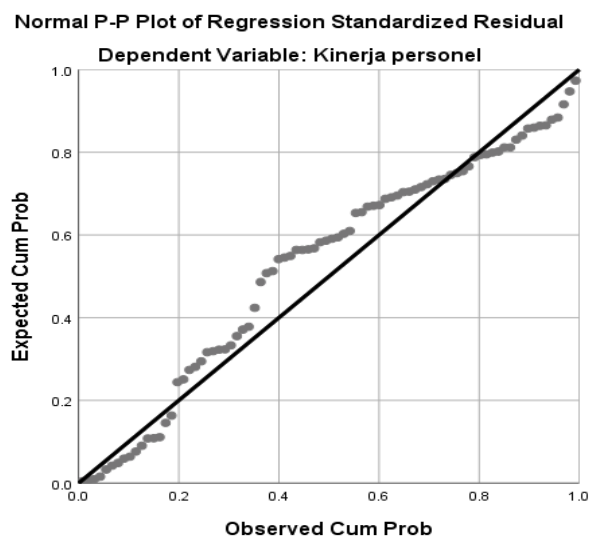
1. Uji Normalitas

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 pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal 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 di atas diketahui bahwa data variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan 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. 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:

- a. Jika nilai sig (*2-tailed*) > 0.05 : maka distribusi data normal
- b. 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 4.19 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		84
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	10563,02615256
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,061
	Negative	-,092
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,073 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Hasil di atas menunjukkan bahwa angka sig untuk variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kinerja personel pada uji *Kolmogorov-Smirnov* diperoleh nilai $0,073 > 0,05$. sehingga dengan demikian variabel berdistribusi normal.

2. 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 4.20 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya kepemimpinan	,864	1,157
Motivasi kerja	,706	1,417
Disiplin kerja	,805	1,243

a. Dependent Variable: Kinerja personel

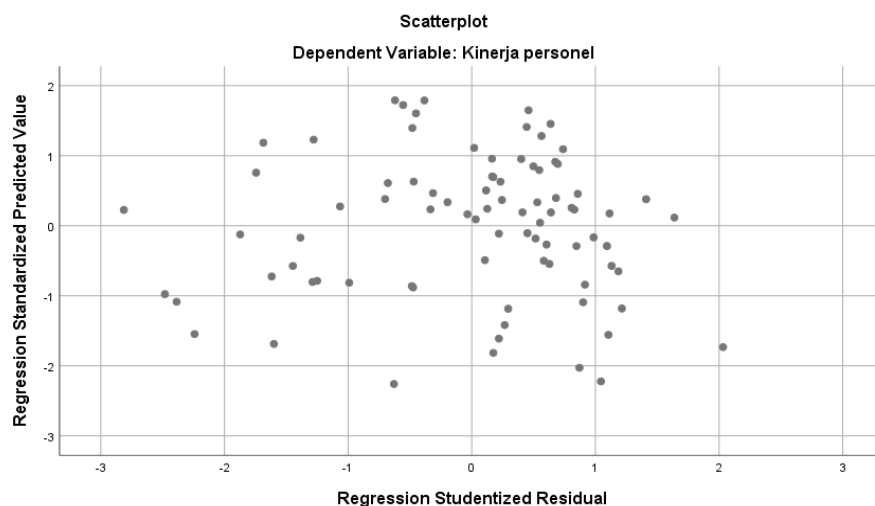
Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 4.20 menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1) untuk *tolerance* memiliki nilai sebesar $0,864 > 0,10$ sedangkan nilai VIF gaya kepemimpinan (X_1) sebesar $1,157 < 10$. Variabel motivasi kerja (X_2) untuk *tolerance* memiliki nilai sebesar $0,706 > 0,10$ sedangkan nilai VIF motivasi kerja (X_2) sebesar $1,417 < 10$. Variabel disiplin kerja (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar $0,805 > 0,10$ dan nilai VIF disiplin kerja sebesar $1,243 < 10$. Berdasarkan hasil tersebut maka dapat di berikan kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan disiplin 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.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji hetesoskestisitas menunjukkan bahwa variabel tidak sama untuk semua pengamatan. Jika varians dari *risudual* satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut *homoskedastisitas*, model regresi yang baik adalah yang *homokedastisitas* atau atau tidak terjadi *heterokedastisistas* karena data *cross section* memiliki data yang memiliki berbagai ukuran. Untuk mendeteksi adanya suatu *heterokedastisitas* adalah dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik, dengan ketentuan:

- Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka telah terjadi *heteroskedastisitas*
- Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.



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 heterokedastisitas dalam model regresi.

4.1.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan salah satu teknik statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel independen (gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja) terhadap satu variabel dependen (kinerja personel). Hasil analisis regresi linier berganda yang diperoleh sebagai berikut:

Tabel 4.21 Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	10,907	4,900
Gaya kepemimpinan	,337	,076
Motivasi kerja	,512	,140
Disiplin kerja	,455	,097

a. Dependent Variable: Kinerja personel

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Hasil analisis regresi linier berganda pada tabel 4.21 maka diperoleh model persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja personel

a = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefesien regreasi

X_1 = Gaya kepemimpinan

X_2 = Motivasi kerja

X_3 = Disiplin kerja

e = *Epsilon* atau variabel yang tidak diteliti.

Berdasarkan persamaan analisis regresi linier berganda di atas, diperoleh hasil uji regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 10,907 + \beta_1 0,337 + \beta_2 0,512 + \beta_3 0,455 + \epsilon$$

Hasil analisis regresi linier berganda tersebut memberikan gambaran mengenai pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja personel. Secara lebih rinci, penjelasan dari hasil perhitungan regresi adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta (a) sebesar 10,907 menunjukkan bahwa apabila variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja bernilai 0, maka kinerja personel memiliki nilai dasar sebesar 10,907
2. Nilai koefisien gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,337 dengan arah positif. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,337, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan disiplin kerja tetap
3. Nilai koefisien motivasi kerja (β_2) sebesar 0,512 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,512, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan disiplin kerja tetap
4. Nilai koefisien disiplin kerja (β_3) sebesar 0,455 dengan arah positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan disiplin kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,455, dengan asumsi variabel gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetap.

4.1.7 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 SPSS 25.0.

Tabel 4.22 Hasil Uji Hipotesis

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	4,414	1,989	0,000	Berpengaruh positif dengan signifikan
Motivasi kerja	3,673	1,989	0,000	Berpengaruh positif dengan signifikan
Disiplin kerja	4,678	1,989	0,000	Berpengaruh positif dengan signifikan

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Hasil uji hipotesis pada Tabel 4.22 dapat diketahui bahwa:

1. Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar -4,414 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H1 terdukung**
2. Nilai t_{hitung} variabel motivasi kerja sebesar 3,673 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel motivasi kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa **hipotesis H2 terdukung**
3. Nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 4,678 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$, maka variabel disiplin 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 4.23 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,681 ^a	,464	,444	4,35051

a. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 4.23 menunjukkan bahwa nilai *R Square* sebesar 0,464 menunjukkan bahwa sumbangan pengaruh variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap variabel kinerja personel sebesar 46,4%, serta sisanya sebesar 53,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, sistem penghargaan, beban kerja, kondisi fisik, atau aspek personal lainnya.

3. Uji Anova (Uji F)

Untuk menguji gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja secara bersama - sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada 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 4.24 Uji ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1310.847	3	436.949	23.086	.000 ^b
	Residual	1514.153	80	18.927		
	Total	2825.000	83			

a. Dependent Variable: Kinerja personel

b. Predictors: (Constant), Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan, Motivasi kerja

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 25.0, (Diolah Penulis Tahun 2025)

Tabel 4.24 menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,086 dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,713 dengan demikian $F_{hitung} (23,086) > F_{tabel} (2,713)$ dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$. Artinya variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel pada Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung. Dengan demikian **hipotesis H4 terdukung**.

4.2 Pembahasan

4.2.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung, terlihat dari Nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,414 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0.000 < 0.05$. Adanya pengaruh menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan oleh personel diketahui bahwa pimpinan di Biddokkes Polda Lampung menerapkan gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Bass dan Avolio dalam Ariani dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mampu menginspirasi dan memotivasi bawahannya

untuk mencapai kinerja yang melebihi harapan. Pemimpin transformasional mendorong inovasi, memberikan perhatian individual, serta menciptakan visi dan misi bersama yang membangkitkan semangat kolektif dalam bekerja.

Kepemimpinan transformasional dapat berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif, meningkatkan motivasi intrinsik personel, serta mendorong kerja sama lintas fungsi yang efektif. Personel yang merasa dihargai, diberdayakan, dan dilibatkan dalam pengambilan keputusan cenderung memiliki komitmen dan rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap tugas dan kewajibannya. Hal ini secara langsung akan berdampak pada peningkatan produktivitas, kualitas pelayanan kesehatan, serta kepatuhan terhadap prosedur kedinasan. Selain itu, kepemimpinan transformasional juga mendorong terjadinya pembelajaran organisasi, yakni dengan menciptakan ruang bagi inovasi dan perbaikan berkelanjutan. Dalam lingkungan kerja yang kompleks dan dinamis seperti bidang kesehatan kepolisian, kepemimpinan yang mampu menyesuaikan diri dengan perubahan, serta memberikan arah dan inspirasi, sangat diperlukan untuk menjaga stabilitas dan efektivitas kinerja personel.

Hasil di atas sejalan dengan *job performance theory* peran pemimpin sangat penting sebagai faktor situasional yang memengaruhi perilaku dan pencapaian kerja. Pemimpin yang transformasional bukan hanya memberikan instruksi, tetapi juga mengembangkan komitmen afektif, motivasi intrinsik, dan kesadaran kolektif pada individu terhadap peran dan tanggung jawabnya. Hal ini selaras dengan dimensi *motivational processes* dalam teori tersebut, yang menyatakan bahwa motivasi dan persepsi dukungan dari atasan dapat meningkatkan performa kerja secara keseluruhan (Campbell dan Wiernik, 2025).

Hasil di atas sejalan dengan penelitian terdahulu Ariani dan Nugroho (2021) yang menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional mampu meningkatkan motivasi kerja dan rasa tanggung jawab personel di sektor pelayanan publik. Dalam konteks organisasi kedinasan seperti Biddokkes, gaya kepemimpinan ini memberikan dampak positif terhadap efisiensi kerja dan kepatuhan terhadap prosedur. Demikian pula, Putra dan Prabowo (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional mendorong keterlibatan kerja (*work engagement*) yang tinggi, yang kemudian berdampak langsung pada peningkatan kinerja individu dan tim.

Rahmawati dkk (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan transformasional secara signifikan berkontribusi terhadap pencapaian target organisasi dan efektivitas pelayanan publik. Gaya ini mendorong personel untuk bertindak secara proaktif, menyelesaikan masalah secara kreatif, serta berorientasi pada hasil.

4.2.2 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 3,673 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0.05$. Adanya pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh personel, maka semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja. Motivasi menjadi pendorong utama yang menggerakkan personel untuk melaksanakan pekerjaan secara optimal, disiplin, dan penuh tanggung jawab.

Temuan ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa motivator seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab memberikan kontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja. Begitu pula dengan *job performance theory* yang menjelaskan bahwa individu akan termotivasi untuk bekerja secara produktif jika mereka yakin bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan membawa pada hasil yang diinginkan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Putra (2021) serta Rahmat dan Dewi (2023) yang menemukan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada institusi pemerintah. Selain itu, Putri dan Santoso (2024) juga menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

4.2.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif dengan signifikan terhadap kinerja personel Biddokkes Polda Lampung terlihat dari nilai t_{hitung} variabel disiplin kerja sebesar 4,678 sedangkan nilai t_{tabel} sebesar 1,989, serta nilai signifikansi (sig.) sebesar $0,000 < 0,05$. Adanya pengaruh signifikan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditampilkan. Disiplin kerja mencerminkan ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas, serta konsistensi dalam bekerja sesuai prosedur yang berlaku. Ketika personel memiliki disiplin yang baik, maka tugas-tugas institusi dapat terlaksana secara efektif, efisien, dan terhindar dari kesalahan prosedural, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan produktivitas kerja secara menyeluruh.

Temuan ini sejalan dengan *teori job performance* yang menyatakan bahwa kinerja seseorang dalam suatu organisasi tidak hanya ditentukan oleh kemampuan teknis atau keterampilan semata, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor perilaku, seperti sikap kerja, motivasi, dan kedisiplinan individu. Dalam konteks ini, disiplin kerja dipandang sebagai bagian integral dari *performance behavior*, yaitu perilaku kerja yang secara langsung mendukung keberhasilan pelaksanaan tugas.

Disiplin mencakup keteraturan dalam bekerja, kepatuhan terhadap jadwal dan peraturan, serta tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas tanpa pengawasan terus-menerus. Ketika individu menunjukkan disiplin yang tinggi, mereka cenderung bekerja secara konsisten, tepat waktu, dan sesuai dengan standar operasional yang ditetapkan, sehingga hasil kerja pun menjadi lebih optimal. Disiplin kerja tidak hanya mencerminkan etika profesional, tetapi juga menjadi fondasi utama dalam menciptakan kinerja yang produktif dan berkelanjutan dalam organisasi. Oleh karena itu, peningkatan disiplin kerja dapat dianggap sebagai strategi yang efektif dalam meningkatkan performa kerja secara keseluruhan.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh Elvis dan Setiawan (2021) menunjukkan bahwa disiplin kerja yang tinggi mampu meningkatkan kinerja pegawai secara menyeluruh, karena kedisiplinan menciptakan keteraturan, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap prosedur kerja. Temuan serupa juga dijelaskan oleh Yulianto dan Yanuarti (2022), yang menyatakan bahwa disiplin kerja menjadi salah satu faktor kunci yang mendorong efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian target organisasi, khususnya dalam konteks dunia industri. Sementara itu, Purnama dan Farida (2024) dalam penelitiannya menegaskan bahwa pegawai yang memiliki kedisiplinan tinggi cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih profesional, tepat waktu, dan memiliki

kualitas hasil kerja yang lebih baik dibandingkan dengan pegawai yang kurang disiplin.

4.2.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel pada Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung, terlihat dari nilai nilai F_{hitung} sebesar 23,086 dengan signifikansi sebesar 0.000, sedangkan nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% sebesar 2,713 dengan demikian $F_{hitung} (23,086) > F_{tabel} (2,713)$ dan nilai Sig. (0,000) $< 0,05$. Adanya pengaruh signifikan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan, tingkat motivasi yang dimiliki personel, serta kedisiplinan kerja yang konsisten memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja di lingkungan Biddokkes Polda Lampung. Dalam organisasi kepolisian, terutama di bidang kedokteran dan kesehatan yang bersifat teknis dan memerlukan ketelitian tinggi, ketiga faktor tersebut menjadi elemen penting untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan efektif dan efisien.

Temuan ini selaras dengan *job performance theory*, yang menyatakan bahwa kinerja individu tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis semata, tetapi juga oleh faktor kontekstual seperti gaya kepemimpinan atasan, tingkat motivasi internal, dan perilaku kerja seperti disiplin (Campbell dalam Viswesvaran dan Ones, 2020). Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan iklim kerja yang kondusif, memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik, serta menumbuhkan rasa tanggung jawab dan kedisiplinan terhadap tugas yang diemban.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Nasution dan Adha (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai rumah sakit. Fitriani (2022) dalam penelitiannya pada instansi kesehatan menyimpulkan bahwa disiplin kerja berperan sebagai variabel kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja personel medis. Selanjutnya, Wahyuni dan Arifin (2023) menyatakan bahwa kombinasi antara kepemimpinan yang partisipatif, dorongan motivasi intrinsik, dan tingkat disiplin yang tinggi berbanding lurus dengan peningkatan kinerja organisasi sektor publik.

4.4.5 Variabel Paling Dominan Mempengaruhi Kinerja Personel pada Biddokkes Polda Lampung

Dari ketiga variabel independen yang diuji, diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel gaya kepemimpinan sebesar 4,414, variabel motivasi kerja sebesar 3,673, dan variabel disiplin kerja sebesar 4,678. Berdasarkan perbandingan tersebut, variabel disiplin kerja memiliki nilai t_{hitung} paling tinggi, yaitu 4,678, sehingga dapat disimpulkan sebagai variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja personel Biddokkes Polda Lampung adalah disiplin kerja. Artinya, kedisiplinan personel lebih menentukan peningkatan kinerja dibandingkan gaya kepemimpinan maupun motivasi kerja. Dengan kata lain, meskipun kepemimpinan yang baik dan motivasi yang tinggi dapat mendorong kinerja, namun penerapan disiplin kerja secara konsisten menjadi faktor utama yang memberikan pengaruh lebih kuat terhadap pencapaian hasil kerja optimal.

Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja Kepolisian, khususnya di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes), sangat menekankan kedisiplinan sebagai bagian dari budaya organisasi. Kedisiplinan mencakup kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu,

konsistensi dalam pelaksanaan tugas, serta keseriusan dalam tanggung jawab pekerjaan. Jika aspek ini tinggi, maka kinerja cenderung meningkat secara signifikan, baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Disiplin kerja yang baik akan menciptakan iklim kerja yang teratur dan terkontrol. Personel yang disiplin mampu menjaga ritme kerja sesuai Prosedur Standar Operasional (SOP) sehingga meminimalkan kesalahan, terutama dalam bidang pelayanan kesehatan kepolisian yang menuntut ketepatan dan kehati-hatian. Misalnya, ketepatan waktu dalam memberikan layanan medis atau kesiapsiagaan dalam menghadapi keadaan darurat hanya dapat terjamin apabila personel memiliki kedisiplinan tinggi. Hal ini tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga meningkatkan citra profesionalisme institusi di mata masyarakat dan internal Polri.

Selain itu, kedisiplinan juga berfungsi sebagai faktor pengendali motivasi dan gaya kepemimpinan. Motivasi kerja yang tinggi tanpa diiringi disiplin dapat menghasilkan kinerja yang tidak konsisten, sementara kepemimpinan yang baik akan sulit diimplementasikan jika bawahan tidak memiliki komitmen disiplin. Dengan demikian, disiplin menjadi fondasi utama yang menopang efektivitas dua variabel lainnya. Oleh sebab itu, hasil penelitian yang menunjukkan disiplin kerja sebagai faktor paling dominan mempertegas peran penting kedisiplinan sebagai pondasi utama dalam membangun kinerja personel.

Dengan demikian disiplin kerja bukan sekadar aturan formalitas, melainkan variabel kunci yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas di Biddokkes Polda Lampung. Disiplin menjadi jaminan bahwa setiap pekerjaan dilakukan dengan tepat waktu, sesuai standar, dan penuh tanggung jawab, sehingga hasil kerja yang dicapai mampu memenuhi ekspektasi organisasi sekaligus kebutuhan masyarakat.