

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda Lampung yang berlokasi di Jalan Terusan Ryacudu, Kota Bandar Lampung. Direktorat ini merupakan salah satu satuan pelaksana utama di bawah Kapolda Lampung yang memiliki tugas pokok dalam bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat melalui kegiatan preventif serta upaya pengendalian massa, pengamanan obyek vital, dan patroli rutin. Ditsamapta dipimpin oleh seorang Direktur (Dirsamapta) dan terdiri dari sejumlah subdirektorat dan unit pelaksana lapangan yang masing-masing menjalankan fungsi strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian yang bersifat preventif.

Sebagai garda terdepan dalam penanganan gangguan kamtibmas, Ditsamapta Polda Lampung memiliki peran penting dalam menciptakan rasa aman di tengah masyarakat. Tugas-tugas operasional yang menuntut kesiapsiagaan tinggi, ketahanan fisik, serta kemampuan teknis yang mumpuni, menjadikan pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan sebagai faktor utama yang harus senantiasa ditingkatkan. Direktorat ini tidak hanya berfokus pada kemampuan fisik dan taktis, tetapi juga pada pembentukan mental serta profesionalisme personel dalam menghadapi dinamika lapangan yang kompleks.

Ditsamapta Polda Lampung memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya visi dan misi organisasi. Visi Polda Lampung bertujuan mewujudkan daerah hukum yang aman dan tertib, sedangkan misi institusi ini menekankan upaya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat secara profesional dan adil. Pelaksanaan pelatihan secara berkala, pengembangan motivasi kerja, serta

peningkatan keterampilan menjadi bagian integral dalam pembentukan personel yang tangguh dan responsif terhadap berbagai tantangan keamanan.

Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis bagaimana peran pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan dapat mewujudkan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung yang optimal. Struktur organisasi yang kuat dan tuntutan tugas yang tinggi menjadikan Ditsamapta sebagai objek yang relevan untuk mengkaji faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel.

Penelitian ini memberikan pemahaman mendalam mengenai peran masing-masing variabel dalam meningkatkan performa kerja sekaligus mendukung pengembangan SDM yang lebih efektif di lingkungan Ditsamapta Polda Lampung.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Peneliti melakukan uji validitas terhadap seluruh item pernyataan untuk memastikan keakuratan instrumen. Uji ini menggunakan korelasi *Pearson Product Moment* sebagai metode pengukuran, yang bertujuan menilai sejauh mana setiap item mencerminkan konstruk teoritis. Proses analisis dilakukan dengan bantuan SPSS versi 25 agar hasilnya objektif dan sesuai standar.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Pelatihan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan hasil uji validitas terhadap 10 item pernyataan dalam variabel Pelatihan (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Ini berarti seluruh pernyataan memenuhi kriteria $\text{Sig} < 0,05$, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel pelatihan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menyajikan hasil uji validitas untuk 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi Kerja (X2). Seluruh item menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria $\text{Sig} < 0,05$ dan dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Kuesioner Keterampilan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,006	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas untuk 8 butir pernyataan pada variabel keterampilan (X3). Seluruh item memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari batas alpha 0,05. Dengan memenuhi kriteria $\text{Sig} < 0,05$, seluruh pernyataan dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner Kinerja Personel

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 2	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 3	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 4	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 5	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 6	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 7	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 8	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 9	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 10	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 11	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 12	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 13	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid
Butir 14	0,000	0,05	$\text{Sig} < \alpha$	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menyajikan hasil uji validitas terhadap 14 item pernyataan pada variabel Kinerja Personel (Y). Seluruh butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, penguji kemudian melakukan uji reliabilitas pada masing-masing instrumen variabel X1, variabel X2, variabel X3, dan variabel Y menggunakan rumus Alpha Cronbach dengan bantuan program SPSS. Hasil pengujian reliabilitas setelah dikonsultasikan dengan daftar interpretasi koefisien r dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
----------	--------------------------	-------------	----------

Pelatihan (X1)	0,782	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,614	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Keterampilan (X3)	0,712	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Kinerja Personel (Y)	0,823	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 menyajikan hasil uji reliabilitas terhadap seluruh variabel penelitian dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Hasil menunjukkan bahwa keempat variabel memiliki tingkat reliabilitas yang baik. Variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3) masing-masing memiliki nilai alpha sebesar 0,782; 0,614; dan 0,712, yang berada pada rentang 0,6000 – 0,7999 dan dikategorikan tinggi. Sementara itu, variabel kinerja personel (Y) memperoleh nilai alpha sebesar 0,823, masuk dalam kategori sangat tinggi karena berada pada rentang 0,8000 – 1,0000. Dengan demikian, seluruh instrumen dinyatakan reliabel dan konsisten dalam mengukur variabel yang dimaksud.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Bagian ini menampilkan gambaran umum mengenai karakteristik responden yang terlibat dalam penelitian. Seluruh responden berjumlah 88 personel yang aktif bertugas di Direktorat Samapta (Ditsamapta) Polda Lampung, yang memiliki fungsi utama dalam menjaga ketertiban dan keamanan melalui tindakan preventif di wilayah hukum Polda Lampung. Karakteristik responden dijelaskan berdasarkan beberapa data demografis, salah satunya adalah jenis kelamin. Informasi ini disajikan dalam Tabel 4.1 dan bertujuan untuk memberikan konteks yang lebih jelas dalam membaca dan menafsirkan hasil penelitian, terutama yang berkaitan dengan profil sumber daya manusia di Ditsamapta.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Laki-laki	68	77,27%
Perempuan	20	22,73%
Jumlah	88	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, di mana mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 68 orang (77,27%), sedangkan responden

perempuan berjumlah 20 orang (22,73%). Total keseluruhan responden dalam penelitian ini adalah 88 orang. Data ini mencerminkan dominasi responden laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik umum personel di lingkungan kepolisian.

Selanjutnya, peneliti menyajikan uraian mengenai karakteristik responden berdasarkan kelompok usia, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase
≤ 25 tahun	5	5,69%
25 – 30 tahun	16	18,19%
31 – 40 tahun	34	38,64%
>40 tahun	33	37,5%
Jumlah	88	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan rentang usia. Dari 88 responden, mayoritas berusia 31–40 tahun sebanyak 34 orang (38,64%). Selanjutnya, responden berusia di atas 40 tahun berjumlah 33 orang (37,5%), diikuti kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 16 orang (18,19%). Responden berusia di bawah 25 tahun merupakan kelompok terkecil, yaitu 5 orang (5,69%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif dan matang secara profesional.

Selain jenis kelamindan usia, karakteristik demografis responden juga dilihat dari tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Aspek ini penting untuk memahami latar belakang kognitif dan potensi kontribusi responden terhadap data yang dikumpulkan. Rincian mengenai tingkat pendidikan responden disajikan pada Tabel 4.3 berikut:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	49	55,68%
D3	5	5,68%
S1	30	34,09%
S2	4	4,55%
S3	-	-
Jumlah	88	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan, dengan mayoritas responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 49 orang (55,68%). Responden dengan pendidikan S1 berjumlah 30 orang (34,09%), sementara yang berpendidikan D3 dan S2 masing-masing berjumlah 5 orang (5,68%) dan 4 orang (4,55%). Tidak ada responden yang memiliki pendidikan S3. Total responden dalam penelitian ini adalah 88 orang.

Karakteristik demografis responden yang terakhir dianalisis adalah lama masa kerja. Variabel ini mencerminkan tingkat pengalaman profesional responden, yang berpotensi memengaruhi pandangan dan partisipasi mereka terhadap topik yang diteliti. Data mengenai lama masa kerja responden disajikan dalam Tabel 4.4 berikut:

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
≤ 3 tahun	4	4,55%
3 – 5 tahun	15	17,05%
6 – 10 tahun	31	35,27%
>10 tahun	38	43,19%
Jumlah	88	100%

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menggambarkan karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja. Sebagian besar responden, yaitu 38 orang (43,19%), memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, diikuti oleh 31 orang (35,27%) dengan masa kerja 6–10 tahun. Responden dengan lama kerja 3–5 tahun berjumlah 15 orang (17,05%), sementara yang memiliki pengalaman kurang dari 3 tahun hanya 4 orang (4,55%). Total responden dalam tabel ini adalah 88 orang.

4.4 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

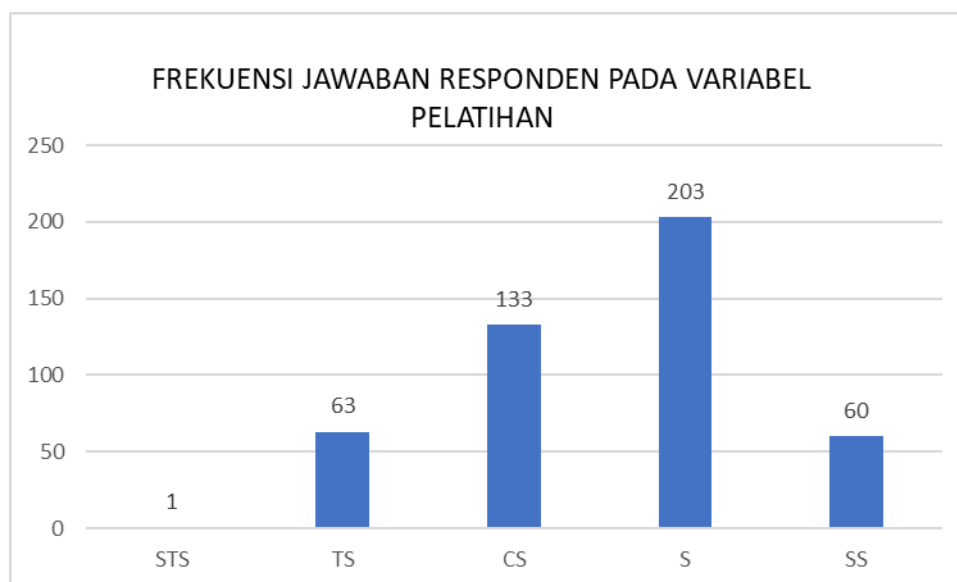
Hasil jawaban kuesioner tentang Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), Keterampilan (X3) dan Kinerja personel (Y) yang telah di kepada 88 responden yang merupakan personel Ditsamapta Polda Lampung adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5 Hasil Jawaban Responden Variabel Pelatihan (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
Peningkatan Kinerja												
1	Pelatihan yang saya terima membantu saya melaksanakan tugas patroli dan pengamanan dengan lebih efektif.	3,88	18	20,45	47	50	17	19,32	6	6,82	-	-
2	Setelah mengikuti pelatihan, saya merasa lebih cepat dan tepat dalam menanggapi situasi di lapangan.	3,92	22	25	38	69,09	27	27,27	1	2,27	-	-
Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan												
3	Saya memperoleh pengetahuan baru yang langsung berguna dalam melaksanakan tugas sehari-hari.	3,68	18	20,45	35	39,77	24	27,27	11	12,5	-	-
4	Pelatihan meningkatkan keterampilan teknis dan prosedural yang saya butuhkan di lapangan.	3,47	12	13,64	34	38,64	25	28,41	17	19,32	-	-
Peningkatan Kepuasan Kerja												
5	Pelatihan membuat saya lebih percaya diri dan puas dalam melaksanakan tugas.	3,45	13	14,77	32	36,36	25	28,41	18	20,45	-	-
6	Lingkungan kerja menjadi lebih kondusif karena kompetensi saya meningkat setelah pelatihan.	3,81	12	13,64	53	60,23	17	19,32	6	6,82	-	-
Peningkatan Motivasi Kerja												
7	Pelatihan meningkatkan semangat saya untuk menjalankan tugas patroli dan pengamanan secara maksimal.	3,83	12	13,64	54	61,36	17	19,32	5	5,88	-	-

8	Saya merasa lebih termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam menjaga keamanan masyarakat.	3,49	14	15,90	32	36,36	25	28,41	17	19,32	-	-
Peningkatan Produktivitas												
9	Setelah pelatihan, saya mampu menangani tugas patroli dan pengamanan dengan lebih efisien dan tepat waktu.	3,89	15	17,04	53	60,23	16	18,18	3	3,41	1	1,14
10	Pelatihan membantu saya meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas sehingga hasil kerja lebih optimal.	4,10	26	29,55	46	52,27	15	17,05	1	1,36	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.1 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Pelatihan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang diikuti personel Ditsamapta Polda Lampung secara umum memberikan pengaruh positif terhadap kinerja mereka. Indikator peningkatan kinerja menunjukkan bahwa pelatihan membantu personel melaksanakan tugas patroli dan pengamanan dengan lebih efektif serta memungkinkan mereka menangani situasi di lapangan lebih cepat dan tepat. Pada aspek pengetahuan dan keterampilan, pelatihan memberikan pengetahuan baru yang berguna dan meningkatkan keterampilan teknis serta prosedural yang dibutuhkan di lapangan. Untuk kepuasan kerja, pelatihan meningkatkan rasa percaya diri dan

kepuasan terhadap pekerjaan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif. Aspek motivasi kerja juga meningkat, di mana personel merasa lebih bersemangat dan termotivasi untuk berkontribusi maksimal dalam menjaga keamanan masyarakat. Selain itu, indikator produktivitas menunjukkan bahwa pelatihan membantu personel bekerja lebih efisien, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, dan menghasilkan output yang berkualitas. Secara keseluruhan, hasil ini menegaskan bahwa pelatihan di Ditsamapta Polda Lampung efektif dalam meningkatkan kinerja, kompetensi, kepuasan, motivasi, dan produktivitas personel.

Grafik tersebut menunjukkan frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan dengan lima kategori tingkat persetujuan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Mayoritas responden memilih kategori Setuju dengan frekuensi tertinggi sebanyak 203 jawaban, diikuti oleh Cukup Setuju sebanyak 133 jawaban. Jawaban Tidak Setuju dan Sangat Setuju masing-masing berjumlah 63 dan 60, sementara jawaban Sangat Tidak Setuju hanya muncul sekali. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden merasa positif dan mendukung terhadap pelatihan yang diberikan.

Berdasarkan grafik tersebut, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori Setuju (S), yang menunjukkan tingkat penerimaan dan kepuasan yang tinggi terhadap pelatihan yang diberikan. Jawaban Cukup Setuju (CS) juga cukup signifikan, menandakan adanya responden yang merasa pelatihan sudah baik namun masih ada ruang untuk perbaikan. Sementara itu, jawaban pada kategori Tidak Setuju (TS) dan Sangat Setuju (SS) memiliki angka yang relatif seimbang, menunjukkan variasi persepsi antara ketidaksepakatan dan penilaian sangat positif. Jumlah jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) yang sangat kecil menunjukkan bahwa hampir tidak ada responden yang benar-benar menolak atau merasa pelatihan tidak efektif. Hasil ini mengindikasikan bahwa secara umum, pelatihan yang diberikan di lingkungan Ditsamapta diterima dengan baik oleh para personel, namun tetap perlu evaluasi dan peningkatan agar dapat memenuhi harapan semua pihak secara lebih optimal.

Nilai rata-rata pada setiap pernyataan dalam indikator variabel kepemimpinan dihitung dengan rumus:

$$\text{Rata-rata} = (\text{Total Skor Responden}) / (\text{Jumlah Responden})$$

Hasil nilai rata-rata tersebut kemudian dikategorikan berdasarkan interval sebagai berikut:

- 1) Sangat Kurang (1,00 – 1,80)
- 2) Kurang (1,81 – 2,60)
- 3) Cukup (2,61 – 3,40)
- 4) Baik (3,41 – 4,20)
- 5) Sangat Baik (4,21 – 5,00)

Tabel 4.11 Distribusi Pelatihan berdasarkan Indikator

No	Indikator Utama Pelatihan	Rata-rata	Kategori
1	Peningkatan Kinerja	3,90	Baik
2	Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan	3,58	Baik
3	Peningkatan Kepuasan Kerja	3,63	Baik
4	Peningkatan Motivasi Kerja	3,66	Baik
5	Peningkatan Produktivitas	3,99	Baik
Rata-rata Total		3,75	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan penilaian responden terhadap indikator utama pelatihan di Ditsamapta Polda Lampung. Secara keseluruhan, semua indikator memperoleh kategori “Baik”, dengan rata-rata total 3,75. Indikator Peningkatan Produktivitas memperoleh skor tertinggi, 3,99, menunjukkan bahwa pelatihan dianggap efektif dalam meningkatkan efisiensi dan output kerja personel. Peningkatan Kinerja juga mendapatkan skor tinggi, 3,90, menandakan materi pelatihan relevan dan membantu personel dalam melaksanakan tugas dengan lebih efektif.

Sementara itu, indikator Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan, Kepuasan Kerja, dan Motivasi Kerja memperoleh skor rata-rata antara 3,58–3,66. Meskipun masih masuk kategori “Baik,” nilai ini menunjukkan bahwa keterlibatan peserta dan penerapan materi pelatihan masih dapat ditingkatkan untuk hasil yang lebih optimal. Hal ini mencerminkan bahwa meskipun materi dan evaluasi pelatihan telah berjalan baik, partisipasi aktif peserta serta penerapan hasil pelatihan di lapangan perlu lebih diperhatikan.

Hasil ini diperkuat oleh grafik frekuensi jawaban responden pada variabel pelatihan (Gambar 4.1), yang menunjukkan mayoritas responden memilih kategori “Setuju” sebanyak 203 jawaban, menandakan sikap positif terhadap pelatihan. Namun, adanya jawaban di kategori “Cukup Setuju,” “Tidak Setuju,” dan “Sangat Tidak Setuju” menunjukkan bahwa tidak semua aspek pelatihan berjalan optimal untuk seluruh peserta.

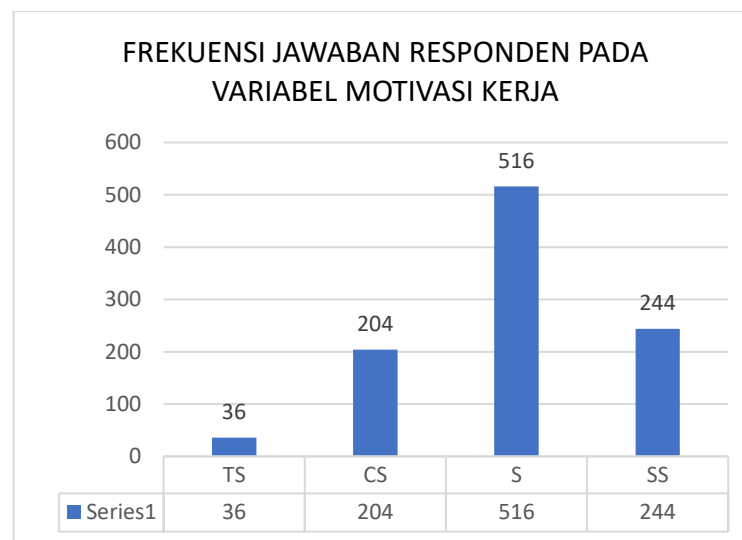
Kesimpulannya, pelatihan di Ditsamapta Polda Lampung secara umum diterima dengan baik, terutama dari segi materi dan evaluasi. Untuk meningkatkan efektivitas lebih lanjut, perlu difokuskan pada mendorong partisipasi aktif peserta serta memastikan penerapan hasil pelatihan dapat memberikan dampak nyata terhadap kinerja personel di lapangan.

Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Pencapaian Tujuan												
1	Saya merasa telah memenuhi sebagian besar target kerja yang ditetapkan oleh satuan.	4,15	23	26,14	56	63,64	8	9.09	1	1,36	-	-
2	Tugas-tugas yang saya laksanakan berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan Ditsamapta.	4,22	29	32,95	50	56,82	8	9,09	1	1,36	-	-
Tingkat Keterlibatan												
3	Saya aktif terlibat dalam setiap kegiatan operasional yang dilaksanakan satuan.	4,14	26	29,55	48	54,54	14	15,91	-	-	-	-
4	Saya selalu berpartisipasi dalam diskusi atau briefing tugas sebelum pelaksanaan kegiatan.	4,16	36	40,91	34	38,64	14	15,91	4	4,55	-	-
Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan												
5	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan hasil kerja yang berkualitas tinggi.	4,06	20	22,73	56	63,64	9	10,23	3	3,41	-	-
6	Saya mampu menyelesaikan banyak tugas dalam jangka waktu yang telah ditentukan.	4,03	21	23,86	52	59,09	12	13,64	3	3,41	-	-
Sikap Positif terhadap Pekerjaan												
7	Saya merasa bangga menjadi bagian dari Ditsamapta Polda Lampung.	4,26	33	37,5	45	51,14	10	11,36	-	-	-	-
8	Saya menjalankan tugas dengan semangat dan	4,09	33	37,5	45	51,14	10	11,36	-	-	-	-

	motivasi tinggi setiap hari.												
	Tingkat Retensi												
9	Saya berkomitmen untuk terus berdinamis di Ditsamapta dan mengembangkan karier saya di sini.	4,06	32	36,36	33	37,5	19	21,59	4	4,54	-	-	
10	Saya merasa nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah tugas dari satuan ini dalam waktu dekat.	3,63	14	15,9	40	45,45	21	23,86	13	1,89	-	-	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.2 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.6 menampilkan hasil jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja (X2) yang mencakup lima aspek utama: pencapaian tujuan, tingkat keterlibatan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, sikap positif terhadap pekerjaan, dan tingkat retensi. Secara umum, nilai rata-rata (mean) berada dalam rentang 3,63 hingga 4,26, menunjukkan bahwa motivasi kerja personel Ditsamapta Polda Lampung tergolong tinggi. Pernyataan tertinggi muncul pada aspek sikap positif, yaitu “Saya merasa bangga menjadi bagian dari Ditsamapta Polda Lampung” (mean 4,26), mencerminkan adanya loyalitas dan kebanggaan terhadap satuan. Sebaliknya, nilai rata-rata terendah muncul pada pernyataan “Saya merasa nyaman dan tidak memiliki keinginan untuk berpindah tugas dari satuan ini dalam waktu dekat” (mean 3,63), yang mengindikasikan bahwa meskipun motivasi kerja cukup kuat, masih ada sebagian personel yang mempertimbangkan untuk

berpindah tugas. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa mayoritas responden memiliki motivasi kerja yang baik, aktif terlibat dalam kegiatan satuan, dan menunjukkan komitmen serta semangat dalam menjalankan tugas.

Grafik di atas menggambarkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja dengan empat tingkat persetujuan, yaitu Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Kategori Setuju (S) memiliki jumlah jawaban tertinggi sebanyak 516, diikuti oleh Sangat Setuju (SS) sebanyak 244 jawaban, dan Cukup Setuju (CS) sebanyak 204. Kategori Tidak Setuju (TS) memiliki frekuensi terendah dengan 36 jawaban, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasa kurang termotivasi.

Mayoritas responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju, mencerminkan tingkat motivasi kerja yang tinggi di kalangan responden. Jumlah jawaban Cukup Setuju juga cukup besar, menandakan adanya sebagian responden yang merasa motivasinya sudah baik, namun belum maksimal. Frekuensi Tidak Setuju yang sangat kecil memperlihatkan bahwa rendahnya motivasi tidak menjadi masalah utama. Hasil ini menunjukkan bahwa secara umum, motivasi kerja berada pada tingkat yang positif dan mendukung kinerja.

Tabel 4.11 Distribusi Motivasi Kerja berdasarkan Indikator

No	Indikator Utama Motivasi Kerja	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Pencapaian Tujuan	1, 2	4,18	Baik
2	Tingkat Keterlibatan	3, 4	4,15	Baik
3	Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan	5, 6	4,05	Baik
4	Sikap Positif terhadap Pekerjaan	7, 8	4,18	Baik
5	Tingkat Retensi	9, 10	3,85	Baik
Rata-rata Total			4,08	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel tersebut menunjukkan distribusi motivasi kerja responden berdasarkan lima indikator utama, yaitu: pencapaian tujuan, tingkat keterlibatan, kualitas dan kuantitas pekerjaan, sikap positif terhadap pekerjaan, dan tingkat retensi. Semua indikator memiliki nilai rata-rata di atas 3,80, yang berarti termasuk dalam kategori "Baik". Nilai tertinggi terdapat pada indikator pencapaian tujuan

dan sikap positif terhadap pekerjaan dengan rata-rata 4,18, sedangkan nilai terendah pada tingkat retensi dengan rata-rata 3,85.

Secara keseluruhan, rata-rata total motivasi kerja responden adalah 4,08, yang juga termasuk kategori Baik. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar personel Ditsamapta memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas, merasa bangga terhadap pekerjaannya, serta memiliki keterlibatan yang baik dalam kegiatan operasional. Meskipun demikian, tingkat retensi sedikit lebih rendah dibandingkan indikator lainnya, sehingga dapat menjadi perhatian dalam upaya peningkatan motivasi jangka panjang.

Hasil distribusi motivasi kerja berdasarkan indikator utama menunjukkan bahwa secara umum para personel Ditsamapta memiliki motivasi kerja yang baik. Indikator pencapaian tujuan dan sikap positif terhadap pekerjaan memperoleh skor rata-rata tertinggi (4,18), menandakan bahwa responden merasa bangga terhadap pekerjaannya dan memiliki rasa pencapaian dalam tugas yang dijalankan. Sementara itu, indikator lain seperti tingkat keterlibatan (4,15), kualitas dan kuantitas pekerjaan (4,05), serta tingkat retensi (3,85) juga menunjukkan nilai yang cukup tinggi, walaupun tingkat retensi menjadi indikator terendah yang mengindikasikan adanya potensi keinginan berpindah tugas pada sebagian personel.

Hasil grafik frekuensi pada variabel motivasi kerja, terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban pada kategori “Setuju” (516 responden), diikuti oleh “Sangat Setuju” (244 responden). Angka ini menegaskan bahwa mayoritas personel memiliki pandangan positif terhadap motivasi kerja yang dimiliki. Namun, kemunculan jawaban “Cukup Setuju” (204) dan “Tidak Setuju” (36) menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian kecil responden yang merasa motivasi kerjanya belum optimal. Oleh karena itu, meskipun motivasi kerja secara umum tergolong baik, tetap diperlukan strategi peningkatan, terutama pada aspek retensi dan penguatan penerapan hasil pelatihan dalam rutinitas kerja harian.

Kesimpulannya, motivasi kerja personel Ditsamapta Polda Lampung secara keseluruhan tergolong baik dengan dukungan kuat pada pencapaian tujuan dan sikap positif terhadap pekerjaan. Meskipun demikian, aspek tingkat retensi menunjukkan kebutuhan perhatian lebih untuk menjaga komitmen dan kenyamanan personel dalam jangka panjang. Peningkatan partisipasi aktif dan

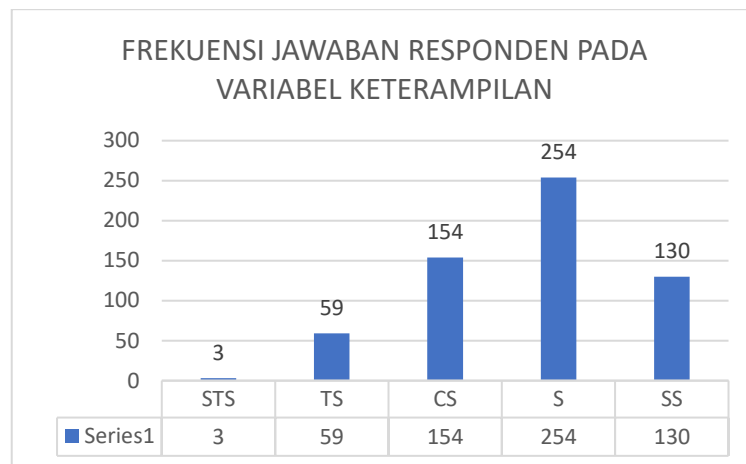
penerapan hasil pelatihan secara optimal juga menjadi kunci untuk meningkatkan motivasi kerja serta kinerja secara menyeluruh. Oleh karena itu, pengembangan program yang berfokus pada retensi dan efektivitas pelatihan sangat penting untuk mendukung keberhasilan organisasi di masa mendatang.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden Variabel Keterampilan (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Basic Literacy												
1	Saya memahami dengan baik instruksi tertulis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kepolisian.	3,52	14	15,91	33	37,5	27	30,68	13	11,44	1	1,14
2	Saya mampu mengisi dan membaca laporan tugas secara benar dan sistematis.	425	35	39,77	42	47,73	9	10,22	2	2,27	-	-
Technical Skill (Keterampilan Teknis)												
3	Saya mampu mengoperasikan peralatan taktis dan perlengkapan dinas sesuai standar penggunaan.	3,55	14	15,91	34	38,64	27	30,68	12	13,64	1	1,14
4	Saya menguasai teknik dasar pengendalian massa dan penggunaan perlengkapan pengamanan.	3,81	13	14,77	50	56,82	20	22,73	5	5,68	-	-
Interpersonal Skill (Keterampilan Antarpribadi)												
5	Saya mampu berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja maupun masyarakat saat bertugas.	3,90	19	21,59	46	52,27	18	20,45	5	5,68	-	-
6	Saya menjaga sikap profesional dan menghormati orang lain dalam setiap interaksi dinas.	4,20	37	42,05	38	43,18	8	9,09	4	7,95	1	1,14
Problem Solving (Keterampilan Pemecahan Masalah)												
7	Saya dapat mengambil keputusan yang cepat	3,78	16	18,18	45	51,13	19	21,59	8	9,09	-	-

	dan tepat dalam situasi darurat di lapangan.											
8	Saya mampu mencari solusi terhadap hambatan yang muncul saat menjalankan tugas rutin.	3,84	16	18,18	47	53,41	20	22,72	5	5,68	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.3 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menyajikan hasil jawaban responden terhadap variabel Keterampilan (X3) yang dibagi ke dalam empat aspek utama: basic literacy, keterampilan teknis, keterampilan antarpribadi, dan problem solving. Nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3,52 hingga 4,25, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden menilai keterampilan mereka berada pada tingkat cukup baik hingga tinggi. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah “Saya mampu mengisi dan membaca laporan tugas secara benar dan sistematis” (mean 4,25), mencerminkan kemampuan administrasi yang baik. Sementara itu, pernyataan dengan nilai terendah adalah “Saya memahami dengan baik instruksi tertulis yang berkaitan dengan pelaksanaan tugas kepolisian” (mean 3,52), yang mengindikasikan bahwa aspek literasi dasar masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa personel Ditsamapta Polda Lampung memiliki keterampilan interpersonal dan problem solving yang cukup kuat, disertai kemampuan teknis yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas di lapangan.

Grafik ini menunjukkan frekuensi jawaban responden pada variabel keterampilan dengan

lima kategori tingkat persetujuan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Mayoritas responden memilih kategori Setuju dengan frekuensi tertinggi sebanyak 254 jawaban, diikuti oleh Cukup Setuju sebanyak 154 jawaban. Jawaban Sangat Setuju juga cukup signifikan dengan 130 jawaban, sedangkan jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju memiliki frekuensi yang sangat kecil, masing-masing 59 dan 3 jawaban. Hal ini menunjukkan sebagian besar responden menilai keterampilan yang dimiliki berada pada tingkat yang baik hingga sangat baik.

Terlihat mayoritas responden memberikan penilaian positif pada variabel keterampilan, terutama pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Penilaian pada kategori Cukup Setuju menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan keterampilan lebih lanjut. Jawaban Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju yang sangat sedikit mengindikasikan hanya sedikit responden merasa kurang memiliki keterampilan. Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan keterampilan personel di lingkungan Ditsamapta diterima dengan baik, namun tetap perlu upaya pengembangan untuk meningkatkan kualitas keterampilan secara menyeluruh.

Tabel 4.11 Distribusi Keterampilan berdasarkan Indikator

No	Indikator Utama Keterampilan	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Basic Literacy	1, 2	3,89	Baik
2	Technical Skill (Keterampilan Teknis)	3, 4	3,68	Baik
3	Interpersonal Skill (Keterampilan Antarpribadi)	5, 6	4,05	Baik
4	Problem Solving (Keterampilan Pemecahan Masalah)	7, 8	3,81	Baik
Rata-rata Total			3,86	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel di atas menunjukkan distribusi keterampilan responden berdasarkan empat indikator utama, yaitu Basic Literacy, Technical Skill, Interpersonal Skill, dan Problem Solving. Semua indikator memiliki nilai rata-rata di atas 3,6 yang masuk dalam kategori Baik. Indikator Interpersonal Skill memiliki nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,05, menunjukkan kemampuan komunikasi dan sikap profesional yang baik di antara responden.

Nilai rata-rata terendah terdapat pada indikator *Technical Skill* dengan skor 3,68, menandakan keterampilan teknis masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, rata-rata total

keterampilan responden adalah 3,86, yang mengindikasikan bahwa para personel memiliki keterampilan yang cukup baik untuk menjalankan tugas sehari-hari, namun tetap ada ruang untuk pengembangan terutama dalam aspek teknis.

Analisis grafik dan tabel di atas menguatkan bahwa mayoritas responden menilai keterampilan yang dimiliki berada pada tingkat baik hingga sangat baik. Grafik frekuensi jawaban responden pada variabel keterampilan menunjukkan dominasi kategori Setuju dengan frekuensi 254 jawaban, diikuti oleh Cukup Setuju dan Sangat Setuju. Hanya sedikit responden yang memilih kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju, mengindikasikan sebagian besar personel Ditsamapta Polda Lampung merasa percaya diri terhadap kemampuan keterampilan yang dimiliki. Hal ini sesuai dengan hasil rata-rata skor pada tabel distribusi keterampilan yang semuanya masuk dalam kategori Baik.

Tabel distribusi keterampilan berdasarkan indikator utama juga menegaskan bahwa aspek interpersonal skill menjadi kekuatan utama personel dengan nilai rata-rata tertinggi, yaitu 4,05. Sementara itu, keterampilan teknis menjadi aspek yang perlu perhatian lebih lanjut, meskipun tetap berada pada kategori baik. Perpaduan hasil dari grafik dan tabel ini menunjukkan bahwa keterampilan personel sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas, tetapi pengembangan lebih lanjut terutama dalam keterampilan teknis dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja di lapangan.

Kesimpulannya, keterampilan personel Ditsamapta Polda Lampung secara umum berada pada tingkat yang baik dengan penguasaan interpersonal dan problem solving yang kuat. Meskipun demikian, peningkatan keterampilan teknis perlu terus dilakukan agar kualitas pelaksanaan tugas semakin optimal dan mampu menghadapi berbagai tantangan operasional secara lebih efektif. Upaya pengembangan keterampilan yang berkesinambungan menjadi kunci untuk meningkatkan profesionalisme dan kinerja personel secara keseluruhan.

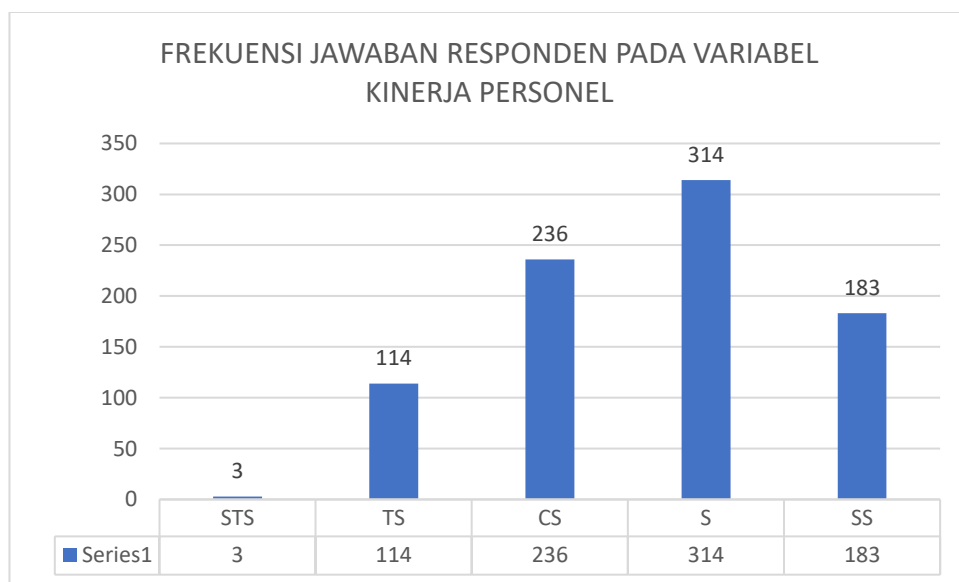
Tabel 4.8 Hasil Jawaban Responden Kinerja Personel (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban				
			SS	S	CS	TS	STS
			(5)	(4)	(3)	(2)	(1)
Kuantitas Hasil Kerja							

1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas harian yang diberikan pimpinan.	3,49	14	15,91	32	36,36	26	29,55	15	17,05	1	1,14
2	Saya bekerja dengan intensitas tinggi dalam setiap penugasan lapangan	4,24	36	40,91	39	44,32	11	12,5	2	2,27	-	-
Kualitas Hasil Kerja												
3	Saya selalu memastikan setiap tugas dilaksanakan sesuai prosedur dan standar operasional.	3,48	13	14,77	33	37,5	26	29,54	15	17,05	1	1,14
4	Hasil kerja saya mendapat penilaian baik dari atasan dan rekan satuan.	3,82	15	17,05	48	54,55	49	55,68	6	6,82	-	-
Waktu Penyelesaian Tugas												
5	Saya menyelesaikan tugas tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan.	3,98	26	29,55	39	44,32	18	20,45	5	5,68	-	-
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam melaksanakan tugas rutin maupun mendesak.	3,93	22	25	40	45,45	24	27,27	2	2,27	-	-
Kehadiran												
7	Saya selalu hadir dalam dinas sesuai jadwal dan siap menjalankan tugas kapan pun dibutuhkan.	3,63	17	19,32	33	37,5	26	29,55	12	13,64	-	-
8	Saya memiliki disiplin tinggi dalam kehadiran dan jarang meninggalkan tugas tanpa izin.	3,74	14	15,91	42	47,73	27	30,68	5	5,68	-	-
Kerjasama Dalam Tim												
9	Saya aktif berkontribusi dalam kerja tim saat melaksanakan patroli atau pengamanan.	3,43	11	12,5	33	37,5	27	30,68	17	19,32	-	-
10	Saya mampu membangun kerja sama yang baik dengan rekan satuan dalam situasi apapun.	3,47	12	13,64	33	37,5	27	30,68	16	18,19	-	-
Inisiatif dan Kreativitas												

11	Saya sering memberikan saran atau solusi inovatif saat menghadapi masalah di lapangan.	4,24	34	38,64	43	48,86	9	10,22	2	2,27	-	-
12	Saya memiliki inisiatif tinggi untuk bertindak tanpa harus selalu menunggu perintah atasan.	3,49	12	13,64	34	38,64	27	30,68	15	17,05	-	-
Kompetensi Profesional												
13	Saya memiliki kemampuan teknis yang memadai untuk menangani berbagai situasi di lapangan.	4,09	27	30,68	43	48,86	17	19,32	1	1,14	-	-
14	Saya secara aktif mengikuti pelatihan atau bimbingan teknis guna meningkatkan kemampuan profesional.	3,95	18	20,46	51	57,95	16	18,18	3	3,41	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.4 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Personel

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menyajikan hasil jawaban responden terkait variabel Kinerja Personel (Y) yang terdiri dari tujuh aspek utama: *kuantitas dan kualitas hasil kerja, waktu penyelesaian tugas, kehadiran, kerja sama dalam tim, inisiatif dan kreativitas, serta kompetensi profesional*. Nilai rata-rata (mean) pada setiap pernyataan berada di kisaran 3,43 hingga 4,24, yang menunjukkan bahwa secara umum kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung tergolong cukup baik hingga tinggi.

Pernyataan dengan nilai tertinggi (mean 4,24) terdapat pada *"Saya bekerja dengan intensitas tinggi dalam setiap penugasan lapangan"* dan *"Saya sering memberikan saran atau solusi inovatif saat menghadapi masalah di lapangan"*, mencerminkan dedikasi dan inisiatif yang tinggi dari personel. Sebaliknya, nilai terendah (mean 3,43) terdapat pada aspek kerja sama tim, menunjukkan bahwa koordinasi dan kolaborasi masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa personel cukup andal dalam menyelesaikan tugas tepat waktu, memiliki motivasi untuk meningkatkan kompetensi, serta menunjukkan sikap proaktif dalam pelaksanaan tugas, meskipun masih perlu penguatan dalam aspek kedisiplinan dan kerja tim.

Gambar 4.4 di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja personel dengan lima kategori tingkat persetujuan, yaitu Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Cukup Setuju (CS), Setuju (S), dan Sangat Setuju (SS). Mayoritas responden memilih kategori Setuju sebanyak 314 jawaban, diikuti oleh Cukup Setuju sebanyak 236 jawaban dan Sangat Setuju sebanyak 183 jawaban. Jawaban Tidak Setuju berjumlah 114, sementara jawaban Sangat Tidak Setuju sangat sedikit, yaitu hanya 3 jawaban.

Data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja personel berada pada tingkat baik hingga sangat baik, dengan mayoritas memberikan penilaian positif pada kategori Setuju dan Sangat Setuju. Meskipun ada beberapa responden yang masih memilih kategori Cukup Setuju dan Tidak Setuju, jumlahnya relatif kecil, menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap kinerja personel. Secara keseluruhan, grafik ini mencerminkan persepsi positif responden terhadap kinerja personel di lingkungan tersebut

Tabel 4.11 Distribusi Kinerja Personel berdasarkan Indikator

No	Indikator Utama Kinerja Personel	Pernyataan	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas Hasil Kerja	1, 2	3,87	Baik
2	Kualitas Hasil Kerja	3, 4	3,65	Baik
3	Waktu Penyelesaian Tugas	5, 6	3,96	Baik
4	Kehadiran	7, 8	3,69	Baik
5	Kerjasama Dalam Tim	9, 10	3,45	Baik
6	Inisiatif dan Kreativitas	11, 12	3,87	Baik
7	Kompetensi Profesional	13, 14	4,02	Baik
Rata-rata Total Kinerja Personel			3,77	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menampilkan penilaian kinerja personel berdasarkan tujuh indikator utama, yaitu Kuantitas Hasil Kerja, Kualitas Hasil Kerja, Waktu Penyelesaian Tugas, Kehadiran, Kerjasama Dalam Tim, Inisiatif dan Kreativitas, serta Kompetensi Profesional. Semua indikator memiliki nilai rata-rata di atas 3,6 dan masuk kategori “Baik”, kecuali indikator Kerjasama Dalam Tim yang memperoleh skor 3,45. Nilai tertinggi tercatat pada indikator Kompetensi Profesional (4,02), yang menunjukkan bahwa personel memiliki kemampuan teknis dan profesionalitas yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Disusul oleh indikator Waktu Penyelesaian Tugas (3,96), yang mencerminkan efektivitas personel dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu.

Sementara itu, skor terendah terdapat pada indikator Kerjasama Dalam Tim, mengindikasikan bahwa kolaborasi antar personel masih belum optimal dan menjadi area yang memerlukan perhatian lebih. Indikator lainnya seperti Kehadiran, Kualitas Hasil Kerja, dan Inisiatif dan Kreativitas juga menunjukkan hasil yang baik meskipun masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Secara keseluruhan, rata-rata total kinerja personel sebesar 3,77 menandakan bahwa pelaksanaan tugas oleh personel Ditsamapta berada dalam kategori “Baik”, namun peningkatan pada aspek kerja tim akan semakin memperkuat performa organisasi secara menyeluruh.

Analisis grafik dan tabel di atas menguatkan bahwa mayoritas responden menilai kinerja personel pada tingkat baik hingga sangat baik. Grafik frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja menunjukkan dominasi kategori Setuju dengan frekuensi 314 jawaban, diikuti oleh Cukup Setuju dan Sangat Setuju. Responden yang memilih kategori Tidak Setuju dan Sangat Tidak Setuju sangat sedikit, menunjukkan bahwa sebagian besar personel Ditsamapta Polda Lampung merasa percaya diri dan puas terhadap kinerja mereka. Hasil ini sejalan dengan rata-rata skor pada tabel distribusi kinerja yang umumnya berada di kategori Baik.

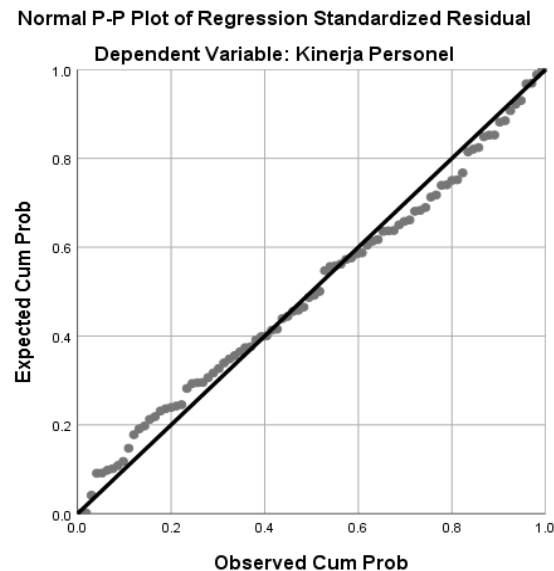
Perpaduan hasil dari grafik dan tabel menegaskan bahwa kinerja personel sudah cukup mendukung pelaksanaan tugas operasional dengan baik, terutama pada aspek kompetensi profesional dan inisiatif. Namun, aspek kerjasama dalam tim yang masih berada di kategori cukup perlu perhatian lebih agar kinerja tim secara keseluruhan dapat meningkat. Penguatan kerja sama antar personel diharapkan mampu meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas secara lebih optimal.

Kesimpulannya, kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung secara umum berada pada tingkat baik dengan kompetensi profesional dan inisiatif yang kuat. Meskipun demikian, peningkatan kerja sama dalam tim menjadi hal penting untuk terus dikembangkan guna meningkatkan kinerja secara menyeluruh dan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien. Upaya peningkatan kinerja secara berkelanjutan perlu menjadi fokus agar personel dapat menghadapi berbagai tantangan operasional dengan lebih baik.

4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan menggunakan SPSS 25 melalui metode *Normality Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. Hasil plot memperlihatkan bahwa titik-titik data mengikuti pola garis diagonal, yang mengindikasikan distribusi data mendekati normal. Selain itu, nilai signifikansi pada uji Kolmogorov-Smirnov berada di atas 0,05, sehingga mendukung kesimpulan bahwa data berdistribusi normal. Oleh karena itu, asumsi normalitas terpenuhi dan data layak dianalisis menggunakan teknik statistik parametrik.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot*

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menggambarkan pola sebaran titik-titik pada grafik yang mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan bahwa data residual dalam model regresi tersebar

secara normal. Pola ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat penyimpangan berarti dari distribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Hal ini sejalan dengan pendapat Ghozali (2018), yang menyatakan bahwa distribusi normal dapat dikenali melalui visualisasi titik-titik data yang menyebar mendekati atau sejajar dengan garis diagonal pada normal probability plot. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan memenuhi syarat normalitas residual, yang merupakan salah satu syarat penting dalam analisis regresi linear.

Hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan sejauh mana distribusi data dalam penelitian mengikuti pola distribusi normal. Uji ini membandingkan distribusi kumulatif dari data sampel dengan distribusi kumulatif normal. Dalam konteks penelitian ini, nilai signifikansi (Asymp. Sig.) yang diperoleh berada di atas 0,05, yang berarti tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data sampel dan distribusi normal.

Tabel 4.14 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,062
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa hasil uji normalitas menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test menghasilkan nilai signifikansi sebesar 0,200, yang berada di atas ambang batas 0,05. Nilai ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat perbedaan yang signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data residual dalam model regresi berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Pemenuhan asumsi ini penting karena mendukung validitas hasil analisis regresi parametrik yang digunakan dalam penelitian.

4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melanjutkan ke analisis regresi, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi linearitas untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat bersifat linier. Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (X1, X2, dan X3) memiliki hubungan linier yang signifikan

dengan variabel dependen (Y). Pengujian dilakukan melalui analisis *Test for Linearity* menggunakan bantuan SPSS dengan tingkat signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil dari pengujian linearitas tersebut ditampilkan pada Tabel 4.14 berikut.

Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Pelatihan (X1) dan Kinerja personel (Y)	0,137	0,05	<i>Sig.</i> > alpha	Linear
Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja personel (Y)	0,212	0,05	<i>Sig.</i> > alpha	Linear
Keterampilan (X3) dan Kinerja personel (Y)	0,099	0,05	<i>Sig.</i> > alpha	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3) terhadap kinerja personel (Y). Semua variabel memiliki nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari alpha 0,05, yaitu 0,137 untuk pelatihan, 0,212 untuk motivasi kerja, dan 0,099 untuk keterampilan. Hal ini mengindikasikan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen bersifat linear, sehingga semua variabel layak digunakan dalam analisis regresi linier.

4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas terhadap variabel Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan menunjukkan tingkat korelasi antarvariabel independen yang cukup rendah sehingga tidak terjadi masalah multikolinearitas. Indikator yang digunakan, seperti nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan tolerance, berada dalam batas yang aman, yakni nilai VIF di bawah 10 dan tolerance di atas 0,1. Kondisi ini mengindikasikan bahwa variabel-variabel tersebut tidak saling mempengaruhi secara berlebihan dan dapat digunakan secara bersamaan dalam model regresi tanpa mengganggu validitas hasil analisis.

Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas

	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF

1	(Constant)		
	Pelatihan (X1)	0,636	1,572
	Motivasi Kerja (X2)	0,670	1,493
	Keterampilan (X3)	0,724	1,382

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menyajikan hasil uji multikolinearitas untuk variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3). Seluruh variabel menunjukkan nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) di bawah 10, yaitu masing-masing VIF sebesar 1,572 (X1), 1,493 (X2), dan 1,382 (X3). Nilai-nilai tersebut menunjukkan tidak adanya gejala multikolinearitas dalam model, sehingga seluruh variabel bebas dapat digunakan bersama dalam analisis regresi tanpa menimbulkan distorsi terhadap hasil estimasi.

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa seluruh instrumen dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik. Variabel kepemimpinan dan kinerja personel memiliki koefisien Cronbach Alpha masing-masing sebesar 0,806 dan 0,935, yang termasuk dalam kategori “sangat tinggi”, menunjukkan bahwa item-item pada kedua variabel tersebut sangat reliabel. Sementara itu, variabel pendidikan dan motivasi kerja memperoleh nilai 0,761 dan 0,690 yang termasuk dalam kategori “tinggi”, menandakan bahwa instrumen pada kedua variabel tersebut juga dapat dipercaya untuk digunakan dalam pengukuran. Dengan demikian, seluruh instrumen dalam penelitian ini dinyatakan reliabel dan layak untuk dianalisis lebih lanjut.

4.5.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini melibatkan lebih dari satu variabel independen sebagai indikator utama, yaitu pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3), yang diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen yaitu kinerja personel (Y). Untuk mengetahui seberapa besar kontribusi masing-masing variabel terhadap kinerja, digunakan metode analisis regresi linear berganda. Pengujian dilakukan dengan bantuan program SPSS versi 25 guna memperoleh hasil yang akurat, objektif, dan

terstandar. Hasil regresi ini memberikan gambaran mengenai hubungan simultan maupun parsial antar variabel yang diteliti, sebagaimana disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4,371	4,962		-0,881	0,381
	Pelatihan	0,736	0,107	0,539	6,884	0,000
	Motivasi Kerja	0,278	0,129	0,164	2,151	0,034
	Keterampilan	0,590	0,156	0,278	3,786	0,000

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.17 menyajikan hasil analisis regresi linear berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh variabel Pelatihan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Keterampilan (X3) terhadap Kinerja Personel (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS versi 25, diperoleh nilai konstanta (a) sebesar -4,371, serta koefisien regresi masing-masing variabel sebagai berikut: $b_1 = 0,736$ untuk pelatihan, $b_2 = 0,278$ untuk motivasi kerja, dan $b_3 = 0,590$ untuk keterampilan. Dengan demikian, persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai:

$$Y = -4,371 + 0,736X_1 + 0,278X_2 + 0,590X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Personel
a = Konstanta
 β = Koefisien Regresi
X1 = Pelatihan
X2 = Motivasi Kerja
X3 = Keterampilan
e = *error term*/ residual

Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (a = -4,371): Nilai ini menunjukkan bahwa jika semua variabel independen (pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan) diasumsikan bernilai nol, maka kinerja personel diperkirakan akan bernilai -4,371. Meskipun tidak realistis secara praktis, hal ini menggambarkan titik awal model tanpa pengaruh variabel-variabel bebas.

2. Koefisien Pelatihan ($X_1 = 0,736$): Menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam pelatihan, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,736 satuan. Nilai t sebesar 6,884 dan signifikansi 0,000 ($< 0,05$) mengindikasikan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik. Pelatihan merupakan variabel dengan pengaruh paling kuat terhadap kinerja ($\beta = 0,539$).
3. Koefisien Motivasi Kerja ($X_2 = 0,278$): Setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja diperkirakan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,278 satuan, jika variabel lain tetap. Nilai t sebesar 2,151 dengan signifikansi 0,034 menunjukkan bahwa variabel ini juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun kontribusinya lebih kecil dibandingkan pelatihan dan keterampilan.
4. Koefisien Keterampilan ($X_3 = 0,590$): Menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam keterampilan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,590 satuan. Nilai t sebesar 3,786 dan nilai signifikansi 0,000 menegaskan bahwa variabel ini memiliki pengaruh yang signifikan dan cukup besar terhadap kinerja personel.

Model regresi ini membuktikan bahwa ketiga variabel independen pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Di antara ketiganya, pelatihan memiliki pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh keterampilan, lalu motivasi kerja. Dengan demikian, penguatan program pelatihan dan pengembangan keterampilan dapat menjadi strategi utama dalam meningkatkan kinerja personel, khususnya di lingkungan Ditsamapta Polda Lampung.

4.5.5 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (*R-square*)

Hasil uji koefisien Determinasi R (*R-square*) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,820	0,673	0,661

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menyajikan hasil uji koefisien determinasi (*R Square*) untuk model regresi yang mengukur pengaruh variabel Pelatihan (X_1), Motivasi Kerja (X_2), dan

Motivasi Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y). Nilai R sebesar 0,820 menunjukkan adanya korelasi yang kuat antara ketiga variabel independen dengan variabel dependen. Nilai R^2 sebesar 0,673 berarti bahwa 67,3% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama. Sementara itu, nilai $Adjusted R^2$ sebesar 0,661 mengoreksi nilai R^2 dengan memperhitungkan jumlah variabel dan jumlah sampel, dan tetap menunjukkan bahwa model memiliki tingkat keterjelasan yang baik. Dengan demikian, model regresi ini cukup kuat dalam menjelaskan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti.

4.6 Hasil Uji Hipotesis

4.6.1 Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi antara konstanta dengan variabel independen. Berdasarkan pengolahan data uji t diperoleh data

1. Pelatihan (X1) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Pelatihan (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 6,884 dan signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan secara statistik terhadap kinerja personel. Dengan nilai koefisien beta 0,539, pelatihan juga menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja dibandingkan dua variabel lainnya. Artinya, semakin baik pelatihan yang diberikan, maka akan semakin tinggi pula tingkat kinerja personel di Ditsamapta Polda Lampung.

2. Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Motivasi Kerja (X2) menunjukkan nilai t hitung sebesar 2,151 dan signifikansi sebesar 0,034. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Meskipun kontribusinya tidak sebesar pelatihan maupun keterampilan ($\beta = 0,164$), hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja tetap penting dalam menunjang kinerja optimal anggota kepolisian.

3. Keterampilan (X3) terhadap Kinerja Personel (Y)

Variabel Keterampilan (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 3,786 dan signifikansi sebesar 0,000, yang secara statistik menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja personel. Nilai beta sebesar 0,278 menandakan bahwa keterampilan memiliki pengaruh yang lebih besar dibandingkan motivasi kerja, namun masih berada di bawah pengaruh pelatihan. Hasil ini menegaskan bahwa keterampilan teknis dan interpersonal yang baik berperan penting dalam meningkatkan performa petugas di lapangan.

4.6.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh variabel pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3) terhadap kinerja personel (Y) secara bersama-sama, digunakan uji F (simultan). Uji ini bertujuan menilai apakah model regresi signifikan secara keseluruhan. Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Jika F-hitung lebih besar dari F-tabel, maka model dianggap signifikan. Hasil lengkap pengujian disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.19 Hasil Uji F

Model		F	Sig.
1	Regression	57,610	0,000b
	Residual		
	Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.19 menampilkan hasil uji F (simultan) yang digunakan untuk menguji apakah ketiga variabel independent pelatihan (X1), motivasi kerja (X2), dan keterampilan (X3) secara kolektif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja personel (Y). Hasil menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 57,610 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model regresi secara simultan signifikan, dan ketiga variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh yang bermakna terhadap kinerja personel.

4.7 Pembahasan

4.7.1 Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Personel

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Personel yang mengikuti pelatihan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam menjalankan tugas-tugas operasional maupun administratif. Pelatihan terbukti membantu memperkuat keterampilan, meningkatkan disiplin kerja, serta membentuk kesiapan dalam menghadapi tantangan di lapangan. Dengan kata lain, pelatihan bukan hanya formalitas, melainkan strategi penting dalam menunjang efektivitas kerja.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan Human Capital Theory oleh Becker (1964) yang menekankan bahwa pelatihan merupakan investasi dalam peningkatan produktivitas individu. Melalui pelatihan yang tepat, personel tidak hanya menguasai keterampilan teknis, tetapi juga mengalami peningkatan motivasi, kepercayaan diri, dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Pelatihan menjadi wadah penting untuk memperbarui pengetahuan serta menyesuaikan kompetensi dengan kebutuhan organisasi yang terus berkembang.

Secara praktis, temuan ini menegaskan pentingnya penyusunan program pelatihan yang relevan dan berkelanjutan. Organisasi perlu memastikan bahwa materi pelatihan sesuai dengan kebutuhan lapangan dan dapat langsung diterapkan dalam tugas harian. Selain itu, pelatihan juga harus mampu membangun semangat kerja dan meningkatkan kemampuan problem solving personel di tengah dinamika tugas yang kompleks.

Hasil ini juga diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya, seperti penelitian Marno Nugroho dan Renjana Paradifa (2020) yang menunjukkan bahwa pelatihan berdampak langsung terhadap peningkatan kinerja melalui peningkatan kompetensi. Begitu pula studi Rosiana Putri & Puji Astuti (2022) serta Titin Maidarti dkk. (2022), yang menegaskan bahwa pelatihan memainkan peran kunci dalam mendorong produktivitas kerja. Secara keseluruhan, pelatihan yang tepat akan membentuk personel yang lebih profesional, siap, dan berkinerja tinggi dalam mendukung tugas-tugas institusi kepolisian.

4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam mendorong peningkatan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Personel yang memiliki dorongan kerja yang tinggi cenderung menunjukkan kedisiplinan, tanggung jawab, dan semangat dalam melaksanakan tugas. Temuan ini memperlihatkan bahwa motivasi bukan hanya faktor psikologis, tetapi juga merupakan pendorong utama yang berdampak langsung terhadap performa kerja sehari-hari.

Secara teoretis, hasil ini sejalan dengan teori motivasi kerja oleh Latham (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berasal dari dorongan internal maupun eksternal untuk mencapai tujuan organisasi. Ketika seseorang termotivasi, ia akan lebih fokus, berkomitmen, dan terdorong untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Rasa bangga, tanggung jawab, serta keinginan untuk berprestasi menjadi fondasi penting dalam pembentukan kinerja yang unggul.

Dari sisi praktis, temuan ini menegaskan bahwa organisasi perlu memberi perhatian serius terhadap aspek motivasi kerja. Pemberian penghargaan, pengembangan karir, serta lingkungan kerja yang mendukung akan membantu menjaga dan meningkatkan semangat kerja personel. Di lingkungan kepolisian yang menuntut profesionalisme tinggi, motivasi menjadi salah satu faktor krusial untuk menjaga stabilitas dan kualitas kinerja.

Temuan ini juga diperkuat oleh hasil studi sebelumnya. Ahmad (2022) mengungkapkan bahwa motivasi berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai LPMP Banten. Begitu pula penelitian oleh I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa (2021) yang menyatakan bahwa motivasi, bersama keterampilan dan kerja tim, berkontribusi positif dalam meningkatkan kinerja karyawan. Kesamaan hasil dari berbagai studi ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan fondasi penting bagi keberhasilan organisasi, termasuk institusi kepolisian.

4.7.3 Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Personel

Penelitian ini menemukan bahwa keterampilan kerja memiliki pengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Personel yang memiliki keterampilan teknis dan fungsional yang baik terbukti mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif, cepat, dan sesuai prosedur. Keterampilan

yang mumpuni juga membantu personel dalam menghadapi situasi lapangan yang menuntut ketangkasan, ketepatan, dan profesionalisme tinggi. Artinya, keterampilan bukan hanya pelengkap, melainkan faktor utama dalam mendukung kualitas kinerja secara keseluruhan.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Robbins & Judge (2019) yang menyebutkan bahwa keterampilan adalah salah satu unsur inti dalam membangun keunggulan sumber daya manusia. Keterampilan tidak hanya mencakup kemampuan teknis, tetapi juga pemahaman terhadap tugas, adaptabilitas, serta kemampuan memecahkan masalah dalam situasi kompleks. Dengan peningkatan keterampilan, personel menjadi lebih percaya diri, mandiri, dan mampu bekerja secara produktif, baik secara individu maupun dalam tim.

Dari sudut pandang praktis, hasil ini menunjukkan bahwa pengembangan keterampilan harus menjadi prioritas dalam kebijakan manajemen SDM di lingkungan kepolisian. Pelatihan teknis, pembelajaran kontekstual, serta simulasi berbasis tugas nyata menjadi pendekatan yang efektif untuk meningkatkan kapasitas personel. Langkah ini penting agar personel siap menghadapi dinamika tugas operasional yang terus berkembang, termasuk dalam penanganan keamanan, pelayanan publik, dan penegakan hukum.

Temuan ini diperkuat oleh beberapa studi sebelumnya. Nur Eli Viviani et al. (2020) membuktikan bahwa keterampilan dan pengetahuan berkontribusi besar terhadap peningkatan kinerja, bahkan dalam konteks UMKM. Sementara itu, penelitian oleh I Wayan Gede Indra Parta dan I Gede Aryana Mahayasa (2021) juga menekankan bahwa keterampilan, bersama motivasi dan teamwork, menjadi penentu utama dalam keberhasilan karyawan. Keselarasan temuan ini menunjukkan bahwa investasi dalam keterampilan merupakan kunci dalam membentuk personel kepolisian yang profesional, tangguh, dan siap menjalankan tugas dengan optimal.

4.7.4 Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Keterampilan secara Simultan terhadap Kinerja Personel

Penelitian ini menemukan bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel

di Ditsamapta Polda Lampung. Ketiga variabel tersebut saling melengkapi dan membentuk kesatuan yang memperkuat hasil kerja baik secara individu maupun kolektif. Dengan kata lain, kinerja personel tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil sinergi dari pelatihan yang tepat, motivasi yang tinggi, dan keterampilan yang mumpuni.

Secara teoritis, temuan ini sejalan dengan prinsip pengelolaan sumber daya manusia yang efektif, di mana pengembangan kinerja optimal dicapai melalui pelatihan yang terarah, motivasi kerja yang berkelanjutan, serta peningkatan keterampilan teknis yang relevan dengan tuntutan pekerjaan (Hasibuan, 2020; Robbins & Judge, 2019). Ketiga aspek ini merupakan pilar utama dalam membangun kapabilitas individu yang dapat memberikan kontribusi maksimal bagi organisasi.

Temuan ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya. Marno Nugroho dan Renjana Paradifa (2020) menyatakan bahwa pelatihan, motivasi, dan kompetensi secara simultan berperan penting dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia. Selain itu, studi Titin Maidarti dkk. (2022) menegaskan bahwa kombinasi pelatihan dan motivasi berpengaruh positif terhadap performa karyawan. Penelitian Ahmad (2022) pun memperkuat bahwa pelatihan, kepribadian, dan motivasi memiliki dampak langsung maupun tidak langsung dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Secara praktis, hasil ini menegaskan pentingnya pendekatan terpadu dalam pengelolaan sumber daya manusia. Organisasi perlu mengintegrasikan program pelatihan yang relevan, menjaga motivasi kerja secara konsisten, serta mengembangkan keterampilan fungsional dalam satu kebijakan manajemen kinerja yang strategis dan adaptif. Pendekatan semacam ini menjadi kunci keberhasilan institusi kepolisian dalam menghadapi tuntutan tugas yang semakin kompleks dan dinamis.