

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam institusi Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) yang memiliki peran strategis dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi, terutama dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan melayani masyarakat. Kualitas SDM di lingkungan POLRI sangat menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian di tengah kompleksitas tantangan keamanan yang terus berkembang. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang profesional, berintegritas, dan adaptif terhadap perubahan menjadi kunci utama dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Pembinaan, pelatihan, dan pengembangan kompetensi personel secara berkelanjutan menjadi langkah penting agar setiap anggota POLRI mampu menjalankan tugasnya secara optimal dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Kinerja Kepolisian Republik Indonesia (POLRI) merupakan faktor krusial dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum di tengah masyarakat. Sebagai institusi negara yang memiliki peran vital dalam menjaga stabilitas nasional, POLRI dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme dan kualitas layanannya. Tingginya ekspektasi publik terhadap kinerja POLRI menuntut adanya sistem kerja yang efisien, transparan, serta berorientasi pada hasil. Oleh karena itu, peningkatan kualitas sumber daya manusia (SDM) menjadi prioritas utama dalam upaya memperkuat institusi kepolisian secara menyeluruh.

Di tingkat daerah, kinerja personel Kepolisian Daerah (Polda) mencerminkan langsung kualitas pelayanan yang diterima oleh masyarakat. Oleh karena itu, personel Polda dituntut untuk memiliki kompetensi, integritas, serta komitmen yang tinggi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang optimal tidak hanya berdampak pada citra institusi kepolisian, tetapi juga

pada efektivitas penegakan hukum dan ketertiban masyarakat. Dalam hal ini, sumber daya manusia (SDM) menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi publik, termasuk Kepolisian Republik Indonesia (POLRI), dalam mencapai tujuannya.

Salah satu satuan kerja strategis di lingkungan Polda Lampung yang memerlukan perhatian khusus adalah Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba). Unit ini memiliki peran penting dalam pencegahan dan pemberantasan tindak pidana narkoba yang terus berkembang secara kompleks dan dinamis. Tantangan yang dihadapi Ditresnarkoba tidak hanya berasal dari modus kejahatan yang semakin canggih, tetapi juga dari tuntutan masyarakat terhadap penegakan hukum yang adil dan profesional. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personel Ditresnarkoba menjadi kebutuhan mendesak yang harus direspons dengan pembinaan SDM yang terarah, sistematis, dan berkelanjutan.

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan dan standar yang ditetapkan organisasi. Dalam lingkup Ditresnarkoba Polda Lampung, kinerja personel tercermin dari efektivitas dalam pengungkapan kasus, ketepatan laporan, serta ketangguhan dalam menghadapi tekanan kerja di lapangan. Optimalisasi kinerja menjadi penting, terlebih dalam menghadapi kompleksitas jaringan peredaran narkoba yang semakin canggih dan terorganisir. Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal, masih terdapat sejumlah masalah dalam kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Hal ini tergambar dalam Tabel 1.1, yang menunjukkan ketidaksesuaian antara target kinerja dan capaian aktual dalam berbagai aspek penting seperti kecepatan pelaporan, akurasi data, efektivitas komunikasi, hingga dukungan teknologi.

Berdasarkan hasil observasi awal dan data internal, masih terdapat sejumlah masalah dalam kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Hal ini tergambar dalam Tabel 1.1, yang menunjukkan ketidaksesuaian antara target kinerja dan

capaian aktual dalam berbagai aspek penting seperti kecepatan pelaporan, akurasi data, efektivitas komunikasi, hingga dukungan teknologi.

Tabel 1.1 Kinerja Personnel Ditresnarkoba Polda Lampung Tahun 2024

Indikator Kinerja	Komponen Penilaian	Aspek yang Dinilai	Target yang Ditetapkan	Capaian	Persentase Pencapaian
Kuantitas Kerja	Volume Tugas Harian	Jumlah laporan yang harus diselesaikan	5–7 laporan per minggu per personel	10 laporan per minggu per personel	70%
Kualitas Kerja	Ketepatan dan Kelengkapan Laporan	Akurasi dan kualitas isi laporan	Maksimal 10% laporan butuh revisi	75% laporan butuh revisi	25%
Efisiensi Kerja	Kecepatan Penyelesaian Laporan	Rata-rata waktu penyelesaian tugas/laporan	Maksimal 3 hari	5–7 hari	60–70%
Inisiatif dan Kreativitas	Pemanfaatan Teknologi	Inovasi dalam digitalisasi dan pelaporan	Implementasi sistem digitalisasi	Masih menggunakan sistem manual	40%
Kehadiran dan Disiplin	Kepatuhan terhadap Jadwal dan SOP	Tingkat keterlambatan & pelanggaran prosedur	0% pelanggaran SOP dan keterlambatan	Masih ditemukan pelanggaran ringan	80%
Kemampuan Menyelesaikan Masalah	Penanganan Kasus Kompleks	Kecepatan dan efektivitas menyelesaikan kasus	Selesai dalam batas waktu operasional	Banyak tertunda karena analisis lambat	55%
Kemampuan Bekerja dalam Tim	Koordinasi Tim Operasional	Efektivitas komunikasi dan kolaborasi tim	Koordinasi lancar dan real-time	Sering terjadi miskomunikasi	50%
8. Pencapaian Target	Realisasi Penindakan Kasus	Jumlah kasus narkoba yang berhasil ditindak	Minimal 90% dari target tahunan	Baru tercapai sekitar 65%	65%
9. Komunikasi	Pelaporan dan Pelimpahan Informasi	Kelancaran arus informasi antar divisi	Laporan tepat waktu dan tersampaikan utuh	Sering terlambat dan tidak lengkap	50%

Sumber: Data diolah tahun 2025.

Tabel 1.1 menyajikan gambaran umum mengenai kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung tahun 2024 berdasarkan sembilan indikator utama. Secara umum, capaian personel masih berada di bawah target yang telah ditetapkan.

Dari segi kuantitas kerja, volume laporan yang ditangani melebihi batas ideal, menunjukkan beban kerja yang tinggi. Namun, kualitas laporan dinilai rendah karena tingginya tingkat revisi. Dalam hal efisiensi kerja, durasi penyelesaian laporan melebihi target maksimal, dengan persentase capaian hanya sekitar 60–70%. Sementara itu, inisiatif dan kreativitas masih rendah karena personel belum beralih ke sistem digitalisasi. Untuk aspek disiplin dan kehadiran, personel menunjukkan tingkat kepatuhan yang cukup baik dengan capaian 80%. Namun, kemampuan menyelesaikan masalah masih kurang optimal, ditandai oleh keterlambatan dalam menyelesaikan kasus-kasus kompleks. Kemampuan bekerja dalam tim dan komunikasi antar divisi juga menjadi perhatian, karena masih sering terjadi miskomunikasi dan keterlambatan dalam pelaporan. Terakhir, dari sisi pencapaian target penindakan kasus, capaian baru sekitar 65% dari target tahunan, menunjukkan perlunya peningkatan kinerja secara menyeluruh.

Salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja organisasi adalah gaya kepemimpinan transformasional. Siagian (2021) menjelaskan bahwa kepemimpinan transformasional ditandai oleh kemampuan pimpinan menginspirasi dan memotivasi personel melalui visi yang jelas, sehingga seluruh anggota memahami arah dan tujuan bersama. Selain itu, pimpinan yang transformasional memberdayakan anggota dengan memberikan kesempatan untuk berkembang dan berkontribusi secara aktif, sekaligus mendorong stimulasi intelektual yang menantang personel agar berpikir kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalah. Perhatian terhadap kebutuhan individu juga menjadi aspek penting, karena setiap personel merasa dihargai dan didukung secara personal. Dengan menjadi teladan yang ideal, pimpinan mampu membangun kepercayaan dan loyalitas yang kuat, sehingga secara keseluruhan mendorong peningkatan kinerja organisasi secara signifikan.

Gaya kepemimpinan transformasional sangat penting dalam konteks Ditresnarkoba Polda Lampung karena tugas yang dihadapi bersifat kompleks dan penuh tekanan, memerlukan lebih dari sekadar instruksi formal. Kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan dan memfasilitasi kolaborasi tim menjadi

kunci dalam meningkatkan efektivitas kerja dan respons cepat terhadap dinamika penegakan hukum narkoba. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional, pimpinan tidak hanya memberikan arahan, tetapi juga menginspirasi personel untuk berinovasi, aktif berpartisipasi dalam pengambilan keputusan, serta merasa dihargai sebagai individu yang berkontribusi penting dalam tim. Namun, masih terbatas penelitian yang secara spesifik menyoroti penerapan gaya kepemimpinan transformasional dalam unit kepolisian yang memiliki karakteristik tekanan kerja tinggi dan kerahasiaan tinggi seperti Ditresnarkoba. Hal ini sejalan dengan penelitian Saharuddin, et.al (2022) bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel.

Pra-survei melalui pemberian kuesioner mengenai aspek gaya kepemimpinan transformasional kepada 10 personel Ditrenarkoba Polda Lampung diperoleh temua yang disajikan pada Tabel 1.2 berikut ini:

Tabel 1.2 Jawaban Kuesioner Pra-Survei Mengenai Gaya Kepemimpinan Transformasional

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Pimpinan memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi personel dalam menjalankan tugas.	3	4	2	1	-
2	Pimpinan memberikan dukungan dan kesempatan kepada personel untuk mengembangkan kemampuan dan kariernya.	3	3	3	1	-
3	Pimpinan mendorong personel untuk berpikir kritis dan menyumbangkan ide-ide baru dalam penyelesaian masalah operasional.	2	3	3	2	-
4	Pimpinan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan individu personel, termasuk kesejahteraan dan pengembangan pribadi.	2	2	4	2	-
5	Pimpinan menjadi teladan dalam sikap, integritas, dan etika kerja, sehingga menjadi panutan bagi personel.	3	4	3	-	-

Sumber: Data diolah tahun 2025.

Berdasarkan Tabel 1.2 mengenai hasil pra-survei tentang gaya kepemimpinan transformasional di lingkungan Ditresnarkoba Polda Lampung, secara umum menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap gaya kepemimpinan pimpinan mereka. Pada pernyataan terkait visi dan inspirasi, mayoritas responden memilih "Setuju" dan "Sangat Setuju", yang menunjukkan apresiasi terhadap arah kepemimpinan yang jelas. Demikian pula, pernyataan mengenai pemberdayaan personel, stimulus intelektual, dan keteladanan juga memperoleh dukungan yang cukup baik meskipun terdapat beberapa responden yang masih netral atau kurang setuju. Namun, pada aspek perhatian individu terhadap kesejahteraan personel, lebih banyak responden berada pada posisi netral, yang mengindikasikan bahwa aspek ini masih perlu ditingkatkan. Secara keseluruhan, pimpinan dinilai cukup memenuhi karakteristik kepemimpinan transformasional, namun masih terdapat ruang untuk perbaikan terutama dalam perhatian personal terhadap anggota.

Selain gaya kepemimpinan transformasional, faktor motivasi kerja juga memegang peran krusial dalam menentukan kinerja individu dan organisasi. Menurut Mathis dan Jackson (2012), motivasi merupakan energi internal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak secara konsisten dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini berarti tanpa motivasi yang kuat, upaya individu dalam melaksanakan tugas cenderung kurang optimal. Mangkunegara (2020) menambahkan bahwa motivasi tidak hanya dipengaruhi oleh dorongan intrinsik dari dalam diri, seperti kebutuhan dan aspirasi pribadi, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti pengakuan atas prestasi dan tingkat kepuasan kerja. Dengan demikian, kombinasi antara motivasi internal dan eksternal menjadi kunci dalam membentuk kinerja yang efektif dan berkelanjutan.

Dalam lingkungan operasional yang sarat dengan risiko tinggi seperti yang dihadapi oleh Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba), tingkat motivasi yang tinggi memegang peranan sangat penting sebagai faktor penentu keberhasilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Motivasi yang kuat tidak hanya mendorong personel untuk tetap fokus dan berkomitmen menghadapi tantangan, tetapi juga

membantu meningkatkan ketahanan mental serta kesiapan dalam menghadapi situasi yang kompleks dan dinamis. Oleh karena itu, menjaga dan meningkatkan motivasi kerja di lingkungan tersebut menjadi aspek krusial yang harus diperhatikan demi mencapai efektivitas dan efisiensi operasional yang optimal. Secara langsung, motivasi kerja yang tinggi berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja personel, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan lebih baik dan berkelanjutan. Namun demikian, kajian mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja masih didominasi oleh konteks satuan tugas yang bersifat umum atau berbeda karakteristik, sementara riset yang mengkaji secara khusus lingkungan kerja dengan tekanan dan risiko tinggi seperti Ditresnarkoba masih relatif terbatas. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Indra Jaya, Rustan DM, Azlan Azhari (2022) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Brimob Polda Sulawesi selatan.

Hasil pra-survei yang dilakukan dengan memberikan kuesioner tentang aspek motivasi kerja kepada 10 personel Ditresnarkoba Polda Lampung diperoleh temuan yang dirangkum dalam Tabel 1.3 berikut ini:

Tabel 1.3 Jawaban Kuesioner Pra-Survei Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja secara optimal karena adanya penghargaan atas kinerja yang baik.	3	3	3	1	-
2	Saya memiliki semangat kerja tinggi karena tugas dan tanggung jawab saya diakui oleh pimpinan.	3	4	2	1	-
3	Saya merasa lebih bersemangat dalam bekerja ketika mendapatkan umpan balik positif atas kinerja saya.	2	3	3	2	-
4	Saya merasa pekerjaan saya memiliki makna dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi.	2	2	4	2	-
5	Saya mendapatkan dukungan dari rekan kerja dan pimpinan yang membuat saya lebih termotivasi dalam menyelesaikan tugas.	3	3	2	2	-

Sumber: Data diolah tahun 2025.

Tabel 1.3 di atas menyajikan hasil pra-survei mengenai motivasi kerja personel, yang diukur melalui lima indikator utama. Indikator tersebut mencakup penghargaan atas kinerja, pengakuan terhadap tugas dan tanggung jawab, umpan balik positif, makna pekerjaan dalam organisasi, serta dukungan dari rekan kerja dan pimpinan. Hasil pra-survei menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa termotivasi oleh faktor-faktor tersebut, meskipun terdapat beberapa yang bersikap netral atau kurang setuju. Data ini dapat menjadi dasar dalam memahami aspek-aspek yang berpengaruh terhadap peningkatan motivasi kerja personel secara lebih mendalam.

Faktor ketiga yang tidak kalah penting adalah penghargaan. Armstrong (2021) menegaskan bahwa pemberian penghargaan, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, dapat meningkatkan loyalitas dan performa pegawai. Hal ini sejalan dengan temuan Goller dan Späth (2023) yang menunjukkan bahwa pemberian umpan balik positif dapat meningkatkan kinerja pada periode berikutnya. Selanjutnya, Septiana (2021) menyatakan bahwa penghargaan memiliki peran penting dalam organisasi karena mencerminkan apresiasi terhadap kontribusi pegawai sekaligus sebagai upaya mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Penghargaan dapat berupa materi seperti bonus dan insentif, maupun non-materi seperti pujian atau simbol prestasi. Bentuk penghargaan ini berfungsi sebagai balas jasa atas kinerja yang baik dan diyakini dapat meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai secara keseluruhan.

Pemberian penghargaan kepada personel Ditresnarkoba memiliki peran strategis dalam meningkatkan semangat kerja dan loyalitas. Penghargaan merupakan bentuk pengakuan institusi terhadap dedikasi dan pencapaian kinerja yang telah ditunjukkan oleh personel dalam menjalankan tugas yang penuh risiko dan tekanan tinggi. Dalam konteks kerja operasional yang menuntut ketepatan, keberanian, dan ketangguhan, penghargaan berfungsi sebagai motivator yang mendorong personel untuk terus memberikan performa terbaiknya. Baik dalam bentuk materi seperti insentif atau bonus, maupun non-materi seperti apresiasi simbolik dan pujian terbuka, penghargaan dapat membangun rasa bangga dan

meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, penghargaan bukan hanya sebagai imbalan atas kerja keras, tetapi juga sebagai sarana untuk menciptakan iklim kerja positif, memperkuat ikatan emosional dengan institusi, serta mendorong peningkatan kinerja secara berkelanjutan di lingkungan Ditresnarkoba. Namun, masih relatif sedikit penelitian yang secara spesifik mengkaji dampak pemberian penghargaan dalam konteks satuan tugas dengan tingkat stres operasional tinggi seperti Ditresnarkoba, yang memiliki karakteristik berbeda dibandingkan dengan unit kepolisian lainnya. Hal ini sejalan dengan penelitian Septiana (2021) bahwa penghargaan (*reward*) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian di Direktorat Reserse Kriminal Khusus (Ditreskrimsus) Polda Kalimantan Selatan.

Pra-survei menggunakan kuesioner tentang penghargaan kepada 10 personel Ditresnarkoba Polda Lampung menghasilkan temuan yang dirangkum dalam Tabel 1.4 berikut:

Tabel 1.4 Jawaban Kuesioner Pra-Survei Mengenai Penghargaan

No	Pernyataan	Sangat Setuju (5)	Setuju (4)	Cukup Setuju (3)	Tidak Setuju (2)	Sangat Tidak Setuju (1)
1	Saya termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena adanya sistem penghargaan yang jelas dan adil.	3	4	2	1	-
2	Penghargaan non-finansial (sertifikat, pujian publik) meningkatkan semangat kerja dan rasa dihargai saya.	3	3	3	1	-
3	Manfaat dan jaminan keselamatan kerja (asuransi, fasilitas perlindungan) membuat saya merasa aman dan termotivasi dalam melaksanakan tugas.	2	2	4	2	-
4	Peluang pengembangan karier dan akses pelatihan yang disediakan organisasi memacu saya untuk terus belajar dan meningkatkan kompetensi.	1	2	5	2	-
5	Kebijakan <i>work-life balance</i> (fleksibilitas waktu kerja, hak cuti) membantu saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3	4	3	-	-
6	Desain pekerjaan yang menantang serta otonomi dalam pengambilan keputusan membuat saya lebih berinisiatif dan bertanggung jawab.	3	5	2	-	-

Sumber: Data diolah tahun 2025.

Hasil pra-survei pada Tabel 1.4 menunjukkan bahwa mayoritas personel Ditresnarkoba merasa sistem penghargaan memberi dampak positif. Pada pernyataan tentang motivasi melalui sistem penghargaan yang jelas, 70 % responden menyatakan “Sangat Setuju” atau “Setuju,” sedangkan hanya 10 % yang tidak setuju. Penghargaan non-finansial juga diapresiasi oleh 60 % responden, dengan 30 % netral dan 10 % kurang setuju. Aspek manfaat dan jaminan keselamatan kerja memperoleh dukungan lebih rendah, hanya 40 % setuju, sementara 40 % responden memilih netral. Peluang pengembangan karier dan pelatihan tercatat paling lemah, dengan hanya 30 % responden setuju dan setengahnya (50 %) netral. Kebijakan *work-life balance* dan desain pekerjaan yang menantang mendapat dukungan kuat, masing-masing 70 % dan 80 % responden menyatakan “Sangat Setuju” atau “Setuju,” tanpa ada yang menolak. Secara keseluruhan, penghargaan terutama yang bersifat non-finansial, *work-life balance*, dan otonomi kerja dianggap penting dalam meningkatkan semangat dan inisiatif personel.

Berdasarkan paparan tersebut, terlihat bahwa masih terdapat kesenjangan hasil penelitian dan kesenjangan antara harapan organisasi dan realita kinerja di lapangan. Oleh karena itu, penting untuk melakukan analisis empiris terhadap pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmiah dan praktis dalam meningkatkan efektivitas kerja serta pengembangan manajemen sumber daya manusia di lingkungan kepolisian.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang serta diperkuat dengan adanya pra-survei maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang “**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Lampung.**”

1.2. Rumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung?

2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung?
3. Bagaimana pengaruh penghargaan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung?
4. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan secara simultan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan utama dari penelitian ini:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan transformasional pemimpin terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui pengaruh penghargaan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis: Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja individu dalam organisasi.
2. Manfaat Praktis: Memberikan rekomendasi yang dapat diterapkan oleh pimpinan Ditresnarkoba Polda Lampung dalam meningkatkan kinerja personel melalui pengelolaan kepemimpinan, motivasi kerja, dan sistem penghargaan yang lebih efektif.
3. Manfaat Kebijakan: Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai dasar untuk merumuskan kebijakan yang berkaitan dengan peningkatan kinerja personel melalui pengembangan kepemimpinan dan peningkatan sistem

penghargaan yang lebih sistematis di lingkungan Ditresnarkoba Polda Lampung.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan mempertimbangkan beberapa aspek ruang lingkup, yaitu:

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah personel Ditresnarkoba Polda Lampung tahun 2025.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja dan Penghargaan terhadap variabel dependen, Kinerja.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba) Polda Lampung, yang beralamat di Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Kecamatan Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35131. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari – Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini terfokus pada bidang manajemen sumber daya manusia, dengan fokus menganalisis dampak gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap kinerja personel. Studi ini mengaplikasikan prinsip-prinsip teori manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam lingkungan kepolisian.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1: Latar Belakang Penelitian

Menyajikan gambaran umum mengenai latar belakang masalah, tujuan, rumusan masalah, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB 2: Tinjauan Pustaka

Menguraikan teori-teori yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, penghargaan, dan kinerja dalam organisasi, serta kajian-kajian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini.

BAB 3: Metodologi Penelitian

Menjelaskan desain penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, serta metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini.

Bab 4: Hasil dan Pembahasan,

menyajikan hasil analisis data berdasarkan hasil pengolahan kuesioner yang telah disebarkan. Penjelasan mencakup statistik deskriptif, uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, serta pengujian hipotesis (uji t dan uji F). Selanjutnya dilakukan pembahasan yang mengaitkan hasil temuan dengan teori dan penelitian sebelumnya.

Bab 5: Kesimpulan dan Saran,

memuat kesimpulan dari hasil penelitian yang merangkum temuan utama berdasarkan tujuan penelitian, serta saran-saran praktis yang dapat diterapkan oleh pihak Biro SDM Polda Lampung maupun implikasi akademis untuk penelitian selanjutnya. Saran disusun berdasarkan analisis terhadap pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan terhadap peningkatan kinerja personel.

Daftar Pustaka

Lampiran