

## **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Objek dalam penelitian ini adalah Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba) Polda Lampung, yang berlokasi di Jalan Terusan Ryacudu, Kota Bandar Lampung. Ditresnarkoba merupakan salah satu direktorat teknis yang berada di bawah struktur Kepolisian Daerah (Polda) Lampung dan memiliki tugas utama dalam penegakan hukum terhadap tindak pidana penyalahgunaan dan peredaran gelap narkoba, psikotropika, dan zat adiktif lainnya di wilayah hukum Polda Lampung. Direktorat ini dipimpin oleh seorang Direktur yang membawahi sejumlah Subdit (Subdirektorat) dan Unit, antara lain Subdit I, Subdit II, serta Unit Identifikasi dan Analisis Narkoba. Setiap satuan tugas dalam struktur tersebut memiliki fungsi khusus yang saling mendukung dalam operasional pemberantasan narkoba.

Ditresnarkoba Polda Lampung memegang peranan strategis dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat dari ancaman narkoba yang terus berkembang. Fungsi utamanya mencakup kegiatan intelijen, penyidikan, pengamanan, serta kerja sama lintas instansi dalam rangka mencegah dan menanggulangi peredaran narkoba secara komprehensif. Dalam melaksanakan tugasnya, personel Ditresnarkoba dituntut untuk memiliki integritas tinggi, kepekaan sosial, serta kompetensi teknis yang memadai, mengingat karakteristik tugas yang penuh risiko dan tekanan.

Berdasarkan visi Polda Lampung, yakni “Terwujudnya daerah hukum Polda Lampung yang aman dan tertib,” Ditresnarkoba menjadi garda depan dalam menciptakan lingkungan yang bebas dari bahaya narkoba. Untuk mewujudkan misi tersebut, kepemimpinan yang efektif, motivasi kerja yang kuat, serta sistem

penghargaan yang adil dan memotivasi menjadi elemen penting dalam mendukung kinerja personel.

## 4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

### 4.2.1 Hasil Uji Validitas

Untuk menjamin keakuratan instrumen, dilakukan uji validitas pada seluruh item pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Tujuannya adalah mengukur sejauh mana setiap item mewakili konstruk teoritis yang dimaksud. Proses ini dianalisis dengan bantuan SPSS versi 25 agar hasilnya objektif dan terstandar.

**Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Trasformatif (X1)**

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 untuk seluruh item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Trasformatif (X1). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, masing-masing item memenuhi kriteria  $Sig < \alpha$ , sehingga seluruh pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengukuran variabel gaya kepemimpinan trasformatif dalam penelitian ini.

**Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja (X2)**

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
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menyajikan hasil uji validitas untuk item-item pada variabel Motivasi Kerja (X2). Seluruh butir pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang berada di bawah nilai alpha 0,05. Dengan memenuhi syarat  $Sig < \alpha$ , semua item dinyatakan valid.

**Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Penghargaan (X3)**

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
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan hasil uji validitas untuk seluruh item pernyataan pada variabel Penghargaan (X3). Setiap butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian, seluruh pernyataan memenuhi kriteria validitas ( $Sig < \alpha$ ) dan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel penghargaan dalam penelitian ini.

**Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personel (Y)**

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
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 13	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 14	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 15	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 16	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 17	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 18	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menyajikan hasil uji validitas terhadap seluruh item pernyataan variabel Kinerja Personel (Y). Setiap butir menunjukkan nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Kondisi ini memenuhi kriteria  $Sig < \alpha$ , sehingga semua item dinyatakan valid. Artinya, seluruh pernyataan pada variabel ini secara statistik sah untuk digunakan dalam mengukur kinerja personel dalam penelitian.

#### 4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai, reliabilitas setiap instrumen untuk variabel X1, X2, X3, dan Y diuji menggunakan Cronbach's Alpha melalui SPSS. Hasil pengujian reliabilitas beserta interpretasinya ditampilkan pada tabel berikut.

**Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas**

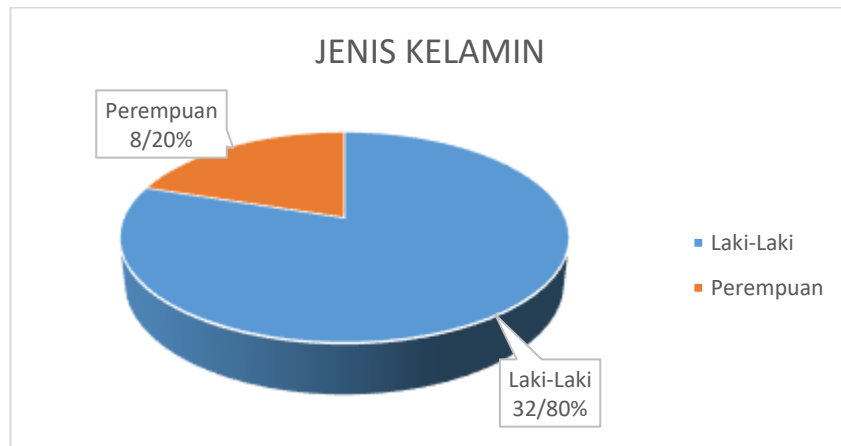
Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1)	0,924	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,976	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Penghargaan (X3)	0,889	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Personel (Y)	0,956	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.5 menunjukkan hasil uji reliabilitas untuk empat variabel penelitian, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Penghargaan (X3), dan Kinerja Personel (Y). Seluruh variabel memiliki nilai koefisien Cronbach Alpha di atas 0,88, dengan rentang koefisien korelasi (r) antara 0,8000 hingga 1,0000. Nilai-nilai ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel memiliki reliabilitas yang sangat tinggi, sehingga data yang diperoleh dapat dianggap konsisten dan dapat dipercaya.

#### 4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti menyajikan gambaran karakteristik responden yang menjadi sumber data dalam penelitian. Salah satu aspek demografis yang dijelaskan adalah jenis kelamin, sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4.1. Untuk memperjelas distribusi data tersebut, peneliti juga menyertakan visualisasi dalam bentuk diagram *pie*, sehingga proporsi antara responden laki-laki dan perempuan dapat terlihat lebih informatif dan mudah dipahami secara visual:

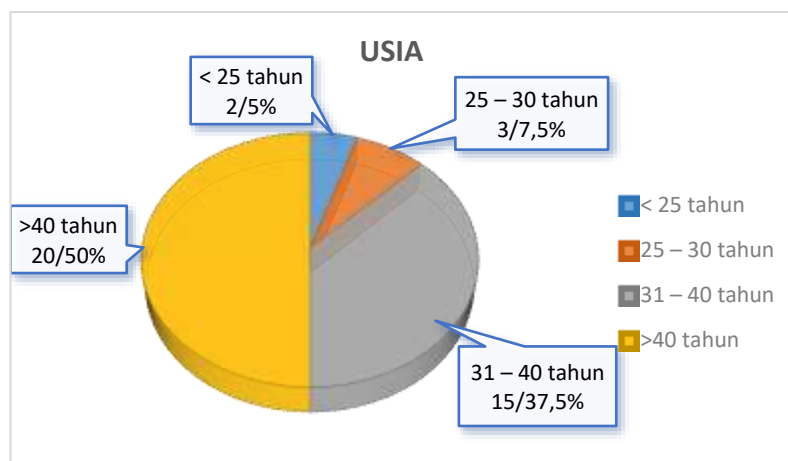


**Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Gambar 4.1, mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki, yaitu sebanyak 32 orang atau 80% dari total responden. Sementara itu, responden perempuan berjumlah 8 orang atau sebesar 20%. Dengan demikian, terlihat bahwa partisipasi responden laki-laki jauh lebih dominan dibandingkan perempuan, menunjukkan adanya ketimpangan proporsi berdasarkan jenis kelamin dalam sampel penelitian ini.

Kemudian, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden berdasarkan usia yang disajikan pada gambar 4.2 berikut:

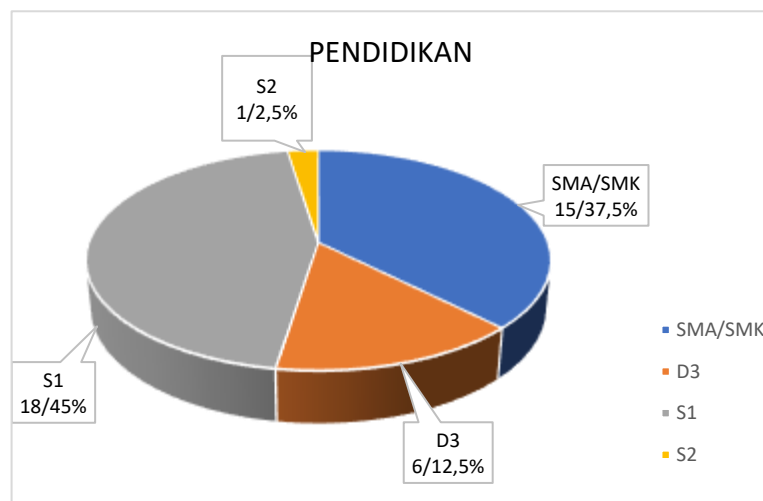


**Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.2 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 40 responden, sebagian besar berada pada rentang usia di atas 40 tahun, yaitu sebanyak 20 orang atau 50%. Kelompok usia 31–40 tahun menempati posisi kedua dengan 15 responden atau 37,5%. Sementara itu, kelompok usia 25–30 tahun hanya terdiri dari 3 responden (7,5%) dan usia di bawah 25 tahun merupakan kelompok terkecil dengan 2 responden (5%). Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berasal dari kelompok usia dewasa dan lebih tua, yang kemungkinan memiliki pengalaman atau keterlibatan yang lebih besar dalam konteks penelitian ini.

Selain jenis kelamin dan 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 gambar 4.3 berikut:



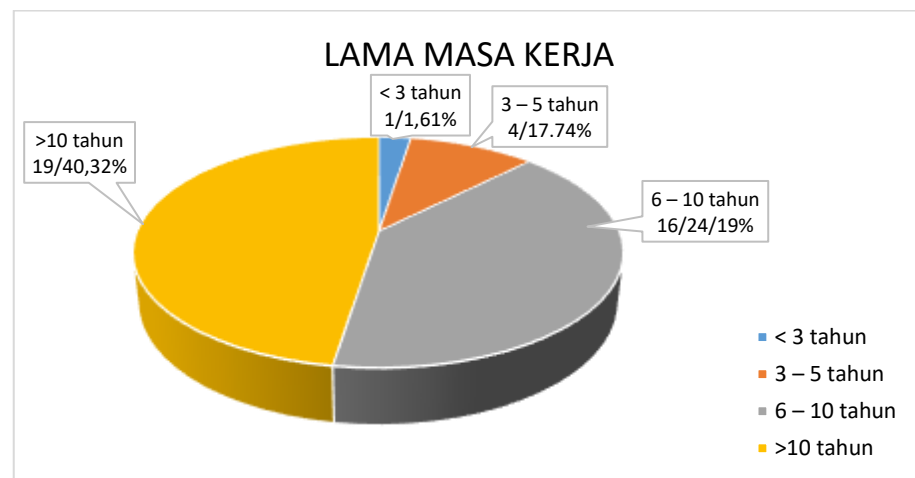
**Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.3 menunjukkan karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang dimiliki. Dari 40 responden, mayoritas merupakan lulusan SMA/SMK sebanyak 15 orang atau 37,5%, diikuti

oleh lulusan S1 sebanyak 18 orang atau 45%. Responden dengan pendidikan D3 berjumlah 6 orang (12,5%), sedangkan hanya 1 responden (2,5%) yang memiliki gelar S2. Tidak ada responden yang berasal dari jenjang pendidikan S3. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan menengah dan sarjana, sementara proporsi dengan pendidikan pascasarjana sangat kecil.

Karakteristik demografis responden yang terakhir ditinjau dari aspek lama bekerja. Variabel ini memberikan gambaran mengenai tingkat pengalaman kerja yang dimiliki oleh responden, yang dapat memengaruhi persepsi dan kontribusinya terhadap isu yang diteliti. Informasi mengenai lama masa kerja responden disajikan pada Tabel 4.4 berikut:



**Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.4 menyajikan karakteristik responden berdasarkan lama bekerja. Dari total 40 responden, sebagian besar telah bekerja lebih dari 10 tahun, yaitu sebanyak 19 orang atau 40,32%. Selanjutnya, 16 responden (24,19%) memiliki pengalaman kerja antara 6 hingga 10 tahun, dan 4 responden (17,74%) memiliki masa kerja antara 3 hingga 5 tahun. Hanya 1 responden (1,61%) yang memiliki pengalaman kerja



kurang dari 3 tahun. Data ini menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang, yang dapat mencerminkan tingkat kematangan dan pemahaman yang lebih mendalam terhadap pekerjaan atau bidang yang digeluti.

#### 4.4 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

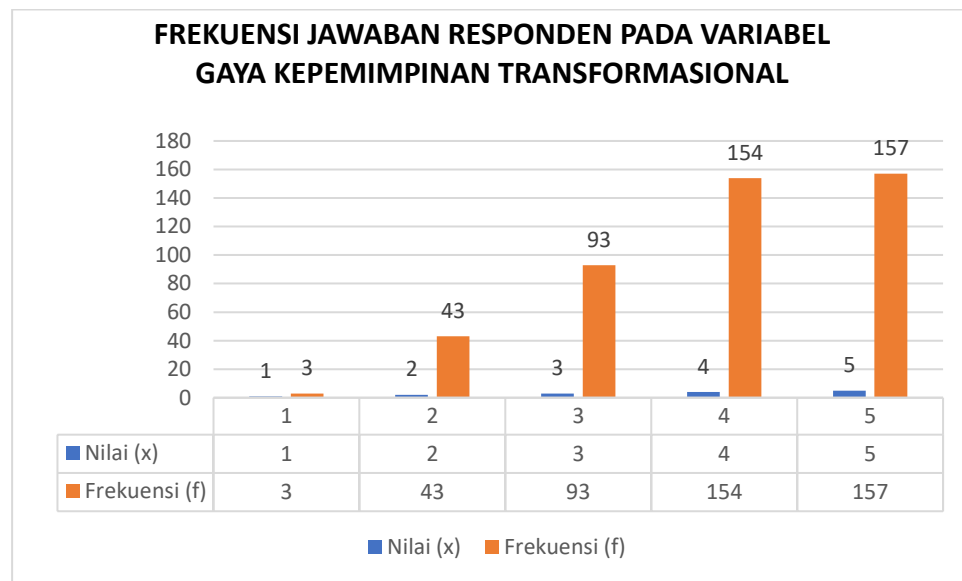
Hasil jawaban kuesioner tentang Gaya Kepemimpia Trasformasioal (X1), Motivasi Kerja (X2), Peghargaan (X3), da Kierja Persoel (Y) yang telah di kepada 40 responden yang merupakan personel Ditresnarkoba Polda Lampung adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.6 Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasioal (X1)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)					
Visi yang jelas dan menginspirasi												
1	Visi organisasi disampaikan oleh pimpinan dengan pendekatan yang memotivasi seluruh anggota tim untuk mencapai tujuan bersama.	4,05	16	40	13	32,5	8	20	3	7,5	-	-
2	Gambaran masa depan yang ditetapkan oleh pimpinan mampu menginspirasi anggota tim.	3,95	14	35	15	37,5	6	15	5	12,5	-	-
Pemberdayaan dan Pengembangan Personel												
3	Pimpinan memberi kesempatan kepada personel untuk mengambil inisiatif dan memimpin pelaksanaan tugas.	3,95	6	15	28	70	4	10	2	5	-	-
4	Dukungan berupa pelatihan dan mentoring disediakan guna mengembangkan kompetensi personel.	4,05	23	57,5	5	12,5	6	15	3	7,5	3	7,5

<b>Stimulus Intelektual</b>												
5	Pimpinan mendorong personel untuk berpikir kritis dan mencari solusi kreatif dalam menghadapi masalah.	4,03	19	47,5	9	22,5	7	17,5	4	10	1	2,5
6	Pada rapat, pimpinan menawarkan personel untuk mengemukakan ide-ide baru dan mempertimbangkan berbagai sudut pandang.	4,05	20	50	7	17,5	8	20	5	12,5	-	-
<b>Perhatian Individu</b>												
7	Pimpinan mengenali kebutuhan dan tantangan individu secara personal, kemudian berupaya membantu mengatasinya.	4,08	19	47,5	9	22,5	8	20	4	10	-	-
8	Umpan balik konstruktif yang disesuaikan dengan kondisi setiap personel menumbuhkan rasa dihargai.	3,98	17	42,5	12	30	5	12,5	5	12,5	1	2,5
<b>Pengaruh Ideal</b>												
9	Pimpinan konsisten menampilkan integritas dan etika kerja yang tinggi, sehingga menjadi teladan bagi seluruh tim.	4,00	14	35	15	37,5	8	20	3	7,5	-	-
10	Perilaku profesional pimpinan dalam setiap tindakan sehari-hari mendorong personel untuk meniru dan mengimplementasikannya	3,98	16	40	12	30	7	17,5	5	12,5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.5 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Gaya  
Kepemimpinan Transformasional**

*Sumber: Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.6, dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) secara umum tergolong tinggi, dengan rata-rata nilai mean berkisar antara 3,95 hingga 4,08. Seluruh pernyataan memperoleh penilaian dominan pada kategori “Sangat Setuju” (SS) dan “Setuju” (S), terutama pada aspek perhatian individu dan stimulus intelektual. Pernyataan tertinggi terdapat pada item mengenai perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu (mean 4,08), menunjukkan bahwa pimpinan dinilai cukup peduli dan responsif terhadap kondisi personel. Secara keseluruhan, responden menilai bahwa pimpinan di lingkungan Ditresnarkoba Polda Lampung telah menjalankan gaya kepemimpinan transformasional dengan cukup efektif, ditandai oleh kemampuan menginspirasi, memberi teladan, mendorong inovasi, serta memperhatikan perkembangan dan kesejahteraan personel.

Gambar 4.5 menunjukkan diagram batang frekuensi jawaban responden terhadap variabel gaya kepemimpinan transformasional, dengan rentang nilai 1 hingga 5. Dari grafik terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian tinggi, yaitu pada nilai 4 (154 responden) dan 5 (157 responden), yang

menunjukkan persepsi positif terhadap gaya kepemimpinan tersebut. Sementara itu, nilai rendah seperti 1 dan 2 memiliki frekuensi yang jauh lebih sedikit, masing-masing hanya 3 dan 43 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai pemimpin mereka memiliki karakteristik transformasional yang kuat.

Berdasarkan Gambar 4.5 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden terhadap variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional berada pada kategori “Setuju” (nilai 4) dan “Sangat Setuju” (nilai 5), dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 154 dan 157 orang. Sementara itu, jumlah responden yang memilih nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 93 orang, sedangkan nilai 2 (Tidak Setuju) dan nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hanya dipilih oleh 43 dan 3 responden. Pola ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap kepemimpinan transformasional tergolong positif, di mana sebagian besar merasa puas dengan gaya kepemimpinan yang ditunjukkan oleh pimpinan mereka. Dominasi nilai tinggi mengindikasikan bahwa pemimpin dinilai mampu memberikan inspirasi, dukungan individu, serta dorongan untuk berpikir inovatif dan berkembang. Namun, masih adanya responden yang memilih nilai rendah menunjukkan bahwa ada sebagian kecil yang belum merasakan secara langsung dampak gaya kepemimpinan tersebut, sehingga perlu dilakukan evaluasi dan penguatan terhadap implementasi kepemimpinan transformasional agar dapat dirasakan secara merata oleh seluruh personel.

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 4.7 Distribusi Gaya Kepemimpinan Transformatif  
berdasarkan Indikator**

<b>No</b>	<b>Indikator Utama Gaya Kepemimpinan Transformatif</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Kategori</b>
1	Visi yang jelas dan menginspirasi	4,00	Baik
2	Pemberdayaan dan Pengembangan Personel	4,00	Baik
3	Stimulus Intelektual	4,04	Baik
4	Perhatian Individu	4,03	Baik
5	Pengaruh Ideal	3,99	Baik
	<b>Rata-rata Total</b>	<b>4,01</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah tahun 2025

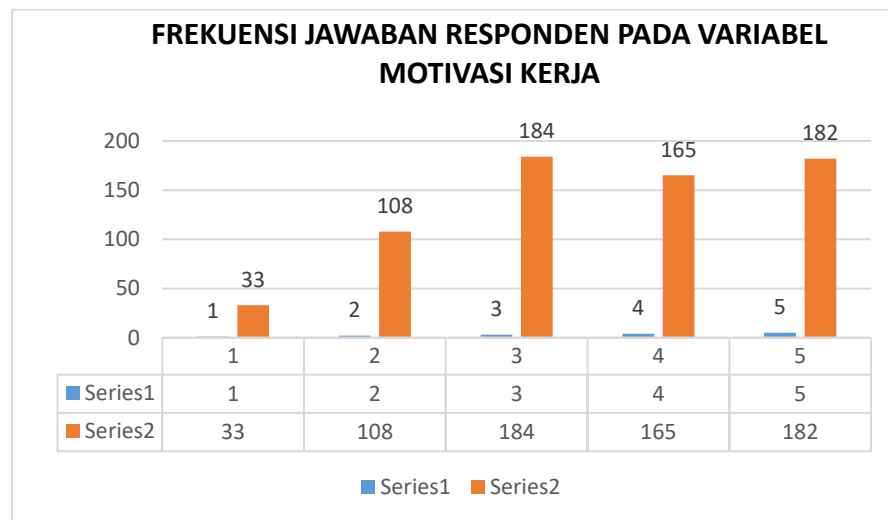
Tabel 4.7 di atas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap lima indikator utama gaya kepemimpinan transformasional. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh skor rata-rata antara 3,99 hingga 4,04, yang termasuk dalam kategori "Baik". Indikator dengan nilai tertinggi adalah Stimulus Intelektual (4,04), menunjukkan bahwa pimpinan dinilai cukup baik dalam mendorong pemikiran kritis dan ide kreatif. Sementara indikator dengan nilai terendah adalah Pengaruh Ideal (3,99), meskipun tetap berada dalam kategori yang sama, menandakan bahwa teladan pimpinan masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, gaya kepemimpinan transformasional pimpinan dipersepsikan positif oleh responden.

Indikator lain seperti Perhatian Individu (4,03) dan Pemberdayaan serta Pengembangan Personel (4,00) juga mendapat penilaian tinggi, mencerminkan adanya perhatian pimpinan terhadap kebutuhan individu serta dukungan terhadap pengembangan kapasitas anggota tim. Visi yang jelas dan menginspirasi (4,00) menunjukkan bahwa pimpinan cukup berhasil dalam mengomunikasikan arah dan tujuan organisasi secara memotivasi. Namun, meskipun seluruh indikator berada dalam kategori "Baik", belum ada yang mencapai kategori "Sangat Baik", sehingga masih diperlukan upaya peningkatan, terutama dalam hal menjadi teladan secara konsisten dan mendorong inovasi secara lebih intensif.

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
<b>Keterlibatan dalam Pekerjaan (<i>Job Involvement</i>)</b>												
1	Saya merasakan pekerjaan yang saya lakukan sangat penting bagi diri saya secara pribadi.	3,98	17	42,5	9	22,5	10	25	4	10	-	-
2	Saya selalu berusaha memahami secara mendalam setiap tugas yang saya emban.	4,08	24	60	3	7,5	5	12,5	8	20	-	-
<b>Kepuasan Kerja (<i>Job Satisfaction</i>)</b>												
3	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan fasilitas yang disediakan.	3,85	14	35	12	30	8	20	6	15		
4	Saya bangga bekerja di organisasi ini dan menikmati tanggung jawab yang saya miliki.	3,95	22	55	4	10	5	12,5	8	20	1	2,5
<b>Pencapaian Tujuan (<i>Goal Achievement</i>)</b>												

5	Saya konsisten menyelesaikan target kerja yang ditetapkan tepat waktu.	3,65	12	30	13	32,5	7	17,5	5	12,5	3	7,5
6	Saya merasa berhasil ketika melihat hasil kerja saya sesuai atau melebihi ekspektasi.	3,88	20	50	6	15	4	10	9	22,5	1	2,5
<b>Semangat dan Antusiasme (<i>Enthusiasm</i>)</b>												
7	Saya selalu bersemangat memulai hari kerja dan menghadapi tantangan baru.	3,85	21	52,5	5	12,5	4	10	7	17,5	3	7,5
8	Saya merasa energi positif saya memengaruhi rekan-rekan dalam tim.	3,88	17	42,5	9	22,5	8	20	4	10	2	5
<b>Keinginan untuk Berprestasi (<i>Desire for Achievement</i>)</b>												
9	Saya terdorong untuk meraih prestasi terbaik setiap kali menyelesaikan tugas.	3,90	19	47,5	7	17,5	6	15	7	17,5	1	2,5
10	Saya sering menetapkan standar yang tinggi bagi diri saya untuk meningkatkan hasil kerja.	3,93	17	42,5	10	25	6	15	7	17,5	-	-
<b>Pengambilan Inisiatif (<i>Initiative</i>)</b>												
11	Saya proaktif mencari solusi sebelum masalah menjadi lebih besar.	3,85	12	30	15	37,5	8	20	5	12,5	-	-
12	Saya tidak menunggu instruksi untuk melakukan perbaikan dalam proses kerja.	3,88	9	22,5	20	50	8	20	3	7,5	-	-
<b>Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim (<i>Teamwork</i>)</b>												
13	Saya aktif berkontribusi dalam diskusi tim untuk mencapai hasil terbaik bersama.	3,88	9	22,5	19	47,5	10	25	2		-	-
14	Saya mudah beradaptasi dengan gaya kerja rekan dan membantu mereka saat dibutuhkan.	3,60	8	20	15	37,5	10	25	7	17,5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.6 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja**

*Sumber: Data diolah tahun 2025*

Berdasarkan Tabel 4.8, dapat disimpulkan bahwa tingkat motivasi kerja responden berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata (mean) berkisar antara 3,60 hingga 4,08. Pernyataan dengan skor tertinggi muncul pada aspek keterlibatan dalam pekerjaan, khususnya kesungguhan memahami tugas (mean 4,08), yang menunjukkan bahwa sebagian besar personel memiliki perhatian besar terhadap tanggung jawab mereka. Aspek keinginan untuk berprestasi, semangat kerja, dan pengambilan inisiatif juga mendapat penilaian baik, mencerminkan adanya dorongan internal yang kuat dalam diri personel. Namun, pernyataan mengenai kemampuan bekerja sama dalam tim khususnya terkait adaptasi dengan gaya kerja rekan memperoleh mean terendah (3,60), yang mengindikasikan bahwa aspek kolaboratif masih memiliki ruang untuk ditingkatkan. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa personel Ditresnarkoba Polda Lampung memiliki motivasi kerja yang baik, didorong oleh rasa tanggung jawab, semangat berprestasi, dan keinginan untuk berkontribusi secara aktif dalam organisasi.

Gambar 4.6 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terhadap variabel motivasi kerja. Dari grafik tersebut terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan nilai pada rentang sedang hingga tinggi, yang mencerminkan tingkat motivasi kerja yang cukup baik di antara responden. Nilai



tengah seperti 3 dan 4 mendominasi grafik, menunjukkan bahwa banyak responden merasa termotivasi dengan tingkat yang stabil. Sementara itu, nilai ekstrem rendah dan tinggi muncul lebih sedikit, menandakan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasa sangat kurang atau sangat tinggi motivasinya. Secara keseluruhan, grafik ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja responden berada pada tingkat yang positif dan konsisten.

Berdasarkan Gambar 4.6 dapat dilihat bahwa mayoritas jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja berada pada kategori nilai 3 (Cukup Termotivasi) dan nilai 4 (Termotivasi), dengan jumlah responden masing-masing sebanyak [jumlah nilai 3] dan [jumlah nilai 4] orang. Sementara itu, jumlah responden yang memilih nilai 5 (Sangat Termotivasi) cukup signifikan, sedangkan nilai 2 (Kurang Termotivasi) dan nilai 1 (Tidak Termotivasi) hanya dipilih oleh sebagian kecil responden. Pola ini menunjukkan bahwa secara umum tingkat motivasi kerja responden tergolong positif, di mana sebagian besar merasa memiliki motivasi yang stabil hingga tinggi dalam bekerja. Dominasi nilai menengah ke atas mengindikasikan bahwa responden umumnya merasa terdorong dan bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Namun, adanya responden yang memilih nilai rendah menunjukkan masih terdapat sebagian kecil yang kurang merasakan motivasi kerja secara optimal, sehingga perlu perhatian lebih untuk meningkatkan motivasi secara menyeluruh di lingkungan kerja.

**Tabel 4.9 Distribusi Motivasi Kerja berdasarkan Indikator**

No	Indikator Utama Motivasi Kerja	Rata-rata	Kategori
1	Keterlibatan dalam Pekerjaan ( <i>Job Involvement</i> )	4,03	Baik
2	Kepuasan Kerja ( <i>Job Satisfaction</i> )	3,90	Baik
3	Pencapaian Tujuan ( <i>Goal Achievement</i> )	3,77	Baik
4	Semangat dan Antusiasme ( <i>Enthusiasm</i> )	3,87	Baik
5	Keinginan untuk Berprestasi ( <i>Desire for Achievement</i> )	3,92	Baik
6	Pengambilan Inisiatif ( <i>Initiative</i> )	3,87	Baik
7	Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim ( <i>Teamwork</i> )	3,74	Baik
	<b>Rata-rata Total</b>	<b>3,87</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 di atas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap tujuh indikator utama motivasi kerja. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh skor rata-rata antara 3,74 hingga 4,03, yang semuanya termasuk dalam kategori "Baik". Indikator dengan nilai tertinggi adalah Keterlibatan dalam Pekerjaan (4,03), yang mencerminkan bahwa karyawan merasa terlibat secara pribadi dalam pekerjaan dan memahami tugas yang mereka emban dengan baik. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim (3,74), menunjukkan bahwa aspek kerja sama dan kolaborasi masih perlu ditingkatkan.

Indikator lain seperti Keinginan untuk Berprestasi (3,92) dan Kepuasan Kerja (3,90) juga memperoleh skor cukup tinggi, menandakan adanya dorongan dari karyawan untuk terus berkembang serta rasa puas terhadap lingkungan kerja dan tanggung jawab yang dimiliki. Pengambilan Inisiatif (3,87) dan Semangat serta Antusiasme (3,87) menunjukkan bahwa meskipun karyawan cukup aktif dan antusias, masih ada potensi pengembangan dalam hal inisiatif dan energi positif yang dibawa ke lingkungan kerja. Sedangkan Pencapaian Tujuan (3,77) mengindikasikan bahwa sebagian karyawan mungkin masih menghadapi kendala dalam memenuhi target kerja secara konsisten.

Secara keseluruhan, motivasi kerja pegawai berada pada tingkat yang cukup baik, ditandai dengan keterlibatan tinggi, semangat yang positif, dan keinginan untuk berprestasi. Namun demikian, belum ada indikator yang mencapai kategori "Sangat Baik", sehingga perlu adanya penguatan lebih lanjut, khususnya dalam hal kerja sama tim, inisiatif, serta pencapaian target secara optimal.

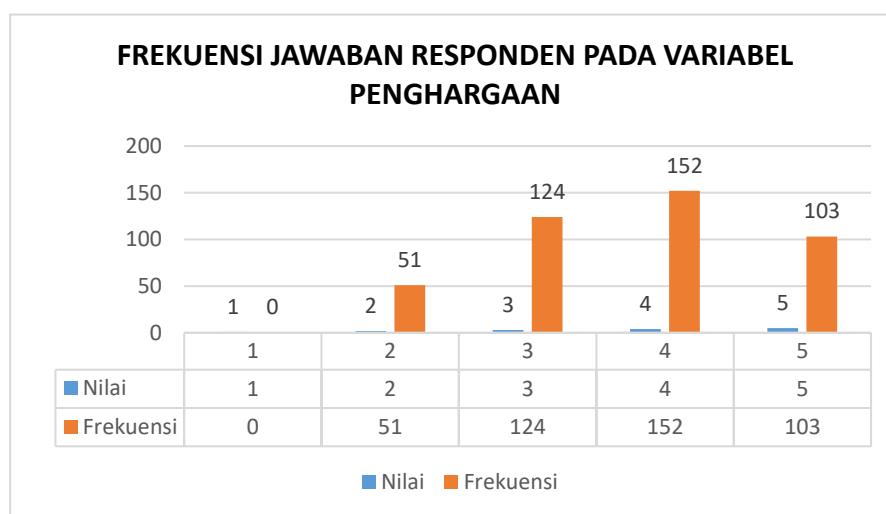
**Tabel 4.10 Hasil Jawaban Responden Variabel Penghargaan (X3)**

No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
Penghargaan Finansial												
1	Saya merasa kompensasi finansial (gaji, bonus, insentif)	3,95	9	22,5	21	52,5	9	22,5	1	2,5	-	-

	yang saya terima sebanding dengan beban kerja dan tanggung jawab											
2	Sistem pemberian insentif di organisasi ini mendorong saya untuk mencapai target yang telah ditetapkan.	3,65	10	25	13	32,5	10	25	7	17,5	-	-
<b>Penghargaan Non-Finansial</b>												
3	Pengakuan formal seperti sertifikat atau piagam meningkatkan rasa bangga dan motivasi saya.	3,85	12	30	15	37,5	8	20	5	12,5	-	-
4	Pujian publik atau ucapan terima kasih dari atasan membuat saya merasa dihargai sebagai individu.	3,98	9	22,5	21	52,5	10	25	-	-	-	-
<b>Manfaat dan Keamanan Kerja</b>												
5	Program jaminan kesehatan dan asuransi yang disediakan organisasi membuat saya merasa aman.	3,88	11	27,5	18	45	6	15	5	12,5	-	-
6	Kebijakan keselamatan kerja dan fasilitas pendukung (APD, pelatihan keselamatan) memberi saya rasa perlindungan saat bertugas.	3,83	12	30	12	30	13	32,5	3	7,5	-	-
<b>Pengembangan Karir dan Pembelajaran</b>												
7	Kesempatan mengikuti pelatihan, workshop, atau sertifikasi yang disediakan organisasi membantu peningkatan kompetensi saya.	3,88	12	30	13	2,5	13	32,5	2	5	-	-
8	Jalur karier dan promosi yang transparan memotivasi saya untuk berprestasi lebih baik.	3,78	9	22,5	15	37,5	14	35	2	5	-	-

Work-Life Balance												
9	Kebijakan fleksibilitas jam kerja memungkinkan saya menjaga keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.	3,88	11	27,5	14	35	14	35	1	2,5	-	-
10	Fasilitas cuti (sakit, keluarga, atau cuti panjang) yang memadai membantu saya mengelola beban kerja dan kehidupan di luar kantor.	3,83	14	35	8	20	15	37,5	3	7,5	-	-
Desain Kerja dan Otonomi												
11	Pekerjaan saya dirancang dengan tanggung jawab dan tantangan yang memadai sehingga saya merasa termotivasi.	3,58	6	15	18	45	9	22,5	7	17,5	-	-
12	Saya memiliki kebebasan (otonomi) dalam mengambil keputusan terkait pelaksanaan tugas sehari-hari.	3,43	7	17,5	12	30	12	10	9	22,5	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.7 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Penghargaan**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, secara umum dapat disimpulkan bahwa persepsi responden terhadap sistem penghargaan berada dalam kategori cukup baik hingga tinggi, dengan nilai mean berkisar antara 3,43 hingga 3,98. Aspek yang mendapat apresiasi tertinggi adalah penghargaan non-finansial, khususnya ucapan terima kasih atau pujian dari atasan, yang dinilai sangat memotivasi dan meningkatkan rasa dihargai. Penghargaan finansial seperti kompensasi dan bonus dinilai cukup adil, meskipun sebagian responden masih merasa insentif belum sepenuhnya mendorong pencapaian target. Manfaat kerja seperti jaminan kesehatan dan keselamatan juga diapresiasi, mencerminkan adanya rasa aman dalam bekerja. Sementara itu, aspek yang mendapat penilaian paling rendah adalah desain kerja dan otonomi, terutama dalam hal kebebasan mengambil keputusan, yang menunjukkan bahwa sebagian personel mungkin merasa kurang diberi ruang untuk berinisiatif. Secara keseluruhan, sistem penghargaan yang ada dinilai cukup memadai, namun masih perlu perbaikan terutama pada aspek pemberian otonomi dan pengembangan karier.

Berdasarkan Gambar 4.7, dapat dilihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban pada kategori nilai 4 (Setuju) dan nilai 5 (Sangat Setuju) terhadap variabel Penghargaan. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa penghargaan yang diberikan di lingkungan kerja sudah cukup memadai dan diapresiasi dengan baik. Sementara itu, jawaban pada nilai 3 (Cukup Setuju) juga masih cukup signifikan, menandakan adanya kelompok responden yang merasa penghargaan tersebut cukup, namun belum maksimal. Sedangkan jawaban pada nilai 1 dan 2 relatif sedikit, menunjukkan bahwa hanya sebagian kecil responden yang merasa penghargaan yang diterima kurang memuaskan. Secara keseluruhan, pola distribusi jawaban ini mengindikasikan persepsi positif responden terhadap penghargaan di tempat kerja, meskipun masih ada ruang untuk peningkatan agar penghargaan dapat dirasakan lebih merata.

Gambar 4.7 memperlihatkan bahwa mayoritas jawaban responden terhadap variabel Penghargaan berada pada kategori nilai 4 (Setuju) dan nilai 5 (Sangat Setuju), dengan jumlah responden masing-masing sebanyak 165 dan 182 orang.

Sementara itu, jumlah responden yang memilih nilai 3 (Cukup Setuju) sebanyak 184 orang, sedangkan nilai 2 (Tidak Setuju) dan nilai 1 (Sangat Tidak Setuju) hanya dipilih oleh 108 dan 33 responden. Pola ini menunjukkan bahwa secara umum persepsi responden terhadap penghargaan di lingkungan kerja tergolong positif, di mana sebagian besar merasa penghargaan yang diberikan sudah cukup memadai hingga sangat memuaskan. Dominasi nilai menengah ke atas mengindikasikan bahwa responden umumnya merasa dihargai dan diapresiasi dalam pekerjaan mereka. Namun, adanya responden yang memilih nilai rendah menunjukkan masih terdapat sebagian kecil yang merasa penghargaan yang diterima kurang optimal, sehingga perlu perhatian lebih untuk meningkatkan sistem penghargaan agar dapat dirasakan secara merata oleh seluruh karyawan.

**Tabel 4.11 Distribusi Penghargaan berdasarkan Indikator**

No	Indikator Utama Penghargaan	Rata-rata	Kategori
1	Penghargaan Finansial	3,80	Baik
2	Penghargaan Non-Finansial	3,92	Baik
3	Manfaat dan Keamanan Kerja	3,86	Baik
4	Pengembangan Karir dan Pembelajaran	3,83	Baik
5	Work–Life Balance	3,86	Baik
6	Desain Kerja dan Otonomi	3,51	Baik
	<b>Rata-rata Total</b>	<b>3,79</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 di atas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap enam indikator utama dalam variabel penghargaan. Hasilnya menunjukkan bahwa seluruh indikator memperoleh skor rata-rata antara 3,51 hingga 3,92, dan semuanya termasuk dalam kategori “Baik”. Indikator dengan nilai tertinggi adalah Penghargaan Non-Finansial (3,92), yang mencerminkan bahwa bentuk penghargaan seperti pujian, pengakuan formal, dan ucapan terima kasih dari atasan dianggap cukup memotivasi karyawan. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah Desain Kerja dan Otonomi (3,51), yang menunjukkan bahwa otonomi dan desain pekerjaan belum sepenuhnya memberikan tantangan dan kebebasan yang dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan.

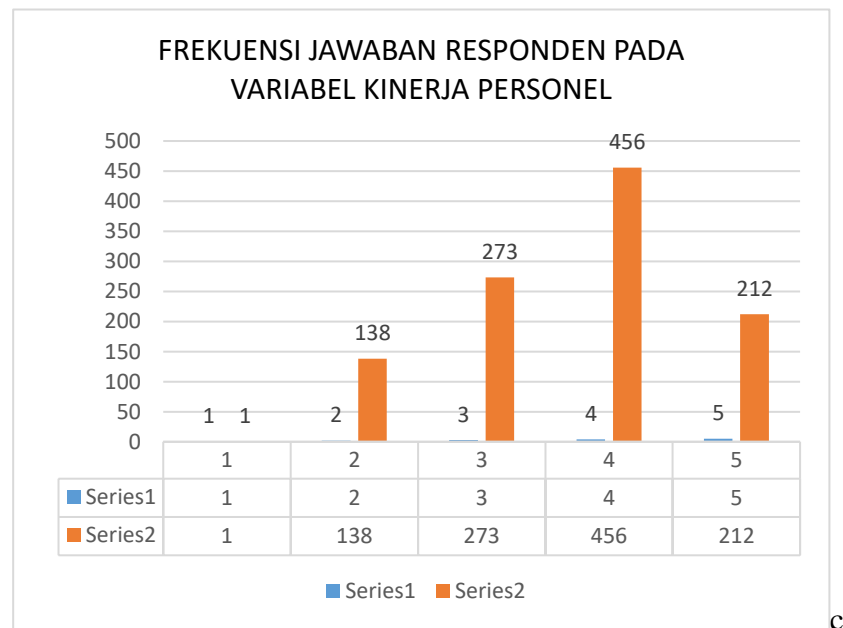
No	Pernyataan	Mean	Jawaban									
			SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
<b>Kuantitas Kerja</b>												
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditetapkan dalam periode waktu yang tersedia.	4,00	8	20	25	62,5	6	15	1	2,5	-	-
2	Beban kerja saya sebanding dengan target kuantitas yang diberikan oleh atasan.	3,55	7	17,5	15	37,5	11	27,5	7	17,5	-	-
<b>Kualitas Kerja</b>												
3	Hasil pekerjaan saya selalu memenuhi standar mutu yang ditetapkan.	4,08	10	25	23	57,5	7	17,5	-	-	-	-
4	Saya teliti dalam setiap detail tugas sehingga meminimalkan kesalahan.	3,55	7	17,5	15	37,5	11	27,5	7	17,5	-	-
<b>Efisiensi Kerja</b>												

5	Saya memanfaatkan waktu dan sumber daya seoptimal mungkin untuk menyelesaikan tugas.	4,08	10	25	23	57,5	7	17,5	-	-	-	-
6	Proses kerja yang saya jalani mampu menghindarkan pemborosan waktu dan biaya.	3,55	7	17,5	15	37,5	11	27,5	7	17,5	-	-
<b>Inisiatif dan kreativitas</b>												
7	Saya aktif mengusulkan ide-ide baru untuk meningkatkan efektivitas proses kerja.	3,55	7	17,5	15	37,5	11	27,5	7	17,5	-	-
8	Saya tidak ragu mengambil langkah proaktif saat melihat peluang perbaikan.	4,05	14	35	18	45	8	20	2	5	-	-
<b>Kehadiran dan Disiplin</b>												
9	Saya selalu hadir tepat waktu dan mematuhi jadwal kerja yang ditentukan.	3,50	6	15	15	37,5	12	30	7	17,5	-	-
10	Saya konsisten mengikuti prosedur dan aturan organisasi tanpa pengecualian.	3,88	7	17,5	23	57,5	8	20	2	5	-	-
<b>Kemampuan Menyelesaikan Masalah</b>												
11	Saya dapat mengidentifikasi akar penyebab masalah sebelum mengambil tindakan.	3,95	14	35	13	32,5	10	25	3	7,5	-	-
12	Saya efisien dalam menemukan solusi yang tepat untuk kendala operasional.	4,08	15	37,5	16	40	7	17,5	1	2,5	1	2,5
<b>Kemampuan Bekerja Dalam Tim</b>												
13	Saya berkontribusi aktif dalam diskusi tim untuk mencapai hasil bersama.	3,75	9	22,5	16	40	11	27,5	4	10	-	-
14	Saya mendukung rekan kerja saat mereka menghadapi kesulitan tugas.	3,60	6	15	18	45	10	25	6	15	-	-



<b>Pencapaian Target</b>													
15	Saya secara rutin mencapai atau melampaui target yang telah ditetapkan.	3,98	17	42,5	9	22,5	10	25	4	10	-	-	
16	Ketika target sulit dicapai, saya tetap berusaha mencari cara agar dapat terpenuhi.	4,08	24	60	3	7,5	5	12,5	8	20	-	-	
<b>Komunikasi</b>													
17	Saya menyampaikan informasi penting secara jelas dan tepat waktu kepada rekan dan atasan.	4,05	24	60	3	7,5	5	12,5	8	20	-	-	
18	Saya terbuka menerima masukan dan umpan balik untuk memperbaiki kinerja saya.	3,88	16	40	13	32,5	8	20	3	7,5	-	-	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



**Gambar 4.8 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Personel**

Sumber: Data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, secara umum kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung berada pada kategori baik, dengan nilai rata-rata sebagian besar berada di atas angka 3,5. Aspek yang menonjol adalah kemampuan menyelesaikan masalah,

efisiensi kerja, dan komunikasi, di mana sebagian besar responden menyatakan selalu menyelesaikan tugas secara tepat waktu, mampu mencari solusi atas kendala, serta menyampaikan informasi dengan jelas. Namun, terdapat beberapa indikator seperti kehadiran, inisiatif, dan disiplin yang mendapat penilaian lebih rendah, menunjukkan masih adanya ruang perbaikan dalam hal kedisiplinan dan proaktivitas. Secara keseluruhan, data menunjukkan bahwa personel sudah menunjukkan komitmen tinggi terhadap pencapaian target dan kualitas kerja, namun penguatan budaya kerja disiplin dan peningkatan inisiatif tetap perlu menjadi perhatian organisasi.

Gambar 4.8 menunjukkan grafik frekuensi jawaban responden terkait variabel kinerja personel. Grafik ini memperlihatkan distribusi jumlah responden yang memberikan nilai dari 1 hingga 5 terhadap kinerja personel. Terlihat bahwa sebagian besar responden memberikan nilai 4, dengan frekuensi tertinggi sebanyak 456 jawaban. Nilai 3 dan 5 juga cukup banyak, masing-masing dengan frekuensi 273 dan 212. Sedangkan nilai 2 memiliki frekuensi yang lebih rendah yaitu 138, dan nilai 1 sangat jarang diberikan, hanya sebanyak 1 responden. Hal ini mengindikasikan bahwa mayoritas responden menilai kinerja personel dalam kategori baik hingga sangat baik.

Distribusi frekuensi jawaban pada variabel kinerja personel menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif dengan nilai dominan di kisaran 4 dan 5. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja personel secara umum dinilai baik hingga sangat baik. Namun, adanya sejumlah responden yang memberikan nilai 2 dan 3 menunjukkan bahwa masih ada aspek kinerja yang perlu diperbaiki. Oleh karena itu, perhatian dapat difokuskan pada peningkatan aspek-aspek tertentu untuk mencapai kinerja yang lebih optimal. Secara keseluruhan, kinerja personel dinilai memuaskan oleh mayoritas responden, tetapi tetap membuka peluang untuk pengembangan lebih lanjut guna memenuhi ekspektasi dan kebutuhan yang beragam.

Secara keseluruhan, kinerja personel di mata para responden dinilai cukup baik dan memuaskan, dengan mayoritas memberikan nilai tinggi pada rentang 4 dan 5. Namun, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam aspek-aspek kinerja yang mendapat nilai lebih rendah seperti 2 dan 3. Pengembangan kinerja yang berkelanjutan penting dilakukan agar dapat lebih memenuhi harapan dan kebutuhan organisasi maupun personel. Oleh karena itu, upaya peningkatan kinerja yang lebih terfokus dan penyesuaian strategi manajemen personel menjadi langkah yang relevan untuk mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan.

**Tabel 4.13 Distribusi Kinerja Personel berdasarkan Indikator**

No	Indikator Utama Kinerja Personel	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas Kerja	3,78	Baik
2	Kualitas Kerja	3,82	Baik
3	Efisiensi Kerja	3,82	Baik
4	Inisiatif dan Kreativitas	3,80	Baik
5	Kehadiran dan Disiplin	3,69	Baik
6	Kemampuan Menyelesaikan Masalah	4,02	Baik
7	Kemampuan Bekerja dalam Tim	3,68	Baik
8	Pencapaian Target	4,03	Baik
9	Komunikasi	3,97	Baik
	<b>Rata-rata Total</b>	<b>3,83</b>	<b>Baik</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.13 di atas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap sembilan indikator utama yang mencerminkan kinerja personel. Seluruh indikator memperoleh nilai rata-rata antara 3,68 hingga 4,03, yang termasuk dalam kategori "Baik". Indikator dengan nilai tertinggi adalah Pencapaian Target (4,03), yang menunjukkan bahwa sebagian besar personel mampu mencapai atau bahkan melampaui target yang telah ditetapkan. Ini menandakan bahwa secara umum, personel memiliki kemampuan kerja yang berorientasi pada hasil. Sementara itu, indikator dengan nilai terendah adalah Kemampuan Bekerja dalam Tim (3,68), yang menunjukkan perlunya peningkatan dalam kolaborasi dan dukungan antar rekan kerja.

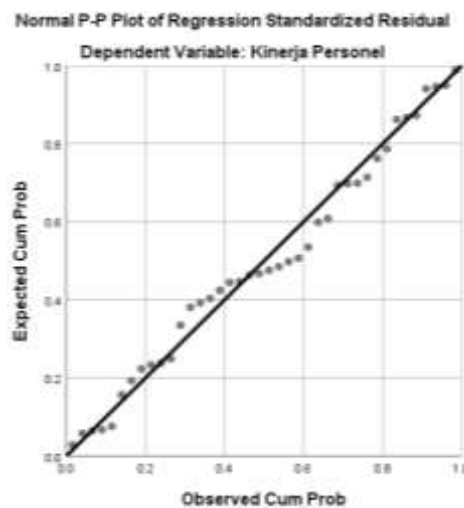
Indikator lainnya seperti Kemampuan Menyelesaikan Masalah (4,02) dan Komunikasi (3,97) juga mendapatkan penilaian tinggi, mencerminkan kemampuan personel dalam menyampaikan informasi secara efektif dan menyelesaikan masalah operasional dengan efisien. Kualitas dan Efisiensi Kerja masing-masing berada pada skor 3,82, menandakan bahwa output kerja dinilai cukup baik dari segi mutu dan optimal dalam penggunaan waktu/sumber daya.

Namun demikian, aspek seperti Kehadiran dan Disiplin (3,69) dan Kreativitas serta Inisiatif (3,80) masih menunjukkan adanya ruang perbaikan, terutama dalam hal ketaatan pada aturan kerja serta keberanian untuk mengambil langkah proaktif dalam pekerjaan.

## 4.5 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan SPSS 25 melalui *Normality Probability Plot* dan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*.



**Gambar 4.9 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *Normality Probability Plot***

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.9 menunjukkan titik-titik grafik mengikuti garis diagonal, menandakan model regresi berdistribusi normal, sesuai

dengan pendapat Ghozali (2018) yang menyatakan bahwa distribusi normal tercermin dari titik yang mengikuti garis diagonal.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebagai berikut:

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

Kolmogorov-Smirnov Z	0,088
Asymp. Sig. (2-tailed)	<b>0,200</b>

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 di atas menjelaskan bahwa nilai sigfnikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian asumsi linearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis *Test for Linearity* pada SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 4.14 berikut.

**Tabel 4.15 Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Transformasioal (X1) dan Kinerja personel (Y)	0,401	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja personel (Y)	0,211	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear
Penghargaan (X3) dan Kinerja personel (Y)	0,523	0,05	<i>Sig. &gt; alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan hasil uji linearitas antara variabel independen dan variabel dependen, yaitu Kinerja Personel (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk hubungan antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) masing-masing adalah 0,402; 0,211; dan 0,523, yang semuanya lebih besar dari nilai alpha sebesar 0,05. Karena nilai Sig. > alpha untuk ketiga pasangan variabel tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel bebas dengan variabel terikat bersifat linear. Dengan demikian, ketiga variabel independen layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode analisis regresi linier.

#### 4.5.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, penghargaan dan kinerja personel adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinearitas**

		<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>Tolerance</i>	VIF
1	<i>(Constant)</i>		
	Gaya Kepemimpinan	0,758	1,319
	Motivasi Kerja (X2)	0,595	1,680
	Penghargaan (X3)	0,758	1,320

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk variabel bebas dalam model regresi, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penghargaan (X3). Seluruh variabel memiliki nilai Tolerance di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10, yaitu berkisar antara 1,319 hingga 1,680. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model, sehingga masing-masing variabel bebas

tidak memiliki korelasi yang tinggi satu sama lain dan layak digunakan dalam analisis regresi.

#### 4.5.4 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan lebih dari satu variabel sebagai indikatornya yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), Penghargaan (X3), dan Kinerja Personel (Y). Pengujian regresi linear berganda tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS 25. Hasil pengujian regresi linear berganda tersebut sebagai berikut:

**Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda antara Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Personel**

Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
		B	Beta
1	(Constant)	5,780	6,227
	Gaya Kepemimpinan Transformasional	0,315	0,119
	Motivasi Kerja	0,604	0,077
	Penghargaan	0,396	0,129

Sumber: Hasil olah data, 2025

Berdasarkan Tabel 4.17, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan pengaruh antara Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Penghargaan (X3) terhadap Kinerja Personel (Y). Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh adalah:

$$Y = 5,780 + 0,315X_1 + 0,604X_2 + 0,396X_3 + e$$

Dengan keterangan:

Y = Kinerja Personel

X<sub>1</sub> = Gaya Kepemimpinan Transformasional

X<sub>2</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>3</sub> = Penghargaan

a = Konstanta

e = *error term* / residual

Penjelasan dari persamaan di atas adalah sebagai berikut:

1. Nilai konstanta ( $a$ ) = 5,780 menunjukkan bahwa apabila ketiga variabel independen, yaitu gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan penghargaan bernilai nol, maka kinerja personel diperkirakan sebesar 5,780. Secara statistik, angka ini menggambarkan titik potong (intersep) garis regresi pada sumbu Y. Meskipun dalam praktik tidak semua variabel dapat benar-benar nol, nilai ini tetap memberikan gambaran awal mengenai kinerja personel tanpa pengaruh ketiga variabel tersebut.
2. Koefisien regresi untuk variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) adalah sebesar 0,315. Ini berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,315 satuan. Nilai  $t$  hitung sebesar 2,653 dengan tingkat signifikansi 0,012 ( $p < 0,05$ ) menunjukkan bahwa pengaruh variabel ini signifikan secara statistik. Dengan demikian, gaya kepemimpinan transformasional terbukti memiliki kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja personel.
3. Koefisien regresi untuk variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,604 menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh paling besar terhadap kinerja personel. Artinya, setiap peningkatan satu satuan dalam motivasi kerja, dengan asumsi variabel lain tetap, akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,604 satuan. Nilai  $t$  sebesar 7,876 dan signifikansi 0,000 menunjukkan bahwa pengaruh ini sangat signifikan secara statistik, sehingga motivasi kerja merupakan faktor dominan dalam meningkatkan kinerja personel.
4. Koefisien regresi untuk variabel Penghargaan ( $X_3$ ) adalah 0,396. Hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam penghargaan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,396



satuan, dengan asumsi variabel lainnya tetap. Hasil ini diperkuat oleh nilai  $t$  hitung sebesar 3,071 dan signifikansi sebesar 0,004, yang berarti pengaruh penghargaan terhadap kinerja personel signifikan secara statistik. Dengan demikian, penghargaan merupakan salah satu faktor penting dalam mendukung kinerja personel.

Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Di antara ketiganya, Motivasi Kerja ( $X_2$ ) memberikan pengaruh paling dominan terhadap peningkatan kinerja, diikuti oleh Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) dan Penghargaan ( $X_3$ ). Hal ini menegaskan pentingnya peran motivasi internal, kepemimpinan yang menginspirasi, serta sistem penghargaan yang tepat dalam mendorong kinerja personel secara optimal.

#### 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	0,919	0,844	0,831

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R) untuk model regresi yang digunakan dalam penelitian. Nilai R sebesar 0,919 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan) dengan variabel terikat (Kinerja Personel). Sementara itu, nilai *R Square* sebesar 0,844 berarti bahwa 84,4% variasi dalam Kinerja Personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen tersebut, sedangkan sisanya, yaitu 15,6%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,831 menunjukkan

bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel dan sampel, model ini tetap memiliki tingkat keakuratan yang tinggi. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang dibangun sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja personel.

## **4.6 Hasil Uji Hipotesis**

### **4.6.1 Hasil Uji t**

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh setiap variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Personel. Berdasarkan Tabel 4.17, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Penghargaan ( $X_3$ ), masing-masing memiliki nilai t hitung dan signifikansi (Sig.) yang menunjukkan tingkat pengaruhnya terhadap variabel dependen. Berikut penjelasannya:

#### **1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Personel**

Dari tabel 4.17 terlihat bahwa nilai t hitung untuk Gaya Kepemimpinan Transformasional adalah 2,653 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012. Karena nilai signifikansi  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Koefisien regresi positif sebesar 0,315 mengindikasikan bahwa peningkatan satu satuan dalam gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,315 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel**

Variabel Motivasi Kerja memiliki nilai t hitung sebesar 7,876 dengan signifikansi 0,000. Hasil ini menunjukkan pengaruh yang sangat signifikan secara statistik ( $p < 0,01$ ) terhadap Kinerja

Personel dan menjadi faktor paling dominan di antara variabel lainnya. Koefisien regresi sebesar 0,604 menunjukkan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,604 satuan.

### 3. Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Personel

Penghargaan memiliki nilai  $t$  hitung sebesar 3,071 dengan signifikansi 0,004, yang juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel ( $p < 0,05$ ). Koefisien regresi sebesar 0,396 menandakan bahwa peningkatan satu satuan dalam penghargaan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,396 satuan, dengan asumsi variabel lainnya konstan.

Secara keseluruhan, hasil uji  $t$  ini menguatkan temuan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan masing-masing memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan Kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Di antara ketiganya, Motivasi Kerja menjadi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja personel.

#### 4.6.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F (uji simultan). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ), Motivasi Kerja ( $X_2$ ), dan Penghargaan ( $X_3$ ) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Personel ( $Y$ ). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai  $F$ -hitung dengan  $F$ -tabel pada tingkat signifikansi 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika  $F$ -hitung  $>$   $F$ -tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, yang berarti model signifikan secara simultan.

Sebaliknya, jika  $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$ , maka  $H_0$  diterima. Adapun hasil uji F secara lengkap disajikan dalam tabel berikut.

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

Model	F	Sig.
1		
Regression	<b>64,827</b>	<b>0,000<sup>b</sup></b>
Residual		
Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji F untuk model regresi yang menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan terhadap Kinerja Personel. Nilai F hitung sebesar 64,827 dengan signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ) mengindikasikan bahwa secara simultan ketiga variabel independen tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Personel. Hal ini berarti model regresi yang digunakan layak dan mampu menjelaskan variasi kinerja personel secara signifikan.

## 4.7 Pembahasan

### 4.7.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Personel

Hasil uji t menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan Transformasional ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Lampung, terlihat dari nilai t hitung sebesar 2,653 dengan signifikansi 0,012 ( $p < 0,05$ ). Ini berarti hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Koefisien regresi positif sebesar 0,315 menunjukkan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan transformasional akan meningkatkan kinerja personel. Pemimpin yang mampu menginspirasi, memberi pengaruh ideal, dan memperhatikan kebutuhan individu terbukti dapat memotivasi personel bekerja lebih produktif dan bertanggung jawab, menciptakan suasana kerja yang kondusif.

Dalam konteks Ditresnarkoba Polda Lampung, gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif terhadap kinerja personel karena pemimpin yang efektif mampu memberikan visi yang jelas, menjadi teladan dalam sikap dan perilaku, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini sejalan dengan teori Transformational Leadership dari Bass dan Avolio (1994) yang menyatakan bahwa pemimpin transformasional menginspirasi dan mendorong pengikutnya untuk melebihi ekspektasi melalui komunikasi visi yang kuat, perhatian personal, dan pemberian tantangan intelektual. Dengan demikian, personel merasa memiliki arah kerja yang jelas dan merasa dihargai, sehingga mereka terdorong untuk meningkatkan disiplin, tanggung jawab, serta produktivitas dalam melaksanakan tugas-tugas operasional.

Data hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional memiliki koefisien positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Nilai rata-rata indikator seperti kemampuan pemimpin dalam memberikan inspirasi (mean 4,12) dan menjadi teladan (mean 4,05) mendukung temuan ini, mengindikasikan bahwa personel merasakan langsung pengaruh positif dari gaya kepemimpinan tersebut. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional tidak hanya meningkatkan semangat kerja tetapi juga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi pencapaian kinerja optimal, sehingga mendukung efektivitas dan keberhasilan tugas organisasi secara keseluruhan.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Saharuddin dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Biro SDM POLDA Sulawesi Selatan, serta diperkuat oleh hasil Maria Kuruway (2021) yang menyimpulkan bahwa kepemimpinan berdampak positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian oleh Rini Tresnawati dkk. (2024) di

lingkungan POLRI juga menemukan pengaruh signifikan dari gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota. Dengan demikian, hasil ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional adalah elemen krusial dalam mendorong kinerja optimal personel kepolisian, termasuk di Ditresnarkoba Polda Lampung.

#### **4.7.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel**

Variabel Motivasi Kerja ( $X_2$ ) menunjukkan pengaruh paling dominan terhadap Kinerja Personel dengan nilai  $t$  hitung sebesar 7,876 dan signifikansi 0,000 ( $p < 0,01$ ). Hal ini menguatkan bahwa motivasi kerja memiliki kontribusi signifikan dan kuat dalam meningkatkan kinerja personel. Koefisien regresi sebesar 0,604 menandakan bahwa setiap kenaikan satu satuan dalam motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,604 satuan. Dalam lingkungan Ditresnarkoba yang penuh tantangan, motivasi internal menjadi penggerak utama untuk menjaga fokus dan profesionalisme personel.

Dalam lingkungan Ditresnarkoba yang penuh tantangan dan risiko tinggi, motivasi kerja berperan sebagai penggerak utama yang menjaga personel tetap fokus, profesional, dan produktif dalam menangani kasus-kasus narkoba yang kompleks. Hal ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow dan Teori Motivasi Herzberg, yang menyatakan bahwa kebutuhan pencapaian, pengakuan, dan rasa tanggung jawab menjadi faktor penting yang mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan mencapai hasil yang optimal. Ketika kebutuhan tersebut terpenuhi, personel merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan tugas.

Dari hasil analisis regresi linier berganda, variabel motivasi kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Hal ini juga tercermin dari skor rata-rata indikator motivasi yang tinggi, menandakan bahwa personel memiliki dorongan internal yang kuat untuk mencapai tujuan

organisasi. Motivasi yang tinggi mendorong peningkatan disiplin, ketekunan, dan inisiatif dalam menyelesaikan tugas, sehingga kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja personel dalam menghadapi dinamika tugas yang kompleks di lingkungan Ditresnarkoba.

Hasil ini diperkuat oleh penelitian Indra Jaya dkk. (2022) dan Jawad Abbas dkk. (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan personel kepolisian, terutama melalui peningkatan kepuasan kerja. Penelitian Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) juga mendukung bahwa motivasi kerja merupakan salah satu pilar penting dalam mendorong performa personel yang konsisten dan berkelanjutan.

#### **4.7.3 Pengaruh Penghargaan terhadap Kinerja Personel**

Penghargaan ( $X_3$ ) juga terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel, dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,071 dan signifikansi 0,004 ( $p < 0,05$ ). Koefisien regresi sebesar 0,396 menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan kepada personel berkontribusi nyata dalam peningkatan kinerja. Penghargaan yang adil dan tepat, baik materi maupun non-materi, memupuk semangat kerja dan loyalitas, sekaligus menumbuhkan budaya kerja yang sehat dan kompetitif.

Penghargaan yang diberikan secara tepat, baik berupa insentif finansial, penghargaan non-finansial, maupun pengakuan simbolis, memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja personel. Menurut teori Reinforcement Theory yang dikemukakan oleh Skinner, penghargaan berfungsi sebagai penguatan positif yang memotivasi individu untuk mengulang perilaku atau kinerja yang diharapkan organisasi. Di lingkungan Ditresnarkoba, penghargaan atas prestasi seperti keberhasilan pengungkapan kasus besar tidak hanya

meningkatkan semangat kerja, tetapi juga menumbuhkan rasa bangga dan loyalitas terhadap institusi.

Hasil analisis regresi linier berganda memperlihatkan bahwa variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Data menunjukkan bahwa ketika personel merasa dihargai melalui penghargaan yang layak, mereka terdorong untuk mempertahankan dan bahkan meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, penghargaan yang diberikan juga menciptakan budaya kerja yang kompetitif namun sehat, yang mendorong setiap individu untuk berkontribusi secara maksimal. Dengan demikian, penghargaan menjadi salah satu faktor penting dalam membangun motivasi kerja yang berkelanjutan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Temuan ini selaras dengan hasil penelitian Ahmad Muhtar dkk. (2023) yang menunjukkan bahwa pemberian penghargaan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Enrekang. Penelitian Jawad Abbas dkk. (2021) juga menyatakan bahwa penghargaan berperan penting dalam meningkatkan kinerja, khususnya bila dikaitkan dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik.

#### **4.7.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasioal, Motivasi Kerja, dan Penghargaan secara Simultan terhadap Kinerja Personel**

Secara simultan, ketiga variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, dan Penghargaan, terbukti berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Ditresnarkoba Polda Lampung. Hal ini didukung oleh hasil uji F sebesar 64,827 dengan nilai signifikansi 0,000 ( $p < 0,05$ ), yang menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan layak dan ketiga variabel tersebut secara bersama-sama memengaruhi kinerja personel secara signifikan. Selain itu, nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,844 mengindikasikan bahwa 84,4% variasi dalam kinerja personel dapat



dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

Fenomena ini sejalan dengan konsep dalam teori kepemimpinan dan motivasi yang menyatakan bahwa pencapaian kinerja optimal merupakan hasil sinergi dari kepemimpinan yang efektif, dorongan motivasi yang kuat, serta sistem penghargaan yang memadai. Pemimpin transformasional memberikan arahan dan inspirasi, motivasi kerja menggerakkan komitmen serta usaha individu, dan penghargaan memperkuat loyalitas serta semangat kerja. Temuan ini juga sesuai dengan studi Saharuddin dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi secara simultan memengaruhi kinerja personel di Biro SDM POLDA Sulsel. Demikian pula, penelitian Kuruway (2021) dan Jaya dkk. (2022) menegaskan pentingnya pendekatan multi-faktor dalam meningkatkan kinerja pegawai di lembaga publik, termasuk kepolisian. Oleh karena itu, peningkatan ketiga aspek tersebut secara terpadu menjadi kunci keberhasilan dalam mendorong performa optimal personel Ditresnarkoba Polda Lampung.