

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Polda Lampung

Kepolisian Daerah (Polda) Lampung berawal dari jaman kemerdekaan Republik Indonesia, Polri dengan nama Keresidenan Lampung dirintis oleh Kompol Cik Agus. Seiring dengan berjalananya waktu pada tanggal 17 Juni 1969 Keresidenan Lampung berubah menjadi Kowil Lampung dan berada di bawah Kodak VI Sumbagsel. Pada tanggal 10 September 1996 menjadi Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung Tipe C, 21 Oktober 1999 menjadi Polda Tipe A.

Seiring waktu, Polda Lampung mengalami berbagai perkembangan, baik dari segi jumlah personel maupun fasilitas pendukung. Penambahan sektor dan polres di berbagai kabupaten/kota dilakukan untuk menjangkau seluruh masyarakat hingga ke pelosok daerah. Polres pertama yang terbentuk di bawah Polda Lampung meliputi Kota Bandar Lampung, Lampung Selatan, dan Lampung Tengah.

Memasuki era modernisasi, Polda Lampung aktif mengadopsi teknologi untuk meningkatkan pelayanan publik. Salah satu inisiatif penting adalah penerapan sistem digital dalam berbagai aspek kepolisian, termasuk pelayanan SIM, SKCK, dan pengawasan lalu lintas. Selain itu, program-program berbasis masyarakat seperti *polmas* (polisi masyarakat) terus dikembangkan untuk memperkuat hubungan polisi dengan warga. Polda Lampung memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan di wilayah yang strategis karena posisinya sebagai gerbang Pulau Sumatera. Wilayah

Lampung yang mencakup Pelabuhan Bakauheni juga menjadikan Polda Lampung memiliki peran penting dalam pengawasan jalur transportasi laut dan darat.

4.1.2 Visi dan Misi Polda Lampung

Visi Polda Lampung

Terwujudnya Kepolisian Daerah Lampung yang profesional, modern, dan terpercaya dalam memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat guna mendukung terciptanya keamanan dan ketertiban di wilayah Lampung

Misi Polda Lampung

1. Melindungi, yakni:

Meningkatkan upaya pencegahan dari gangguan kamtibmas, guna mewujudkan tata kehidupan masyarakat, pemerintah dan segenap sumber daya provinsi Lampung yang terbebas dari gangguan kamtibmas.

2. Mengayomi, yakni:

Memberikan jaminan terhadap kehidupan masyarakat Lampung dengan meningkatkan kesadaran hukum dan partisipasi masyarakat dalam rangka meningkatkan daya dukung dan kerja sama untuk mengantisipasi segala bentuk gangguan kamtibmas;

3. Melayani, yakni:

membantu masyarakat untuk memperoleh pelayanan kepolisian, baik dalam penegakan hukum maupun layanan dasar publik yang profesional dan berkeadilan

Bidang Usaha/Kegiatan utama Institusi

Kegiatan utama dari Polda Lampung (Kepolisian Daerah Lampung) mencakup tugas-tugas kepolisian di wilayah Provinsi Lampung, yang berfokus pada:

1. Penegakan Hukum

Menegakkan hukum sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, termasuk menangani tindak pidana, memberantas kejahatan, dan memproses pelanggaran hukum.

2. Pemeliharaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas)

Menjaga stabilitas keamanan dan ketertiban masyarakat, seperti mengelola demonstrasi, mengatasi konflik sosial, serta memastikan ketertiban umum.

3. Pelindungan, Pengayoman, dan Pelayanan kepada Masyarakat

Melayani masyarakat melalui berbagai fungsi kepolisian, termasuk memberikan perlindungan terhadap ancaman dan memberikan pelayanan administratif (seperti pengurusan SIM, SKCK, dll.).

4. Pembinaan Masyarakat

Membangun kesadaran hukum masyarakat dan menjalin hubungan kemitraan melalui pendekatan preventif seperti penyuluhan hukum dan program keamanan berbasis komunitas.

5. Pengelolaan Lalu Lintas

Mengatur, mengawasi, dan mengelola lalu lintas di jalan raya, termasuk mengurangi angka kecelakaan dan pelanggaran lalu lintas.

6. Penanggulangan Kejahatan dan Bencana

Melakukan langkah-langkah cepat dalam menangani kasus-kasus darurat, termasuk tindak kejahatan, bencana alam, dan keadaan darurat lainnya

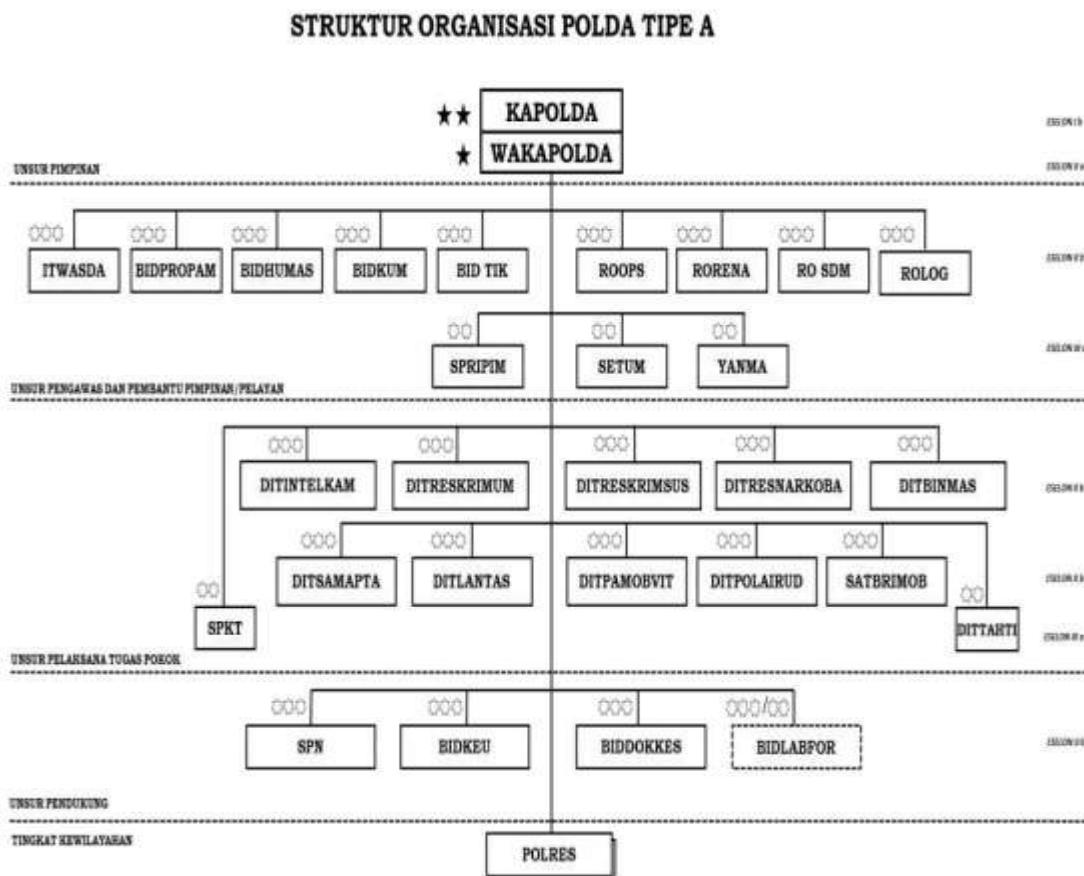
7. Pengembangan Personel Polri

Melakukan pelatihan, evaluasi, dan pengembangan karier personel Polri untuk meningkatkan efektivitas pelayanan dan kinerja organisasi.

Lokasi Penelitian

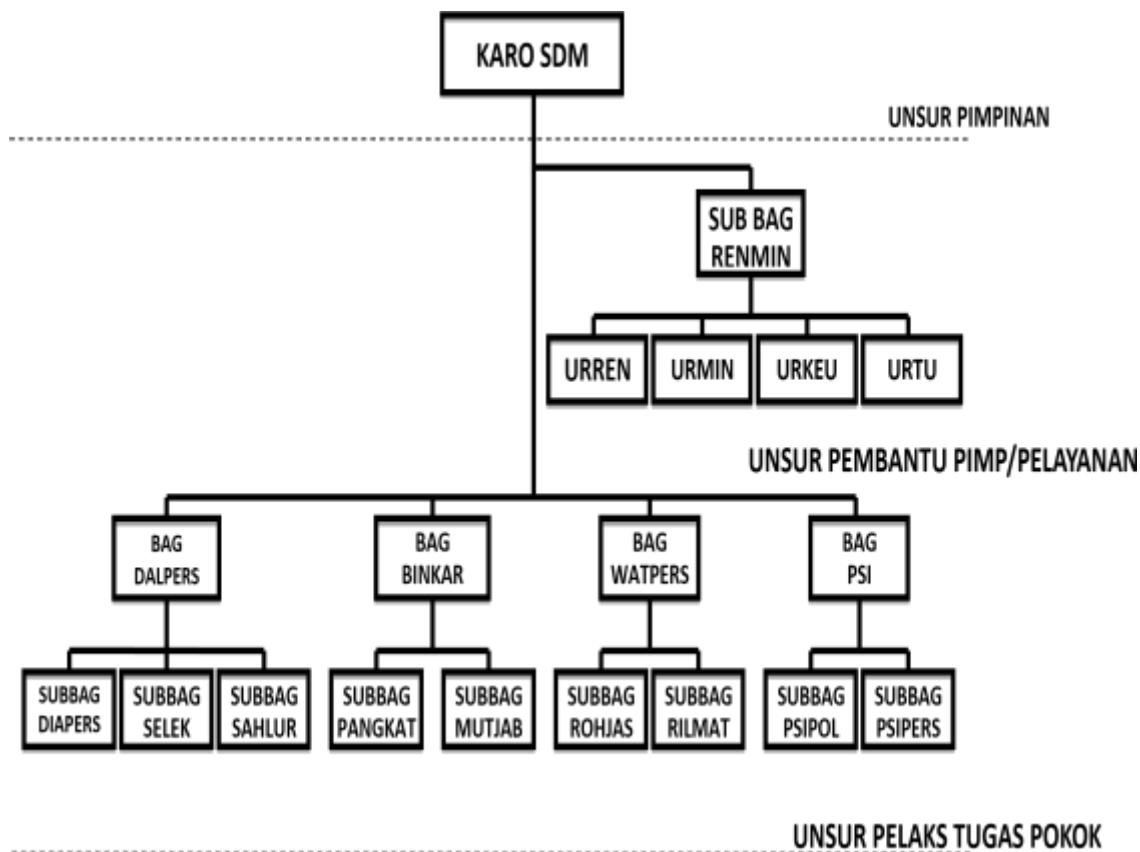
Polda Lampung terletak di lokasi yang sangat strategis, dipusat kota Bandar Lampung. Tepatnya di Jl. Terusan Ryacudu, Way Huwi, Kec. Jati Agung, Kabupaten Lampung Selatan, Lampung 35131

4.1.3 Struktur Organisasi Polda Lampung



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polda Lampung

4.1.4 Struktur Organisasi Biro SDM Polda Lampung



Gambar 4.2 Struktur Organisasi Biro SDM Polda Lampung

4.1.5 Tugas Pokok dan Fungsi Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung

Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung adalah unsur pengawas dan pembantu pimpinan dalam bidang sumber daya manusia pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda.

Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung bertugas menyelenggarakan fungsi manajemen di bidang pembinaan sumber daya manusia, perawatan dan peningkatan kesejahteraan personel, penyelenggaraan fungsi psikologi kepolisian dan psikologi personel, serta penilaian kompetensi di lingkungan Polda.

Dalam melaksanakan tugas, Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung menyelenggarakan fungsi:

1. penyusunan rencana kerja dan anggaran, pengelolaan dan pembinaan manajemen personel dan logistik, administrasi dan ketatausahaan, serta pengelolaan keuangan;
2. perencanaan dan pengadministrasian bidang SDM kepolisian;
3. pembinaan manajemen personel yang meliputi penyediaan, seleksi, pemisahan, dan penyaluran personel, serta pembinaan PNS Polri;
4. pembinaan karier meliputi asesmen, mutasi, pengangkatan dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan; dan pembinaan fungsi psikologi, yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel.

Kabag Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung Bertugas:

Melaksanakan Koordinasi di lingkungan Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung, memberikan arahan dan petunjuk, penyeleksi akhir surat yang masuk sebelum di paraf dan diajukan ke pimpinan, koordinasi ke Polres Jajaran tentang keadaan, kebutuhan dan pengembangan pendidikan personel, pembinaan, perawatan dan administrasi personel, pelatihan, administrasi Sarpras.

Adapun Kabag Sumber Daya Manusia dibantu oleh beberapa Subbag diantaranya adalah :

- Subbagian Pembinaan Karir (Subbagbinkar)

Subbagbinkar bertugas membina dan melaksanakan manajemen pembinaan karier personel, yang meliputi pelaksanaan asesmen, mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan serta kepangkatan. Dalam menyelenggarakan tugasnya. Subbagbinkar menyelenggarakan fungsi:

1. Pembinaan karier personel proses Usulan Kenaikan Pangkat (UKP) untuk anggota Polri dan Ujian Dinas Kenaikan Pangkat (UDKP) untuk PNS Polri, serta penyumpahan pangkat SAG;
 2. Pembinaan karier personel meliputi mutasi, pengangkatan, dan pemberhentian dalam jabatan;
 3. Pembinaan dan pengembangan kompetensi personel melalui pendekatan manajemen SDM;
 4. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi kegiatan pembinaan personel.
- Subbagian Perawatan Personel (Subbagwatpers)
- Subbagwatpers bertugas membina dan melaksanakan manajemen pembinaan kesehjateraan, yang meliputi penyelenggaraan pembinaan rohani, jasmani, dan mental, termasuk upaya peningkatan kesejahteraan moril dan materiil personel; dan membantu pengembangan museum dan kesejarahan Polri.
- Dalam melaksanakan tugasnya, Bagwatpers menyelenggarakan fungsi:
1. Pelaksanaan kegiatan pembinaan dan penyelenggaraan manajemen kesejahteraan personel;
 2. Pelaksanaan kegiatan pengembangan museum dan kesejarahan Polri.
 3. pelayanan kegiatan proses administrasi penerbitan pengesahan dan penyaluran pengakhiran dinas bagi anggota dan PNS Polri.
- Subbagian Pengendalian Personel (Subbagdalpers)
- Subbagdalpers bertugas membina dan menyelenggarakan manajemen pengendalian personel, yang meliputi penyelenggaraan penyediaan, seleksi, pemisahan, dan

penyaluran personel. Dalam menyelenggarakan tugasnya, Subbagagdalpers menyelenggarakan fungsi:

1. Penyiapan rencana kegiatan seleksi penerimaan pendidikan pembentukan Brigadir, PNS Polri, dan Perwira meliputi Akademi Kepolisian (Akpol) dan Perwira Polri Sumber Sarjana (PPSS), dan Sekolah Pembentukan Perwira (Setukpa);
2. Penyelenggaraan kegiatan seleksi penerimaan pendidikan pengembangan, antara lain pendidikan Sekolah Staf dan Pimpinan Menengah (Sespimmen), Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian (STIK), Sekolah Staf dan Pimpinan Pertama (Sespimma), serta pendaftaran Sekolah Staf dan Pimpinan Tinggi (Sespimti) dan Lembaga Pertahanan Nasional (Lemhannas);
3. Pelaksanaan seleksi dan penerimaan Sekolah Alih Golongan (SAG);

4.2 Analisis dan Pembahasan

Pembahasan dalam Tesis ini akan difokuskan pada empat pokok bahasan yang meliputi pengaruh disiplin kerja, pelatihan, *Reward* dan kompetensi terhadap tingkat produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

4.2.1 Deskripsi Responden Penelitian

4.2.1.1 Dekripsi Responden Menurut Usia

Usia merupakan hal yang penting, karena usia seseorang akan dapat mempengaruhi penilaianya terhadap suatu obyek. Adapun deskripsi responden menurut usia dapat dilihat pada tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Usia

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Percentase
1.	25 s/d 30 tahun	7	23,3%
2.	31 s/d 35 tahun	11	36,7%
3.	36 s/d 30 tahun	9	30,0%
4.	Lebih dari 30 tahun	3	10,0%
	Total	30	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa responden yang 25 s/d 30 tahun sebanyak 7 orang (23,3%), responden yang berusia 31 s/d 35 tahun sebanyak 11 orang (36,7%), responden yang berusia 36 s/d 30 tahun sebanyak 9 orang (30,0%), dan responden yang berusia lebih dari 30 tahun sebanyak 3 orang (10,0%).

Berdasarkan keterangan di atas, maka dapat dikemukakan bahwa rata-rata usia personil yang menjadi responden dalam penelitian ini masih pada masa produktif, sehingga responden dapat menjawab pertanyaan sesuai dengan pengalaman yang dimiliki.

4.2.1.2 Deskripsi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan yang ditempuh seseorang dapat dijadikan landasan bagi perkembangan wawasan berpikir. Faktor yang paling mempengaruhi pendapat seseorang adalah proses belajar, baik melalui jenjang pendidikan maupun melalui pengalaman. Karena itu semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang makin besar pula pengaruhnya terhadap persepsi seseorang dalam menilai suatu obyek. Adapun deskripsi responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

Tabel 4.2 Distribusi Responden Menurut Tingkat Pendidikan

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Percentase
1.	SMA	9	30,0%
2.	D3	6	20,0%
3.	S1	10	33,3%
4.	S2	5	16,7%
	Total	30	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa mayoritas tingkat pendidikan responden adalah Sekolah Menegah Atas (SMA) yaitu sebanyak 9 orang (30%), kemudian disusul dengan pendidikan Sarjana (S1) 10 orang (33,3%) sedangkan responden yang berpendidikan D3 ada 6 orang (20%) serta yang berpendidikan Magister (S2) sebanyak 5 orang (16,7%).

Berdasarkan keterangan, di atas, dapat dikemukakan bahwa sebagian besar responden yaitu Sekolah Menegah Atas (S1) yaitu sebanyak 10 orang (33,3%), kemudian disusul dengan pendidikan Sarjana (SMA) 9 orang (30%). Dengan demikian banyaknya responden yang telah menempuh jalur pendidikan sarjana ini diharapkan memberikan penilaian yang obyektif terhadap penelitian.

4.2.1.3 Deskripsi Responden Menurut Lamanya Bertugas

Faktor waktu atau lamanya seseorang bertugas di suatu instansi akan sangat mempengaruhi penilaiannya terhadap suatu pekerjaannya dan menguasai pekerjaannya dengan mengenal seluk beluk permasalahan dalam pekerjaannya. Adapun deskripsi responden menurut lamanya bertugas dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 4.3 Distribusi Responden Menurut Lamanya Bertugas

No	Keterangan	Frekuensi (Orang)	Percentase
1.	1 s/d 2 tahun	6	20%
2.	2 s/d 3 tahun	9	30%
3.	4 s/d 5 tahun	12	30%
4.	lebih dari 5 tahun	3	10%
	Total	30	100%

Sumber : Data diolah, 2025

Dari tabel diatas terlihat bahwa jumlah personil yang menjadi responden dalam penelitian ini yang telah bertugas di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung yakni pada kisaran 1 - 2 tahun bertugas berjumlah 6 orang (20%), 2-3 tahun berjumlah 9 orang (30%), 4-5 tahun sebanyak 12 orang (30%) serta sebanyak 3 orang (10%) telah lebih dari 5 tahun bertugas. Bahwa mayoritas personil Polda Lampung telah bekerja cukup lama maka diharapkan dapat menjawab semua pertanyaan dalam kuesioner sesuai dengan kondisi dan situasi yang ada di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

4.2.2 Uji Validitas dan Reabilitas Variabel X_1, X_2, X_3, X_4 dan Y

4.2.2.1 Uji Validitas

Suatu skala validitas disebut valid bila ia melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan kata lain validitas ini adalah sebuah fungsi yang menunjukkan seberapa baik dimensi dan elemen sebuah variabel dengan indikator-indikator nya telah diukur. Pengujian validitas instrumen pertanyaan menggunakan 5 (lima) sampel uji coba soal pertanyaan setiap variabelnya.

Hasil perhitungan menggunakan SPSS V.21 diperoleh hasil nilai korelasi *product moment* sebagai berikut :

a. Disiplin Kerja (X_1)

Hasil perhitungan menunjukan bahwa seluruh indikator untuk variabel X_1 adalah lebih besar dari r table, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja (X₁)

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X ₁)	Soal 1	0,628	0,361	Valid
	Soal 2	0,606	0,361	Valid
	Soal 3	0,792	0,361	Valid
	Soal 4	0,737	0,361	Valid
	Soal 5	0,820	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS v.21

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel hal ini menunjukkan bahwa seluruh item soal pada variable Disiplin Kerja dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

b. Pelatihan (X₂)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Pelatihan (X₂)

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Pelatihan (X ₂)	Soal 1	0,816	0,361	Valid
	Soal 2	0,747	0,361	Valid
	Soal 3	0,467	0,361	Valid
	Soal 4	0,639	0,361	Valid
	Soal 5	0,674	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS v.21

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel hal ini menunjukkan bahwa seluruh item soal pada variable Pelatihan dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

c. Reward (X₃)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Reward adalah

sebagai berikut:

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Reward (X₃)

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Reward</i> (X ₃)	Soal 1	0,939	0,361	Valid
	Soal 2	0,926	0,361	Valid
	Soal 3	0,910	0,361	Valid
	Soal 4	0,914	0,361	Valid
	Soal 5	0,916	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS v.21

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel hal ini menunjukkan bahwa seluruh item soal pada variable *Reward* dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

d. Kompetensi (X₄)

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa seluruh indikator untuk variabel Pelatihan adalah sebagai berikut.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompetensi (X₄)

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
<i>Kompetensi</i> (X ₄)	Soal 1	0,918	0,361	Valid
	Soal 2	0,837	0,361	Valid
	Soal 3	0,868	0,361	Valid
	Soal 4	0,850	0,361	Valid
	Soal 5	0,810	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS v.21

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel hal ini menunjukkan bahwa seluruh item soal pada variable Kompetensi dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

e. Produktivitas Kerja (Y)

Hasil perhitungan menunjukan bahwa seluruh indikator untuk variabel Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut.

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Produktivitas Kerja (Y)

Variabel	Indikator Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
Produktivitas Kerja (Y)	Soal 1	0,873	0,361	Valid
	Soal 2	0,865	0,361	Valid
	Soal 3	0,858	0,361	Valid
	Soal 4	0,829	0,361	Valid
	Soal 5	0,781	0,361	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS v.21

Dari data di atas menunjukkan bahwa nilai r hitung lebih besar daripada r tabel hal ini menunjukkan bahwa seluruh item soal pada variable Produktivitas Kerja dinyatakan valid dan dapat dipergunakan untuk instrument penelitian selanjutnya.

4.2.3 Uji Reabilitas

a. Disiplin Kerja (X₁)

Output SPSS V.21 menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.9 Nilai Koefisien Alpha Cronbach

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,756	5

Hasil perhitungan diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,756 dan lebih besar dari 0,600, maka seluruh faktor pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

b. Pelatihan (X₂)

Output SPSS V.21 menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.10 Nilai Koefisien *Alpha Cronbach*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,700	5

Hasil perhitungan diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,700 dan lebih besar dari 0,600, maka seluruh faktor pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

c. Reward (X₃)

Output SPSS V.21 menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.11 Nilai Koefisien *Alpha Cronbach*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,944	5

Hasil perhitungan diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,944 dan lebih besar dari 0,600, maka seluruh faktor pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

d. Kompetensi (X₄)

Output SPSS V.21 menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.12 Nilai Koefisien *Alpha Cronbach*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,904	5

Hasil perhitungan diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,904 dan lebih besar dari 0,600, maka seluruh faktor pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

e. Produktivitas Kerja (Y)

Output SPSS V.21 menghasilkan nilai koefisien *alpha cronbach* sebagai berikut :

Tabel 4.13 Nilai Koefisien *Alpha Cronbach*

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,876	5

Hasil perhitungan diperoleh nilai *alpha cronbach* sebesar 0,876 dan lebih besar dari 0,600, maka seluruh faktor pertanyaan dinyatakan reliabel dan dapat dipergunakan sebagai instrumen penelitian selanjutnya.

4.2.4 Analisis Kualitatif

Analisis ini merupakan analisis data kualitatif ygng berupa uraian data yang diperoleh dari penelitian lapangan yang kemudian akan dikemukakan dalam bentuk tabel beserta penyelesaiannya. Dalam menganalisa data lapangan dipergunakan analisis kualitatif, data yang berhasil dikumpulkan tersebut selanjutnya akan digolongkan dan disajikan dalam bentuk tabel beserta penguraian dan penyelesaiannya.

Cara penggolongan data pada tabel tersebut dengan menggunakan rumus interval (Sutrisno Hadi, 2006).Rumus Interval kelas sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{k}$$

I = Interval kelas dari Total Skor

NT = Nilai tertinggi dari Total Skor

N R = Nilai terendah dari Total Skor
 K = Jumlah Kategori Alternatif Jawaban

Penilaian variabel dengan jumlah pertanyaan pada kuesioner untuk variabel X₁, X₂,X₃,X₄ yang terdiri dari masing-masing variabel 5 pertanyaan dan Y dengan 5 pertanyaan maka akan menghasilkan Interval kelas sebagai berikut:

X₁, X₂,X₃,X₄ yaitu

$$I : \frac{25 - 5}{5}$$

I : 4

Berdasarkan Interval kelas tersebut sebesar 4 maka Kriteria penilaian pada empat variabel yang diteliti sebagai berikut :

Skor Total	5	-	8	Kriteria Tidak Baik
Skor Total	9	-	12	Kriteria Kurang Baik
Skor Total	13	-	16	Kriteria Sedang.
Skor Total	17	-	20	Kriteria Baik
Skor Total	21	-	25	Kriteria Sangat Baik

Y yaitu

$$I : \frac{25 - 5}{5}$$

I : 4

Berdasarkan Interval kelas tersebut sebesar 4 maka Kriteria penilaian pada tiga variabel yang diteliti sebagai berikut :

Skor Total	5	-	8	Kriteria Tidak Baik
Skor Total	9	-	12	Kriteria Kurang Baik
Skor Total	13	-	16	Kriteria Sedang.
Skor Total	17	-	20	Kriteria Baik
Skor Total	21	-	25	Kriteria Sangat Baik

Dalam penelitian ini peneliti menyebarkan 25 kuesioner untuk 30 responden dimana dalam angket tersebut terdapat 25 item pertanyaan dari indikator yang didapat dari variabel X₁,X₂,X₃,X₄ dan Y setiap pertanyaan sudah disediakan setiap pertanyaan sudah

disediakan 5 alternatif jawaban, yaitu

Jawaban Sangat Setuju (SS)	diberi skor	5
Jawaban Setuju (S)	diberi skor	4
Jawaban Ragu (R)	diberi skor	3
Jawaban Tidak Setuju (TS)	diberi skor	2
Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS)	diberi skor	1

1. Analisis Variabel Disiplin Kerja (Variabel Bebas X₁)

Adapun hasil perhitungan variabel Disiplin Kerja berdasarkan kategori interval kelas yakni sebagai berikut:

Tabel 4.14 Distribusi Data Disiplin Kerja Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	21 – 25	Sangat Baik	7	23,3%
2	17 – 20	Baik	12	40,0%
3	13 – 16	Sedang	11	37,7%
4	9 – 12	Buruk	-	0
5	5 – 8	Sangat Buruk	-	0
		Jumlah	30	100%

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan Disiplin Kerja telah dilakukan dengan “sangat baik” ada 7 orang (23,3%) “ Baik” ada 12 orang (40,0%), yang menyatakan “Sedang” ada 11 (37,7%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%). Secara keseluruhan variable kuisioner Disiplin Kerja yang diisi oleh responden dominan dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 17-20. Bahwa dari hasil penelitian yang telah diisi oleh responden bahwa Disiplin Kerja dalam kategori baik.

2. Analisis Variabel Pelatihan (Variabel Bebas X₂)

Adapun hasil perhitungan variabel Pelatihan berdasarkan kategori interval kelas yakni sebagai berikut:

Tabel 4.15 Distribusi Data Pelatihan Secara Keseluruhan

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	21 – 25	Sangat Baik	4	13,3%
2	17 – 20	Baik	14	46,7%
3	13 – 16	Sedang	12	40%
4	9 – 12	Buruk	-	0
5	5 – 8	Sangat Buruk	-	0
		Jumlah	30	100%

Sumber Data Primer, diolah 2025

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan variable Pelatihan terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung telah diberikan dengan “sangat baik” ada 4 orang (13,3%), “baik” ada 14 orang (46,6%), yang menyatakan “Sedang” ada 12 (40%), yang menyatakan “buruk” ada 0 (0%), yang menyatakan sangat buruk ada (0%).

Berdasarkan dari data di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan instrument penelitian yakni variable Pelatihan yang diisi oleh responden personil Polda Lampung terbanyak berada dalam kategori “baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 17 – 20.

3. Analisis *Reward* (Variabel Bebas X₃)

Adapun hasil perhitungan variabel *Reward* berdasarkan kategori interval kelas yakni sebagai berikut:

Tabel 4.16 Distibusi Data *Reward*

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	21 – 25	Sangat Baik	13	43,3%
2	17 – 20	Baik	2	0,67%
3	13 – 16	Sedang	15	50,0%
4	9 – 12	Buruk	-	0
5	5 – 8	Sangat Buruk	-	0
		Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Analisis distribusi data ekonomi menunjukkan bahwa dari total 30 responden, terdapat variasi dalam penilaian berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Kategori "Sangat Baik" yang mencakup skor 21-25 diisi oleh 13 responden, memberikan kontribusi sebesar 43,3% dari total. Ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa sangat puas. Selanjutnya, kategori "Baik" dengan skor 17-20 mendapatkan 2 responden, setara dengan 0,67%, yang menunjukkan bahwa sekitar sepertiga dari responden menilai berada dalam kategori baik. Kategori "Sedang" dengan skor 13-16 memperoleh frekuensi tertinggi, yakni 15 responden atau 50%, menunjukkan bahwa banyak responden merasa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki meskipun masih dalam batas wajar. Secara keseluruhan, hasil distribusi ini mencerminkan persepsi yang lebih positif terhadap variable *Reward*.

Berdasarkan dari data di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan instrument penelitian yakni variable *Reward* yang diisi oleh responden personil Polda Lampung terbanyak berada dalam kategori “sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 13-16.

4. Analisis Kompetensi (Variabel Bebas X₄)

Adapun hasil perhitungan variabel Kompetensi berdasarkan kategori interval kelas yakni sebagai berikut:

Tabel 4.17 Distibusi Data Kompetensi

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	21 – 25	Sangat Baik	9	30%
2	17 – 20	Baik	7	23,3%
3	13 – 16	Sedang	14	46,7%
4	9 – 12	Buruk	-	0
5	5 – 8	Sangat Buruk	-	0
		Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Analisis distribusi data ekonomi menunjukkan bahwa dari total 30 responden, terdapat variasi dalam penilaian berdasarkan kategori yang telah ditentukan. Kategori "Sangat Baik" yang mencakup skor 21-25 diisi oleh 9 responden, memberikan kontribusi sebesar 30% dari total. Ini menunjukkan bahwa sebagian responden merasa sangat puas. Selanjutnya, kategori "Baik" dengan skor 17-20 mendapatkan 7 responden, setara dengan 23,3%, yang menunjukkan bahwa sekitar sepertiga dari responden menilai berada dalam kategori baik. Kategori "Sedang" dengan skor 13-16 memperoleh frekuensi tertinggi, yakni 14 responden atau 46,7%, menunjukkan bahwa banyak responden merasa ada beberapa aspek yang perlu diperbaiki meskipun masih dalam batas wajar. Secara keseluruhan, hasil distribusi ini mencerminkan persepsi yang lebih positif terhadap variable Kompetensi.

Berdasarkan dari data di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan instrument penelitian yakni variable Kompetensi yang diisi oleh responden personil Polda Lampung terbanyak berada dalam kategori “sedang” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 13-16.

5. Analisis Produktivitas Kerja (Variabel Terikat Y)

Adapun hasil perhitungan variabel Produktivitas Kerja berdasarkan kategori interval kelas yakni sebagai berikut:

Tabel 4.18 Distibusi Data Produktivitas Kerja

No	Skor	Kategori	Frekuensi	%
1	21 – 25	Sangat Baik	12	40%
2	17 – 20	Baik	6	20%
3	13 – 16	Sedang	12	40%
4	9 – 12	Buruk	-	0
5	5 – 8	Sangat Buruk	-	0
		Jumlah	30	100%

Sumber : Data Primer diolah tahun 2025

Dari 30 orang responden penelitian, yang menyatakan Produktivitas Kerja telah dilakukan dengan “ sangat baik” ada 12 orang (40%), yang menyatakan “Baik” ada 6 orang (20%), yang menyatakan “Sedang” ada 12 (40%), yang menyatakan “buruk” (0%), yang menyatakan sangat buruk (0%).

Berdasarkan dari data di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan instrument penelitian yakni variable Produktivitas Kerja yang diisi oleh responden personil Polda Lampung terbanyak berada dalam kategori “Sangat Baik” karena hasil jawaban responden dominan pada interval 21-25.

4.2.5 Analisis Kuantitatif

1. Regresi Linier Berganda

Tabel 4.18 menyajikan hasil analisis regresi linier berganda yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini. Analisis ini bertujuan untuk melihat sejauh mana variabel-variabel bebas seperti Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi (X_1-X_4) berkontribusi terhadap pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward*, dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung. Hasil dari regresi linier berganda ini memberikan gambaran tentang pengaruh masing-masing variabel serta signifikansi kontribusinya terhadap variabel dependen.

Tabel 4.18 Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
1	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	5,816	1,683		,002
	Disiplin Kerja	-,010	,190	-,009	,957
	Pelatihan	-,417	,147	-,316	,009
	Reward	,601	,143	,685	,000
	Kompetensi	,516	,190	,546	,012

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Interpretasi:

Berdasarkan persamaan regresi linear seperti diatas, maka dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,816 mengandung arti bahwa jika tidak memperhatikan Variabel Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), Reward (X_3) dan Kompetensi (X_4), yang dianggap Konstant maka Produktivitas Kerja meningkat sebesar 58,16%.
- Koefisien regresi X_1 sebesar -0,010, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja sebesar -0,010, atau sebesar-10,0% dengan asumsi bahwa variabel Pelatihan (X_2), Reward (X_3) dan Kompetensi (X_4), dianggap kontant atau nol.
- Koefisien regresi X_2 sebesar -0,417, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja sebesar -0,417, atau sebesar -41,7% dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1), Reward (X_3) dan Kompetensi (X_4), dianggap constant atau nol.

- d. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,601, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel *Reward* (X_3) terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,601, atau sebesar 60,1% dengan asumsi bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan Kompetensi (X_4) dianggap constant atau nol.
- e. Koefisien regresi X_4 sebesar 0,516, hal ini menunjukkan bahwa kontribusi Variabel Kompetensi (X_4) terhadap Produktivitas Kerja sebesar 0,516, atau sebesar 51,6% dengan asumsi bahwa Variabel Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), *Reward* (X_3), dianggap constant atau nol.

Dari keterangan diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa nilai koefisien regresi X_3 lebih besar dari pada nilai koefisien regresi X_1 , X_2 dan X_4 , hal ini menunjukkan bahwa kontribusi variabel *Reward* lebih tinggi atau dominan dibandingkan variabel lainnya terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

4.5.2.3 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Tabel 4.19 menampilkan hasil analisis koefisien determinasi secara simultan yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi variabel dependen dalam penelitian ini. Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan proporsi variasi yang dijelaskan oleh kombinasi variabel bebas terhadap pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung. Hasil ini memberikan gambaran tentang seberapa besar kontribusi keseluruhan variabel independen terhadap variabel dependen."

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi Secara Simultan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,959 ^a	,919	,906	,890

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja, *Reward*

Koefisien determinasi (KD) = R. Square= 0,959 X 0,959 = 0,919.

0,957 X 100% = 91,9 % jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa besarnya pengaruh X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 , terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung sebesar 91,9% dan sisanya 8,1% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak penulis teliti.

4.4.2.4 Uji Hipotesis

a. Uji Hipotesis secara Parsial : Uji t

Tabel berikut menampilkan hasil uji hipotesis secara parsial menggunakan uji t, yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Uji t ini digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh dari setiap variabel bebas, seperti Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi, (X_1-X_4), terhadap pengaruh Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung. Hasil uji ini akan menunjukkan apakah setiap variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,816	1,683		,002
	Disiplin Kerja	-,010	,190	-,009	,957
	Pelatihan	-,417	,147	-,316	,009
	Reward	,601	,143	,685	,000
	Kompetensi	,516	,190	,546	,012

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel tersebut bahwa dari uji t atau t tes didapat t hitung sebesar -0,055 lebih kecil dari t tabel 0.361 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,957. Karena *probability* jauh lebih besar dari 0,05 maka Disiplin Kerja (X_1) tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka dengan demikian “Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung” diterima.

Dari uji t atau t tes didapat t hitung -2,828 lebih kecil dari t tabel 0.361 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,009. Karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05 maka Pelatihan (X_2) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka dengan demikian “Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung” diterima.

Dari uji t atau t tes didapat t hitung 4,197 lebih besar dari t tabel 0.361 yakni dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05 maka Reward (X_3) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka dengan demikian “Reward berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung” diterima.

Dari uji t atau t tes didapat t hitung 2,721 lebih besar dari t tabel 0.361 yakni dengan

tingkat signifikan sebesar 0,012. Karena *probability* jauh lebih kecil dari 0,05 maka Pelatihan (X_4) berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja (Y). Maka dengan demikian “Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung” diterima.

b. Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel bebas Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), dan *Reward* (X_3) terhadap Variabel Produktivitas Kerja (Y) di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung, menggunakan uji-F dengan tingkat kepercayaan 95 persen ($\alpha = 0,05$) dan derajat kebebasan untuk pembilang $k-1 = 5-1 = 4$, serta derajat kebebasan untuk penyebut $n-k = 30 - 5 = 25$

Tabel 4.20. Uji Hipotesis secara bersama-sama (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	224,868	4	56,217	70,984	,000 ^b
	Residual	19,799	25	,792		
	Total	244,667	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Pelatihan, Disiplin Kerja, *Reward*

Dari uji-F atau pengujian secara simultan/keseluruhan, diperoleh hasil dari 4 (empat) variabel bebas yang terdiri dari Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), *Reward* (X_3), Pelatihan (X_4) tersebut nilai F_{hitung} sebesar 70,984. Sedangkan nilai F_{tabel} dengan dk pembilang = 4 dan dk penyebut $n - k = 25-4 = 21$, tingkat kepercayaan 95% ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai $F_{tabel} = 2,84$.

Hasil perhitungan dengan menggunakan tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$), derajat kebebasan untuk pembilang (df_1) = 4 dan derajat kebebasan untuk pembagi (df_2) = 90

diperoleh nilai F_{hitung} adalah 70,984 lebih besar dibandingkan dengan nilai F_{tabel} sebesar 2.84, serta hasil uji signifikansi menunjukkan nilai Sig hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka disimpulkan Disiplin Kerja (X_1), Pelatihan (X_2), *Reward* (X_3), dan Pelatihan (X_4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

4.5 Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja (X_1) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (X_1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung, dengan nilai t-hitung sebesar -0, 055 yang lebih kecil dari t-tabel 0.361 dan tingkat signifikansi sebesar 0,957. Hal ini menunjukkan bahwa Disiplin Kerja dari latar belakang pendidikan maupun pengalaman yang terlibat tidak menunjukkan Produktivitas Kerja akan semakin optimal. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja" diterima.

2. Pengaruh Pelatihan (X_2) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Pelatihan (X_2) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t-hitung sebesar -2,828 yang lebih kecil dari t-tabel 0.361 dan tingkat signifikansi sebesar 0.009. Pelatihan sangat krusial dalam mendukung Produktivitas Kerja yang efektif. Pelatihan yang baik akan membantu meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa "Pelatihan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja" diterima.

3. Pengaruh *Reward* (X_3) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Uji t pada variabel *Reward* (X_3) menghasilkan t-hitung sebesar 4,291 dengan signifikansi sebesar 0.000, yang menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh

signifikan terhadap Produktivitas Kerja. *Reward* dalam meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja. Ketika *Reward* dapat diimplementasikan dengan relevan, hal ini akan membentuk personel yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan profesional. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa, "*Reward* berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja" diterima.

4. Pengaruh Kompetensi (X_4) terhadap Produktivitas Kerja (Y)

Variabel Kompetensi (X_4) juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja, dengan nilai t-hitung sebesar 3,526 yang lebih besar dari t-tabel 0.361 dan tingkat signifikansi sebesar 0.002. Kompetensi sangat krusial dalam mendukung Produktivitas Kerja yang efektif. Kompetensi yang baik akan membantu meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa " Kompetensi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja" diterima.

Secara keseluruhan, hampir semua variabel independen yang terdiri dari Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung, tetapi variabel independen disiplin kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung Pengaruh ini terlihat baik secara parsial melalui uji t, maupun secara simultan melalui uji F. Hal ini menunjukkan bahwa keberhasilan Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung sangat ditentukan oleh kualitas dari faktor-faktor tersebut. Masing-masing variabel independen memberikan kontribusi yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Dari aspek Disiplin Kerja, dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja kurang berperan

dalam mengoptimalkan Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung. apabila disiplin kerja diterapkan dengan baik maka hal-hal tersebut akan sangat mendongkrak produktivitas kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung dengan sangat baik. Hal ini memperkuat pandangan bahwa disiplin kerja perlu ditingkatkan agar Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung dapat terus optimal.

Sementara itu, Pelatihan berpengaruh besar terhadap Produktivitas Kerja, yang mana Pelatihan sangat krusial dalam mendukung produktivitas kerja yang efektif. Personil Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung yang terlatih lebih mampu dan percaya diri dalam menjalankan tugas, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Oleh karena itu, Pelatihan harus selalu menjadi fokus dalam meningkatkan Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

Variabel *Reward* menunjukkan peranan signifikan, mengindikasikan bahwa *Reward* dalam meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja. Ketika Pemberian *Reward* (baik finansial maupun non-finansial) akan mendorong tanggung jawab dan motivasi personil untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pekerjaan. hal ini akan membentuk personel yang mampu melaksanakan tugasnya dengan efektif dan profesional.

Variabel Kompetensi juga menunjukkan peranan signifikan, mengindikasikan bahwa Kompetensi dalam meningkatkan kualitas Produktivitas Kerja menjadi salah satu faktor yang mendukung keberhasilan kinerja. Kompetensi yang tinggi berkontribusi pada penyelesaian tugas dengan lebih cepat dan efektif, yang sangat penting bagi keberhasilan Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung.

Secara keseluruhan, semua variabel ini saling berhubungan dan berperan penting dalam

memastikan bahwa Produktivitas Kerja di Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung berjalan dengan baik. Polda Lampung perlu memberikan perhatian khusus pada setiap faktor ini untuk meningkatkan Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung dalam mendukung Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung yang efektif dan profesional. Kombinasi dari Disiplin Kerja, Pelatihan, *Reward* dan Kompetensi yang optimal dapat menjadi kunci keberhasilan peningkatan Produktivitas Kerja Biro Sumber Daya Manusia Polda Lampung dalam jangka panjang.