

BAB IV

HASIL PENELITIAN

4.1 Deskripsi Data

4.1.1 Karakteristik Responden

Pada penelitian ini, karakteristik responden berdasarkan usia menjadi salah satu aspek penting yang perlu dianalisis untuk memahami latar belakang demografis dari sampel yang diteliti. Tabel di bawah ini menyajikan distribusi usia responden yang berjumlah 31 orang

Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Usia

| No | Usia | F | % |
|--------------|-------------|-----------|--------------|
| 1. | <25 tahun | 7 | 22.6 |
| 2. | 26-35 tahun | 10 | 32.3 |
| 3. | 36-45 tahun | 9 | 29.0 |
| 4. | >=46 tahun | 5 | 16.1 |
| Total | | 31 | 100.0 |

Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan tabel di atas, responden yang berusia antara 26 hingga 35 tahun mendominasi sampel penelitian, mencapai persentase 32.3%. Kelompok usia ini menunjukkan proporsi yang signifikan, mencerminkan mayoritas personil Sidokkes Polresta Bandar Lampung berada dalam fase awal karir. Fase ini sering kali ditandai dengan semangat dan motivasi tinggi dalam menjalankan tugas.

Kelompok usia 36 hingga 45 tahun menyusul dengan persentase 29.0%, menunjukkan bahwa responden dalam rentang usia ini juga cukup banyak. Hal ini mungkin mencerminkan pengalaman dan kedewasaan dalam menjalankan tugas kepolisian. Responden yang berusia di bawah 25 tahun berjumlah 7 orang, atau 22.6% dari total responden. Meskipun mereka merupakan kelompok yang lebih muda, keterlibatan mereka dalam penelitian ini tetap signifikan.

Responden yang berusia 46 tahun ke atas hanya berjumlah 5 orang, atau 16.1%. Proporsi personil yang lebih senior dalam organisasi ini relatif kecil. Kecenderungan ini dapat memberikan gambaran tentang dinamika usia dalam struktur organisasi Sidokkes Polresta Bandar Lampung, di mana terdapat lebih banyak personil muda yang mungkin lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi dalam manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi. Distribusi usia responden ini memberikan konteks penting dalam menganalisis pengaruh manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja personil. Interaksi antara faktor-faktor tersebut dan karakteristik demografis yang ada menjadi aspek yang perlu

diperhatikan dalam penelitian ini. Analisis karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin memberikan wawasan penting mengenai komposisi demografis dari sampel penelitian. Tabel di bawah ini menyajikan distribusi jenis kelamin responden yang terlibat dalam penelitian ini, yang dapat memberikan gambaran tentang peran dan kontribusi masing-masing gender dalam organisasi Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Responden berdasarkan Jenis Kelamin

| No | Jenis Kelamin | F | % |
|--------------|---------------|-----------|--------------|
| 1. | Laki-laki | 13 | 41.9 |
| 2. | Perempuan | 18 | 58.1 |
| Total | | 31 | 100.0 |

Hasil pengolahan data, 2025

Distribusi jenis kelamin responden menunjukkan bahwa perempuan mendominasi sampel penelitian dengan persentase sebesar 58.1%. Keterlibatan perempuan yang lebih banyak dalam penelitian ini mencerminkan peran penting mereka dalam organisasi Sidokkes Polresta Bandar Lampung. Hal ini dapat menunjukkan adanya upaya untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam bidang kepolisian, yang sering kali didominasi oleh laki-laki.

Responden laki-laki berjumlah 13 orang, atau 41.9% dari total responden. Meskipun jumlahnya lebih sedikit dibandingkan perempuan, kehadiran laki-laki tetap signifikan dalam konteks penelitian ini. Keterlibatan kedua jenis kelamin dalam penelitian ini memberikan perspektif yang lebih luas mengenai pengaruh manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja personil.

Keseimbangan antara laki-laki dan perempuan dalam penelitian ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif mengenai bagaimana faktor-faktor tersebut dapat berinteraksi dengan karakteristik gender. Hal ini penting untuk memahami dinamika kinerja personil di Sidokkes Polresta Bandar Lampung, serta implikasi yang mungkin timbul dari perbedaan gender dalam konteks manajemen dan kepemimpinan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

1. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Manajemen Waktu

Analisis deskriptif terhadap variabel Manajemen Waktu (MW) memberikan gambaran yang jelas mengenai bagaimana responden memandang berbagai aspek manajemen waktu yang diterapkan dalam pekerjaan mereka. Tabel di bawah ini menyajikan hasil jawaban responden berdasarkan lima indikator utama, yaitu Menyusun Tujuan, Menyusun Prioritas, Membuat Jadwal, Meminimalisir Gangguan, serta Manajemen Waktu dan Tenggat.

Tabel 4.3 Distribusi jawaban Responden pada variabel Manajemen Waktu

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|--------------------------------------|--|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Menyusun tujuan | Menetapkan tujuan harian. | 1 | 3,2 | 15 | 48,4 | 8 | 25,8 | 6 | 19,4 | 1 | 3,2 |
| | Evaluasi target mingguan | 3 | 9,7 | 13 | 41,9 | 10 | 32,3 | 4 | 12,9 | 1 | 3,2 |
| Menyusun prioritas | Mengetahui tugas prioritas | 3 | 9,7 | 15 | 48,4 | 7 | 22,6 | 5 | 16,1 | 1 | 3,2 |
| | Mendahulukan penyelesaian pekerjaan utama. | 6 | 19,4 | 11 | 35,5 | 7 | 22,6 | 6 | 19,4 | 1 | 3,2 |
| Membuat jadwal | Mematuhi jadwal kerja harian. | 5 | 16,1 | 9 | 29,0 | 9 | 29,0 | 5 | 16,1 | 3 | 9,7 |
| | Menggunakan agenda untuk mengatur waktu. | 2 | 6,5 | 10 | 32,3 | 10 | 32,3 | 6 | 19,4 | 3 | 9,7 |
| Meminimalisir gangguan | Menghindari hal-hal yang mengganggu pekerjaan. | 4 | 12,9 | 8 | 25,8 | 12 | 38,7 | 6 | 19,4 | 1 | 3,2 |
| | Fokus pada pekerjaan | 6 | 19,4 | 12 | 38,7 | 7 | 22,6 | 5 | 16,1 | 1 | 3,2 |
| Manajemen waktu & tenggat | Penyelesaian tepat waktu | 5 | 16,1 | 15 | 48,4 | 7 | 22,6 | 2 | 6,5 | 2 | 6,5 |
| | Waktu kerja efisien. | 3 | 9,7 | 13 | 41,9 | 5 | 16,1 | 4 | 12,9 | 6 | 19,4 |

Hasil pengolahan data, 2025

Variabel *Manajemen Waktu* menunjukkan bahwa sebagian besar personil Seksi Kedokteran dan Kesehatan Polresta Bandar Lampung memiliki pemahaman yang cukup baik tentang pentingnya mengatur waktu secara efektif. Hal ini tercermin dari tingginya respons *Setuju* pada indikator penyelesaian tugas tepat waktu (48,4%) dan penetapan tujuan harian (48,4%), mengindikasikan bahwa kesadaran terhadap struktur kerja dan pencapaian tenggat waktu sudah relatif terbentuk. Selain itu, indikator mendahulukan penyelesaian pekerjaan utama mendapat proporsi *Sangat Setuju* tertinggi (19,4%), yang memperlihatkan komitmen terhadap prioritas kerja.

Namun demikian, terdapat beberapa kelemahan krusial yang perlu mendapat perhatian. Indikator menghindari hal-hal yang mengganggu pekerjaan menunjukkan dominasi jawaban *Kurang Setuju* (38,7%), dan penggunaan agenda untuk mengatur waktu hanya memperoleh *Sangat Setuju* sebesar 6,5%. Hal ini menandakan bahwa kemampuan mengelola distraksi serta penggunaan alat bantu perencanaan waktu belum menjadi praktik rutin yang efektif di lingkungan kerja tersebut. Sebagai peneliti, saya menafsirkan bahwa kendala tersebut kemungkinan disebabkan oleh kultur kerja yang belum menekankan

pentingnya disiplin waktu berbasis sistem, atau kurangnya pelatihan dan dukungan teknis dalam hal manajemen beban kerja harian.

Untuk mengidentifikasi tingkat persepsi personil terhadap variabel *Manajemen Waktu*, dilakukan analisis distribusi frekuensi berdasarkan akumulasi tanggapan dari sepuluh item pernyataan. Tanggapan responden dikategorikan menggunakan skala Likert lima poin dan dikelompokkan ke dalam tiga klasifikasi tingkat intensitas persepsi, yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Kategori tinggi mencakup tanggapan “sangat setuju” dan “setuju,” sedangkan kategori sedang merujuk pada tanggapan “kurang setuju,” dan kategori rendah terdiri dari tanggapan “tidak setuju” dan “sangat tidak setuju.” Distribusi tersebut bertujuan untuk memberikan gambaran kuantitatif mengenai sejauh mana praktik manajemen waktu telah diterapkan oleh personil dalam konteks operasional kedinasan. Tabulasi frekuensi untuk masing-masing kategori disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.4 Distribusi Frekuensi Variabel Manajemen Waktu

| No | Kategori | Frekuensi | Percentase (%) |
|----|--------------|------------|----------------|
| 1 | Tinggi | 176 | 49.6 |
| 2 | Sedang | 92 | 25.9 |
| 3 | Rendah | 87 | 24.5 |
| | Total | 355 | 100 |

Hasil pengolahan data, 2025

Berdasarkan analisis terhadap sepuluh pernyataan yang mencerminkan indikator-indikator manajemen waktu, ditemukan bahwa dari total 355 tanggapan yang diberikan oleh 31 responden, sebanyak 176 tanggapan (49,6%) termasuk dalam kategori tinggi. Ini menunjukkan bahwa hampir separuh responden memiliki persepsi positif dan tingkat penerapan yang baik terhadap prinsip-prinsip manajemen waktu. Mereka cenderung menyusun tujuan, memprioritaskan tugas, mematuhi jadwal kerja, serta menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan efisien. Sementara itu, sebanyak 92 tanggapan (25,9%) berada pada kategori sedang, yang berarti terdapat sebagian responden yang menunjukkan tingkat penerapan manajemen waktu yang moderat. Kelompok ini kemungkinan sudah memahami prinsip-prinsip dasar manajemen waktu namun belum menerapkannya secara konsisten atau efektif dalam konteks tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Adapun sebanyak 87 tanggapan (24,5%) masuk dalam kategori rendah, menandakan masih adanya tantangan yang dihadapi oleh beberapa personil dalam mengelola waktu secara optimal.

Responden dalam kategori ini cenderung kurang menetapkan tujuan, tidak memprioritaskan pekerjaan utama, serta mengalami gangguan dalam mengikuti jadwal atau tenggat waktu.

2. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

Analisis deskriptif terhadap variabel Kepemimpinan (KP) memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi responden terhadap berbagai aspek kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi.

Tabel 4.5 Distribusi jawaban Responden Pada Variabel Kepemimpinan

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|-------------------------|--|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Direktif | Menjelaskan harapan kerja. | 5 | 16,1 | 10 | 32,3 | 8 | 25,8 | 5 | 16,1 | 3 | 9,7 |
| | Memberi petunjuk teknis | 6 | 19,4 | 11 | 35,5 | 8 | 25,8 | 3 | 9,7 | 3 | 9,7 |
| | Menetapkan standar kinerja. | 6 | 19,4 | 8 | 25,8 | 9 | 29,0 | 6 | 19,4 | 2 | 6,5 |
| | Pemahaman tugas dan tanggung jawab. | 5 | 16,1 | 8 | 25,8 | 10 | 32,3 | 6 | 19,4 | 2 | 6,5 |
| | Menguraikan prosedur kerja. | 3 | 9,7 | 11 | 35,5 | 10 | 32,3 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 |
| Suportif | Bersikap ramah aksesibel | 2 | 6,5 | 12 | 38,7 | 5 | 16,1 | 10 | 32,3 | 2 | 6,5 |
| | Memperhatikan kesejahteraan individu. | 8 | 25,8 | 13 | 41,9 | 1 | 3,2 | 8 | 25,8 | 1 | 3,2 |
| | Memperlakukan anggota secara setara. | 6 | 19,4 | 12 | 38,7 | 5 | 16,1 | 8 | 25,8 | 0 | 0,0 |
| | Menciptakan suasana kerja menyenangkan. | 3 | 9,7 | 10 | 32,3 | 6 | 19,4 | 10 | 32,3 | 2 | 6,5 |
| | Menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan pribadi. | 7 | 22,6 | 8 | 25,8 | 6 | 19,4 | 9 | 29,0 | 1 | 3,2 |
| Partisipatif | Meminta masukan dalam pengambilan keputusan. | 3 | 9,7 | 10 | 32,3 | 7 | 22,6 | 10 | 32,3 | 1 | 3,2 |
| | Kesediaan konsultasi | 5 | 16,1 | 10 | 32,3 | 8 | 25,8 | 6 | 19,4 | 2 | 6,5 |
| | Meminta saran | 6 | 19,4 | 5 | 16,1 | 10 | 32,3 | 7 | 22,6 | 3 | 9,7 |
| | Memberikan ruang partisipasi | 3 | 9,7 | 10 | 32,3 | 11 | 35,5 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 |
| | Menantang untuk mencapai standar tinggi. | 10 | 32,3 | 5 | 16,1 | 9 | 29,0 | 7 | 22,6 | 0 | 0,0 |
| Berorientasi Pencapaian | Mengharapkan kinerja sangat baik. | 5 | 16,1 | 10 | 32,3 | 10 | 32,3 | 5 | 16,1 | 1 | 3,2 |
| | Mencari cara untuk meningkatkan kinerja. | 7 | 22,6 | 9 | 29,0 | 9 | 29,0 | 4 | 12,9 | 2 | 6,5 |
| | Menunjukkan kepercayaan pada kemampuan | 4 | 12,9 | 10 | 32,3 | 7 | 22,6 | 7 | 22,6 | 3 | 9,7 |

Hasil pengolahan data, 2025

Tabel di atas mendeskripsikan bahwa pada variabel kepemimpinan pada personil Seksi Kedokteran dan Kesehatan Polresta Bandar Lampung menunjukkan dinamika persepsi yang beragam. Pada indikator Direktif, sebagian besar personil *Setuju* bahwa pimpinan menjelaskan harapan kerja (32,3%) dan memberi petunjuk teknis (35,5%), menunjukkan adanya komunikasi yang relatif terbuka terkait tugas. Namun, pada pernyataan

“pemahaman tugas dan tanggung jawab,” *Kurang Setuju* menjadi jawaban dominan (32,3%), mengindikasikan bahwa tidak semua anggota merasakan kejelasan peran secara optimal. Hal ini diperkuat oleh rendahnya proporsi *Sangat Setuju* pada “menguraikan prosedur kerja” (9,7%), yang menyiratkan bahwa instruksi operasional formal belum dirasakan konsisten oleh responden.

Indikator Suportif menunjukkan aspek positif pada perhatian terhadap kesejahteraan individu (41,9% *Setuju*), namun sisi interpersonal pemimpin masih bervariasi. Misalnya, “bersikap ramah dan aksesibel” mendapat *Sangat Setuju* hanya 6,5%, dan “menciptakan suasana kerja menyenangkan” dibayang-bayangi oleh *Tidak Setuju* sebesar 32,3%. Ini mengindikasikan bahwa pendekatan emosional dan psikologis dalam gaya kepemimpinan belum optimal dalam membangun iklim kerja yang suportif.

Indikator partisipatif, terdapat keterbatasan dalam pelibatan anggota. Pernyataan “meminta masukan dalam pengambilan keputusan” mencatat dua puncak serupa pada *Setuju* dan *Tidak Setuju* (masing-masing 32,3%), menunjukkan bahwa sebagian personil belum merasa dilibatkan secara aktif. Bahkan pada “memberikan ruang partisipasi”, *Kurang Setuju* mencapai 35,5%, menandakan bahwa pelibatan dalam proses kerja masih perlu diperluas secara sistematis.

Indikator Berorientasi Pencapaian memunculkan dorongan positif melalui pernyataan “mencari cara untuk meningkatkan kinerja” yang mendapat *Setuju* tertinggi (29,0%). Namun, pernyataan “menunjukkan kepercayaan pada kemampuan anggota” menunjukkan distribusi *Tidak Setuju* dan *Sangat Tidak Setuju* cukup tinggi (22,6% dan 9,7%), yang menandakan bahwa sebagian anggota belum merasa diberi kepercayaan penuh oleh pimpinan.

Secara keseluruhan, analisis deskriptif terhadap variabel Kepemimpinan menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan positif terhadap beberapa aspek kepemimpinan, terutama dalam hal perhatian terhadap kesejahteraan individu dan dorongan untuk mencapai standar tinggi. Namun, terdapat beberapa area yang perlu diperbaiki, seperti kejelasan prosedur kerja dan perlakuan setara di antara anggota. Temuan ini memberikan gambaran yang jelas mengenai persepsi responden terhadap kepemimpinan di Sidokkes Polresta Bandar Lampung, serta menunjukkan potensi untuk perbaikan di masa mendatang. Adapun deskripsi kepemimpinan berdasarkan distribusi frekuensi ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Variabel Kepemimpinan

| No | Kategori | Frekuensi | Percentase (%) |
|----|--------------|------------|----------------|
| 1 | Tinggi | 157 | 45,2 |
| 2 | Sedang | 167 | 48,1 |
| 3 | Rendah | 23 | 6,7 |
| | Total | 347 | 100 |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil distribusi frekuensi menunjukkan bahwa mayoritas tanggapan terhadap variabel Kepemimpinan berada dalam kategori sedang (48,1%). Temuan ini mencerminkan bahwa sebagian besar personil memandang penerapan kepemimpinan di lingkungan kerja sebagai cukup baik, meskipun belum sepenuhnya optimal. Sebanyak 45,2% tanggapan termasuk dalam kategori tinggi, mengindikasikan bahwa hampir setengah dari responden menilai kepemimpinan yang diterapkan sudah berjalan efektif terutama dalam hal penetapan ekspektasi, dukungan terhadap kesejahteraan, dan pemberdayaan dalam pengambilan keputusan. Sementara itu, hanya 6,7% tanggapan yang masuk ke kategori rendah, menandakan bahwa tantangan dalam aspek kepemimpinan belum menjadi isu dominan. Secara umum, pola tanggapan menunjukkan bahwa praktik kepemimpinan dalam organisasi ini telah memiliki fondasi yang baik, namun penguatan kualitas komunikasi dan perhatian terhadap kebutuhan individu dapat menjadi fokus pembinaan selanjutnya.

3. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Motivasi

Analisis deskriptif terhadap variabel Motivasi (MT) memberikan wawasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi responden.

Tabel 4.7 Distribusi jawaban Responden Pada Variabel Motivasi

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|-----------------------|---|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|------|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Gaji | Gaji sesuai beban kerja. | 1 | 3,2 | 16 | 51,6 | 7 | 22,6 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 |
| | Imbalan finansial mendorong motivasi. | 1 | 3,2 | 12 | 38,7 | 11 | 35,5 | 2 | 6,5 | 5 | 16,1 |
| Supervisi | Pengawasan meningkatkan kualitas kerja. | 4 | 12,9 | 8 | 25,8 | 19 | 61,3 | 0 | 0,0 | 0 | 0,0 |
| | Arahan kerja disampaikan dengan jelas. | 3 | 9,7 | 6 | 19,4 | 7 | 22,6 | 14 | 45,2 | 1 | 3,2 |
| Hubungan kerja | Hubungan antar rekan kerja terjalin baik. | 4 | 12,9 | 7 | 22,6 | 7 | 22,6 | 11 | 35,5 | 2 | 6,5 |
| | Lingkungan kerja mendukung kerja sama. | 2 | 6,5 | 9 | 29,0 | 6 | 19,4 | 12 | 38,7 | 2 | 6,5 |
| Pengakuan | Apresiasi atas pencapaian kerja. | 3 | 9,7 | 10 | 32,3 | 13 | 41,9 | 4 | 12,9 | 1 | 3,2 |

| | | | | | | | | | | | |
|---------------------|--|----|------|---|------|----|------|----|------|---|-----|
| | Kontribusi dalam tim mendapat pengakuan. | 4 | 12,9 | 8 | 25,8 | 11 | 35,5 | 8 | 25,8 | 0 | 0,0 |
| Keberhasilan | Kepuasan setelah menyelesaikan tugas | 4 | 12,9 | 8 | 25,8 | 5 | 16,1 | 12 | 38,7 | 2 | 6,5 |
| | Upaya untuk hasil terbaik. | 13 | 41,9 | 4 | 12,9 | 8 | 25,8 | 6 | 19,4 | 0 | 0,0 |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil dari kuesioner menunjukkan motivasi personil dipengaruhi oleh berbagai aspek yang tidak sepenuhnya seragam dalam persepsi. Pada indikator Gaji, mayoritas responden Setuju bahwa gaji sesuai dengan beban kerja (51,6%), menandakan adanya kepuasan relatif terhadap kompensasi. Namun, pernyataan bahwa imbalan finansial mendorong motivasi memperoleh distribusi tinggi pada Kurang Setuju (35,5%) dan Sangat Tidak Setuju (16,1%), menandakan bahwa faktor keuangan bukanlah satu-satunya pendorong motivasi bagi sebagian personil.

Indikator Supervisi menunjukkan ambivalensi. Meskipun “pengawasan meningkatkan kualitas kerja” mendapat dominasi Kurang Setuju (61,3%), tidak ditemukan penolakan ekstrem (TS dan STS = 0%). Sebaliknya, pernyataan bahwa arahan kerja disampaikan dengan jelas memiliki distribusi tinggi pada Tidak Setuju (45,2%), menunjukkan adanya kekurangan dalam komunikasi instruksi dan ekspektasi kerja yang jelas dari pimpinan.

Pada indikator Hubungan Kerja, terdapat tantangan interpersonal yang signifikan. Hubungan antar rekan kerja dinilai baik oleh sebagian responden (Setuju dan Sangat Setuju = 35,5%), namun Tidak Setuju mencapai 35,5%, mengindikasikan masih banyak anggota yang belum merasakan sinergi kerja yang optimal. Lebih lanjut, pernyataan “lingkungan kerja mendukung kerja sama” memperoleh jawaban Tidak Setuju paling tinggi dalam seluruh indikator variabel ini (38,7%), mencerminkan perlunya penataan iklim kerja yang lebih kolaboratif.

Pada aspek Pengakuan, apresiasi atas pencapaian kerja mendapat dukungan moderat (Setuju = 32,3%), tetapi mayoritas responden memilih Kurang Setuju (41,9%), menandakan bahwa pengakuan formal terhadap kontribusi belum konsisten diberikan. Hal serupa terjadi pada pernyataan “kontribusi dalam tim mendapat pengakuan”, dengan distribusi seimbang antara Kurang Setuju (35,5%) dan Tidak Setuju (25,8%).

Indikator Keberhasilan memperlihatkan dinamika positif melalui pernyataan “upaya untuk hasil terbaik” yang memperoleh Sangat Setuju tertinggi dalam variabel ini (41,9%), menunjukkan bahwa orientasi pencapaian masih menjadi kekuatan internal. Namun, kepuasan setelah menyelesaikan tugas justru didominasi oleh Tidak Setuju (38,7%), menandakan bahwa hasil kerja belum sepenuhnya memberi rasa keberhasilan pribadi, kemungkinan karena kurangnya feedback, reward, atau evaluasi positif dari lingkungan kerja. Secara keseluruhan, analisis ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek motivasi yang positif, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan motivasi di lingkungan Sidokkes Polresta Bandar Lampung. Adapun hasil distribusi frekuensi motivasi digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

| No | Kategori | Frekuensi | Percentase (%) |
|----|--------------|------------|----------------|
| 1 | Tinggi | 123 | 36,9 |
| 2 | Sedang | 107 | 32,1 |
| 3 | Rendah | 103 | 30,9 |
| | Total | 333 | 100 |

Hasil pengolahan data, 2025

Secara keseluruhan, distribusi frekuensi untuk variabel Motivasi menunjukkan bahwa sebanyak 36,9% dari total tanggapan masuk dalam kategori tinggi, menandakan bahwa sebagian responden merasakan adanya motivasi yang baik, terutama dalam hal pengakuan, pencapaian, dan kompensasi. Kategori sedang menempati proporsi 32,1%, menunjukkan bahwa terdapat kelompok responden yang memiliki sikap moderat terhadap praktik motivasi di lingkungan kerja. Sementara, kategori rendah berada pada angka 30,9%, hampir sebanding dengan kategori sedang, yang menandakan adanya perhatian khusus yang perlu diberikan terhadap faktor-faktor yang belum memadai. Aspek seperti supervisi, kejelasan arahan, serta hubungan kerja terlihat belum sepenuhnya mampu menggerakkan motivasi internal personil. Secara umum, distribusi ini menyoroti kebutuhan akan penguatan strategi motivasi, terutama yang berkaitan dengan komunikasi atasan, lingkungan kerja yang suportif, dan mekanisme apresiasi yang lebih sistematis. Intervensi strategis dalam bentuk pelatihan kepemimpinan, penguatan *reward system*, dan pembinaan hubungan kerja dapat dipertimbangkan untuk meningkatkan motivasi personil secara lebih merata.

4. Deskripsi Jawaban Responden Pada Variabel Kinerja

Analisis deskriptif terhadap variabel Kinerja memberikan gambaran yang komprehensif mengenai berbagai aspek yang mempengaruhi kinerja responden dalam lingkungan kerja.

Tabel 4.9 Distribusi jawaban Responden Pada Variabel Kinerja

| Indikator | Pernyataan | SS | | S | | KS | | TS | | STS | |
|--------------------------|--|----|------|----|------|----|------|----|------|-----|-----|
| | | F | % | F | % | F | % | F | % | F | % |
| Kuantitas | Menyelesaikan tugas sesuai target harian. | 5 | 16,1 | 14 | 45,2 | 5 | 16,1 | 6 | 19,4 | 1 | 3,2 |
| | Menerima tambahan tugas karena dinilai produktif. | 8 | 25,8 | 8 | 25,8 | 9 | 29,0 | 4 | 12,9 | 2 | 6,5 |
| Kualitas Kerja | Hasil kerja sesuai standar dan memuaskan pasien. | 7 | 22,6 | 13 | 41,9 | 9 | 29,0 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 |
| | Hasil kerja jarang memerlukan koreksi. | 8 | 25,8 | 6 | 19,4 | 8 | 25,8 | 8 | 25,8 | 1 | 3,2 |
| Pemanfaatan Waktu | Menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa penundaan. | 7 | 22,6 | 12 | 38,7 | 5 | 16,1 | 5 | 16,1 | 2 | 6,5 |
| | Memanfaatkan waktu kerja secara efektif dan efisien. | 2 | 6,5 | 12 | 38,7 | 9 | 29,0 | 7 | 22,6 | 1 | 3,2 |
| Kehadiran | Hadir tepat waktu | 2 | 6,5 | 10 | 32,3 | 13 | 41,9 | 5 | 16,1 | 1 | 3,2 |
| | Memiliki catatan kehadiran yang baik. | 6 | 19,4 | 11 | 35,5 | 5 | 16,1 | 7 | 22,6 | 2 | 6,5 |
| Kerja Sama | Bekerja harmonis dengan rekan lintas profesi. | 3 | 9,7 | 11 | 35,5 | 6 | 19,4 | 11 | 35,5 | 0 | 0,0 |
| | Terbuka terhadap kritik dan masukan untuk perbaikan tim. | 10 | 32,3 | 11 | 35,5 | 8 | 25,8 | 2 | 6,5 | 0 | 0,0 |

Hasil pengolahan data, 2025

Tabel 4.9 mendeskripsikan bahwa kinerja personil menunjukkan variasi yang signifikan antar indikator, mencerminkan kekuatan dan area yang membutuhkan perhatian. Dari segi kuantitas kerja, sebagian besar personil merasa mampu menyelesaikan tugas harian sesuai target (61,3% memilih SS dan S), namun sekitar 35,5% masih merasa belum optimal, yang dapat menjadi indikator tantangan pada efisiensi atau beban kerja. Ketika ditanya apakah mereka menerima tambahan tugas karena dinilai produktif, jawaban tersebut cukup merata, dengan 29,0% memilih Kurang Setuju. Ini menunjukkan bahwa persepsi terhadap produktivitas belum sepenuhnya konsisten atau diakui oleh manajemen secara sistematis.

Pada dimensi kualitas kerja, persepsi positif relatif dominan. Sebanyak 64,5% responden menyatakan bahwa hasil kerja sesuai standar dan memuaskan pasien, mencerminkan kemampuan teknis dan dedikasi terhadap pelayanan. Namun, ketika ditinjau dari aspek

koreksi hasil kerja, 51,6% responden mengaku bahwa koreksi masih sering diperlukan, menunjukkan bahwa evaluasi internal terhadap mutu hasil kerja belum mencapai konsistensi yang ideal. Indikator pemanfaatan waktu memperlihatkan kecenderungan positif namun belum ideal. Sebanyak 61,3% responden merasa mampu menyelesaikan tugas tepat waktu tanpa penundaan, tetapi 22,6% menyatakan tidak memanfaatkan waktu kerja secara efisien. Ini mengindikasikan adanya disparitas dalam pengelolaan waktu yang berpengaruh pada ritme operasional harian.

Dimensi kehadiran juga menunjukkan dinamika yang cukup menarik. Meskipun sebagian besar personil memiliki catatan kehadiran yang baik (55% SS dan S), aspek tepat waktu masih menjadi kendala, dengan 32,2% responden yang Kurang Setuju atau Tidak Setuju. Ini mungkin berhubungan dengan kedisiplinan individual atau faktor eksternal yang mempengaruhi fleksibilitas waktu kerja.

Terakhir, pada dimensi kerja sama, terdapat dualitas yang menonjol. Sebanyak 45,2% responden merasa bekerja harmonis dengan rekan lintas profesi, namun persentase yang sama memilih Tidak Setuju, menunjukkan tantangan dalam sinergi tim yang bisa dipengaruhi oleh perbedaan peran, hierarki, atau gaya komunikasi. Di sisi lain, 67,8% responden terbuka terhadap kritik dan masukan, memberikan landasan positif untuk pembangunan budaya kerja yang reflektif dan berkembang.

Secara keseluruhan, analisis ini mengungkapkan bahwa meskipun terdapat beberapa aspek kinerja yang positif, masih ada tantangan yang perlu diatasi untuk meningkatkan kinerja di lingkungan Sidokkes Polresta Bandar Lampung. Adapun hasil distribusi frekuensi berdasarkan kategori tinggi sedang dan rendah adalah:

Tabel 4.10 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

| No | Kategori | Frekuensi | Percentase (%) |
|----|--------------|------------|----------------|
| 1 | Tinggi | 154 | 49.5 |
| 2 | Sedang | 95 | 30.6 |
| 3 | Rendah | 62 | 19.9 |
| | Total | 311 | 100 |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil rekapitulasi distribusi frekuensi terhadap variabel Kinerja menunjukkan bahwa proporsi terbesar tanggapan responden berada pada kategori tinggi (49,5%), yang

mengindikasikan bahwa hampir separuh personil menunjukkan performa kerja yang positif. Sebanyak 30,6% tanggapan berada pada kategori sedang, menggambarkan bahwa sebagian personil menunjukkan tingkat kinerja yang cukup konsisten, meskipun masih terdapat ruang untuk peningkatan, khususnya dalam aspek presisi kerja, pemanfaatan waktu, dan kehadiran tepat waktu. Adapun 19,9% tanggapan tercatat dalam kategori rendah, yang menandakan bahwa sejumlah personil masih menghadapi tantangan dalam menjalankan tanggung jawab secara optimal. Secara umum, pola distribusi ini memberikan indikasi bahwa kualitas kinerja sudah berada pada arah yang konstruktif, namun organisasi perlu melakukan penguatan terhadap dimensi-dimensi kerja yang belum konsisten, guna memastikan pencapaian kinerja secara menyeluruh dan berkelanjutan.

4.2 Hasil Persyaratan Intrumen

4.2.1 Uji Validitas

Hasil uji validitas merupakan langkah penting dalam memastikan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dapat mengukur variabel yang dimaksud dengan akurat. Uji ini bertujuan untuk menilai sejauh mana item-item dalam kuesioner mampu mencerminkan konsep yang ingin diukur. Dengan demikian, validitas instrumen akan memberikan kepercayaan bahwa data yang diperoleh dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut.

Berikut adalah hasil dari uji validitas yang dilakukan terhadap instrumen penelitian. Adapun tolok ukur yang digunakan dalam evaluasi validitas adalah instrumen dianggap valid apabila nilai r hitung $>r$ tabel. Sebaliknya, bila nilai r hitung $<$ nilai r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Nilai r tabel pada $n=30$ adalah 0,361. Hasil perhitungan uji validitas dan reliabilitas adalah sebagai berikut:

1. Variabel Manajemen Waktu

Tabel 4.11 Uji Validitas Variabel Manajemen Waktu

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------|----------|---------|------------|
| MW1 | 0,597 | 0,361 | valid |
| MW2 | 0,441 | | valid |
| MW3 | 0,728 | | valid |
| MW4 | 0,661 | | valid |
| MW5 | 0,775 | | valid |
| MW6 | 0,694 | | valid |
| MW7 | 0,724 | | valid |
| MW8 | 0,608 | | valid |
| MW9 | 0,663 | | valid |
| MW10 | 0,668 | | valid |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji validitas menunjukkan bahwa semua item yang diuji dalam instrumen Manajemen Waktu (MW) memiliki nilai korelasi yang signifikan. Berdasarkan tabel di atas, nilai r hitung untuk setiap item berkisar antara 0,441-0,775, yang semuanya $>r_{tabel}$ (0,361). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item dapat dianggap valid dalam mengukur variabel Manajemen Waktu.

2. Variabel Kepemimpinan

Tabel 4.12 Uji Validitas Variabel Kepemimpinan

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------|----------|---------|-------------|
| KP1 | 0,764 | 0,361 | valid |
| KP2 | 0,796 | | valid |
| KP3 | 0,746 | | valid |
| KP4 | 0,700 | | valid |
| KP5 | 0,752 | | valid |
| KP6 | 0,667 | | valid |
| KP7 | 0,695 | | valid |
| KP8 | 0,746 | | valid |
| KP9 | 0,629 | | valid |
| KP10 | 0,713 | | valid |
| KP11 | 0,623 | | valid |
| KP12 | 0,633 | | valid |
| KP13 | 0,642 | | valid |
| KP14 | 0,673 | | valid |
| KP15 | 0,733 | | valid |
| KP16 | 0,088 | | Tidak valid |
| KP17 | 0,736 | | Valid |
| KP18 | -0,021 | | Tidak valid |
| KP19 | 0,684 | | Valid |
| KP20 | 0,568 | | Valid |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji validitas untuk instrumen Kepemimpinan (KP) menunjukkan bahwa sebagian besar item yang diuji memiliki nilai korelasi yang signifikan. Nilai r hitung untuk item KP1 hingga KP20 berkisar antara 0.088 hingga 0.796. Item-item KP1 hingga KP15, serta KP17, KP19, dan KP20, memiliki nilai r hitung yang lebih besar dari r tabel sebesar 0.361, sehingga dianggap valid. Namun, item KP16 dan KP18 menunjukkan nilai r hitung yang negatif, yaitu 0.088 dan -0.021, yang berarti tidak valid. Oleh karena itu, item-item yang tidak valid akan dihapus dari instrumen penelitian untuk memastikan bahwa hanya item yang valid yang digunakan dalam analisis lebih lanjut. Dengan langkah ini, diharapkan instrumen tersisa dapat memberikan hasil yang dapat diandalkan.

3. Variabel Motivasi

Tabel 4.13 Uji Validitas Variabel Motivasi

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|------|----------|---------|------------|
|------|----------|---------|------------|

| | | | |
|-------------|-------|-------|-------|
| MT1 | 0,806 | 0,361 | valid |
| MT2 | 0,839 | | valid |
| MT3 | 0,548 | | valid |
| MT4 | 0,651 | | valid |
| MT5 | 0,730 | | valid |
| MT6 | 0,627 | | valid |
| MT7 | 0,535 | | valid |
| MT8 | 0,794 | | valid |
| MT9 | 0,668 | | valid |
| MT10 | 0,750 | | valid |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji validitas untuk instrumen Motivasi (MT) menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai korelasi yang signifikan. Nilai r hitung untuk setiap item berkisar antara 0,535 hingga 0,839, yang semuanya lebih besar dari r tabel sebesar 0,361. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap item, mulai dari MT1 hingga MT10, dapat dianggap valid dalam mengukur variabel Motivasi. Dengan demikian, instrumen ini dapat diandalkan untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut, memastikan bahwa data yang diperoleh mencerminkan dengan akurat aspek-aspek motivasi responden.

4. Variabel Kinerja

Tabel 4.14 Uji Validitas Variabel Kinerja

| Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|-------------|----------|---------|------------|
| KN1 | 0,744 | 0,361 | valid |
| KN2 | 0,633 | | valid |
| KN3 | 0,407 | | valid |
| KN4 | 0,601 | | valid |
| KN5 | 0,657 | | valid |
| KN6 | 0,740 | | valid |
| KN7 | 0,363 | | valid |
| KN8 | 0,539 | | valid |
| KN9 | 0,508 | | valid |
| KN10 | 0,496 | | valid |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji validitas untuk instrumen Kinerja (KN) menunjukkan bahwa semua item yang diuji memiliki nilai korelasi yang signifikan. Nilai r hitung untuk setiap item berkisar antara 0,363-0,744, yang semuanya $>$ r tabel (0,361) yang mengindikasikan bahwa setiap item kinerja dapat dianggap valid.

4.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *Alpha Cronbach*, yang mengukur sejauh mana item-item dalam instrumen saling berkorelasi dan memberikan hasil yang konsisten. Kriteria untuk menentukan reliabilitas adalah jika nilai *Alpha Cronbach* lebih

besar dari 0,60, maka instrumen tersebut dianggap reliabel. Berikut adalah hasil dari uji reliabilitas sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.15 Uji Reliabilitas

| Variabel | Cronbach Alpha (α) | Reliabilitas Minimal | Interpretasi |
|------------------------|-----------------------------|----------------------|-----------------|
| Manajemen Waktu | 0,903 | 0,600 | Reliabel |
| Kepemimpinan | 0,934 | | Reliabel |
| Motivasi | 0,915 | | Reliabel |
| Kinerja | 0,861 | | Reliabel |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji reliabilitas dengan metode *Alpha Cronbach* menunjukkan konsistensi internal yang sangat baik pada seluruh instrumen penelitian. Nilai reliabilitas untuk variabel Manajemen Waktu mencapai 0,903, Kepemimpinan mencatat sebesar 0,934, Motivasi dan Kinerja juga menunjukkan hasil yang sangat memuaskan dengan nilai masing-masing 0,915 dan 0,861. Semua nilai ini jauh melampaui batas minimal reliabilitas sebesar 0,600, menunjukkan bahwa instrumen-instrumen tersebut memiliki stabilitas pengukuran yang sangat kuat.

4.2.3 Uji Asumsi

1. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dalam analisis ini menggunakan metode Shapiro-Wilk, yang merupakan salah satu teknik yang umum digunakan untuk menguji apakah data mengikuti distribusi normal. Kriteria untuk uji Shapiro-Wilk adalah jika nilai p (sig) $> 0,05$, maka data dapat dianggap terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai p (sig) $< 0,05$, maka data tidak terdistribusi normal. Uji ini sangat cocok digunakan untuk sampel kecil hingga menengah, untuk memberikan hasil yang akurat dalam menilai normalitas distribusi data. Hasil uji normalitas adalah:

Tabel 4.16 Hasil Uji Normalitas

| | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------|--------------|----|-------|
| | Statistic | df | Sig. |
| Manajemen Waktu | 0,973 | 31 | 0,593 |
| Kepemimpinan | 0,936 | 31 | 0,063 |
| Motivasi | 0,972 | 31 | 0,564 |
| Kinerja | 0,964 | 31 | 0,375 |

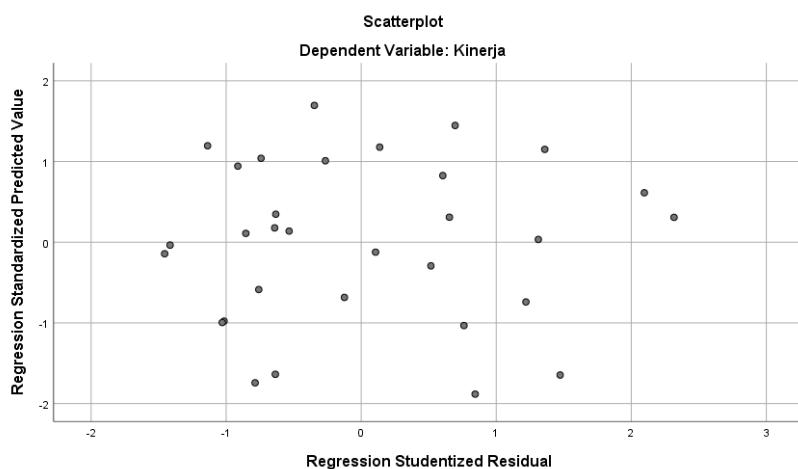
Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji normalitas menggunakan metode Shapiro-Wilk menunjukkan bahwa semua variabel yang diuji memiliki nilai p (signifikansi) yang lebih besar dari 0,05, yang mengindikasikan bahwa data untuk setiap variabel terdistribusi normal. Untuk variabel

Manajemen Waktu, nilai p adalah 0,593; untuk variabel Kepemimpinan, nilai p adalah 0,063; untuk Motivasi, nilai p adalah 0,564; dan untuk Kinerja, nilai p adalah 0,375. Dengan demikian, karena semua nilai p lebih besar dari 0,05, kita dapat menyimpulkan bahwa tidak ada bukti yang cukup untuk menolak hipotesis nol, yang menyatakan bahwa data terdistribusi normal. Hal ini menunjukkan bahwa asumsi normalitas terpenuhi untuk semua variabel, sehingga analisis inferensial yang dilakukan selanjutnya dapat dianggap valid dan dapat diandalkan. Keberhasilan dalam memenuhi asumsi normalitas ini juga memberikan dasar yang kuat untuk penerapan metode statistik parametrik dalam penelitian ini.

2. Uji Asumsi Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah varians residual dalam model regresi bersifat konstan di seluruh rentang nilai variabel independen. Salah satu metode yang digunakan adalah scatter plot, di mana residual diplot terhadap nilai prediksi. Kriteria untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas adalah jika pola titik pada scatter plot menunjukkan sebaran yang acak tanpa pola tertentu, maka tidak ada masalah heteroskedastisitas. Sebaliknya, jika terdapat pola yang jelas, ini menunjukkan adanya heteroskedastisitas yang perlu ditangani dalam analisis. Hasil uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1 *Scatter Plot* uji Heteroskedastisitas

Scatterplot yang ditampilkan menunjukkan distribusi *studentized residuals* terhadap *standardized predicted values* dalam model regresi dengan variabel dependen "Kinerja". Dari pola sebaran titik-titik pada grafik, tampak bahwa residi tersebar secara acak dan relatif simetris di sekitar garis horizontal nol tanpa membentuk pola melengkung, kipas, atau kluster tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi homoskedastisitas, artinya varians residual cenderung konstan di seluruh rentang nilai prediksi. Selain itu, distribusi yang menyebar acak juga mendukung asumsi linearitas,

karena tidak tampak pola sistematis yang mengarah pada hubungan nonlinier antara prediktor dan variabel kinerja. Tidak ditemukannya outlier ekstrem pada grafik ini turut memperkuat keandalan model. Secara keseluruhan, *scatterplot* ini memberikan bukti visual bahwa model regresi yang digunakan telah memenuhi sebagian besar asumsi klasik, khususnya terkait dengan pemerataan varian dan linearitas hubungan, yang menjadi prasyarat untuk interpretasi hasil regresi yang valid.

3. Uji Asumsi Multikolinieritas

Uji asumsi multikolinieritas dilakukan untuk mengevaluasi adanya hubungan linear yang kuat antara variabel independen dalam model regresi. Multikolinieritas dapat mempengaruhi keakuratan estimasi koefisien dan mengganggu interpretasi hasil analisis. Dalam uji ini, nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance* digunakan sebagai indikator untuk mengidentifikasi adanya multikolinieritas. Kriteria yang umum digunakan adalah jika nilai VIF lebih besar dari 10 atau nilai *Tolerance* kurang dari 0,1, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat masalah multikolinieritas dalam model.(Ghozali, 2001). Hasil uji multikolinieritas adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | Collinearity Statistics | | |
|-------|-------------------------|-------|-------|
| | <i>Tolerance</i> | VIF | |
| 1 | (Constant) | | |
| | Manajemen Waktu | 0,306 | 3,264 |
| | Kepemimpinan | 0,394 | 2,539 |
| | Motivasi | 0,287 | 3,480 |

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji asumsi multikolinieritas menunjukkan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk masing-masing variabel independen dalam model regresi. Untuk variabel Manajemen Waktu, nilai *Tolerance* adalah 0,306 dan VIF sebesar 3,264. Variabel Kepemimpinan memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,394 dan VIF sebesar 2,539. Sementara itu, variabel Motivasi menunjukkan nilai *Tolerance* sebesar 0,287 dan VIF sebesar 3,480. Semua nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,1 dan semua nilai VIF kurang dari 10, yang menunjukkan bahwa tidak ada masalah multikolinieritas yang signifikan dalam model ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam analisis ini tidak memiliki hubungan linear yang kuat satu sama lain.

4.3 Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda (RLB) dilakukan untuk mengevaluasi pengaruh variabel

independen, yaitu Manajemen Waktu, Kepemimpinan, dan Motivasi, terhadap variabel dependen Kinerja. Hasil perhitungan tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.18. Uji Persamaan Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients Beta | t | Sig. |
|-----------------|-----------------------------|------------|-----------------------------------|-------|-------|
| | B | Std. Error | | | |
| 1 (Constant) | 2,912 | 2,776 | | 1,049 | 0,304 |
| Manajemen Waktu | 0,249 | 0,120 | 0,268 | 2,070 | 0,048 |
| Kepemimpinan | 0,173 | 0,050 | 0,393 | 3,447 | 0,002 |
| Motivasi | 0,425 | 0,162 | 0,351 | 2,629 | 0,014 |

a. Dependent Variable: Kinerja
Hasil pengolahan data, 2025

Hasil analisis regresi linier berganda menghasilkan persamaan berikut:

$$Y=2,912+0,249+ 0,173+ 0,425$$

Persamaan ini menunjukkan bahwa ketiga variabel independen (manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi) berkontribusi secara positif terhadap peningkatan kinerja personil. Persamaan regresi yang diperoleh mengindikasikan bahwa ketiganya memiliki hubungan linier yang saling mendukung, di mana setiap perubahan positif pada masing-masing variabel cenderung diikuti oleh peningkatan kualitas kinerja.

Secara spesifik, *manajemen waktu* menunjukkan hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin terampil personil dalam menyusun prioritas, menghindari gangguan, serta memanfaatkan waktu kerja secara efisien, maka semakin besar peluang mereka untuk mencapai target harian, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mempertahankan produktivitas secara konsisten.

Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta memperlakukan mereka secara setara, maka atmosfer kerja yang tercipta menjadi lebih kondusif bagi peningkatan kinerja.

Variabel motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan memiliki pengaruh paling dominan yang merefleksikan kekuatan dorongan internal personil dalam menjalankan tugasnya. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kombinasi antara keterampilan manajemen waktu, gaya kepemimpinan yang mendukung, dan sistem motivasi yang terinternalisasi dapat membentuk fondasi yang kuat bagi terciptanya kinerja personil yang unggul.

4.3.2 Analisis Koefesien Determinasi

Analisis koefisien determinasi yang dilakukan secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel X atau lebih, sehingga dapat diketahui berapa besar persentase variabel X dalam mempengaruhi variabel Y. Hasil uji koefisien determinasi diperoleh dari nilai determinasi (R *square*) sebagaimana pada tabel berikut:

Tabel 4.19 Koefisien Determinasi (R *square*)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|--------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | 0,928 ^a | 0,862 | 0,847 | 20,573 |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil analisis koefisien determinasi menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel independen, yaitu Manajemen Waktu, Kepemimpinan, dan Motivasi, dengan variabel dependen Kinerja. Nilai R sebesar 0,928 mengindikasikan model regresi mampu menjelaskan hubungan signifikan antara variabel-variabel tersebut. Nilai *R Square* (R^2) sebesar 0,862 menunjukkan bahwa sekitar 86,2% variasi dalam kinerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen ini, yang menandakan bahwa model yang dibangun sangat baik dalam menggambarkan pengaruh variabel-variabel tersebut terhadap kinerja. *Adjusted R Square* yang bernilai 0,847 memberikan penyesuaian untuk jumlah variabel independen dalam model, menunjukkan bahwa setelah mempertimbangkan jumlah variabel, sekitar 84,7% variasi dalam kinerja masih dapat dijelaskan oleh model.

4.3.3 Pengujian Hipotesis

1. Parsial

Hipotesis parsial untuk mengetahui pengaruh parsial manajemen waktu, kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja dengan menggunakan Uji t. Kriteria uji dengan membandingkan nilai p (*sig*) dengan $\alpha=0,05$. Hasil uji hipotesis mengacu dari tabel 4.18 menghasilkan nilai t dan signifikansi (*sig.*) untuk masing-masing variabel independen. Berdasarkan hipotesis yang diajukan, interpretasi hasil uji t ini adalah sebagai berikut:

- Nilai t untuk manajemen waktu adalah 2,070 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,048. Karena nilai $Sig < 0,05$ maka hipotesis alternatif (H_1) diterima yang berarti terdapat pengaruh signifikan antara manajemen waktu terhadap kinerja.
- Nilai t untuk Kepemimpinan adalah 3,447 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,002 yang mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja.
- Nilai t untuk Motivasi adalah 2,629 dengan nilai signifikansi (*Sig.*) sebesar 0,014 yang berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Secara keseluruhan, hasil uji t menunjukkan bahwa ketiga variabel independent (waktu,

kepemimpinan, dan motivasi) secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

2. Simultan (Uji F)

Pengujian hipotesis simultan dilakukan untuk melihat pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja yang dilakukan dengan Uji F dan uji digunakan untuk membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} dengan ketentuan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka Ada pengaruh, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka Tidak ada pengaruh, dan dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi dengan nilai alpha, ketentuannya jika nilai $sig. \leq 0,05$ maka H_0 diterima dan jika $sig > 0,05$ maka H_0 ditolak.

Tabel 4.20 Uji Hipotesis secara Simultan

| Model | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------|----------------|----|-------------|--------|--------------------|
| 1 Regression | 1115,027 | 3 | 371,676 | 56,152 | 0,000 ^b |
| Residual | 178,715 | 27 | 6,619 | | |
| Total | 1293,742 | 30 | | | |

Hasil pengolahan data, 2025

Hasil uji F simultan menunjukkan nilai statistik F sebesar 56,152 (signifikansi 0,000) dengan derajat kebebasan numerator 3 dan denominator 27. Dari hasil tersebut dapat diinterpretasikan bahwa signifikansi (probabilitas) 0,000 yang jauh di bawah $\alpha = 0,05$ menunjukkan bahwa model regresi berganda ini bersifat signifikan secara statistik. Dengan kata lain, terdapat bukti yang sangat kuat untuk menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a) bahwa ketiga variabel independen (manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel.

Besarnya nilai F hitung (56,152) yang jauh melebihi nilai F kritis menunjukkan bahwa secara kolektif, ketiga variabel independen tersebut memberikan pengaruh yang sangat dominan terhadap variabel dependen kinerja. Hal ini diperkuat oleh tingginya proporsi varians yang dijelaskan model ($R^2 = 0,862$), yang menunjukkan kekuatan prediktif model yang sangat baik. Secara probabilistik, hasil uji ini memberikan bukti yang kuat ($sig. < 0,05$) bahwa hubungan yang diamati antara variabel independen dan dependen sangat kecil kemungkinannya terjadi secara kebetulan. Dengan demikian, pengaruh simultan dari manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja personel dapat dikatakan bersifat deterministik. Secara praktis, hasil ini mengkonfirmasi bahwa intervensi pada ketiga faktor tersebut secara bersama-sama akan memberikan dampak signifikan terhadap

peningkatan kinerja personel. Implikasi manajerialnya, peningkatan kinerja memerlukan pendekatan holistik yang mencakup perbaikan pada ketiga aspek tersebut secara terintegrasi.

4.4 Pembahasan

4.4.1 Pengaruh Manajemen Waktu Terhadap Kinerja

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa manajemen waktu *anajemen waktu* menunjukkan pengaruh yang nyata terhadap kinerja. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin terampil personil dalam menyusun prioritas, menghindari gangguan, serta memanfaatkan waktu kerja secara efisien, maka semakin besar peluang mereka untuk mencapai target harian, menyelesaikan tugas tepat waktu, dan mempertahankan produktivitas secara konsisten.

Hasil penelitian menunjukkan responden secara umum memiliki manajemen waktu yang cukup baik dalam menetapkan tujuan harian dan menyelesaikan tugas tepat waktu. Namun masih terlihat kelemahan dalam penerapan agenda kerja tertulis dan strategi menghindari gangguan selama bekerja. Responden cenderung mampu memprioritaskan pekerjaan utama meskipun kurang optimal dalam mengatur jadwal secara sistematis. Tantangan utama terletak pada konsistensi penerapan teknik manajemen waktu yang lebih terstruktur. Beberapa responden juga mengalami kesulitan dalam menjaga fokus kerja sepanjang hari. Secara keseluruhan, dibutuhkan pendekatan lebih komprehensif untuk meningkatkan efektivitas pengelolaan waktu.

Temuan ini sejalan dengan penelitian Adams & Blair (2019) yang membuktikan bahwa praktik manajemen waktu meningkatkan produktivitas perawat sebesar 22%. Namun, hasil ini bertolak belakang dengan studi Gupta dkk. (2021) pada tenaga medis darurat yang menemukan pengaruh tidak signifikan. Perbedaan ini mungkin disebabkan oleh karakteristik pekerjaan Sidokkes yang lebih terstruktur dibandingkan setting gawat darurat. Penelitian ini memperkuat temuan meta-analisis Chen (2022) tentang korelasi positif antara manajemen waktu dan kinerja di sektor kesehatan.

Berdasarkan teori manajemen waktu Covey (1994), temuan ini mendukung prinsip "*first things first*" bahwa penentuan prioritas kerja (seperti penyelesaian tugas utama) menjadi kunci peningkatan kinerja. Hasil uji menunjukkan personel yang menerapkan *time blocking* dan evaluasi target mingguan (sesuai dimensi *quadrant II* Covey) memiliki kinerja lebih baik.

Namun, rendahnya penggunaan agenda kerja (hanya 6.5% responden sangat setuju) mengindikasikan perlunya intervensi pelatihan untuk optimalisasi implementasi teori ini.

Secara holistik, temuan ini menggarisbawahi bahwa manajemen waktu bukan sekadar keterampilan teknis, melainkan *strategic competency* yang memerlukan pendekatan sistematis. Manajemen waktu merupakan kompetensi kunci yang mampu memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja personil. Bukan sekadar rutinitas administratif, pengelolaan waktu yang baik mencerminkan disiplin operasional, kemampuan menyusun prioritas, dan kontrol terhadap beban tugas harian. Dalam konteks institusi pelayanan, keterampilan ini berfungsi sebagai pengungkit produktivitas yang berkelanjutan, karena mengatur ritme kerja sekaligus membentuk pola respon terhadap tuntutan operasional. Maka, keberadaan manajemen waktu tidak hanya relevan, tetapi bersifat mendasar dalam membangun efektivitas kerja secara menyeluruh.

Berdasarkan temuan ini, Sidokkes Polresta dapat mengadakan pelatihan digital *time management* berbasis aplikasi untuk meningkatkan penggunaan agenda kerja, menerapkan sistem *priority tagging* pada tugas harian dengan kode warna sesuai urgensi, membentuk *peer support group* untuk berbagi teknik penghindaran gangguan di lingkungan kerja dinamis. Tidak kalah penting adalah menyusun SOP penyusunan target mingguan yang terukur.

4.4.2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Hasil uji melalui regresi kepemimpinan turut memberikan kontribusi dalam mendukung pencapaian kinerja. Ketika pimpinan mampu memberikan arahan yang jelas, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta memperlakukan mereka secara setara, maka atmosfer kerja yang tercipta menjadi lebih kondusif bagi peningkatan efektivitas kerja dan kolaborasi tim.

Secara deskriptif, gaya kepemimpinan di lingkungan kerja dinilai cukup suportif dengan perhatian terhadap kesejahteraan anggota yang memadai. Pemimpin mampu memberikan dorongan untuk mencapai standar kerja tinggi namun masih kurang dalam keterlibatan partisipatif anggota. Perlakuan yang tidak merata antar anggota tim menjadi catatan penting yang perlu diperbaiki. Prosedur kerja yang kurang jelas turut mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas sehari-hari. Keterbukaan dalam pengambilan keputusan juga masih perlu ditingkatkan. Kepemimpinan partisipatif dan transformasional tampaknya akan sangat bermanfaat untuk dikembangkan.

Hasil ini konsisten dengan studi tentang *leadership* oleh Bass & Riggio (2006) yang menekankan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja, serta sejalan dengan temuan

Judge et al. (2017) yang mengonfirmasi adanya korelasi positif antara efektivitas kepemimpinan dan produktivitas kerja. Namun, temuan ini berbeda dari hasil penelitian Nguyen (2020) yang tidak menemukan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Perbedaan hasil antar studi tersebut mencerminkan adanya variasi kondisi organisasi, karakteristik responden, serta pendekatan metodologis yang digunakan. Hal ini memperkuat pemahaman bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja bersifat kontekstual dan tidak dapat disimpulkan secara absolut.

Berdasarkan teori *Path-Goal* yang dikemukakan oleh House, hasil penelitian ini menegaskan pentingnya tiga bentuk perilaku kepemimpinan: perilaku direktif dalam memberikan arahan kerja secara sistematis, perilaku suportif yang mencerminkan perhatian terhadap kesejahteraan anggota, serta perilaku partisipatif yang mendorong keterlibatan bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Di sisi lain, temuan tentang rendahnya persepsi tentang perlakuan setara pada kepemimpinan menunjukkan bahwa prinsip keadilan atau *equity* dalam kepemimpinan yang ada di Sidokkes Polresta Bandar Lampung masih perlu diperkuat untuk menciptakan lingkungan kerja yang inklusif dan mendukung.

Ditinjau dari perspektif organisasi kepolisian, gaya kepemimpinan yang ideal perlu menyeimbangkan aspek hierarkis dengan pendekatan kolaboratif. Implementasi kepemimpinan di lingkungan semi-militer seperti Sidokkes, kepemimpinan yang terkondisi dengan gaya militeristik. Oleh karenanya kepemimpinan Sidokkes Polresta perlu menciptakan situasi yang lebih fleksibel melalui penerapan sistem umpan balik untuk evaluasi kepemimpinan periodik dan melaksanakan penyusunan panduan kepemimpinan situasional yang disesuaikan dengan dinamika tugas kesehatan. Penerapan *reward system* bagi pemimpin yang berhasil meningkatkan kinerja tim juga diperlukan untuk dapat menjadi bahan inisiasi mentoring *leadership* antar generasi personel

4.4.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Adapun hasil analisis regresi menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Variabel motivasi merefleksikan kekuatan dorongan internal personil dalam menjalankan tugasnya. Ketika personil merasa dihargai, memperoleh pengakuan atas kontribusinya, serta merasakan kepuasan atas hasil kerjanya, maka tingkat komitmen dan etos kerja cenderung meningkat secara signifikan sehingga dapat membentuk pondasi kuat bagi terciptanya kinerja. Peningkatan pada aspek-aspek tersebut diharapkan mampu mendorong organisasi untuk menghasilkan pelayanan yang lebih berkualitas dan berdaya saing.

Temuan ini menegaskan bahwa motivasi intrinsik dan ekstrinsik berperan penting dalam mendorong personel untuk mencapai kinerja optimal. Hasil ini sejalan dengan penelitian oleh Deci & Ryan (2020) yang menekankan pentingnya motivasi intrinsik dalam meningkatkan kinerja. Selain itu, studi oleh Judge & Bono (2021) menunjukkan bahwa motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan dan pengakuan, juga berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Namun, perbedaan dalam konteks organisasi dapat mempengaruhi hasil, seperti yang ditemukan dalam penelitian oleh Luthans (2011) yang menunjukkan bahwa motivasi tidak memberikan implikasi terhadap kinerja.

Hasil deskriptif memberikan penjelasan bahwa motivasi berperan langsung sebagai penggerak kinerja. Penghargaan atas pencapaian, rasa kepuasan dalam menyelesaikan tugas, dan suasana kerja yang mendukung terbukti mampu mendorong personil untuk bekerja lebih efektif. Ketika motivasi dibangun melalui pendekatan yang berorientasi pada pengakuan, partisipasi, dan kesempatan berkembang, maka kinerja bukan hanya meningkat, tetapi juga menjadi lebih konsisten. Teori Motivasi Maslow (1943) dan Herzberg (1966) menjelaskan bahwa pemenuhan kebutuhan dasar personel, seperti keamanan kerja dan pengakuan, dapat meningkatkan kinerja.

Dalam konteks Sidokkes Polresta, motivasi berperan sebagai penentu kinerja personil. Hasil penelitian menunjukkan personil yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan adaptabilitas yang lebih baik terhadap tuntutan tugas dan menghasilkan output kerja yang lebih konsisten. Faktor-faktor seperti rasa dihargai, pengakuan atas kontribusi, dan kesempatan untuk berkembang menjadi elemen penting yang mendorong produktivitas. Pendekatan motivasi yang menekankan aspek intrinsik terbukti efektif dibandingkan aspek ekstrinsik. Oleh karena itu, motivasi bukan hanya pelengkap, melainkan pondasi utama dalam membangun kinerja unggul dan berkelanjutan di Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

4.4.4 Pengaruh Simultan terhadap Kinerja

Hasil uji hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menegaskan bahwa ketiga variabel tersebut saling berinteraksi dan berkontribusi secara kolektif dalam meningkatkan kinerja personel di Sidokkes Polresta Bandar Lampung.

Kinerja sebagai representasi dari tingkat produktivitas dan kualitas output kerja secara umum telah memenuhi harapan organisasi. Pemanfaatan waktu kerja masih menemui kendala dalam hal efisiensi dan efektivitas pelaksanaan. Kedisiplinan waktu terutama dalam hal kehadiran perlu mendapatkan perhatian lebih. Kerja sama tim menunjukkan dinamika yang

beragam dengan beberapa hambatan komunikasi lintas bagian. Keterbukaan terhadap umpan balik dan perbaikan menjadi aspek positif yang patut dipertahankan. Peningkatan sistem monitoring dan pendampingan akan membantu mengoptimalkan capaian kinerja secara lebih merata.

Penelitian Chen et al. (2020) membuktikan kombinasi manajemen waktu dan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja. Studi Luthans & Youssef (2007) menegaskan bahwa motivasi dan kepemimpinan dapat memperkuat kinerja. Penelitian ini juga menunjukkan bahwa pengaruh simultan dari ketiga variabel ini dapat bervariasi tergantung pada konteks organisasi, seperti temuan dalam penelitian Wang (2019) yang menunjukkan bahwa motivasi, kepemimpinan dan manajemen waktu memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja.

Teori sistem sosial yang dikemukakan oleh Katz & Kahn (1978) menjelaskan bahwa organisasi berfungsi sebagai sistem yang terdiri dari berbagai elemen yang saling berinteraksi. Dalam konteks ini, manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi dapat dipandang sebagai elemen-elemen yang saling mempengaruhi dalam mencapai tujuan organisasi. Ketiga variabel ini saling melengkapi, di mana manajemen waktu yang baik dapat meningkatkan efektivitas kepemimpinan, dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi personel, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

Berdasarkan analisis ini, dapat disimpulkan bahwa pengaruh simultan dari manajemen waktu, kepemimpinan, dan motivasi terhadap kinerja di Sidokkes Polresta Bandar Lampung menunjukkan bahwa ketiga variabel ini tidak hanya berfungsi secara individual, tetapi juga saling memperkuat satu sama lain. Misalnya, manajemen waktu yang baik memungkinkan pemimpin untuk lebih fokus dalam memberikan arahan dan dukungan kepada personel, sementara kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan lingkungan yang mendorong personel untuk memanfaatkan waktu mereka dengan lebih baik. Selain itu, motivasi yang tinggi di antara personel dapat meningkatkan respons terhadap kepemimpinan yang baik, sehingga menciptakan siklus positif yang berkontribusi pada kinerja yang lebih tinggi. Namun, penting untuk dicatat bahwa pengaruh simultan ini juga dipengaruhi oleh faktor eksternal seperti budaya organisasi dan dinamika tim. Oleh karena itu, pendekatan yang holistik dan terintegrasi diperlukan untuk memaksimalkan potensi ketiga variabel ini dalam meningkatkan kinerja. Penelitian lebih lanjut juga disarankan untuk mengeksplorasi interaksi antara variabel-variabel ini dalam konteks yang lebih luas, serta untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mungkin mempengaruhi hubungan ini.