

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek dalam penelitian ini adalah Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Lampung, yang berlokasi di Jalan Drs. Warsito No. 89, Teluk Betung, Kota Bandar Lampung. Biddokkes merupakan salah satu unit pelaksana teknis di bawah Polda Lampung yang bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada personel Polri dan masyarakat, serta mendukung pelaksanaan tugas kepolisian melalui aspek medis dan kesehatan.

Biddokkes Polda Lampung dipimpin oleh seorang Kepala Bidang dan memiliki beberapa unit kerja yang melaksanakan fungsi kesehatan dan medis, termasuk pemeriksaan kesehatan personel, pengelolaan fasilitas kesehatan, serta pembinaan kesehatan anggota Polri dan keluarganya. Setiap unit memiliki peran yang saling melengkapi dalam memastikan kualitas pelayanan kesehatan yang optimal serta mendukung kinerja personel di lingkungan Polda Lampung.

Biddokkes Polda Lampung memiliki peran strategis dalam menjaga dan meningkatkan kesehatan personel sebagai salah satu faktor penting dalam mendukung efektivitas pelaksanaan tugas kepolisian. Selain itu, Biddokkes juga berperan dalam pembinaan kesehatan mental dan fisik personel agar tetap siap dalam menghadapi tantangan tugas yang dinamis dan penuh tekanan.

Sebagai bagian dari komitmennya terhadap pelayanan kesehatan, Biddokkes Polda Lampung secara aktif melaksanakan berbagai kegiatan sosial dan kemanusiaan. Beberapa di antaranya meliputi:

- 1) Pelayanan Kesehatan Mobile: Dalam rangka memperingati Hari Ulang Tahun Bhayangkara ke-79, Biddokkes Polda Lampung melaksanakan bakti

- 2) sosial dengan tema "Pemeriksaan Kesehatan Gratis untuk Pengemudi Ojek Online". Tim kesehatan lapangan yang terdiri dari tenaga medis dan driver ambulans memberikan pelayanan kesehatan mobile kepada pengemudi ojek online, yang sering kali berhadapan dengan risiko kesehatan di jalan. Kegiatan ini dilaksanakan hingga 14 Juni 2025 dan bertujuan untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya kesehatan di kalangan pengemudi ojek online.
- 3) Pelayanan Kesehatan pada Event Internasional: Biddokkes Polda Lampung memberikan pelayanan kesehatan kepada peserta dan masyarakat selama kejuaraan internasional World Surf League (WSL) Krui Pro Qualified Series 6000 tahun 2025 di Kabupaten Pesisir Barat. Tim medis dari Biddokkes Polda Lampung menangani 60 orang, termasuk peserta, anggota Polri, dan official, dengan memberikan pertolongan pertama pada luka-luka akibat aktivitas selancar dan pemantauan kesehatan umum.
- 4) Posko Kesehatan di Lokasi Bencana: Sebagai respons terhadap bencana banjir di wilayah Panjang, Bandar Lampung, Biddokkes Polda Lampung mendirikan posko pelayanan kesehatan untuk memberikan pertolongan pertama dan layanan kesehatan lanjutan bagi korban banjir. Kegiatan ini melibatkan 20 personel medis dan tim Disaster Victim Identification (DVI), serta lima kendaraan dinas untuk menjangkau lokasi terdampak dan memberikan pelayanan kesehatan secara maksimal.
- 5) Pemeriksaan Kesehatan Gratis di Bulan Ramadhan: Biddokkes Polda Lampung menggelar kegiatan bakti sosial pemeriksaan kesehatan gratis di halaman parkir RS Bhayangkara, Kota Bandar Lampung, pada bulan Ramadhan. Pemeriksaan kesehatan gratis tersebut dilaksanakan secara mobile oleh Tim RS Bhayangkara Polda Lampung dan ditujukan bagi masyarakat yang tengah merayakan hari ulang tahun maupun warga umumnya.

Berdasarkan visi dan misi Polda Lampung, yang menekankan pada terciptanya keamanan, ketertiban, dan pelayanan yang profesional serta humanis kepada masyarakat, Biddokkes berkontribusi dalam menciptakan personel yang sehat secara fisik dan mental sehingga mampu memberikan pelayanan terbaik. Oleh karena itu, Biddokkes menjadi objek yang tepat untuk meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas

Peneliti menguji validitas semua item pernyataan menggunakan korelasi Pearson Product Moment untuk menjamin keakuratan instrumen dengan bantuan SPSS versi 25 agar hasilnya akurat dan terpercaya.

Tabel 4.1 Hasil Uji Validitas Kepemimpinan

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.1 memperlihatkan hasil uji validitas dari 12 pernyataan pada variabel Kepemimpinan (X1). Semua pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,000, lebih kecil dari 0,05. Artinya, semua pernyataan valid dan bisa digunakan untuk mengukur variabel kepemimpinan.

Tabel 4.2 Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.2 menampilkan hasil uji validitas dari 14 pernyataan pada variabel motivasi kerja (X2). Semua pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,000,

lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,05	Sig<alpha	Valid

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.3 memperlihatkan hasil uji validitas untuk 12 pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X3). Semua pernyataan memiliki nilai signifikansi (Sig) 0,000, lebih kecil dari 0,05, sehingga dinyatakan valid.

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personel

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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menunjukkan hasil uji validitas terhadap 10 butir pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel Kinerja Personel (Y). Seluruh butir memiliki nilai signifikansi (Sig) sebesar 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha sebesar 0,05 ($Sig < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengukur variabel yang

dimaksud dalam penelitian ini.

4.2.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas selesai, pengujian melanjutkan dengan uji reliabilitas untuk instrumen variabel X1, X2, X3, dan Y menggunakan rumus Alpha Cronbach lewat program SPSS. Hasil reliabilitas yang sudah diperiksa sesuai dengan daftar interpretasi koefisien r bisa dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.5 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Cronbach Alpha	Koefisien r	Simpulan
Kepemimpinan (X1)	0,810	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X2)	0,918	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Lingkungan Kerja (X3)	0,803	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Kinerja Personel (Y)	0,715	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

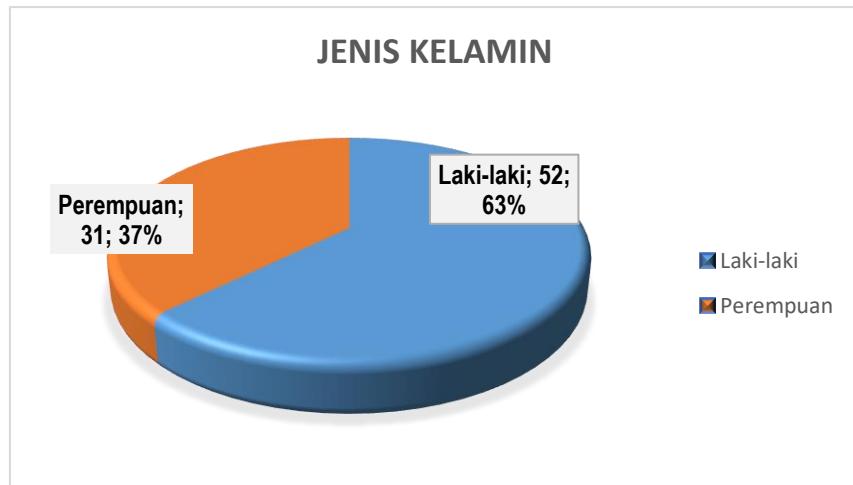
Tabel 4.5 menampilkan hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian. Uji reliabilitas ini menggunakan koefisien Cronbach Alpha untuk menilai konsistensi internal item-item pertanyaan dalam kuesioner. Hasil menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai Cronbach Alpha di atas 0,7, sehingga dapat dikatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian. Secara rinci, variabel Kepemimpinan (X1) memperoleh nilai 0,810, Motivasi Kerja (X2) 0,918, dan Lingkungan Kerja (X3) 0,803, yang semuanya termasuk kategori sangat tinggi. Sedangkan variabel Kinerja Personel (Y) memperoleh nilai 0,715, yang masuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menegaskan bahwa kuesioner yang digunakan mampu menghasilkan data yang konsisten dan dapat diandalkan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel.

4.3 Deskripsi Karakteristik Responden

Pada bagian ini, peneliti menyajikan deskripsi karakteristik responden yang menjadi sumber data dalam penelitian. Responden terdiri dari 83 personel yang bertugas di Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokes) Polda Lampung, yang memiliki peran penting dalam

mendukung kesehatan dan kinerja personel Polri di wilayah hukum Polda Lampung.

Deskripsi karakteristik mencakup beberapa aspek demografis utama, seperti jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja, yang disajikan dalam diagram *pie* berikut. Informasi ini memberikan gambaran komposisi personel Biddokes berdasarkan karakteristik demografis, sehingga memberikan konteks yang jelas dalam interpretasi hasil penelitian serta relevansi temuan terkait pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel.

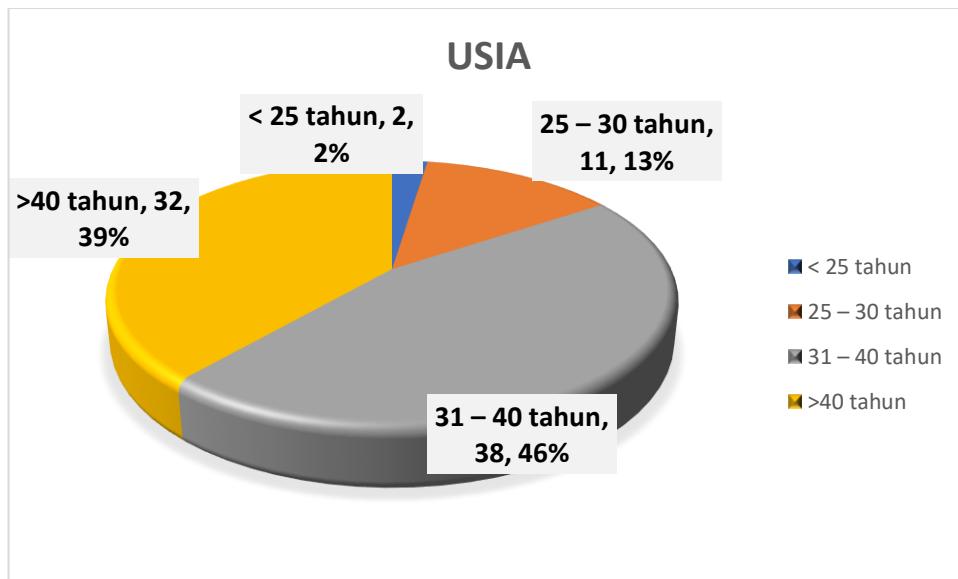


Gambar 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menyajikan distribusi responden berdasarkan jenis kelamin. Dari total 83 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebanyak 52 orang (62,65%) merupakan laki-laki, sedangkan 31 orang (37,35%) merupakan perempuan. Data ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki. Seluruh data pada tabel ini merupakan hasil olahan dari data primer yang dikumpulkan pada tahun 2025.

Berikutnya, peneliti menjelaskan karakteristik responden berdasarkan kelompok usia. Data ini menunjukkan sebaran umur responden yang ikut dalam penelitian untuk membantu memahami profil demografis secara lebih lengkap. Detail distribusi usia dapat dilihat di Tabel 4.2 berikut.

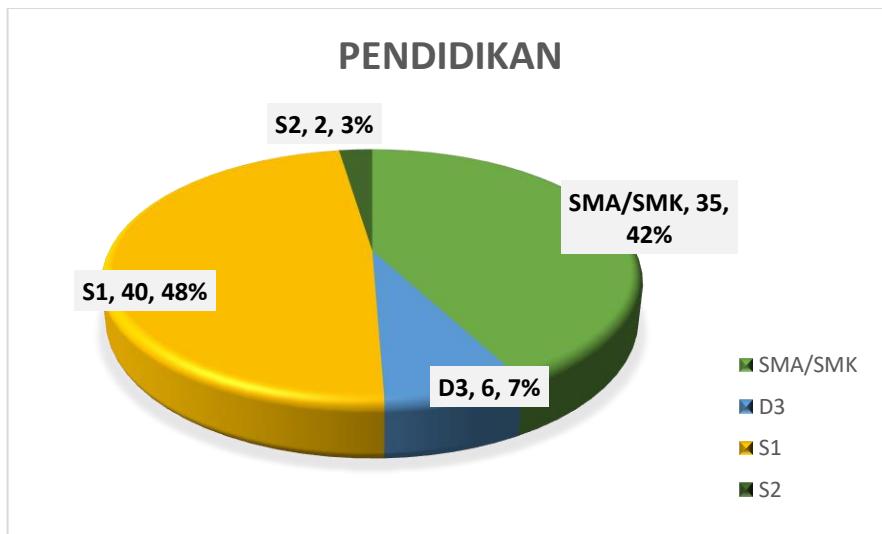


Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.2 menyajikan karakteristik responden berdasarkan kelompok usia. Dari total 83 responden, mayoritas berada pada rentang usia 31–40 tahun, yaitu sebanyak 38 orang atau 52,70% dari keseluruhan sampel. Kelompok usia di atas 40 tahun menempati urutan kedua dengan 32 responden (18,51%), diikuti oleh kelompok usia 25–30 tahun sebanyak 11 orang (20,37%). Sementara itu, jumlah responden yang berusia di bawah 25 tahun tercatat paling sedikit, yakni hanya 2 orang (7,41%). Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden berada pada usia produktif, khususnya dalam rentang 31 hingga 40 tahun, yang kemungkinan mencerminkan masa aktif dalam dunia kerja atau profesi yang relevan dengan konteks penelitian.

Selain jenis kelamin dan usia, tingkat pendidikan terakhir responden juga penting untuk menggambarkan karakteristik demografis mereka. Rincian data pendidikan responden bisa dilihat pada Tabel 4.3 berikut.

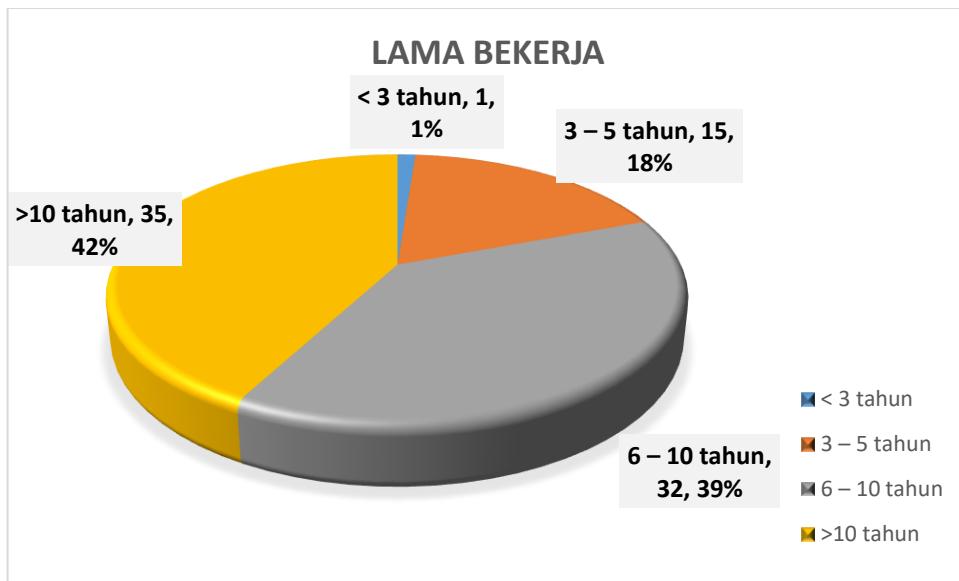


Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.3 menunjukkan distribusi responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir yang ditempuh. Dari total 83 responden, mayoritas memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1), yaitu sebanyak 40 orang atau 48,19%. Diikuti oleh responden dengan pendidikan SMA/SMK sebanyak 35 orang (42,17%), serta Diploma Tiga (D3) sebanyak 6 orang (7,23%). Sementara itu, hanya 2 responden (2,4%) yang menyelesaikan pendidikan hingga jenjang Magister (S2), dan tidak terdapat responden dengan pendidikan Doktoral (S3). Data ini mencerminkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan menengah hingga sarjana, yang secara umum dapat dianggap memiliki kapasitas kognitif yang memadai untuk memberikan data yang relevan dalam penelitian ini.

Aspek terakhir yang dianalisis adalah lama masa kerja responden. Hal ini penting karena menunjukkan pengalaman kerja mereka, yang bisa memengaruhi pandangan dan respons terhadap penelitian. Data tentang masa kerja ini membantu memberi konteks lebih jelas dalam memahami hasil penelitian. Rincian lengkap masa kerja responden ada di Tabel 4.4 berikut.



Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.4 menyajikan data mengenai karakteristik responden berdasarkan lama masa kerja. Dari total 83 responden, sebagian besar memiliki pengalaman kerja lebih dari 10 tahun, yakni sebanyak 35 orang atau 40,32%. Selanjutnya, sebanyak 32 responden (24,19%) berada dalam kategori 6–10 tahun masa kerja, dan 15 responden (17,74%) memiliki pengalaman kerja antara 3–5 tahun. Hanya 1 responden (1,61%) yang memiliki masa kerja kurang dari 3 tahun.

4.4 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Pada bagian ini disajikan hasil analisis statistik deskriptif yang digunakan untuk memberikan gambaran umum mengenai distribusi data pada setiap variabel penelitian. Analisis ini mencakup nilai minimum, maksimum, rata-rata (mean), serta standar deviasi yang berfungsi untuk menampilkan karakteristik data secara ringkas. Melalui penyajian ini, dapat diperoleh pemahaman awal mengenai kecenderungan jawaban responden terkait variabel kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja personel. Rincian hasil analisis tersebut ditampilkan pada Tabel 4.6 berikut.

Tabel 4.6 Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kepemimpinan	83	29	57	46.89	5.522
Motivasi Kerja	83	32	68	52.01	8.627
Lingkungan kerja	83	29	58	45.14	5.927

Kinerja Personel	83	25	46	37,23	4,738
------------------	----	----	----	-------	-------

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif pada Tabel 4.6, seluruh variabel penelitian menunjukkan nilai rata-rata yang cukup tinggi, yang mencerminkan bahwa responden menilai aspek kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja personel dalam kategori baik. Variabel kepemimpinan memiliki rata-rata 46,89 dengan sebaran data yang relatif stabil, menunjukkan bahwa responden menilai kemampuan pemimpin cukup baik. Motivasi kerja memiliki rata-rata 52,01, tertinggi di antara variabel lainnya, serta penyebaran yang lebih luas, menandakan adanya variasi dalam dorongan internal masing-masing personel. Variabel lingkungan kerja memiliki rata-rata 45,14 dengan sebaran moderat, menggambarkan bahwa kondisi fisik dan psikososial tempat kerja umumnya dirasakan mendukung produktivitas. Sementara itu, kinerja personel memiliki rata-rata 37,23, yang menunjukkan performa kerja yang cukup baik, meskipun variasi antarresponden lebih besar dibanding variabel lain, menandakan perbedaan tingkat pencapaian kinerja di antara personel. Hasil deskriptif ini memberikan gambaran awal mengenai kondisi responden sebelum dilakukan analisis lebih lanjut terhadap pengaruh variabel independen terhadap kinerja personel.

4.5 Deskripsi Hasil Jawaban Responden

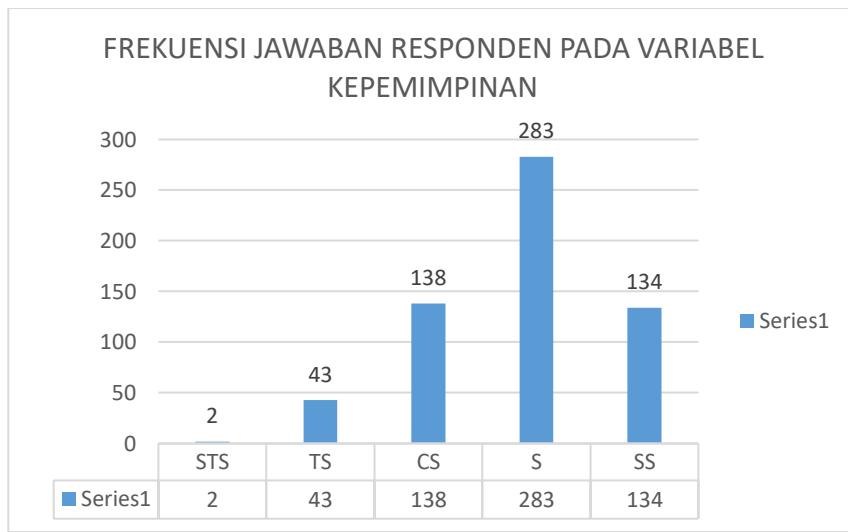
Hasil pengolahan data dari kuesioner yang diberikan kepada 83 responden, yaitu personel Biddokes Polda Lampung, mengungkapkan informasi terkait beberapa variabel penelitian. Variabel-variabel tersebut meliputi Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), Lingkungan Kerja (X3), serta Kinerja Personel (Y). Data yang diperoleh dari responden ini akan menjadi dasar analisis untuk memahami hubungan antar variabel dan menggambarkan kondisi aktual yang terjadi di lingkungan kerja Biddokes Polda Lampung. Berikut adalah ringkasan hasil jawaban kuesioner tersebut.

Tabel 4.7 Hasil Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban					
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)	STS (1)	
Kemampuan Mempengaruhi								
1	Pemimpin saya mampu mempengaruhi keputusan tim tanpa memaksakan kehendak.	3,88	17	20,48	45	54,21	15	18,07
							6	7,23
2	Arahan dari atasan membuat saya terdorong untuk bertindak sesuai tujuan organisasi.	3,95	18	21,67	44	53,01	20	24,09
							1	1,20

Kemampuan Menginspirasi													
3	Pemimpin saya memberi motivasi melalui contoh dan keteladanan dalam bekerja.	3,57	15	18,07	31	37,34	24	28,91	12	14,45	1	1,20	-
Saya merasa termotivasi untuk meningkatkan kinerja karena arahan dan semangat yang ditularkan oleh pemimpin.	3,82	14	16,87	45	54,21	19	22,89	5	6,02	-	-	-	-
Pengambilan Keputusan yang Tepat													
5	Pemimpin saya mampu mengambil keputusan yang cepat dan akurat dalam situasi mendesak.	4,06	18	21,69	54	65,07	9	10,84	2	2,41	-	-	-
6	Setiap keputusan yang diambil oleh atasan biasanya mempertimbangkan masukan dari anggota tim.	3,98	16	19,28	52	62,66	12	14,45	3	3,61	-	-	-
Keterampilan Komunikasi													
7	Pemimpin saya menjelaskan tugas dan arahan dengan jelas dan mudah dipahami.	4,19	26	31,32	50	60,24	5	6,02	1	1,20	1	1,20	-
8	Komunikasi antara saya dan pimpinan berlangsung terbuka dan dua arah.	4,07	24	28,91	42	50,60	16	19,28	1	1,20	-	-	-
Kemampuan Membangun Hubungan													
9	Pemimpin saya membina hubungan kerja yang harmonis antar anggota tim.	4,05	30	36,14	31	37,35	18	21,69	4	4,82	-	-	-
10	Saya merasa dihargai dan diperhatikan secara personal oleh pimpinan saya.	3,63	14	16,87	37	44,58	19	22,89	13	15,66	-	-	-
Kemampuan Memberikan Arah dan Dukungan													
11	Pemimpin saya memberikan petunjuk kerja yang jelas dan dapat diikuti dengan mudah.	3,80	19	22,89	34	40,96	24	28,92	6	7,23	-	-	-
12	Ketika menghadapi kendala, saya mendapatkan dukungan langsung dari pimpinan.	3,90	20	24,09	40	48,92	18	21,69	5	6,02	-	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.5 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kepemimpinan

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.7 menunjukkan hasil jawaban responden terkait variabel Kepemimpinan (X1) dengan 12 pernyataan yang mengukur berbagai aspek seperti kemampuan mempengaruhi, menginspirasi, pengambilan keputusan, keterampilan komunikasi, membangun hubungan, serta memberikan arahan dan dukungan. Rata-rata skor (mean) pada tiap pernyataan berkisar antara 3,57 hingga 4,19, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja kepemimpinan di Biddokes Polda Lampung. Pernyataan dengan nilai tertinggi terkait kemampuan pemimpin menjelaskan tugas dengan jelas (mean 4,19) dan kemampuan mengambil keputusan cepat dan akurat (mean 4,06). Hal ini menandakan bahwa pemimpin dianggap efektif dalam komunikasi dan pengambilan keputusan. Meskipun demikian, beberapa aspek seperti kemampuan memotivasi melalui keteladanan (mean 3,57) masih mendapat respon yang lebih beragam, menandakan ada ruang untuk peningkatan dalam hal ini. Secara keseluruhan, hasil ini mencerminkan persepsi positif responden terhadap kepemimpinan di lingkungan kerja mereka.

Gambar 4.5 menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kepemimpinan. Terlihat bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif dengan kategori "Setuju" (S), yaitu sebanyak 283 responden. Jawaban "Sangat Setuju" (SS) juga cukup tinggi, yakni 134 responden. Sebaliknya, jawaban negatif seperti "Tidak Setuju" (TS) dan "Sangat Tidak Setuju" (STS) hanya berjumlah sedikit, masing-masing 43 dan 2 responden. Jawaban netral atau "Cukup Setuju" (CS) menempati posisi tengah dengan 138 responden. Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa sebagian besar

responden menilai aspek kepemimpinan dengan sikap yang positif dan mendukung.

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

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

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

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

Tabel 4.8 Distribusi Kepemimpinan berdasarkan Indikator

No	Indikator Kepemimpinan	Rata-rata	Kategori
1	Kemampuan Mempengaruhi	3,92	Baik
2	Kemampuan Menginspirasi	3,70	Baik
3	Pengambilan Keputusan yang Tepat	4,02	Baik
4	Keterampilan Komunikasi	4,13	Baik
5	Kemampuan Membangun Hubungan	3,84	Baik
6	Kemampuan Memberikan Arah dan Dukungan	3,85	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.8 menunjukkan distribusi rata-rata penilaian terhadap enam indikator kepemimpinan. Semua indikator memperoleh skor rata-rata di kisaran 3,70 hingga 4,13, yang masuk dalam kategori "Baik". Indikator dengan nilai tertinggi adalah keterampilan komunikasi (4,13), diikuti oleh pengambilan keputusan yang tepat (4,02). Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dinilai cukup efektif dalam berbagai aspek, terutama dalam komunikasi dan pengambilan keputusan, serta mampu memberikan arahan dan dukungan yang baik kepada bawahan.

Berdasarkan hasil analisis data variabel kepemimpinan di Biddokes Polda Lampung, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja kepemimpinan di lingkungan kerjanya. Skor rata-rata pada berbagai aspek kepemimpinan menunjukkan kategori baik, terutama pada keterampilan komunikasi dan pengambilan keputusan yang menjadi kekuatan utama pemimpin. Meskipun demikian, kemampuan menginspirasi melalui keteladanan masih menunjukkan nilai yang relatif lebih rendah dan menjadi area yang perlu perhatian dan pengembangan lebih lanjut. Frekuensi jawaban juga menguatkan bahwa sebagian besar

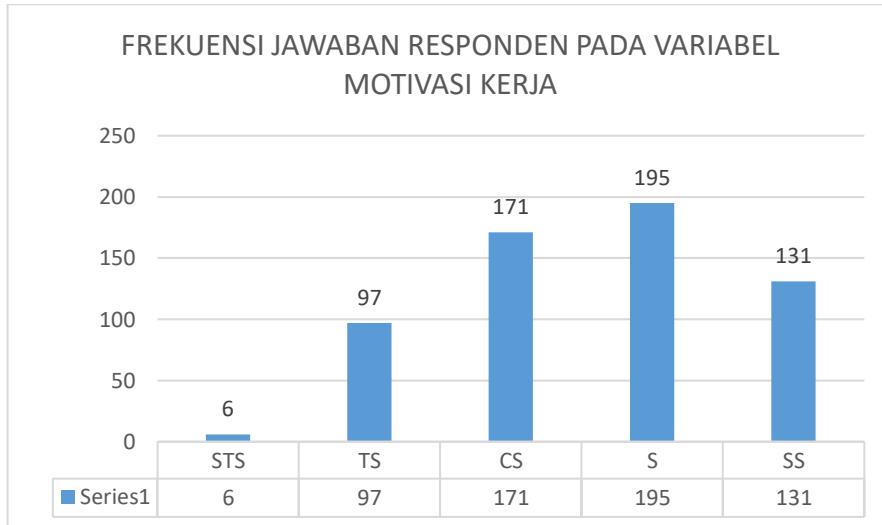
responden setuju dan sangat setuju dengan kinerja pemimpin, menunjukkan dukungan yang kuat terhadap kepemimpinan yang ada. Secara keseluruhan, pemimpin di Biddokes Polda Lampung dinilai efektif dalam menjalankan perannya, dengan komunikasi dan pengambilan keputusan sebagai aspek paling menonjol, sementara peningkatan kemampuan memotivasi menjadi fokus untuk peningkatan kualitas kepemimpinan ke depan.

Tabel 4.9 Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban					STS (1)
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)		
Keterlibatan dalam Pekerjaan								
1	Saya merasa terlibat secara aktif dalam setiap tugas yang diberikan kepada saya.	3,42	12	14,46	29	34,94	25	30,12 16 19,28 1 1,20
2	Saya bersedia meluangkan waktu lebih untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik.	4,04	20	24,09	46	55,42	17	20,48 - - - -
Kepuasan Kerja								
3	Saya merasa puas dengan lingkungan kerja dan suasana kerja di Biddokes Polda Lampung.	3,60	14	16,87	34	40,96	23	27,71 12 14,46 - -
4	Pekerjaan yang saya lakukan saat ini sesuai dengan harapan dan keinginan saya.	3,42	12	14,46	29	34,94	25	30,12 16 19,28 1 1,20
Pencapaian Tujuan								
5	Saya selalu berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan.	3,41	11	13,25	30	36,14	25	30,12 16 19,28 1,20
6	Saya mengetahui dengan jelas tujuan dari setiap tugas yang saya emban.	4,16	28	33,73	43	51,81	9	10,84 3 3,61 - -
Semangat dan Antusiasme								
7	Saya menjalankan tugas dengan semangat dan energi yang tinggi setiap hari.	3,42	12	14,46	29	34,94	25	30,12 16 19,28 1 1,20
8	Saya merasa antusias untuk menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan.	3,43	11	13,25	32	38,55	23	27,71 16 19,28 1 1,20
Keinginan untuk Berprestasi								
9	Saya menjalankan tugas	3,40	10	12,05	31	37,35	25	30,12 16 19,28 1 1,20

	dengan semangat dan energi yang tinggi setiap hari.										
10	Saya merasa antusias untuk menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan.	4,16	28	33,73	43	51,81	9	10,84	3	3,61	- -
Pengambilan Inisiatif											
11	Saya tidak menunggu perintah atasan untuk memulai pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya.	3,43	11	13,25	30	36,14	26	31,32	16	19,28	- -
12	Saya sering mengusulkan ide atau solusi atas permasalahan yang dihadapi di unit kerja.	4,14	27	49,41	43	51,81	11	13,25	2	- -	
Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim											
13	Saya dapat bekerja sama dengan baik dengan rekan kerja dari berbagai latar belakang.	4,05	25		39		17		2	- -	
14	Saya aktif berkontribusi dalam tim dan mendukung rekan kerja dalam mencapai tujuan bersama.	3,93	16		48		16		3	- -	

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.6 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Motivasi Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.9 menunjukkan hasil jawaban responden terkait variabel Motivasi Kerja (X2) yang diukur melalui beberapa indikator seperti keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja,

pencapaian tujuan, semangat dan antusiasme, keinginan untuk berprestasi, pengambilan inisiatif, serta kemampuan bekerja dalam tim. Secara umum, nilai rata-rata (mean) dari setiap pernyataan berada pada rentang 3,40 hingga 4,16, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan tanggapan positif, cenderung setuju terhadap pernyataan yang diajukan. Pernyataan dengan skor tertinggi adalah "Saya mengetahui dengan jelas tujuan dari setiap tugas yang saya emban" dan "Saya merasa antusias untuk menghadapi tantangan baru dalam pekerjaan" dengan nilai mean 4,16, menandakan tingkat pemahaman tujuan dan antusiasme kerja yang tinggi. Sementara itu, beberapa pernyataan seperti "Saya selalu berupaya mencapai target kinerja" dan "Saya menjalankan tugas dengan semangat dan energi tinggi setiap hari" mendapat skor yang lebih rendah (sekitar 3,40-an), menunjukkan bahwa aspek ini masih dapat ditingkatkan. Secara keseluruhan, data mencerminkan bahwa motivasi kerja responden berada pada kategori cukup tinggi, dengan kecenderungan positif terhadap tugas dan lingkungan kerja mereka.

Grafik (gambar 4.6) di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja berdasarkan skala Likert, yaitu dari kategori Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Dari grafik terlihat bahwa mayoritas responden berada pada kategori "Setuju (S)" sebanyak 195 orang, yang merupakan jumlah tertinggi. Kategori ini diikuti oleh "Cukup Setuju (CS)" dengan 171 orang, dan "Sangat Setuju (SS)" sebanyak 131 orang. Sementara itu, responden yang memilih "Tidak Setuju (TS)" berjumlah 97 orang, dan yang memilih "Sangat Tidak Setuju (STS)" hanya 6 orang. Pola ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap aspek motivasi kerja yang diukur, dengan dominasi jawaban pada tingkat setuju dan sangat setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa responden umumnya merasa termotivasi dalam lingkungan kerja mereka.

Tabel 4.10 Distribusi Motivasi Kerja berdasarkan Indikator

No	Indikator Motivasi Kerja	Rata-rata	Kategori
1	Keterlibatan dalam Pekerjaan	3,72	Baik
2	Kepuasan Kerja	3,68	Baik

3	Pencapaian Tujuan	3,75	Baik
4	Semangat dan Antusiasme	3,70	Baik
5	Keinginan untuk Berprestasi	3,71	Baik
6	Pengambilan Inisiatif	3,66	Baik
7	Kemampuan untuk Bekerja dengan Tim	3,74	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel distribusi motivasi kerja berdasarkan indikator di atas menunjukkan rata-rata penilaian responden terhadap berbagai aspek motivasi kerja di lingkungan Biddokes Polda Lampung. Setiap indikator mencerminkan komponen penting dalam motivasi kerja, seperti keterlibatan dalam pekerjaan, kepuasan kerja, pencapaian tujuan, semangat dan antusiasme, keinginan untuk berprestasi, pengambilan inisiatif, serta kemampuan bekerja dalam tim. Rata-rata skor untuk seluruh indikator berkisar antara 3,66 hingga 3,75, yang secara keseluruhan masuk dalam kategori “Baik.” Hal ini menunjukkan bahwa para responden merasa termotivasi dengan cukup baik dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Misalnya, indikator keterlibatan dalam pekerjaan memiliki rata-rata 3,72, menunjukkan bahwa mayoritas responden merasa aktif terlibat dalam tugas yang diberikan. Begitu pula dengan indikator pencapaian tujuan dan kemampuan bekerja dalam tim yang mendapat skor rata-rata di atas 3,7, menandakan komitmen dan kerja sama yang baik di antara para pegawai. Dengan kata lain, hasil tabel ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja di institusi tersebut berada pada tingkat yang positif dan mendukung tercapainya kinerja yang optimal.

Berdasarkan hasil analisis data variabel motivasi kerja di Biddokes Polda Lampung, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja para responden tergolong baik dengan rata-rata skor pada setiap indikator berkisar antara 3,66 hingga 3,75. Mayoritas responden menunjukkan keterlibatan aktif dalam pekerjaan, kepuasan kerja, pencapaian tujuan, semangat dan antusiasme, keinginan untuk berprestasi, pengambilan inisiatif, serta kemampuan bekerja dalam tim dalam kategori baik. Data frekuensi jawaban juga menunjukkan dominasi penilaian positif, dengan sebagian besar responden memilih kategori “Setuju” dan “Sangat Setuju” terhadap pernyataan yang diajukan, yang mengindikasikan tingkat motivasi kerja yang cukup tinggi dan konsisten. Hal ini mencerminkan bahwa lingkungan kerja dan tugas yang diberikan mampu memacu semangat dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya, sehingga

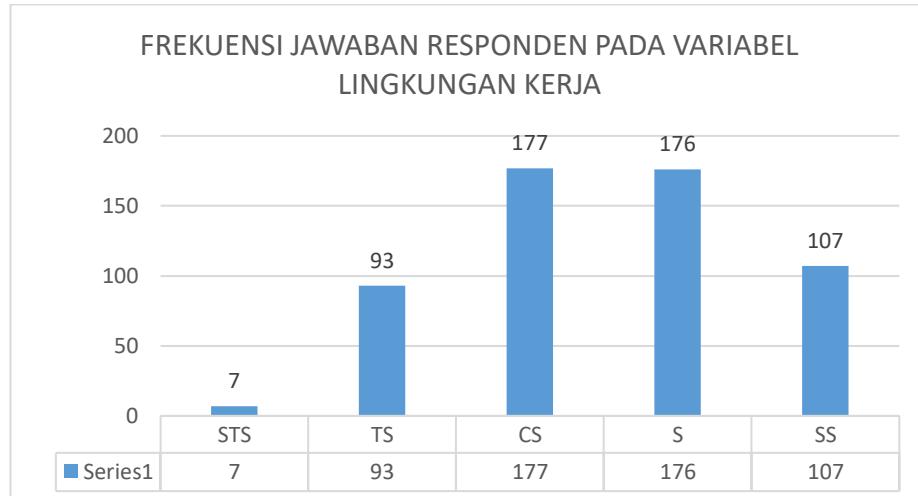
dapat mendukung pencapaian kinerja yang optimal di Biddokes Polda Lampung.

Tabel 4.11 Hasil Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja (X3)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban					STS (1)				
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)						
Kondisi Fisik Lingkungan Kerja												
1	Fasilitas kerja seperti ruang, pencahayaan, dan ventilasi di lingkungan kerja saya sudah memadai.	3,37	11	13,25	29	34,94	25	30,12	16	19,28	2	2,41
2	Lingkungan fisik tempat saya bekerja mendukung produktivitas dan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas.	4,19	29	34,94	43	51,81	9	10,84	2	2,41	-	-
Suasana Kerja												
3	Suasana kerja di unit saya kondusif dan mendukung kerja sama antarpersonel.	3,42	12	14,46	29	35,94	25	30,12	16	19,28	1	1,20
4	Saya merasa nyaman secara emosional saat menjalankan tugas sehari-hari di lingkungan kerja.	3,80	10	12,04	52	62,65	15	19,07	6	7,22	-	-
Kualitas Hubungan Sosial												
5	Saya memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung dengan rekan kerja di lingkungan Biddokes.	3,76	9	10,84	51	61,44	17	20,49	6	7,22	-	-
6	Saya merasa dihargai dan diterima sebagai bagian dari tim dalam lingkungan kerja.	4,20	35	42,17	35	42,17	9	10,84	3	3,61	1	1,20
Problem Solving (Keterampilan Pemecahan Masalah)												
7	Atasan saya memberikan apresiasi atas kinerja baik yang saya capai.	3,75	14	16,87	42	50,60	19	22,89	8	9,63	-	-
8	Saya merasa bahwa kontribusi saya diakui oleh pimpinan dan rekan kerja	3,87	16	19,28	45	54,22	17	20,48	5	6,02	-	
Kesempatan Pengembangan Karir												
9	Saya diberikan kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau pengembangan diri guna meningkatkan kompetensi.	3,54	6	7,22	30	36,14	21	25,30	15	18,07	1	1,20

10	Saya melihat adanya peluang untuk meningkatkan karir saya di lingkungan Biddokes Polda Lampung.	3,95	19	22,89	48	57,83	13	15,66	5	6,02	-	-
Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi												
11	Saya dapat menyeimbangkan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan pribadi dengan baik.	3,47	13	15,66	29	34,94	25	30,12	16	19,28	-	-
12	Pekerjaan saya tidak mengganggu waktu istirahat atau kehidupan keluarga secara berlebihan.	3,82	18	21,69	41	49,39	15	18,75	9	10,84	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.7 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Lingkungan Kerja

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.11 menunjukkan hasil jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X3) yang mencakup enam aspek utama: kondisi fisik, suasana kerja, kualitas hubungan sosial, problem solving, kesempatan pengembangan karir, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi. Secara umum, nilai rata-rata (mean) tiap pernyataan berada di atas angka 3, dengan beberapa mendekati atau melebihi 4, yang mengindikasikan persepsi positif responden terhadap lingkungan kerja mereka. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya merasa dihargai dan diterima sebagai bagian dari tim" (mean 4,20), sedangkan yang terendah adalah "Fasilitas kerja seperti ruang, pencahayaan, dan ventilasi... sudah memadai" (mean 3,37), menunjukkan bahwa aspek fisik masih perlu ditingkatkan. Responden umumnya menjawab setuju (S) dan sangat setuju (SS) untuk sebagian besar pernyataan, mencerminkan bahwa lingkungan kerja di Biddokes Polda Lampung dipandang cukup baik dalam mendukung

kenyamanan, hubungan sosial, serta pengembangan karir.

Grafik di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Lingkungan Kerja berdasarkan skala Likert, mulai dari kategori Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Dari grafik terlihat bahwa mayoritas responden memilih kategori Cukup Setuju (CS) sebanyak 177 orang, diikuti sangat setuju (S) sebanyak 176 orang. Selanjutnya, kategori Sangat Setuju (SS) dipilih oleh 107 responden, sementara kategori Tidak Setuju (TS) hanya dipilih oleh 93 responden. Jumlah responden yang memilih Sangat Tidak Setuju (STS) sangat kecil, yaitu hanya 7 orang. Secara keseluruhan, data ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja, dengan dominasi jawaban di tingkat setuju dan cukup setuju.

Tabel 4.12 Distribusi Lingkungan Kerja berdasarkan Indikator

No	Indikator Lingkungan Kerja	Rata-rata	Kategori
1	Kondisi Fisik Lingkungan Kerja	3,78	Baik
2	Suasana Kerja	3,61	Baik
3	Kualitas Hubungan Sosial	3,98	Baik
4	Problem Solving (Keterampilan Pemecahan Masalah)	3,81	Baik
5	Kesempatan Pengembangan Karir	3,74	Baik
6	Keseimbangan Kerja dan Kehidupan Pribadi	3,65	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.12 menunjukkan bahwa seluruh indikator lingkungan kerja dinilai dalam kategori "Baik" dengan rata-rata skor antara 3,61 hingga 3,98. Kualitas hubungan sosial memperoleh nilai tertinggi (3,98), mengindikasikan hubungan antarpegawai yang kuat dan positif. Kondisi fisik, suasana kerja, keterampilan pemecahan masalah, kesempatan pengembangan karir, serta keseimbangan kerja dan kehidupan pribadi juga mendapat penilaian baik, mencerminkan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kenyamanan personel.

Berdasarkan hasil analisis variabel Lingkungan Kerja (X3) yang meliputi enam indikator utama, dapat disimpulkan bahwa secara umum responden memberikan penilaian positif terhadap lingkungan kerja di Biddokes Polda Lampung. Sebagian besar indikator, seperti kondisi fisik lingkungan kerja, kualitas hubungan sosial, keterampilan pemecahan masalah, dan kesempatan pengembangan karir, berada dalam kategori Baik dengan nilai rata-rata di atas 3,7. Meskipun demikian, aspek suasana kerja dan keseimbangan kerja serta kehidupan pribadi masih berada pada kategori Cukup, menandakan perlunya perhatian lebih untuk meningkatkan

kenyamanan emosional dan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Frekuensi jawaban mayoritas menunjukkan dominasi pilihan setuju dan cukup setuju, yang menguatkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja saat ini sudah cukup mendukung produktivitas dan kepuasan kerja, namun tetap membuka peluang untuk perbaikan di beberapa aspek tertentu guna menciptakan lingkungan yang lebih optimal.

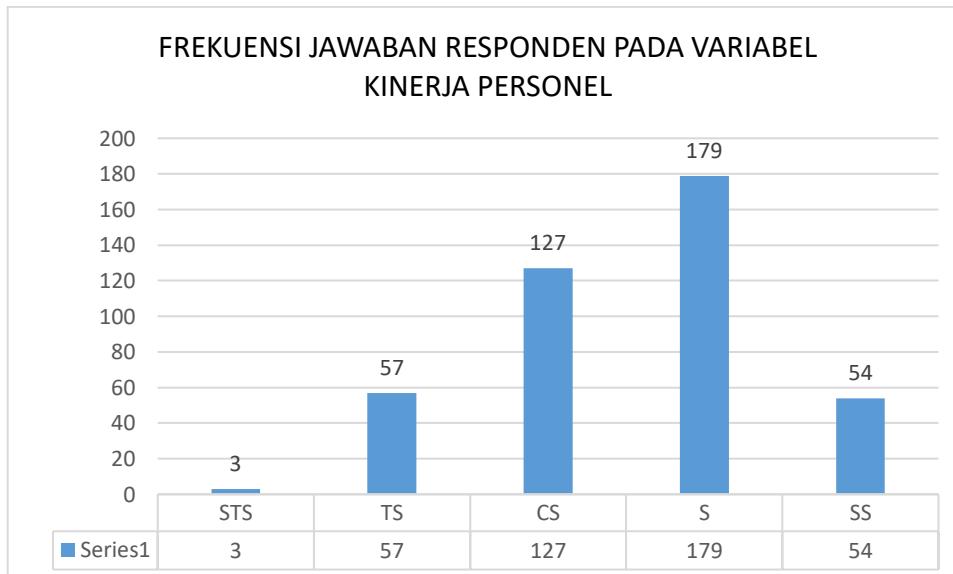
Tabel 4.13 Hasil Jawaban Responden Kinerja Personel (Y)

No	Pernyataan	Mean	Jawaban						STS (1)	
			SS (5)	S (4)	CS (3)	TS (2)				
Kuantitas Hasil Kerja										
1	Saya mampu menyelesaikan seluruh tugas yang diberikan sesuai dengan target jumlah yang ditetapkan setiap bulan.	3,84	16	19,28	44	53,01	17	20,48	6	7,23
2	Saya secara konsisten memberikan kontribusi dalam jumlah pekerjaan yang melebihi standar minimal unit kerja.	3,93	18	21,69	42	50,60	22	26,50	1	1,20
Kualitas Hasil Kerja										
3	Hasil pekerjaan saya memenuhi standar kualitas pelayanan kesehatan yang ditetapkan Biddokes Polda Lampung.	3,58	14	16,87	34	40,96	22	26,50	12	14,45
4	Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan yang berarti.	3,41	11	13,25	30	36,14	25	30,12	16	19,28
5	Saya menyelesaikan setiap tugas atau laporan tepat waktu sesuai jadwal yang telah ditentukan.	3,42	12	14,45	29	34,94	25	30,12	16	19,28
6	Saya jarang mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan harian maupun insidentil.	3,81	12	14,45	49	59,03	16	19,28	6	72,29
Ketepatan Waktu										
7	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan penggunaan waktu dan sumber daya yang optimal tanpa	3,80	11	13,25	49	59,03	18	21,69	5	6,02
Efisiensi dan Efektivitas										

mengorbankan kualitas.

8	Saya dapat menentukan prioritas kerja yang tepat untuk mencapai hasil yang maksimal.	3,47	13	15,67	29	34,94	25	30,12	16	19,28	-	-
- Kepuasan Pengguna												
9	Pengguna layanan merasa puas terhadap pelayanan yang saya berikan.	3,88	15	18,07	48	57,83	16	19,28	3	3,61	1	1,20
10	Saya sering menerima umpan balik positif dari personel atau masyarakat yang menggunakan layanan kami.	4,10	25	30,12	42	50,60	15	18,07	1	1,20	-	-

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025



Gambar 4.8 Grafik Frekuensi Jawaban Responden pada Variabel Kinerja Personel

Tabel 4.13 menyajikan hasil jawaban responden mengenai variabel Kinerja Personel (Y) yang terdiri dari lima dimensi: kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, efisiensi dan efektivitas, serta kepuasan pengguna. Secara keseluruhan, nilai rata-rata tiap pernyataan berkisar antara 3,41 hingga 4,10, yang menunjukkan bahwa responden menilai kinerja mereka cukup baik. Pernyataan dengan nilai tertinggi adalah "Saya sering menerima umpan balik positif dari personel atau masyarakat" (mean 4,10), mencerminkan kepuasan pengguna layanan. Sebaliknya, nilai terendah terdapat pada pernyataan "Saya selalu memastikan bahwa pekerjaan saya dilakukan dengan teliti dan tanpa kesalahan berarti" (mean 3,41), menunjukkan area yang bisa ditingkatkan dalam hal ketelitian kerja. Mayoritas

responden menjawab setuju (S) dan sangat setuju (SS), menunjukkan bahwa mereka merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, secara efisien, dan memenuhi target, dengan dampak positif terhadap penerima layanan.

Grafik di atas menunjukkan frekuensi jawaban responden terhadap variabel Kinerja Personel berdasarkan skala Likert dengan kategori jawaban mulai dari Sangat Tidak Setuju (STS) hingga Sangat Setuju (SS). Dari grafik ini, terlihat bahwa mayoritas responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja personel. Kategori yang paling banyak dipilih adalah Setuju (S) dengan jumlah 179 responden, diikuti oleh kategori Cukup Setuju (CS) sebanyak 127 responden. Jawaban Sangat Setuju (SS) dipilih oleh 54 responden, menunjukkan tingkat persetujuan yang cukup tinggi. Sebaliknya, kategori Tidak Setuju (TS) hanya dipilih oleh 57 responden, dan Sangat Tidak Setuju (STS) adalah yang paling sedikit, dengan hanya 3 responden. Secara keseluruhan, grafik ini mengindikasikan bahwa sebagian besar responden menilai kinerja personel dalam kategori baik hingga sangat baik.

Tabel 4.14 Distribusi Kinerja Personel berdasarkan Indikator

No	Indikator Kinerja Personel	Rata-rata	Kategori
1	Kuantitas Hasil Kerja	3,89	Baik
2	Kualitas Hasil Kerja	3,50	Baik
3	Ketepatan Waktu	3,62	Baik
4	Efisiensi dan Efektivitas	3,64	Baik
5	Kepuasan Pengguna	3,99	Baik

Sumber: Data diolah tahun 2025

Tabel 4.14 menunjukkan bahwa semua indikator kinerja personel berada dalam kategori "Baik" dengan rata-rata skor berkisar antara 3,50 hingga 3,99. Kepuasan pengguna mendapatkan nilai tertinggi (3,99), menunjukkan tingkat kepuasan yang tinggi terhadap pelayanan. Indikator lain seperti kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu, serta efisiensi dan efektivitas juga dinilai baik, menggambarkan kinerja personel yang memuaskan secara keseluruhan.

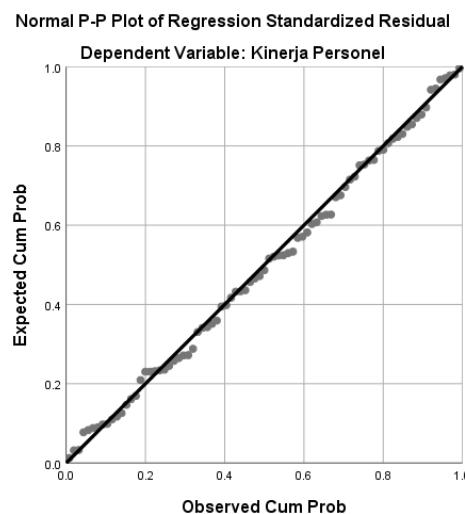
Berdasarkan hasil analisis variabel Kinerja Personel, dapat disimpulkan bahwa secara umum kinerja personel dinilai cukup baik oleh para responden. Nilai rata-rata dari lima dimensi kinerja menunjukkan mayoritas aspek, seperti kuantitas hasil kerja, efisiensi, efektivitas, dan kepuasan pengguna, berada pada kategori baik. Responden memberikan penilaian tertinggi pada kepuasan pengguna, yang menunjukkan bahwa

layanan yang diberikan telah memenuhi harapan masyarakat. Namun, terdapat beberapa dimensi, seperti kualitas hasil kerja dan ketepatan waktu, yang masih berada pada kategori cukup, menandakan adanya peluang perbaikan terutama dalam hal ketelitian dan penyelesaian tugas tepat waktu. Selain itu, mayoritas responden memberikan jawaban positif, dengan sebagian besar memilih kategori setuju dan sangat setuju, yang memperkuat kesimpulan bahwa kinerja personel secara umum memuaskan dan efektif dalam mendukung tujuan organisasi.

4.6 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.6.1 Hasil Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25, dengan metode Normality Probability Plot serta One Sample Kolmogorov-Smirnov Test.



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

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Gambar 4.1 menunjukkan Hasil plot memperlihatkan bahwa titik-titik data tersebar mengikuti garis diagonal, yang menunjukkan pola distribusi data yang mendekati normal. Selain itu, nilai signifikansi dari uji Kolmogorov-Smirnov berada di atas ambang batas 0,05, yang mengonfirmasi bahwa data tidak menyimpang secara signifikan dari distribusi normal. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas telah terpenuhi, sehingga data layak dianalisis menggunakan metode parametrik.

Hasil uji normalitas menggunakan Uji *One sample Kolmogorov Smirnov*

adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji Normalitas Menggunakan Uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*

Kolmogorov-Smirnov Z	0,046
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.15 di atas menjelaskan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh melalui uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* adalah sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat disimpulkan bahwa seluruh data residual berdistribusi normal.

4.6.2 Hasil Uji Linieritas

Sebelum melakukan analisis regresi, pengujian asumsi linearitas perlu dilakukan untuk memastikan bahwa hubungan antara variabel independen dan dependen bersifat linier. Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier secara signifikan antara masing-masing variabel bebas (X1, X2, dan X3) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan menggunakan analisis *Test for Linearity* pada SPSS dengan tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hasil uji tersebut disajikan dalam Tabel 4.16 berikut.

Tabel 4.16 Hasil Uji Linearitas

Variab	Sig.	Alpha	Simpulan	Keterangan
Kepemimpinan (X1) dan Kinerja personel (Y)	0,726	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Motivasi Kerja (X2) dan Kinerja personel (Y)	0,134	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear
Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja personel (Y)	0,617	0,05	<i>Sig. > alpha</i>	Linear

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.16 menyajikan hasil uji linearitas antara masing-masing variabel independen dan variabel dependen, yaitu Kinerja Personel (Y). Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh pasangan variabel—Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3)—memiliki nilai signifikansi (Sig.) masing-masing sebesar 0,726; 0,134; dan 0,617. Ketiganya berada di atas nilai

alpha 0,05, sehingga memenuhi kriteria $\text{Sig.} > \text{alpha}$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan Kinerja Personel bersifat linear, sehingga layak untuk dianalisis lebih lanjut menggunakan metode analisis regresi linier.

4.6.3 Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas variabel Kepemimpinan, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kinerja personel adalah sebagai berikut:

Tabel 4.17 Hasil Uji Multikolinearitas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>	
	<i>Tolerance</i>	VIF
1 <i>(Constant)</i>		
Kepemimpinan	0,645	1,551
Motivasi Kerja	0,231	4,329
Lingkungan Kerja	0,199	5,029

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.17 menyajikan hasil uji multikolinearitas untuk variabel bebas dalam model regresi, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Hasil menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai tolerance di atas 0,1 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10 dengan rincian: Kepemimpinan (VIF = 1,551), Motivasi Kerja (VIF = 4,329), dan Lingkungan Kerja (VIF = 5,029). Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala multikolinearitas dalam model, sehingga masing-masing variabel bebas dapat digunakan secara simultan dalam analisis regresi.

4.7 Hasil Analisis Data

4.7.1 Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

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

Tabel 4.18 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients
-------	--------------------------------	------------------------------

		B	Std. Error	Beta
	(Constant)	3,889	2,040	
1	Kepemimpinan	0,172	0,050	0,200
	Motivasi Kerja	0,280	0,054	0,510
	Lingkungan Kerja	0,238	0,084	0,297

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.18 menyajikan hasil uji regresi linier berganda terhadap tiga variabel independen, yaitu Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja, terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Personel. Berdasarkan output regresi yang diolah melalui SPSS, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 3,889 + 0,172X_1 + 0,280X_2 + 0,238X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Personel

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

a = 3,889 (konstanta)

e = *error term*

Berdasarkan persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Konstanta (**a** = 3,889)

Nilai konstanta sebesar 3,889 menunjukkan nilai dasar kinerja personel ketika seluruh variabel independen (**X₁**, **X₂**, dan **X₃**) bernilai nol. Dengan kata lain, apabila kepemimpinan, motivasi kerja, dan kualitas lingkungan kerja tidak berkontribusi sama sekali, kinerja personel diperkirakan tetap sebesar 3,889. Konstanta ini berfungsi sebagai titik awal prediksi dalam model regresi.

2. Koefisien Kepemimpinan (**X₁** = 0,172)

Koefisien ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan pada kepemimpinan akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,172 satuan, dengan asumsi variabel motivasi kerja dan lingkungan kerja tetap konstan. Hal ini menandakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, meskipun relatif lebih kecil dibanding motivasi kerja dan lingkungan kerja.

3. Koefisien Motivasi Kerja (**X₂** = 0,280)

Koefisien regresi motivasi kerja sebesar 0,280 berarti setiap peningkatan satu satuan pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,280 satuan, dengan asumsi kepemimpinan dan lingkungan kerja tidak berubah. Nilai ini merupakan yang terbesar di antara ketiga variabel, sehingga menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja personel.

4. Koefisien Lingkungan Kerja ($X_3 = 0,238$)

Koefisien ini menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam kualitas lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,238 satuan, dengan asumsi kepemimpinan dan motivasi kerja tetap konstan. Hal ini menegaskan bahwa lingkungan kerja juga berperan penting dalam mendukung kinerja, meskipun pengaruhnya sedikit lebih rendah dibanding motivasi kerja.

5. *Error Term (e)*

Variabel e mencerminkan pengaruh faktor-faktor lain yang tidak termasuk dalam model, seperti kondisi pribadi, situasi mendadak, atau variabel eksternal lain yang memengaruhi kinerja. Keberadaan error term penting untuk mengakui bahwa model regresi tidak bisa menjelaskan seluruh variasi kinerja personel secara sempurna.

4.7.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi R (R-square)

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

Tabel 4.19 Hasil Uji Koefisien Determinasi R

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,909 ^a	0,827	0,820	2,010

Sumber: Hasil olah data, 2025

Tabel 4.19 menunjukkan hasil uji koefisien determinasi (R) pada model regresi. Nilai R sebesar 0,909 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel independen (Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Personel). Nilai R *Square* sebesar 0,827 menunjukkan bahwa 82,7% variasi dalam kinerja personel dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen dalam model. Sementara itu, nilai Adjusted R Square sebesar 0,820 menunjukkan tingkat penyesuaian model yang baik terhadap jumlah variabel prediktor yang digunakan. Dengan standar error sebesar 2,010, model ini

dinilai cukup akurat dalam melakukan estimasi terhadap kinerja personel.

4.8 Hasil Uji Hipotesis

4.8.1 Hasil Uji t

Pengujian uji t dilakukan untuk mengetahui signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen, termasuk juga menguji keberartian konstanta dalam model regresi. Uji ini bertujuan untuk menentukan apakah setiap variabel bebas memberikan kontribusi yang signifikan secara individual terhadap perubahan kinerja personel. Berdasarkan hasil pengolahan data, nilai-nilai statistik dari uji t dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Regresi Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2) dan LingkunganKerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y)

	Model	t	Sig.
1	(Constant)	1,906	0,060
	Kepemimpinan	3,426	0,001
	Motivasi Kerja	5,232	0,000
	Lingkungan Kerja	2,828	0,006

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.20, hasil uji t digunakan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial, dengan rincian sebagai berikut:

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap Kinerja Personel (Y)
Nilai *t hitung* untuk variabel Kepemimpinan adalah 3,426 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001. Karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Artinya, semakin baik kepemimpinan yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja personel yang dihasilkan.
2. Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Personel (Y)
Variabel Motivasi Kerja menunjukkan *t hitung* sebesar 5,232 dengan nilai signifikansi 0,000. Nilai ini jauh di bawah batas signifikansi 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap Kinerja Personel. Ini mengindikasikan bahwa motivasi merupakan faktor dominan yang mendorong peningkatan kinerja individu dalam organisasi.
3. Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel (Y)

Untuk variabel Lingkungan Kerja, diperoleh *t hitung* sebesar 2,828 dengan signifikansi 0,006. Karena nilai signifikansi juga berada di bawah 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Hal ini menunjukkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang kondusif turut mendukung peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, ketiga variabel independen Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel di lingkungan Biddokes Polda Lampung.

4.8.2 Hasil Uji F

Untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, digunakan uji statistik F (uji simultan). Uji ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi secara keseluruhan signifikan, yaitu apakah variabel Kepemimpinan (X1), Motivasi kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Personel (Y). Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengambilan keputusan adalah: jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti model signifikan secara simultan. Sebaliknya, jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 diterima. Adapun hasil uji F secara lengkap disajikan dalam tabel berikut.

Tabel 4.21 Hasil Uji F

Model	F	Sig.
Regression	125,461	0,000b
1 Residual		
Total		

Sumber: Hasil data diolah tahun 2025

Tabel 4.21 menyajikan hasil uji F (uji simultan) untuk mengetahui apakah variabel independen Kepemimpinan (X1), Motivasi Kerja (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu Kinerja Personel (Y).

Hasil menunjukkan bahwa nilai F-hitung sebesar 125.461 dengan nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000. Karena nilai signifikansi $< 0,05$, maka sesuai dengan kriteria pengambilan keputusan, H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, model regresi secara simultan signifikan, dan ketiga variabel independen bersama-sama memiliki pengaruh

yang bermakna terhadap kinerja personel.

4.9 Pembahasan

4.9.1 Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa kualitas kepemimpinan berperan penting dalam membentuk produktivitas, kedisiplinan, dan kualitas kerja personel. Dalam konteks organisasi kepolisian, kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan personel, memberikan motivasi, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama.

Secara teoretis, hasil penelitian ini sejalan dengan pandangan Robinson dan Judge (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi individu maupun kelompok agar dapat bekerja secara efektif. Pemimpin yang baik bukan hanya berfungsi sebagai pengawas administratif, tetapi juga sebagai inspirator yang menumbuhkan loyalitas, kreativitas, serta inovasi. Lebih lanjut, *Theory of Performance* (TOP) (Campbell, 1990; Elger, 2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal, seperti kemampuan dan motivasi, dengan faktor eksternal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Kepemimpinan dalam hal ini menjadi faktor eksternal yang sangat menentukan karena membentuk arah, dukungan, dan kerangka kerja bagi bawahan untuk mencapai kinerja optimal.

Dalam praktiknya, kepemimpinan yang efektif diwujudkan melalui kemampuan memberikan arahan yang jelas, pengambilan keputusan yang tepat, serta komunikasi yang terbuka antara atasan dan bawahan. Hal ini berimplikasi pada terciptanya suasana kerja yang sehat, meningkatnya rasa tanggung jawab, serta komitmen yang lebih kuat dari personel dalam melaksanakan tugas kedinasan. Oleh karena itu, kepemimpinan dapat dipandang bukan sekadar fungsi administratif, melainkan juga instrumen strategis dalam meningkatkan performa organisasi kepolisian.

Temuan penelitian ini diperkuat oleh penelitian Bayu Lazuardi dan Muhammad Ikhsan Harahap (2024) yang menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan

transformasional, dengan ciri memberikan inspirasi, dukungan, serta mendorong pengembangan bawahan, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sejalan dengan itu, penelitian Merry Timoria dan Titing Widystuti (2022) juga menemukan adanya hubungan positif antara kepemimpinan dan kinerja personel, di mana kepemimpinan yang adaptif dan responsif terbukti mampu menciptakan loyalitas sekaligus meningkatkan produktivitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kualitas kepemimpinan melalui pelatihan, *coaching*, *mentoring*, dan evaluasi berkelanjutan menjadi kebutuhan penting di Biddokes Polda Lampung. Kepemimpinan yang adaptif dan responsif tidak hanya mendorong loyalitas bawahan, tetapi juga memastikan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, sehingga kinerja personel dapat terus meningkat dan mampu beradaptasi dengan tuntutan organisasi yang semakin kompleks.

4.9.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor paling dominan dalam mendorong produktivitas, kedisiplinan, dan pencapaian target kerja. Personel dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan inisiatif, ketekunan, serta komitmen yang lebih besar dalam menyelesaikan tugas. Hal ini sangat penting dalam lingkungan kerja kepolisian yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan akurasi dalam setiap kegiatan pelayanan kesehatan maupun administrasi.

Secara teoretis, Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja memengaruhi intensitas dan ketekunan individu dalam melaksanakan tugas. Herzberg (2020) menekankan pentingnya faktor motivator, seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya berdampak pada kinerja. Pandangan ini diperkuat oleh Robbins dan Judge (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berkaitan erat dengan arah, intensitas, dan ketekunan usaha yang ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, motivasi tidak hanya mendorong semangat kerja, tetapi juga berfungsi sebagai fondasi perilaku produktif dalam organisasi.

Lebih lanjut, *Theory of Performance* (TOP) (Campbell, 1990; Elger, 2007) menempatkan motivasi sebagai elemen sentral dalam pencapaian kinerja optimal. Dalam kerangka ini, kinerja dihasilkan melalui interaksi antara kapasitas individu, dukungan lingkungan kerja, dan kekuatan motivasi. Motivasi yang kuat memperkuat kemampuan personel untuk menggunakan sumber daya yang tersedia secara maksimal sehingga menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Temuan penelitian ini konsisten dengan hasil penelitian Indra Jaya et al. (2022) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja personel, bahkan dalam situasi ketika faktor kepemimpinan tidak terlalu dominan. Penelitian tersebut menegaskan bahwa motivasi internal yang kuat mampu menjadi pendorong utama keberhasilan kerja. Sejalan dengan itu, penelitian Suryani dan Pratama (2023) juga menemukan bahwa sistem penghargaan dan pengakuan berkontribusi penting dalam memperkuat motivasi kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja pegawai sektor publik.

Berdasarkan hasil penelitian dan teori yang digunakan, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja menjadi salah satu faktor kunci dalam peningkatan kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Oleh karena itu, penguatan motivasi dapat dilakukan melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, sistem kerja yang adil, serta lingkungan kerja yang mendukung. Upaya-upaya tersebut akan membantu menciptakan personel yang bersemangat, loyal, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

4.9.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Kondisi kerja yang baik, baik dari aspek fisik maupun psikososial, terbukti mampu menciptakan kenyamanan, menurunkan tingkat stres, serta meningkatkan konsentrasi dan semangat kerja personel. Lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya memberikan rasa aman dalam melaksanakan tugas, tetapi juga memperkuat loyalitas dan komitmen individu terhadap institusi.

Secara teoretis, Rivai dan Sagala (2020) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup kondisi fisik maupun sosial yang berpengaruh langsung terhadap

kenyamanan dan produktivitas karyawan. Hasibuan (2020) juga menegaskan bahwa lingkungan kerja yang sehat mampu mendorong motivasi dan kinerja pegawai melalui fasilitas yang memadai serta dukungan psikososial yang positif. Hal ini sejalan dengan pandangan *Theory of Performance* (TOP) yang menempatkan konteks kerja sebagai faktor kunci dalam peningkatan kinerja, di mana lingkungan yang mendukung akan memperkuat kemampuan serta motivasi individu dalam mencapai tujuan organisasi.

Temuan penelitian ini didukung oleh hasil studi Indra Jaya et al. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Brimob. Kondisi kerja yang aman, fasilitas yang layak, serta hubungan kerja yang harmonis terbukti meningkatkan semangat kerja dan menurunkan potensi turnover. Sejalan dengan itu, penelitian Sutrisno dan Lestari (2021) juga menemukan bahwa penciptaan iklim kerja yang positif di sektor publik berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan efektivitas kerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif merupakan salah satu faktor penting yang mendukung peningkatan kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Oleh karena itu, perhatian terhadap aspek fisik seperti fasilitas, penerangan, dan ventilasi, serta aspek psikososial seperti hubungan kerja dan dukungan manajerial, harus terus ditingkatkan agar personel mampu bekerja dengan lebih produktif, efisien, dan berkelanjutan.

4.9.4 Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung. Temuan ini menegaskan bahwa pencapaian kinerja optimal tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara arahan pemimpin, dorongan internal individu, serta kondisi kerja yang mendukung. Kepemimpinan yang efektif memberikan bimbingan, arahan, dan keteladanan; motivasi kerja menumbuhkan semangat, dedikasi, dan komitmen dalam bertugas; sedangkan lingkungan kerja yang kondusif menciptakan kenyamanan, rasa aman, serta ketersediaan fasilitas yang menunjang produktivitas.

Secara teoretis, *Theory of Performance* (TOP) (Campbell, 1990; Elger, 2007) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi antara faktor internal, seperti motivasi dan kemampuan, dengan faktor eksternal, seperti kepemimpinan dan lingkungan kerja. Ketiga faktor ini tidak berdiri sendiri, melainkan saling melengkapi dalam menciptakan kondisi yang memungkinkan personel bekerja dengan efektif. Dalam konteks organisasi kepolisian, kepemimpinan memberikan arah strategis, motivasi menjaga intensitas dan konsistensi kerja, sementara lingkungan kerja mendukung terlaksananya tugas secara aman, nyaman, dan efisien.

Temuan ini sejalan dengan penelitian E. Michael Bayudhigantara dan Arif Hidayat (2022) yang membuktikan bahwa kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian Suyono dan Sutanto (2021) juga menemukan bahwa kombinasi ketiga faktor tersebut mampu memperkuat produktivitas kerja pada organisasi sektor publik maupun swasta. Hasil-hasil penelitian tersebut memperkuat argumentasi bahwa pendekatan integratif dalam manajemen sumber daya manusia jauh lebih efektif dibandingkan fokus pada satu variabel secara terpisah.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja personel Biddokes Polda Lampung menuntut strategi terpadu yang mencakup pengembangan kepemimpinan adaptif, pemberdayaan motivasi kerja melalui sistem penghargaan dan pengakuan, serta penciptaan lingkungan kerja yang sehat dan mendukung. Sinergi ketiga faktor tersebut menjadi fondasi penting untuk mewujudkan personel yang produktif, profesional, dan mampu menjawab tantangan tugas kepolisian secara berkelanjutan.