

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan institusi negara yang memiliki mandat fundamental untuk memelihara keamanan serta ketertiban umum, menegakkan supremasi hukum, dan menyediakan perlindungan serta pelayanan terbaik bagi seluruh warga negara. Kinerja POLRI tidak hanya merefleksikan keberhasilan internal organisasi, melainkan juga menjadi tolok ukur eksternal atas sejauh mana institusi ini mampu memenuhi ekspektasi publik. Seiring meningkatnya kompleksitas dinamika sosial, tantangan yang dihadapi POLRI pun semakin beragam. Profesionalisme, objektivitas, dan akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas menjadi prasyarat utama bagi institusi ini agar tetap relevan dan efektif dalam menjalankan fungsinya. Konsistensi dalam melaksanakan fungsi preventif maupun penegakan hukum dengan standar profesional yang tinggi berperan penting dalam membangun dan mempertahankan tingkat kepercayaan masyarakat. Peningkatan kualitas kinerja POLRI bukan semata-mata kebutuhan internal organisasi, melainkan bagian integral dari strategi jangka panjang untuk membentuk institusi kepolisian yang adaptif, humanis, transparan, akuntabel, serta berorientasi pada pelayanan publik yang unggul.

Struktur organisasi POLRI dirancang sedemikian rupa agar mampu mendukung pencapaian tujuan strategis serta menjangkau seluruh lapisan masyarakat secara efektif. Salah satu elemen kunci dalam struktur ini adalah Kepolisian Daerah (Polda), yang menempati posisi strategis dalam mengimplementasikan kebijakan nasional sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik lokal. Polda berperan sebagai ujung tombak dalam menjaga stabilitas keamanan di wilayah masing-masing, sekaligus menjadi perantara yang efektif antara keputusan tingkat pusat dengan dinamika sosial

masyarakat daerah. Optimalisasi unit-unit kerja, seperti Biro Sumber Daya Manusia (SDM), memberikan kontribusi penting dalam memastikan bahwa tugas-tugas operasional di lapangan dilaksanakan berdasarkan prinsip profesionalisme dan berorientasi pada penyediaan pelayanan publik yang berkualitas. Pelaksanaan fungsi preventif dan penegakan hukum terintegrasi dengan upaya penguatan kemitraan bersama masyarakat, sehingga mampu meningkatkan rasa aman dan mempercepat deteksi dini terhadap potensi ancaman. Efektivitas Polda dalam melaksanakan seluruh mandat tersebut memberikan dampak langsung terhadap citra dan performa POLRI secara keseluruhan, sekaligus membentuk landasan kokoh bagi pengembangan institusi kepolisian yang responsif, presisi, dan konsisten dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Sehubungan dengan pentingnya peran organisasi dalam mencapai hasil yang diharapkan, pemahaman mengenai konsep kinerja menjadi sangat krusial. Kinerja merupakan faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Organisasi menilai kinerja berdasarkan sejauh mana individu atau kelompok mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan standar yang diharapkan. Di samping itu, produktivitas yang tinggi dan kualitas hasil kerja yang optimal mencerminkan kinerja yang baik. Evaluasi keberhasilan organisasi di sektor publik maupun swasta sangat bergantung pada aspek kinerja tersebut. Berbagai faktor, seperti keterampilan, pengetahuan individu, dan dukungan sumber daya, secara langsung memengaruhi pencapaian kinerja yang optimal. Dengan demikian, individu yang ingin mencapai kinerja tinggi perlu mampu bekerja secara efektif dalam tim, mengelola waktu dengan baik, serta beradaptasi secara cepat terhadap perubahan yang terjadi di lingkungan kerjanya.

Menurut Sutrisno (2020), kinerja merujuk pada hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, yang diukur berdasarkan standar atau tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja bukan hanya sekadar output atau hasil akhir, tetapi juga melibatkan proses dalam mencapai tujuan tersebut, termasuk kualitas, efisiensi, dan efektivitas kerja. Kinerja personel Biddokes Polda Lampung tidak hanya dilihat dari hasil akhir pekerjaan, seperti jumlah kasus yang ditangani atau laporan yang diselesaikan, tetapi juga melibatkan proses kerja yang dijalani, yang mencakup kualitas, efisiensi, dan efektivitas.

Kinerja suatu organisasi dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor-faktor tersebut menentukan efektivitas kerja dan pencapaian tujuan

organisasi. Instansi pemerintah, khususnya Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengandalkan kinerja personel untuk mencapai target organisasi, termasuk dalam pelayanan kepada masyarakat. Bidang Dokkes (Biddokes) Polda Lampung menjalankan peran penting dalam tugas kepolisian di Polda Lampung. Unit ini bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada personel kepolisian serta masyarakat. Kinerja optimal di Biddokes Polda Lampung tidak hanya bergantung pada kompetensi individu, tetapi juga dipengaruhi oleh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja. Kepemimpinan yang baik memotivasi personel untuk bekerja lebih produktif, memberikan arah yang jelas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Motivasi kerja yang tinggi mendorong personel untuk melaksanakan tugas dengan maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung meningkatkan efisiensi serta kenyamanan dalam bekerja, sehingga berkontribusi pada pencapaian kinerja yang lebih baik.

Salah satu masalah kinerja yang terjadi di Biddokes Polda Lampung adalah ketidakmampuan personel dalam memenuhi target waktu dan standar kualitas layanan kesehatan, dalam hal ini pelayanan kedokteran kepolisian dan pelayanan kedokteran kesehatan, sehingga mengganggu kelancaran operasional serta pelayanan kepada anggota kepolisian dan masyarakat. Keterlambatan ini dipengaruhi oleh kurangnya koordinasi antar tim, alokasi sumber daya yang tidak optimal, serta lemahnya pengawasan terhadap pelaksanaan tugas. Selain itu, kinerja personel dihadapkan pada tantangan kepemimpinan, di mana kurangnya arahan terperinci tentang prioritas tugas dan minimnya umpan balik terhadap hasil kerja menyebabkan kebingungan di antara anggota tim, diperparah dengan ketidakefektifan komunikasi antara pimpinan dan personel yang mengakibatkan ketidakjelasan dalam memahami ekspektasi organisasi. Evaluasi kinerja personel di Polda Lampung selama satu tahun terakhir menunjukkan adanya pencapaian target dalam aspek pengelolaan sumber daya manusia, namun juga mengidentifikasi area yang memerlukan perbaikan, sebagaimana tergambar dalam data capaian kinerja Personel Biddokes Polda Lampung sejak tahun 2023 hingga tahun 2025 yang tersaji pada Tabel 1.1.

Tabel 1.1 Kinerja Personel Biddokes Polda Lampung Tahun 2023-2024

No	Aspek Kinerja	Indikator Kinerja	Target Kinerja	Capaian 2023	Capaian 2024	Rata-rata Capaian	Selisih (thn terakhir)
1	Pelaksanaan rencana kerja, anggaran, administrasi, dan manajemen	Kuantitas Hasil Kerja	95%	85%	88%	86.5%	-7%

logistik untuk mendukung operasional Biddokes di Polda							
2	Pelayanan kedokteran forensik, DVI, dan kesehatan kamtibmas	Kualitas Hasil Kerja	92%	86%	87%	86.5%	-5%
3	Pemeriksaan kesehatan rutin dan pelaporan kegiatan kesehatan personel Polda	Ketepatan Waktu	90%	80%	82%	81%	-8%
4	Pengelolaan keuangan, fasilitas kesehatan, dan pelaksanaan kedokteran kepolisian untuk mendukung operasional Biddokes	Efisiensi dan Efektivitas	88%	81%	83%	82%	-5%
5	Pelayanan kesehatan bagi personel Polda, dokumentasi medis, dan penyajian informasi terkait program kesehatan Biddokes	Kepuasan Pengguna	92%	87%	89%	88%	-3%

Sumber: Biddokes Polda Lampung, 2025

Tabel di atas menggambarkan aspek kinerja personel Biddokes di Polda beserta indikator, target, capaian, dan selisih capaian antara tahun 2023 dan 2024. Aspek pertama mencakup pelaksanaan rencana kerja, anggaran, administrasi, dan manajemen logistik, dengan target 95%. Namun, capaian pada tahun 2023 dan 2024 hanya mencapai 85% dan 88%, sehingga rata-rata capaian adalah 86,5%, dengan selisih -7% dibandingkan target. Aspek kedua, pelayanan kedokteran forensik, DVI, dan kesehatan kamtibmas, menargetkan kualitas hasil kerja sebesar 92%, namun capaian pada tahun 2023 dan 2024 adalah 86% dan 87%, menghasilkan rata-rata capaian 86,5%, dengan selisih -5% dari target. Aspek ketiga berfokus pada pemeriksaan kesehatan rutin dan pelaporan kegiatan kesehatan personel Polda, dengan

target ketepatan waktu 90%. Capaian untuk 2023 dan 2024 masing-masing sebesar 80% dan 82%, dengan rata-rata capaian 81%, serta selisih -8% dari target. Aspek keempat, pengelolaan keuangan, fasilitas kesehatan, dan pelaksanaan kedokteran kepolisian, menargetkan efisiensi dan efektivitas sebesar 88%, tetapi capaian pada tahun 2023 dan 2024 hanya mencapai 81% dan 83%, menghasilkan rata-rata capaian 82%, dengan selisih -5%. Terakhir, aspek kelima, pelayanan kesehatan bagi personel Polda, dokumentasi medis, dan penyajian informasi terkait program kesehatan Biddokes, memiliki target kepuasan pengguna sebesar 92%, tetapi capaian untuk tahun 2023 dan 2024 adalah 87% dan 89%, dengan rata-rata capaian 88%, selisih -3% dari target. Secara keseluruhan, meskipun target-target kinerja belum sepenuhnya tercapai, capaian rata-rata masih menunjukkan performa yang cukup baik, meski ada penurunan dibandingkan dengan target yang ditetapkan.

Fenomena kinerja personel Biddokes Polda Lampung yang tergambar dalam Tabel 1.1 menunjukkan adanya pola perbaikan dari tahun 2023 ke 2024, namun capaian kinerja secara keseluruhan masih berada di bawah target yang ditetapkan. Hal ini terlihat dari selisih capaian yang berkisar antara 3% hingga 8% di setiap aspek kinerja. Aspek ketepatan waktu pemeriksaan kesehatan rutin menjadi perhatian utama karena memiliki selisih terbesar, yakni 8%, yang mengindikasikan adanya kendala dalam koordinasi jadwal, pemanfaatan sumber daya, atau prosedur pelaporan. Sementara itu, aspek pelayanan kedokteran, kepuasan pengguna, dan kualitas hasil kerja menunjukkan performa yang relatif lebih stabil dengan selisih yang lebih kecil, menandakan bahwa meskipun target belum sepenuhnya tercapai, layanan yang diberikan tetap mendekati standar yang diharapkan. Aspek manajemen logistik, pengelolaan keuangan, dan efisiensi operasional juga memerlukan perhatian lebih, mengingat selisih capaian yang mencapai 5–7%, sehingga perbaikan prosedur internal dan pemantauan yang lebih ketat menjadi hal yang penting. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan dalam pencapaian target, tren capaian yang meningkat dari tahun 2023 ke 2024 menunjukkan adanya upaya perbaikan dan potensi peningkatan kinerja yang dapat diwujudkan dengan strategi manajemen yang lebih efektif dan penguatan koordinasi internal.

Selain capaian kinerja dalam aspek tugas dan fungsi sebagaimana telah dijelaskan pada Tabel 1.1, tingkat kehadiran personel juga menjadi indikator penting dalam mengevaluasi kinerja secara keseluruhan. Kehadiran yang konsisten mencerminkan kedisiplinan dan komitmen personel dalam menjalankan tugas, serta dapat memengaruhi langsung efektivitas operasional satuan kerja. Oleh karena itu, untuk memperoleh gambaran yang lebih menyeluruh

mengenai kinerja personel Biddokes Polda Lampung, berikut disajikan data tingkat kehadiran personel selama tahun 2023 hingga 2024 sebagaimana tercantum pada Tabel 1.2.

Tabel 1.2 Kehadiran Personel Biddokes Polda Lampung Tahun 2023-2024

Bulan	Hari Kerja	Rata-rata Kehadiran 2023	Rata-rata Kehadiran 2024
Januari	22	95%	96%
Februari	20	93%	95%
Maret	23	91%	94%
April	20	89%	92%
Mei	22	90%	93%
Juni	21	92%	94%
Juli	23	93%	95%
Agustus	22	94%	96%
September	21	92%	95%
Oktober	23	91%	94%
November	22	90%	93%
Desember	21	89%	92%
Rata-rata	—	91,3%	94,0%

Sumber: Biddokes Polda Lampung, 2025

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran personel Biddokes Polda Lampung selama tahun 2023 hingga 2024. Secara umum, terdapat peningkatan rata-rata kehadiran dari 91,3% pada tahun 2023 menjadi 94,0% pada tahun 2024. Peningkatan ini terjadi hampir di seluruh bulan, menunjukkan perbaikan dalam disiplin dan kehadiran personel. Bulan dengan kehadiran tertinggi adalah Januari dan Agustus 2024 sebesar 96%, sedangkan kehadiran terendah tercatat pada bulan Desember 2023 sebesar 89%. Data ini mencerminkan adanya upaya yang cukup efektif dalam meningkatkan kedisiplinan dan kehadiran personel dari tahun ke tahun.

Melihat berbagai capaian dan tantangan kinerja tersebut, salah satu faktor kunci yang perlu mendapat perhatian khusus adalah aspek kepemimpinan. Siagian (2020) mendefinisikan kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien. Pemimpin yang baik tidak hanya memberikan perintah, tetapi juga menginspirasi serta memotivasi anggota agar bekerja dengan semangat dan dedikasi tinggi. Peran kepemimpinan yang efektif terlihat dalam kemampuannya memberikan visi yang jelas, menciptakan lingkungan kerja yang positif, serta mendorong komunikasi terbuka dan kerja sama tim. Dukungan terhadap kesejahteraan anggota, penghargaan atas pencapaian, serta pengembangan keterampilan menjadi faktor penting dalam meningkatkan motivasi dan komitmen kerja. Kemampuan pemimpin dalam mengelola konflik serta merespons tantangan dan perubahan membantu anggota beradaptasi dengan situasi yang dinamis, sehingga kinerja organisasi tetap optimal. Kepemimpinan yang baik menjadi fondasi

utama bagi peningkatan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan penelitian Merry Timoria, *et al* (2022) bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja personil Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam POLRI.

Kepemimpinan pada Biddokes Polda Lampung memegang peran penting dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Pemimpin di Biddokes diharapkan tidak hanya mampu memberikan arahan yang jelas terkait tugas-tugas medis, tetapi juga mampu menginspirasi dan membangun semangat tim untuk meningkatkan kualitas pelayanan kesehatan kepada personel POLRI. Kepemimpinan yang efektif di sini tercermin dari kemampuannya untuk menjaga komunikasi yang transparan, memberikan bimbingan yang dibutuhkan, serta menciptakan budaya saling mendukung antar anggota. Selain itu, pemimpin di Biddokes harus mampu mengelola dinamika di lingkungan kerja, seperti mengatasi masalah kesehatan yang dapat mempengaruhi produktivitas personel, serta merespons perubahan kebutuhan medis dengan cepat dan tepat. Dengan pendekatan kepemimpinan yang adaptif dan berfokus pada pengembangan kapasitas serta kesejahteraan anggota, kinerja Biddokes Polda Lampung dapat terus ditingkatkan, yang pada gilirannya turut berkontribusi pada kinerja POLRI secara keseluruhan.

Berdasarkan pengamatan di Biddokes Polda Lampung, kepemimpinan memegang peranan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang profesional, produktif, dan harmonis, khususnya dalam konteks pelayanan kesehatan. Namun, sejumlah tantangan masih perlu diatasi guna meningkatkan efektivitas kepemimpinan. Meskipun pimpinan dinilai telah memberikan arahan yang jelas dan mengambil keputusan secara tepat, beberapa aspek seperti efektivitas solusi, keterbukaan komunikasi, serta konsistensi dalam pengambilan kebijakan masih menjadi perhatian. Sebagian personel menilai bahwa komunikasi antara pimpinan dan tim belum sepenuhnya berjalan lancar, yang berpotensi menghambat koordinasi dan pencapaian kinerja optimal. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan dalam penerapan fungsi kepemimpinan yang perlu diperbaiki agar tercipta tata kelola kerja yang lebih efisien dan responsif. Evaluasi terhadap gaya dan pendekatan kepemimpinan menjadi penting untuk memastikan bahwa peran strategis pimpinan benar-benar mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara maksimal.

Selanjutnya faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu, baik yang berasal dari dalam diri (motivasi intrinsik) maupun

dari faktor eksternal (motivasi ekstrinsik), seperti penghargaan atau imbalan. Tingkat motivasi kerja sangat menentukan seberapa besar usaha seseorang dalam mencapai kinerja optimal. Faktor ini menjadi salah satu elemen penting yang mempengaruhi kinerja personel, termasuk di Biddokes Polda Lampung. Personel dengan motivasi tinggi akan lebih bersemangat dalam menjalankan tugas, terutama dalam memberikan pelayanan kesehatan kepada anggota kepolisian maupun masyarakat. Pemimpin yang memberikan dukungan, penghargaan, dan pengakuan atas pencapaian akan meningkatkan motivasi kerja, yang berdampak langsung pada produktivitas dan kualitas kerja personel. Pemanfaatan motivasi kerja yang optimal menjadi kunci dalam mencapai tujuan organisasi di Biddokes Polda Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian Bayu lazuardi *et al* (2024) bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara.

Motivasi kerja personel Biddokes Polda Lampung merupakan faktor kunci yang menentukan tingkat efektivitas dalam melaksanakan tugas pelayanan kesehatan. Dengan adanya motivasi intrinsik, seperti keinginan untuk memberikan pelayanan terbaik, serta motivasi ekstrinsik, seperti penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh pimpinan, personel di Biddokes akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dukungan yang diberikan oleh pemimpin, baik dalam bentuk pembinaan, pengakuan atas pencapaian, maupun pengembangan karier, dapat memperkuat komitmen dan semangat kerja personel. Di sisi lain, jika motivasi kerja tidak dikelola dengan baik, dapat menyebabkan penurunan produktivitas dan kualitas pelayanan kesehatan. Oleh karena itu, penting bagi pemimpin di Biddokes Polda Lampung untuk terus menciptakan lingkungan yang mendukung, memotivasi, dan memberikan peluang bagi pengembangan diri personel, agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, meskipun sebagian besar personel di Biddokes Polda Lampung menunjukkan dorongan kuat untuk memberikan pelayanan kesehatan terbaik dan berusaha menyelesaikan tugas sesuai standar yang berlaku, masih ada beberapa masalah terkait motivasi kerja. Beberapa personel mengungkapkan rasa ketidakpuasan dalam pekerjaan mereka dan merasa kurang terikat emosional dengan institusi, yang terlihat dari ketidaksesuaian antara harapan dan kenyataan terhadap kepuasan kerja serta keinginan untuk bertahan lama di Biddokes. Hal ini mengindikasikan adanya kebutuhan untuk memperbaiki aspek kepuasan dan loyalitas kerja, yang jika tidak segera ditangani, berpotensi mempengaruhi motivasi dan kinerja personel di masa depan.

Selain kepemimpinan dan motivasi kerja, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja personel adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja menciptakan suasana yang dapat memperkuat atau justru menghambat semangat dan produktivitas anggota dalam menjalankan tugasnya. Rivai dan Sagala (2020) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan kondisi fisik, sosial, dan psikologis di tempat kerja yang mempengaruhi perilaku, kesejahteraan, serta kinerja individu. Faktor ini mencakup kenyamanan fisik, seperti pencahayaan, ventilasi, dan fasilitas kerja, serta aspek sosial, termasuk hubungan yang harmonis antara rekan kerja dan dukungan dari atasan. Kinerja personel di Biddokes Polda Lampung sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja yang kondusif. Fasilitas yang memadai, hubungan interpersonal yang baik, serta dukungan organisasi berkontribusi terhadap kenyamanan dan motivasi kerja. Penelitian ini mengeksplorasi bagaimana lingkungan kerja di Biddokes Polda Lampung berperan dalam meningkatkan kinerja personel, terutama dalam menjalankan tugas pelayanan kesehatan bagi anggota kepolisian dan masyarakat.

Lingkungan kerja di Biddokes Polda Lampung memiliki peranan yang sangat penting dalam mendukung kinerja personel, terutama dalam konteks pelayanan kesehatan yang diberikan kepada anggota kepolisian dan masyarakat. Kenyamanan fisik, seperti fasilitas medis yang memadai, pencahayaan yang baik, serta ventilasi yang cukup, berkontribusi secara langsung terhadap kesejahteraan dan produktivitas personel. Selain itu, hubungan interpersonal yang harmonis antar rekan kerja dan dukungan yang diberikan oleh atasan menciptakan suasana kerja yang positif, meningkatkan komunikasi, dan memperkuat kerja sama tim. Sebuah lingkungan kerja yang kondusif tidak hanya mendukung kinerja individu, tetapi juga memperkuat motivasi untuk memberikan layanan terbaik. Dengan demikian, menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang baik menjadi aspek yang tak terpisahkan dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan serta kinerja di Biddokes Polda Lampung. Hal ini sejalan dengan penelitian Pesta Indra Jaya *et.al* (2022) bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan pengamatan di lapangan, meskipun sebagian besar personel di Biddokes Polda Lampung merasa nyaman dengan fasilitas kerja yang ada, beberapa masalah terkait lingkungan kerja masih perlu perhatian lebih. Lingkungan kerja secara umum cukup mendukung, namun ada sebagian personel yang merasa kurang puas dengan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi mereka. Selain itu, meskipun hubungan antar rekan kerja terjalin baik, terdapat beberapa yang merasa hubungan ini tidak cukup mendukung kerja

tim secara optimal. Penghargaan dan pengakuan atas kinerja juga menjadi isu, dengan banyak responden yang merasa tidak mendapatkan cukup apresiasi dari pimpinan maupun rekan kerja. Masalah lainnya adalah terbatasnya kesempatan untuk pengembangan karir, yang membuat beberapa personel merasa kurang mendapatkan peluang untuk meningkatkan kompetensi mereka. Semua faktor ini menunjukkan adanya kebutuhan untuk meningkatkan aspek-aspek penghargaan, keseimbangan kerja-pribadi, dan peluang pengembangan karir untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung kinerja optimal.

Meskipun berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel di berbagai satuan kepolisian, data dan pengamatan di Biddokes Polda Lampung menunjukkan adanya kesenjangan antara teori dan praktik di lapangan. Capaian kinerja personel masih berada di bawah target yang ditetapkan, terutama pada aspek ketepatan waktu pemeriksaan kesehatan, manajemen logistik, dan efisiensi operasional, meskipun ada tren peningkatan dari tahun 2023 ke 2024. Di sisi lain, kendala terkait kepemimpinan, seperti efektivitas komunikasi dan konsistensi arahan, motivasi kerja yang belum sepenuhnya optimal, serta beberapa isu lingkungan kerja termasuk keseimbangan kerja-pribadi, penghargaan, dan peluang pengembangan karir menunjukkan bahwa faktor-faktor tersebut belum sepenuhnya mendukung kinerja maksimal. Kondisi ini menandakan adanya gap riset, yakni perlunya studi yang secara komprehensif mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategi peningkatan kinerja yang lebih efektif dan kontekstual.

Melihat kompleksitas permasalahan yang teridentifikasi melalui hasil pengamatan tersebut, penulis merasa perlu untuk melakukan kajian lebih lanjut mengenai **“Kinerja Biddokes Polda Lampung dari Aspek Kepemimpinan, Motivasi kerja, dan Lingkungan Kerja.”**

1.2. Rumusan Masalah

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Biddokes Polda

Lampung?

4. Apakah kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung?

1.3. Tujuan Penelitian

Berikut adalah beberapa tujuan utama dari penelitian ini:

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung.
4. Untuk menganalisis pengaruh secara simultan kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Biddokes Polda Lampung.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam pengembangan kajian ilmiah, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menambahkan pemahaman mengenai hubungan antara kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini juga dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam mengkaji topik serupa, terutama dalam konteks organisasi kepolisian atau institusi pelayanan publik lainnya.

2. Manfaat Empiris

Secara praktis, hasil penelitian ini bermanfaat bagi institusi Kepolisian Daerah Lampung, khususnya Biddokes, sebagai bahan evaluasi dan rekomendasi dalam meningkatkan kinerja personel melalui penguatan aspek kepemimpinan, motivasi kerja, dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, penelitian ini juga memberikan pemahaman bagi personel mengenai pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi kinerja mereka, serta sebagai acuan dalam meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas dan pelayanan kesehatan di lingkungan kepolisian.

1.5. Ruang Lingkup Penelitian

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

1. Ruang Lingkup Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini adalah Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan untuk variabel dependen yaitu Kinerja.

2. Ruang Lingkup Objek

Objek dalam penelitian ini adalah personel Biddokes Polda Lampung tahun 2025.

3. Ruang Lingkup Tempat dan Waktu

Penelitian ini dilaksanakan di Biddokes Polda Lampung. Adapun alamat Polda Lampung adalah di J Jl. W. R. Supratman No.1, Kupang Kota, Kec. Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung. Penelitian ini dilakukan mulai bulan Januari – Juli 2025.

4. Ruang Lingkup Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini termasuk dalam bidang ilmu manajemen, khususnya manajemen sumber daya manusia (SDM), dengan fokus pada pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel. Studi ini menerapkan teori manajemen untuk meningkatkan efektivitas organisasi, terutama dalam lingkungan institusi kepolisian.

1.6. Sistematika Penulisan

BAB 1: Latar Belakang Penelitian

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

BAB 2: Tinjauan Pustaka

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

BAB 3: Metodologi Penelitian

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

BAB 4: Hasil dan Pembahasan

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

Bab 5: Kesimpulan dan Saran

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