

Ekasakti Matua Jurnal Manajemen

e-ISSN: 2985-6590 | p-ISSN: 2985-6604
Vol. 4, No. 4, Oktober 2026
Website: https://ejurnal-unespadang.ac.id/EMJM

Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman

Erlangga Scorpin[1], Meri Dwi Anggraini [2], Dina Adawiyah[3]
[1]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[2]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia
[3]Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti, Padang, Sumatera Barat, Indonesia

*Corresponding Author: scorpinerlangga2@gmail.com

Abtraks: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. Penelitian ini menggunakan metode Penelitian kuantitatif dan pengumpulan data yang digunakan adalah riset kepustakaan *(Liberary Research)* dan penelitian lapangan (Field Reserch). Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pariaman sebanyak 369 orang kecuali Kapolres dan Wakapolres dengan jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 79 personel menggunakan teknik pengumpulan sampel yaitu Puposive Sampling dan Proportional Random Sampling. Metode analisis data adalah Tingkat Pencapaian Responden, Regresi Linear Berganda sedangkan pengujian hipotesis adalah Uji T dan Uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan. (1) Indikator dominan dari variabel Kompensasi adalah Tunjangan dengan nilai TCR 59,95%, Indikator Dominan dari variabel Kepemimpinan adalah Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dengan nilai TCR 62,28%, indikator dominan dari variabel disiplin kerja adalah Akuntabel dengan nilai TCR 56,5%, Indikator Dominan dari Variabel Kinerja Personel adalah Disiplin Kerja dengan nilai TCR 62,08% (2) Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. (3) Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. (4) Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. (5) Variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman.

Kata kunci: Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Kinerja Personel

Abstract : *This study aims to find out and analyze the effect of Compensation, Leadership, and Work Discipline on the Performance of Pariaman Police personnel. This research uses a quantitative research method, and the data collection used includes library research and field research. The data sources in this study are primary and secondary data. The population in this study is all Pariaman Police personnel, totaling 369 people, excluding the Chief and Deputy Chief of Police, with a sample size of 79 personnel using sampling techniques, namely Purposive Sampling and Proportional Random Sampling. The data analysis methods are Respondent Achievement Level and Multiple Linear Regression, while hypothesis testing uses the T-test and F-test. The results of this(1) The dominant indicator of the Compensation variable is Allowances with a TCR value of 59.95%. The dominant indicator of the Leadership variable is Problem-solving and decision-making with a TCR value of 62.28%. The dominant indicator of the Work Discipline variable is Accountability with a TCR value of 56.5%. The dominant indicator of the Personnel Performance variable is*

Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License

Work Discipline with a TCR value of 62.08%. (2) The Compensation variable partially has a positive and significant effect on the Performance of Pariaman Police personnel. (3) The Leadership variable partially has a positive and significant effect on the Performance of Pariaman Police personnel. (4) The Work Discipline variable partially has a positive and significant effect on the Performance of Pariaman Police personnel. (5) The variables of Compensation, Leadership, and Work Discipline simultaneously have a significant effect on the Performance of Pariaman Police personnel.

Keywords: *Compensation, Leadership, Work Discipline, Personnel Performance*

PENDAHULUAN

Instansi Pemerintah sebagai unit penyelenggaran pemerintahan negara dituntut efektifitasnya dalam menjalankan fungsinya. Peningkatan kualitas kinerja sumber daya pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja.

Polres Pariaman adalah Kepolisian Resor yang berkedudukan di Kota Pariaman, Provinsi Sumatera Barat, Indonesia. Polres ini menjadi satuan pelaksana tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) di wilayah hukum yang mencakup Kota Pariaman dan sebagian area di Kabupaten Padang Pariaman.Polres ini mengedepankan pelayanan serta pendekatan humanis dalam menjalankan tugasnya. Seiring dengan perkembangannya. Polres sebagai institusi kepolisian memiliki peran strategis dalam menjaga keamanan, menegakkan hukum, dan memberikan pelayanan publik. Kinerja personel Polres menjadi salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menjalankan tugas tersebut.

Berdasarkan hasil Observasi Pra Survey dan Wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 8 Desember 2025 Kepada Kepala Bagian SDM Polres Pariaman diperoleh data berkaitan dengan hasil pencapaian kinerja Personel Polres Pariaman pada tahun 2025 dapat disimpulkan bahwa capaian kinerja personel sudah dikategorikan baik tapi masih belum seluruhnya optimal untuk dilakukan serta belum mencapai target yang dapat dilihat dari faktor spesifik. Berdasarkaan wawancara terhadap kepala bagian SDM Polres Pariaman penyebabnya karena Personel sering menerima tugas tambahan di luar tugas pokok, sehingga fokus terhadap pelaksanaan kegiatan utama seperti DDS, silaturahmi masyarakat, dan pembinaan kamtibmas menjadi terbagi. Selain itu, keterbatasan waktu pelaksanaan dan luas wilayah binaan menyebabkan target kegiatan kinerja tidak dapat tercapai secara optimal.

Permasalahan lainnya adalah proses administrasi dan pelaporan yang memerlukan ketelitian serta waktu yang cukup lama, sehingga mengurangi waktu personel untuk melaksanakan tugas di lapangan. Keterbatasan sarana dan prasarana pendukung operasional juga berdampak pada mobilitas dan efektivitas kerja personel.

Dilihat dari faktor Generik (kompetensi & perilaku) berdasarkaan wawancara penulis pada tanggal 8 Desember 2025 terhadap kepala bagian SDM Polres Pariaman diperoleh informasi salah satu penyebabnya masih terdapat personel yang belum optimal dalam Kepemimpinan, Pelayanan, Komunikasi, Pengendalian emosi, Integritas, Empati, Komitmen, Inisiatif, Disiplin Kerja, Kerja Sama terhadap dinamika tugas di lapangan juga bervariasi, yang dapat dilihat dari data capaian kinerja Personel Polres Pariaman 2025. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kinerja personel sangat penting untuk dijalannya dengan optimal, dimana berdasarkaan permasalahan kinerja personel tersebut terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja personel agar bisa meningkatkan kinerja yaitu Pemberian Kompensasi, Menurut Afandi (2020) Kompensasi adalah semua bentuk imbalan atau balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik dalam bentuk finansial maupun nonfinansial. Di lingkungan kepolisian, kompensasi bukan hanya berkaitan

dengan aspek finansial seperti gaji dan tunjangan, tetapi juga berkaitan dengan penghargaan non-finansial seperti pengakuan atas prestasi dan promosi jabatan.

Kompensasi penting bagi anggota polri karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2018) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja polri seharusnya dimiliki oleh suatu lembaga kepolisian atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi.

Dalam teori menurut Nahartyo (2018) setiap item pertanyaan diperlukan minimal 10 sampel, maka syarat minimal sampel penelitian pada pra survey adalah sebanyak 10 responden. Tidak ada aturan baku mengenai jumlah ideal responden untuk prakuisioner, tetapi umumnya berkisar antara 10 hingga 30 responden sudah cukup untuk mengidentifikasi sebagian besar masalah potensial dalam kuesioner.Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 8 Desember 2025 Kepada 20 personel Polres Pariaman diperoleh infomasi mengenai permasalahan berkaitan dengan Kompensasi, yang dapat disimpulkan masih adanya permasalahan berkaitan dengan kompensasi pada Personel Polres Pariaman yaitu Kompensasi yang dirasakan belum sebanding dengan beban dan risiko kerja, insentif kinerja yang belum optimal, sistem penghargaan dalam bentuk kenaikan pangkat belum optimal dilakukan serta persepsi ketidakadilan dalam pemberian kompensasi dapat menurunkan kenerja personel. Kenaikan pangkat merupakan salah satu bentuk kompensasi tidak langsung yang sangat penting bagi personel kepolisian karena berkaitan dengan peningkatan penghasilan, status, dan jenjang karier. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan terkait kenaikan pangkat yang belum dirasakan secara merata oleh seluruh personel Polres.

Sebagian personel yang telah memenuhi masa kerja dan memiliki kinerja yang baik belum memperoleh kenaikan pangkat sesuai dengan waktu yang seharusnya. Kondisi ini menimbulkan persepsi ketidakadilan dalam sistem kompensasi, khususnya terkait pengembangan karier. Personel merasa bahwa usaha dan kinerja yang diberikan belum sepenuhnya dihargai oleh instansi.

Selain itu, keterbatasan kompensasi nonfinansial dan ketidakkonsistenan pemberian tunjangan turut memengaruhi kinerja personel. Kondisi tersebut berdampak pada penurunan kinerja, yang ditunjukkan melalui rendahnya inisiatif kerja, menurunnya disiplin, serta belum optimalnya kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pengaruh kompensasi terhadap pegawai sangatlah besar. Semangat kerja yang tinggi, keresahan dan loyalitas pegawai banyak dipengaruhi oleh besarnya kompensasi. Kompensasi yang adil dan layak menjadi salah satu faktor penentu kepuasan kerja dan kinerja anggota.

Di perkuat dengan hasil wawancara penulis pada tanggal 20 April 2026 dengan beberapa personel Polres Pariaman yang telah mengisi Kuisioner tentang Pemberian kompensasi di Polres Pariaman, baik dalam bentuk insentif, reward, maupun kenaikan pangkat, pada dasarnya bertujuan untuk meningkatkan kinerja personel dalam menjalankan tugas kepolisian. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan permasalahan, khususnya terkait sistem pemberian kompensasi yang cenderung mensyaratkan keberhasilan dalam menangani pekerjaan dengan tingkat risiko yang tinggi sebagai dasar utama penilaian. Kondisi ini menyebabkan tidak semua personel memiliki kesempatan yang sama untuk memperoleh penghargaan, karena kompensasi lebih banyak diberikan secara selektif kepada individu yang terlibat dalam penyelesaian kasus-kasus besar.

Akibatnya, muncul kesenjangan persepsi keadilan di kalangan personel, terutama bagi mereka yang telah bekerja secara optimal dalam tugas rutin namun tidak berada pada posisi strategis untuk menangani kasus berisiko tinggi. Selain itu, dalam aspek kenaikan pangkat, personel juga dihadapkan pada persyaratan tambahan berupa peningkatan jenjang pendidikan

atau perolehan gelar akademik sebelum dapat dipertimbangkan untuk naik pangkat. Persyaratan ini, meskipun bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, pada kenyataannya dapat menjadi kendala bagi sebagian personel yang memiliki keterbatasan waktu, biaya, maupun akses pendidikan. Hal ini semakin memperkuat adanya ketimpangan dalam sistem kompensasi dan pengembangan karier, sehingga diperlukan evaluasi yang lebih komprehensif agar kebijakan yang diterapkan menjadi lebih adil, objektif, dan mampu mengakomodasi kontribusi seluruh personel secara menyeluruh.

Selain dari Kompensasi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi pencapaian kinerja organisasi yaitu Kepemimpinan karena kepemimpinan adalah kegiatan kunci di mana tujuan organisasi dapat dicapai. Menurut Rivai (2021:265) Kepemimpinan menyatakan pemimpin itu adalah "Seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk mengerahkan upaya bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu. Dalam hal ini, kepemimpinan dapat dikatakan sebagai pemimpin dalam mengarahkan, mempromosikan dan mengatur semua elemen dalam kelompok atau organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang diinginkan yang menghasilkan kinerja karyawan maksimum. Berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 8 Desember 2025 Kepada 20 personel Polres Pariaman diperoleh infomasi mengenai permasalahan berkaitan dengan Kepemimpinan, yang dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diiterapkan oleh Polres Pariaman adalah Kepemimpinan demokratif, Hal ini terlihat dari adanya proses musyawarah dan pemberian kesempatan kepada personel untuk memberikan masukan dalam pengambilan keputusan. Menurut Susi Yuliastanty (2020:08) Kepemimpinan Demokratis adalah gaya kepemimpinan di mana pimpinan melibatkan bawahannya dalam pengambilan keputusan, memberi kesempatan untuk memberikan masukan, dan mendorong partisipasi aktif dalam perencanaan maupun pelaksanaan tugas. Gaya kepemimpinan ini memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja personel jika diterapkan dengan tepat. Dimana gaya kepemimpinan demokratis memiliki ciri utama yaitu pimpinan melibatkan bawahan dalam proses diskusi, mempertimbangkan pendapat anggota sebelum mengambil keputusan, serta membangun komunikasi dua arah dalam pelaksanaan tugas. Kondisi tersebut tercermin dari pernyataan mengenai adanya pertimbangan masukan personel sebelum pimpinan menetapkan keputusan akhir serta pelaksanaan musyawarah dalam satuan kerja.

Namun, berdasarkan wawancara penulis pada 20 April 2026 dengan beberapa personel yang telah mengisi Kuisioner Pra Survey mengenai penerapan kepemimpinan demokratif di Polres Pariaman sering menemui kendala, antara lain: Keterlambatan pengambilan keputusan karena terlalu banyak masukan dan diskusi dari personel, Ketidakjelasan instruksi ketika pimpinan mencoba menyesuaikan keputusan dengan banyak pendapat, sehingga personel kadang bingung tentang prioritas tugas, Beban komunikasi yang tinggi, di mana pimpinan harus selalu mendengar dan menampung aspirasi, sehingga pengawasan terhadap pelaksanaan tugas menjadi kurang ketat. Sehingga Kurang tegasnya pimpinan dalam menyeimbangkan masukan personel dan keputusan akhir berdampak pada kinerja tim, sehingga target organisasi belum tercapai.

Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, dkk (2022) penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap Kinerja personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara. Namun demikian, dalam implementasinya, tidak semua kepemimpinan demokratis dapat berjalan dengan lancar, karena pada kondisi tertentu dapat muncul berbagai kendala, seperti perbedaan pendapat yang sulit disatukan, proses pengambilan keputusan yang cenderung lebih lama, serta potensi kurang tegasnya arah kebijakan, sehingga hal tersebut justru dapat menghambat efektivitas kinerja organisasi.

Faktor lain yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja seseorang adalah disiplin kerja. Dalam bekerja sehari-hari kedisiplinan seseorang masih menjadi suatu kendala dalam kinerja organisasi. Menurut PERKAP No. 2 Tahun 2018 Disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sunggu-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Polri. Menurut Arif (2020) Tolak ukur unuk menilai disiplin kinerja dapat dilihat dari tingkat kehadiran dalam bekerja dan konstensi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab

Berdasarkan hasil Observasi dan Wawancara yang penulis lakukan pada tanggal 8 Desember 2025 Kepada Kepala Bagian SDM Polres Pariaman diperoleh infomasi mengenai permasalahan berkaitan dengan Disiplin Kerja personel dapat dilihat dari data rekapan absensi Personel, dapat disimpulkan bahwa data absensi personel Polres Pariaman yang berjumlah 371 orang selama periode Januari hingga Desember, masih ditemukan permasalahan kedisiplinan kerja. Tingkat kehadiran tepat waktu setiap bulan hanya berada pada kisaran 66–70%, sementara tingkat keterlambatan mencapai 14–18% dan ketidakhadiran tanpa keterangan berkisar 8–9%. Kondisi ini menunjukkan bahwa disiplin kerja personel belum optimal dan cenderung berfluktuasi sepanjang tahun. Permasalahan absensi tersebut berpotensi menghambat pelaksanaan tugas kepolisian serta menurunkan efektivitas dan kinerja personel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Kedisiplinan yang baik menunjukkan seberapa besar tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya untuk memastikan dan menjamin bahwa tujuan, sasaran, dan tugas organisasi telah dilaksanakan dengan benar dan sesuai dengan rencana, kebijakan, instruksi, dan ketentuan yang berlaku. Sehingga Disiplin kerja juga berpengaruh terhadap sebuah kinerja. Disiplin kerja termasuk kategori dalam penilaian kinerja Polri. Pentingnya disiplin untuk personel POLRI NKRI sebagai aparat pembela keadilan, negara juga mengeluarkan PERPU yang mengawasi tentang disiplin aparat kepolisian Indonesia, khususnya “Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Republik Indonesia”.

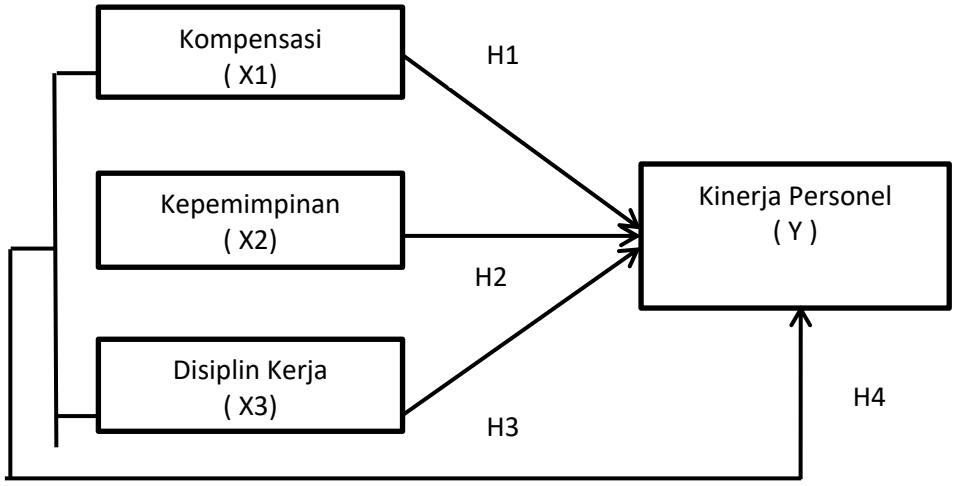
Berdasarkan latar belakang masalah yang penulis kemukakan, berkaitan dengan fenomena yang ada terdapat pada Polres Pariaman penulis tertarik untuk mengadakan penelitian tentang “Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman”

Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Indikator manakah yang dominan dari Kompensasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Kinerja Personel Polres Pariaman?
2. Apakah Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman?
3. Apakah Kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman?
4. Apakah Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman?
5. Apakah Kompensasi. Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman?

Tinjauan Pustaka

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas maka dibuatlah kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pariaman

H2: Diduga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pariaman

H3: Diduga Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pariaman

H4: Diduga secara Simultan Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personel Polres Pariaman

METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Polres Pariaman sebanyak 371 orang dan sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 76 personel dengan Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan melalui dua tahap. Tahap pertama menggunakan Purposive Sampling untuk menetapkan anggota populasi yang memenuhi kriteria penelitian. Kriteria yang ditetapkan adalah Pimpinan tidak dimasukan dalam sampel, alasanya karena variabel kepemimpinan adalah variabel yang diteliti dan menjadi objek penilaian dari bawahan. Sehingga jumlah sampel setelah dikurangi pimpinan adalah 369 Personel. Berdasarkan jumlah sampel sebanyak 369 personel peneliti menenntukan jumlah respondens berdasarkan rumus Slovin karna keterbatasan penulis dari segi waktu dan biaya. Sehingga penulis memutuskan untuk memangkas jumlah sampel dengan menggunakan rumus Slovin Jadi jumlah respondens yang akan digunakan dalam penelitian ini sebanyak 79 orang personel Polres Pariaman. Teknik sampling kedua yang digunakan dalam penelitian ini Proportional Random Sampling. Pengambilan sampel secara proporsi dilakukan dengan mengambil subyek dari setiap strata/bagian atau setiap wilayah ditentukan seimbang dengan banyaknya subyek dalam masing-masing strata/bagian atau wilayah. (Arikunto, 2019). Metode pengumpulan data adalah penelitian Kepustakaan (*Library Research*) dan penelitian Lapangan (*Field Research*).Jenis dan sumber data adalah data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi, wawancara dan kuesioner. Metode analisis data adalah Tingkat Pencapaian Responden, Regresi Linear Berganda, analisis koefisien determinasi. Sebelum penelitian terlebih dahulu dilakukan uji instrument penelitian untuk melihat valid dan reliabelnya suatu kuesioner. Metode Pengujian hipotesis adalah Uji t dan Uji F. Uji asumsi klasik penelitian yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Metode Analisis Data

Analisis Deskriptif Variabel

Tabel 1. Analisis Nilai TCR

No	Variabel	Nilai Rata-Rata TCR	Keterangan
1	Kompensasi	59,65	Cukup Baik
2	Kepemimpinan	62,28	Baik
3	Disiplin Kerja	59,39	Cukup Baik
4	Kinerja Personel	62,08	Baik

Sumber: Hasil Olah data Penelitian 2026

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa variabel kompensasi memperoleh nilai rata-rata TCR sebesar 59,65% dengan kategori cukup baik, kepemimpinan sebesar 62,28% dengan kategori baik, disiplin kerja sebesar 59,39% dengan kategori cukup baik, dan kinerja personel sebesar 62,08% dengan kategori baik. Nilai TCR tertinggi terdapat pada variabel kepemimpinan, sedangkan nilai terendah terdapat pada variabel disiplin kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dinilai relatif lebih baik dibandingkan variabel lainnya, sementara kompensasi dan disiplin kerja masih perlu ditingkatkan untuk mendukung optimalisasi kinerja personel Polres Pariaman.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk melihat Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel di Polres Pariaman dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-11.434	12.718		-.899	.372
	Kompensasi	.704	.125	.384	5.642	.000
	Kepemimpinan	.601	.080	.512	7.522	.000
	Disiplin Kerja	.388	.055	.482	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber : Hasil Olah data Penelitian 2026

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang disajikan pada tabel 2 dapat dibuat persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta 1.\ X1 + \beta 2.X2 + \beta 3.X3 + e$$

$$Y = -11.434 + 0{,}704\ X1 + 0{,}601X2 + 0{,}388X3 + e$$

Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta sebesar -11.434 artinya jika tidak ada Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja (X1, X2 dan X3=0) maka nilai Kinerja Personel Polres Pariaman adalah sebesar nilai konstanta -11.434 satuan.
b. Nilai Koefisien Kompensasi (X1) sebesar 0,704 artinya Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Personel dimana jika Kompensasi meningkat satu satuan maka Kinerja Personel akan meningkat sebesar 0,704 satuan. Dan sebaliknya jika Kompensasi menurun satu satuan maka Kinerja Personel juga akan turun sebesar 0,704 satu satuan.
c. Nilai Koefisien Kepemimpinan (X2) sebesar 0,601 artinya Kepemimpinan berpengaruh positif Kinerja Personel dimana jika Kepemimpinan meningkat satu satuan maka Kinerja Personel akan meningkat sebesar 0,601 satuan. Dan sebaliknya jika Kepemimpinan menurun satu satuan maka Kinerja Personel juga akan turun sebesar 0,601 satu satuan

d. Nilai Koefisien Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,388 artinya Disiplin Kerja berpengaruh positif Kinerja Personel dimana jika Disiplin Kerja meningkat satu satuan maka Kinerja Personel akan meningkat sebesar 0,388 satuan. Dan sebaliknya jika Disiplin Kerja menurun satu satuan maka Kinerja Personel juga akan turun sebesar 0,388 satu satuan

Hasil Analisis koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besarnya kontribusi variabel independen (Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja) pada variabel dependen kinerja personel. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut:

Tabel 3. Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.809[a]	.654	.640	23.17105

a. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber : Hasil Olah data Penelitian 2026

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai *Adjusted R Square* menunjukkan model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai *Adjusted R Square* atau besaran kontribusi yang diperoleh adalah 64% sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja memiliki kontribusi sebesar 64% terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Personel sisanya sebesar 36% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini.

Hipotesis

a. Uji t

Untuk hasil uji hipotesis uji t dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut :

Tabel 4. Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
1	(Constant)	-11.434	12.718		-.899	.372
	Kompensasi	.704	.125	.384	5.642	.000
	Kepemimpinan	.601	.080	.512	7.522	.000
	Disiplin Kerja	.388	.055	.482	7.080	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel

Sumber: Hasil Olah data Penelitian 2026

Dengan menggunakan tingkat signifikan 0,05 (α=5%) dan pada signifikansi 0.05 uji dua arah dengan dengan derajat kebebasan df = n-k-1 = 79-3-1 = 75 (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) diperoleh nilai t tabel 1.992 hasil pengujian hipotesis akan disajikan pada tabel 4 sebagai berikut:

a. Nilai t hitung variabel Kompensasi sebesar 5,642 lebih besar dari nilai t tabel 1,992 sehingga t hitung > t tabel dan untuk nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Pada Polres Pariaman.
b. Nilai t hitung variabel Kepemimpinan sebesar 7,522 lebih besar dari nilai t tabel 1,992 sehingga t hitung > t tabel dan untuk nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Pada Polres Pariaman.

c. Nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 7,080 lebih besar dari nilai t tabel 1,992 sehingga t hitung > t tabel dan untuk nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah 0,000 < 0,05 jadi H_0 ditolak H_a diterima dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Pada Polres PariamanDari hasil olahan data yang dapat dilihat pada tabel 3, dapat diketahui bahwa:

b. Uji f

Untuk hasil uji hipotesis uji f dalam penelitian ini dapat dilihat pada berikut :

Tabel 5. Hasil Uji f

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	76006.441	3	25335.480	47.189	.000[b]
	Residual	40267.331	75	536.898		
	Total	116273.772	78			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel
b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : Hasil Olah data Penelitian 2026

Berdasarkan uji f diketahui bahwa nilai f hitung 47,189 > f tabel 2,73 (df1= 3 dan df2= 79-3-1= 75) dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (p < 0,05) jadi keputusan uji adalah H_0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti Kompensasi, Kepimpinan, dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel pada Polres Pariaman.

Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima oleh personel, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kurang memadai, maka dapat menurunkan semangat kerja dan berdampak pada menurunnya kinerja personel.

Menurut Hasibuan (2019) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Hasibuan menjelaskan bahwa pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin, serta kinerja pegawai. Sedangakan menurut Sastrohadi Wiryo (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diterima personel Polres Pariaman, maka semakin tinggi pula dorongan mereka untuk bekerja secara maksimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Afandi (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan faktor yang mampu meningkatkan kinerja pegawai. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja pegawai sehingga mendorong terciptanya kinerja yang lebih optimal. Dalam konteks personel Polres Pariaman, kompensasi yang memadai akan membuat personel merasa dihargai atas kontribusinya, sehingga terdorong untuk bekerja secara lebih profesional, disiplin, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas kepolisian.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel Polres Pariaman. Pemberian kompensasi yang adil, layak, dan sesuai dengan beban kerja akan meningkatkan motivasi, kepuasan kerja, loyalitas, dan semangat kerja personel sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Firman (2023) dengan hasilnya menunjukan bahwa Secara Parsial Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru secara parsial dimana kompensasi dapat meningkatkan kinerja personel Personil Sat Lantas Polres Barru. Penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rudadi (2019) dengan hasilnya menunjukan kompensasi berpengaruh positf dan signifikan terhadap kinerja personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila kepemimpinan kurang efektif, maka dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi serta menurunkan semangat kerja personel.

Hal ini sejalan dengan pendapat Rivai (2021) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin dalam memengaruhi dan mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan meningkatkan motivasi, disiplin, dan semangat kerja anggota sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selanjutnya, menurut Sastrohadi Wiryo (2022) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi berdasarkan tanggung jawab yang diberikan, yang mencakup kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pemanfaatan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hal ini sejalan dengan pendapat Sedarmayanti (2023), kepemimpinan merupakan faktor strategis yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan. Pemimpin yang mampu memberikan keteladanan, membangun komunikasi yang efektif, memberdayakan pegawai, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif akan meningkatkan motivasi serta kinerja pegawai secara berkelanjutan.Oleh karena itu, keberhasilan seorang pemimpin dalam memberikan arahan dan motivasi akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja bawahannya.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Kamal (2024) dengan dengan hasilnya menunjukan bahwa terdapat pengaruh gaya kepemimpinan positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polres Pangkep. Pimpinan Polres Pangkep sebaiknya terus memberikan arahan kepada personil untuk mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dan uji t menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pariaman. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki personel, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila tingkat disiplin kerja menurun, maka kinerja personel juga berpotensi mengalami penurunan. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi salah satu faktor penting yang dapat mendukung keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.olres Pariaman.

Hal ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Hasibuan menjelaskan bahwa disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat disiplin seorang pegawai, maka semakin besar pula kemungkinan pegawai tersebut menghasilkan kinerja yang baik. Dalam konteks penelitian ini, personel Polres Pariaman yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif, tepat waktu, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Hal ini juga sejalan dengan pendapat Rivai (2021) menjelaskan bahwa disiplin kerja yang baik akan menciptakan keteraturan dalam pelaksanaan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja pegawai. Dengan adanya disiplin yang tinggi, pegawai akan lebih fokus dalam menjalankan tugas, mengurangi kesalahan kerja, dan mampu mencapai target yang telah ditetapkan organisasi sehingga kinerja juga akan mengalami peningkatan.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Lesmono (2025) Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Metro Bekasi (Y). Sejalan juga dengan Hasil Penelitian Yuriza (2020) Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polres Pasaman Barat.

4. Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji f menunjukkan bahwa variabel Kompensasi, Kepimimpinan, dan Disiplin Kerja secara Simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel pada Polres Pariaman. Hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi, penerapan kepemimpinan yang efektif, serta tingginya disiplin kerja secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Sebaliknya, apabila salah satu atau beberapa faktor tersebut mengalami penurunan, maka kinerja personel juga berpotensi menurun.

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kinerja personel Polres Pariaman tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan oleh kombinasi berbagai faktor yang saling mendukung. Kompensasi yang diberikan organisasi dapat meningkatkan kesejahteraan dan motivasi kerja personel. Kepemimpinan yang baik mampu memberikan arahan, motivasi, dan dukungan kepada personel dalam melaksanakan tugas. Sementara itu, disiplin kerja yang tinggi akan mendorong personel untuk mematuhi aturan, melaksanakan tugas secara tepat waktu, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Ketiga faktor tersebut secara bersama-sama menciptakan kondisi yang mendukung terciptanya kinerja yang optimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan, kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai. Kepemimpinan yang efektif dapat mengarahkan dan memengaruhi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang paling penting karena semakin baik disiplin pegawai, maka semakin tinggi pula prestasi kerja yang dapat dicapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2020) yang menjelaskan bahwa organisasi yang mampu memberikan kompensasi yang layak, menerapkan kepemimpinan yang efektif, serta membangun disiplin kerja yang baik akan menghasilkan pegawai yang lebih produktif, profesional, dan memiliki kinerja yang tinggi. Dimana ketiga faktor tersebut

saling melengkapi dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian sehingga mampu meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat serta pencapaian tujuan organisasi.

Sejalan dengan Hasil Penelitian Sabilla (2020) hasil penelitian Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara parsial. Hasil uji t menunjukan bahwa kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar. Hasil uji F menunjukan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, kompensasi dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja anggota Polri Bagian Sumber Daya (Bag Sumda) Polres Karanganyar secara signifikan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Indikator dominan dari variabel Kompensasi dan Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman adalah variabel Kepemimpinan dengan indikator: Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dengan nilai TCR 62,28%. Rincian semua nilai TCR variabel:
   a. Berdasarkan hasil TCR per indikator variabel Kompensasi dengan indikator yang dominan adalah Tunjangan dengan nilai TCR sebesar 59,65%.
   b. Berdasarkan hasil TCR per indikator variabel Kepemimpinan dengan indikator yang dominan adalah Penyelesaian masalah dan pengambilan keputusan dengan nilai TCR 62,28%.
   c. Berdasarkan hasil TCR per indikator variable Disiplin Kerja dengan indikator yang dominan adalah Akuntabel dengan nilai TCR 59,39%.
   d. Berdasarkan hasil TCR per indikator variable Kinerja Personel dengan indikator yang dominan adalah Disiplin Kerja dengan nilai TCR 62,08%
2. Variabel Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman.
   a. Variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman.
   b. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman.
   c. Variabel Kompensasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Polres Pariaman.

Saran

Berdasarkan pada pembahasan dan kesimpulan yang dikemukakan, maka saran yang perlu disampaikan yakni :

1. Bagi Polres Pariaman

   Dari hasil Tingkat Capaian Responden penelitin ini dengan nilai terendah, maka saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah:
   a. Pada variabel kompensasi dengan indikator gaji dan upah memperoleh nilai TCR terendah sebesar 57,37%. Meskipun gaji personel Kepolisian telah diatur berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan dan menjadi kewenangan pemerintah, Polres Pariaman tetap dapat melakukan upaya-upaya yang berada dalam lingkup kewenangannya untuk meningkatkan persepsi personel terhadap kompensasi. Oleh karena itu, Polres Pariaman disarankan untuk mengoptimalkan pengelolaan kompensasi

melalui pemberian penghargaan, pemanfaatan tunjangan dan fasilitas yang tersedia sesuai ketentuan, serta meningkatkan transparansi informasi mengenai hak-hak personel. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja dan pada akhirnya berdampak positif terhadap peningkatan kinerja personel.

b. Pada variabel kepemimpinan, indikator kemampuan mengarahkan upaya bersama memperoleh nilai TCR terendah sebesar 60,25%. Oleh karena itu, pimpinan Polres Pariaman disarankan untuk meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan pembinaan kepada personel agar tercipta kerja sama yang lebih efektif dalam mencapai tujuan organisasi. Disarankan juga kepada pimpinan Polres Pariaman untuk mengoptimalkan penerapan gaya kepemimpinan demokratis dengan meningkatkan komunikasi, koordinasi, keterlibatan personel dalam pengambilan keputusan, serta respons terhadap arahan pimpinan. Upaya tersebut diharapkan dapat meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan kinerja personel secara optimal.

c. Pada variabel disiplin kerja, indikator kepatuhan hukum memperoleh nilai TCR terendah sebesar 56,5%. Oleh karena itu, Polres Pariaman disarankan untuk meningkatkan pembinaan, pengawasan, dan penegakan disiplin guna menumbuhkan kesadaran personel dalam mematuhi peraturan dan ketentuan yang berlaku.

d. Pada variabel kinerja personel, indikator empati memperoleh nilai TCR terendah sebesar 59,24%. Oleh karena itu, Polres Pariaman disarankan untuk meningkatkan kemampuan empati personel melalui pelatihan pelayanan publik dan pembinaan sikap humanis agar kualitas pelayanan kepada masyarakat dapat semakin baik.

2. Bagi Peneliti selanjutnya

a. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang diduga dapat memengaruhi kinerja personel selain kompensasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kompetensi.

b. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian pada satuan kepolisian yang berbeda, seperti Polres atau Polda lainnya, sehingga hasil penelitian dapat dibandingkan dan memiliki tingkat generalisasi yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Afandi, P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator)*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.

Agussalim. (2020). *Metodologi Penelitian*. Padang:Ekasakti Press.

Affandy, D., Hajar, I., & Suleman, N. R. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Bhabinkamtibmas Polres Kendari. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi* (JUMBO), 7(2), 411-420.

Amstrong Michael. (2020). Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice, 15th Edition Published: 3rd January 2020, London: Kogan Page.

Andi Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2021). *Human Resource Management. Mason, OH, USA: South-Western Cengage Learning.*

Aprilia, S., & Lestari, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel di Kolinlamil TNI AL Jakarta Utara. *KALBISIANA Jurnal Sains, Bisnis dan Teknologi,* 8(4), 4682-4688.

Arif, M. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.

Arif, S., Zainudin, H. K., & Hamid, A. (2019). Influence of Leadership, Organizational Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction of Performance Principles of Senior High School in Medan City. *Budapest International Research and Critics Institute-*

Journal (BIRCI-Journal), 2(4), 239 254.
Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.
Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Asn Di Ditreskrimum Polda Sumsel. *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 4(2), 26-38.
Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja personil Sat Lantas Polres Barru. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 1(2), 214-226.
Ghozali, I. (2020). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*.BP-Universitas Diponogoro, Semarang.
Hartatik, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan aplikasi*. Yogyakarta: Deepublish.
Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Prosiding Seminar Nasional USM*, 2(1), 134–147.
Hasibuan, M. S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. Maneggio: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80.
Heizer, Jay dan Barry Render. 2020. *Manajemen Operasi Buku 1 Edisi 9*. Jakarta: Salemba Empat
Husin, M. H. R. I., Rochim, A. I., & Murti, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Bojonegoro. Praja observer: *Jurnal Penelitian Administrasi Publik* (e-ISSN: 2797-0469), 4(05), 146-156.
Kartono, Kartini, 2020. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
Kepolisian Negara Republik Indonesia. (2016). *Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 tentang Penyelesaian Pelanggaran Disiplin Anggota Polri.* Jakarta: Polri.
Kurniady, A., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Strategi Promosi Jabatan, Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Personel Polres Pamekasan. EKONOMIKA45: *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan,* 8(2), 54-63.
Lesmono, B., Rangkuti, Z., & Nengsih, W. (2025). Pengaruh kesejahteraan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Kepolisian Resor Metro Bekasi. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Organisasi*, 4(2), 37-54.
Luthans, F, (2021) *Perilaku Organisasi,* Edisi 10, Penerbit Andi: Yogyakarta
Luthans, Fred. 2019. *Perilaku organisasi*. Yogayakarta
Majid, M. S., Rahman, N., & Idris, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Komitmen Terhadap Kinerja Anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia,* 3(5), 832-844.
Mangkunegara, Anwar Prabu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT Rosdakarya. Bandung.
Mangkuprawira. 2018. . *Remaja Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung: PT. Refika Aditama L.
Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2019). *Human resource management (Edisi ke-15)*. Boston: Cengage Learning.
Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2019. *Human Resource Management (edisi 10)*. Jakarta : Salemba Empat
Meier, D. (2016). Situational leadership theory as a foundation for a blended learning framework. Journal of Education and Practice, 7(10), 25-30.

Mufidah, A., Gamayuni, R. R., Dharma, F., & Sembiring, S. I. O. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung). Economics and Digital Business Review, 5(2), 879-896.

Munajat, A. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik.* Jakarta: Rajawali Pers.

Munajat. (2021). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Deepublish.

Nawawi, H. (2022). *Manajemen sumber daya manusia.* Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.

Nahartyo, E. (2018). *Desain dan implementasi riset eksperimen.* Yogyakarta: UPP STIM YKPN.

Peraturan Kapolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2016 Tentang Penyelesaian Pelanggaran disiplin Anggota Kepolisian Negara Rebuplik Indonesia

Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. Ikraith-Ekonomika, 5(2), 116-124.

Rafsanjani, A., Sari, Y., & Efrianti, R. (2025). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Satreskrim Polres Prabumulih. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 11(1), 163-183.

Ridwan. (2022). *Dasar-dasar manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Rivai, V. (2020). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, V. (2021). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

Rivai, V. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik (ed. revisi)*. PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational behavior (18th ed.).* New York: Pearson Education.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2020). *Organizational Behavior (18th ed.)*. Pearson.

Rudadi, J., & Hidajat, T. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Polsek Semarang Tengah Kota Semarang. Magisma: *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis,* 7(1), 44-51.

Sabilla, P. A., & Hariyanti, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggotapolri Bagian Sumber Daya (bag Sumda) Polres Karanganyar. Kelola, 7(1), 22-34.

Salsabillah, D. P., Trang, I., & Lumantow, R. Y. (2023). Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Direktorat Lalu Lintas Polda Sulawesi Barat. Jurnal EMBA: *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 11(1), 1360-1369.

Samsudin, S. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Pustaka Setia.

Samsudin. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kepemimpinan dan Kinerja Organisasi.* Bandung: Alfabeta.

Sastrohadiwiryo, S. (2022). *Manajemen tenaga kerja Indonesia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. (2020). *Manajemen sumber daya manusia:* Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil. Bandung: Refika Aditama.

Sedarmayanti. (2020). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja.* Bandung: Mandar Maju.

Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: Refika Aditama.

Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Setiawan, D., Noch, M. Y., Irawan, A., Ibrahim, M. B. H., & Mustajab, D. (2025). Pengaruh Disiplin Kerja, Beban Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Detasemen Markas Komando Lantamal. Advances in Management & Financial Reporting, 3(3), 477-494.

Sinambela, L. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Sofyan, M. (2019). Rasio keuangan untuk menilai kinerja keuangan. Akademika, 17(2), 115–121.

Sugiono, (2018). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Supramono. (2020). *Statistika untuk Penelitian*. Yogyakarta: Andi.

Supriatna, A., Hajar, I., Mahrani, S. W., Madjid, R., & Putera, A. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Sulawesi Tenggara. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO),* 8(1), 01-15.

Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia.* Jakarta: Kencana.

Umar, H. (2021). Riset sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Waasi. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia.* Jakarta: Gramedia.

Wibowo, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (ed. revisi).* Rajawali Pers.

Wibowo, J., (2012) *Analisis Kebijakan Publik : Konsep dan Aplikasi Analisis Proses Kebijakan Publik*. Penerbit Banyumedia Publishing, Malang

Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja (Edisi kelima).* Jakarta: Rajawali Pers.

Wibowo. (2018). *Manajemen kinerja.* Jakarta: Rajawali Pers.

Yulistin, D., Irwanto, T., & Putra, I. U. (2022). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja penyidik Dit Reskrimum Polda Bengkulu. Ekombis Review: J*urnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 10(S1), 99-108.

Yuliza, M., & Novialdi, N. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421-433.