

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*Studi pada Kepolisian Daerah Lampung*)

Anisatul Mufidah^{1✉}, Rindu Rika Gamayuni², Fitra Dharma³, Sari Indah Oktanti Sembiring⁴

^{1 2 3 4} Akuntansi, Universitas Lampung, Bandar Lampung, Lampung, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Populasi penelitian ini mencakup 27 Satuan Kerja di Polda Lampung dengan total sampel yang digunakan adalah 106 responden. Metode pengambilan sampel dilakukan dengan *stratified random sampling*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai yang artinya dengan diterapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka kinerja pegawai akan meningkat. Variabel remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan pemberian remunerasi finansial dapat meningkatkan kinerja pegawai di Polda Lampung. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: *gaya kepemimpinan, remunerasi, disiplin kerja, kinerja pegawai*

Abstract

This research aims to determine the influence of leadership style, remuneration and work discipline on employee performance in the Lampung Regional Police. The population of this study includes 27 Work Units in the Lampung Regional Police with a total sample of 106 respondents. The sampling method was carried out using stratified random sampling. The research results show that the leadership style variable has a positive effect on employee performance, which means that by implementing an appropriate leadership style, employee performance will increase. The remuneration variable has a positive effect on employee performance. Providing financial remuneration can improve the performance of employees at the Lampung Regional Police. The work discipline variable has a positive effect on employee performance.

Keywords: *leadership style, remuneration, work discipline, employee performance.*

Copyright (c) 2024 Anisatul Mufidah

✉ Corresponding author :

Email Address : anisatulmufidah02@gmail.com

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam keberhasilan suatu organisasi, karena kinerja SDM mempengaruhi kemajuan organisasi melalui pemahaman, analisis, dan antisipasi terhadap masalah internal (Mangkunegara, 2007). Di Kepolisian Daerah Lampung, sebagai bagian integral dari POLRI, anggota POLRI memiliki peran utama dalam menjaga keamanan dan ketertiban. Gaya

kepemimpinan, sistem remunerasi, dan disiplin kerja memengaruhi kinerja anggota POLRI secara signifikan.

Penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif, terutama yang bersifat partisipatif, dapat membentuk budaya organisasi yang kuat dan memotivasi anggota POLRI (Desnirirta, 2023; Halim, 2020; Tolu *et al.*, 2021; Nurmahdi *et al.*, 2019; Qomariah *et al.*, 2022; Negoro, 2019; Rompas *et al.*, 2018; Mustikaningsih & Handayani, 2016; Listiani *et al.*, 2020; Mardawati & Mustika, 2019; Wahyuni, 2015). Namun, penting juga untuk memperhatikan sistem remunerasi yang adil karena penelitian menunjukkan bahwa remunerasi yang tidak adil dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai (Yuliza *et al.*, 2020; Nasution, 2019; Arif *et al.*, 2020; Agustiningih, 2016; Nugroho & Sutoro, 2021; Aziz, 2018).

Disiplin kerja adalah faktor penting lainnya dalam meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin memainkan peran krusial dalam mencapai efisiensi dan efektivitas organisasi (Mangkunegara, 2007). Dalam konteks kepolisian, disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, kepatuhan terhadap tugas, dan penerapan sanksi yang tepat terhadap pelanggaran (Yuliza *et al.*, 2020; Hutajulu *et al.*, 2020; Arif *et al.*, 2019; Nurmahdi *et al.*, 2019; Rompas *et al.*, 2018; Listiani *et al.*, 2020). Penelitian juga menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Muna, 2022; Kumarawati *et al.*, 2017; Negoro, 2019).

Meskipun demikian, kinerja Polda Lampung menunjukkan penurunan kinerja pada tahun 2022, yang menandakan perlunya peningkatan kinerja anggota POLRI (LKIP Polda Lampung, 2022). Penurunan kinerja ini tercermin dalam capaian kinerja penyelesaian masalah hukum yang juga menurun dan berada di bawah target (LKIP Polda Lampung, 2022). Faktor-faktor seperti proses bisnis yang tidak optimal dan ketidakpastian hukum dalam administrasi kepolisian juga menjadi penyebab kegagalan dalam penyelesaian masalah hukum (LKIP Polda Lampung, 2022; Tribun Lampung, 2023). Sehingga peningkatan disiplin kerja diharapkan dapat memperbaiki kondisi ini dan secara keseluruhan meningkatkan efektivitas operasional anggota POLRI.

METODOLOGI

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi dan pegawai di Kepolisian Daerah (Polda) Lampung yang bekerja di bagian unsur pengawas dan pembantu pimpinan/ pelayan, unsur pelaksana tugas pokok dan unsur pendukung dengan total 27 satuan kerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah pegawai di Kepolisian Daerah (POLDA) Lampung sebanyak 106 responden yang berasal dari 27 satuan kerja.

Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, sumber data yang digunakan adalah data sekunder dan data primer. Data sekunder diperoleh dari berbagai website yang berhubungan dengan masalah penelitian. Sedangkan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner atau angket.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

1. Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018. Indikator tersebut antara lain kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, disiplin, dan kerja sama.

2. Variabel Gaya Kepemimpinan

Mangkunegara (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sarana untuk menunjukkan sikap pemimpin, yang bersifat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat mengarahkan, memotivasi, mendorong, memberi contoh atau memberikan sanksi, semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu. Pada penelitian ini gaya kepemimpinan diukur menggunakan 4 jenis gaya yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan direktif, gaya kepemimpinan suportif, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Kuesioner dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Negoro (2019).

3. Variabel Remunerasi

Remunerasi secara harfiah berarti pembayaran atau penggajian; itu juga bisa berupa uang atau pengganti uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik pekerjaan tetap, yang tidak termasuk lembur dan honor. Pada penelitian ini remunerasi diukur dengan indikator remunerasi finansial yang terdiri dari remunerasi finansial langsung dan tidak langsung. Kuesioner pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Kristina, Jumiati, dan Handayani (2015).

4. Variabel Disiplin Kerja

Menurut Arif (2019) disiplin adalah sikap menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan bertindak sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada penelitian ini disiplin kerja diukur dengan menggunakan 4 indikator dari Agustini (2011) yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan bertanggung jawab. Kuesioner pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Arif dkk.(2019).

Teknik Pengumpulan Data

1. Penelitian kepustakaan

Penelitian kepustakaan adalah pengumpulan data yang diperoleh dari jurnal, buku, website, surat kabar, dan berita online yang berhubungan dengan permasalahan penelitian.

2. Penelitian Lapangan

Tujuan penelitian lapangan adalah untuk mendapatkan informasi yang akurat tentang profil umum organisasi atau perusahaan serta informasi yang berkaitan dengan tujuan penelitian. Alat pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner yang mengandung pernyataan-pernyataan yang harus dijawab oleh responden.

Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *SmartPLS*. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan peneliti dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dimana PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian. PLS merupakan statistika multivariat yang mampu menguji hubungan antara variabel dependen berganda dengan variabel independen berganda. Mengacu pada Hair dkk. (2017) PLS dapat melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

Statistik Deskriptif

Sugiyono (2013) menyatakan bahwa statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan atau mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi.

Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk memeriksa apakah isi kuesioner sudah tepat untuk mengukur apa yang ingin diukur dan cukup dipahami oleh semua responden. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan menguji validitas konvergen dan validitas diskriminan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner penelitian yang akan digunakan untuk menghimpun data variabel penelitian yang reliabel. Jika jawaban seseorang atas pernyataan pada suatu kuesioner konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, maka kuesioner tersebut dianggap reliabel atau andal.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-Square

2. F-Square

3. Q-Square

Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas pengaruh variabel gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan nilai *P-values*. Hipotesis penelitian diterima apabila nilai *P-values* < 0,05. Uji hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* pada software *SmartPLS*,

Pilot Test

Pilot test dilakukan untuk menguji reliabilitas dan validitas instrumen penelitian. Sebelum kuesioner disebarikan pada responden yang sesungguhnya, maka kuesioner diuji coba terlebih dahulu kepada 30 pegawai di Kepolisian Daerah Lampung.

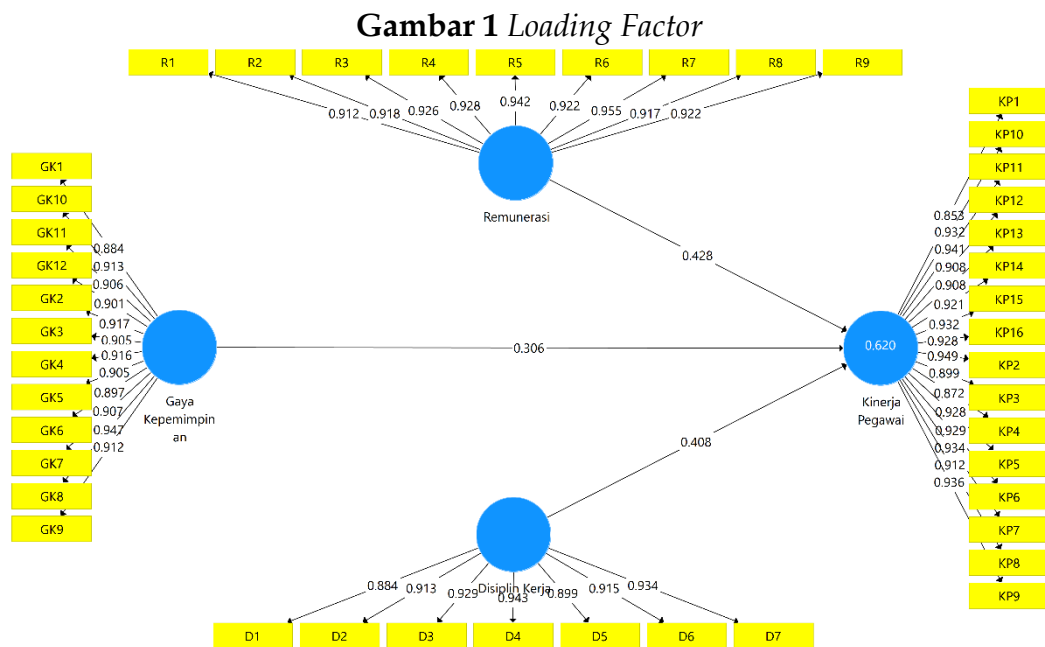
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Model Pengukuran (Outer Model)

1. Uji Validitas

Convergent Validity

a. Outer Loading



Sumber: Output SmartPls 3.0 (2024)

Berdasarkan perhitungan menggunakan Output SmartPls 3.0 dan gambar 1 diketahui bahwa nilai *outer loading* dari setiap indikator-indikator pada variabel dependen dan independen $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dalam validitas konvergen. Dapat dilihat juga pada gambar *outer loading* bahwa nilai gaya kepemimpinan sebesar 0,306 yang artinya bahwa gaya kepemimpinan menyumbang 0,306 dalam meningkatkan kinerja pegawai. Remunerasi menyumbang 0,428 dalam meningkatkan kinerja pegawai. Terakhir, disiplin kerja menyumbang 0,408 dalam meningkatkan kinerja pegawai.

b. Average Variance Extracted (AVE)

Tabel 1 Uji Convergent Validity: Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
----------------------------------	------------

Gaya Kepemimpinan	0,827	Valid
Remunerasi	0,859	Valid
Disiplin Kerja	0,841	Valid
Kinerja Pegawai	0,843	Valid

Sumber: Output SmartPls 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai AVE dari seluruh variabel > 0,5. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas minimum AVE yaitu 0,50. Nilai AVE dari gaya kepemimpinan, remunerasi, disiplin kerja, dan kinerja pegawai masing masing sebesar 0,827; 0,859; 0,841; dan 0,843 yang artinya bhawa semua variabel memiliki validitas konvergen yang baik.

Discriminant Validity

a. Fornell Larcker

Tabel 2 Uji Discriminant Validity: Fornell Larcker

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Remunerasi
Disiplin Kerja	0.917			
Gaya Kepemimpinan	-0.003	0.909		
Kinerja Pegawai	0.484	0.493	0.918	
Remunerasi	0.179	0.442	0.636	0.927

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa validitas diskriminan dalam model tersebut terpenuhi karena nilai akar AVE dari setiap variabel laten lebih besar daripada korelasinya dengan variabel laten lainnya.

b. Cross Loading

Tabel 3 Uji Discriminant Validity: Cross Loading

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Remunerasi
D1	0.884	0.001	0.394	0.150
D2	0.913	0.004	0.416	0.137
D3	0.929	0.023	0.462	0.175
D4	0.943	-0.001	0.437	0.198
D5	0.899	0.030	0.422	0.183
D6	0.915	-0.072	0.452	0.155
D7	0.934	-0.003	0.508	0.153
GK1	0.013	0.884	0.419	0.360
GK10	0.039	0.913	0.452	0.425
GK11	-0.074	0.906	0.412	0.349
GK12	0.005	0.901	0.410	0.382
GK2	-0.007	0.917	0.473	0.393
GK3	-0.023	0.905	0.396	0.380
GK4	0.038	0.916	0.447	0.438
GK5	-0.020	0.905	0.438	0.435
GK6	0.004	0.897	0.497	0.380

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Remunerasi
GK7	-0.005	0.907	0.480	0.446
GK8	0.018	0.947	0.496	0.455
GK9	-0.034	0.912	0.437	0.364
KP1	0.531	0.354	0.853	0.524
KP10	0.463	0.457	0.932	0.597
KP11	0.409	0.426	0.941	0.581
KP12	0.403	0.479	0.908	0.620
KP13	0.462	0.477	0.908	0.654
KP14	0.425	0.438	0.921	0.556
KP15	0.438	0.462	0.932	0.587
KP16	0.465	0.477	0.928	0.582
KP2	0.470	0.470	0.949	0.611
KP3	0.451	0.489	0.899	0.598
KP4	0.387	0.457	0.872	0.516
KP5	0.495	0.472	0.928	0.580
KP6	0.435	0.483	0.929	0.541
KP7	0.419	0.454	0.934	0.632
KP8	0.433	0.418	0.912	0.613
KP9	0.408	0.420	0.936	0.526
R1	0.126	0.424	0.548	0.912
R2	0.201	0.434	0.552	0.918
R3	0.170	0.420	0.617	0.926
R4	0.136	0.399	0.599	0.928
R5	0.141	0.376	0.615	0.942
R6	0.218	0.457	0.624	0.922
R7	0.181	0.388	0.581	0.955
R8	0.168	0.381	0.563	0.917
R9	0.153	0.406	0.597	0.922

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa korelasi korelasi variabel laten dengan indikator lebih besar daripada ukuran variabel latennya. Hal ini menunjukkan bahwa konstruk laten pada blok lebih baik dari ukuran blok lainnya. Maka dapat disimpulkan tidak terdapat permasalahan validitas diskriminan pada analisis *cross loading*.

c. HTMT

Tabel 4 Uji Discriminant Validity: HTMT

	Disiplin Kerja	Gaya Kepemimpinan	Kinerja Pegawai	Remunerasi
Disiplin Kerja				
Gaya Kepemimpinan	0.044			
Kinerja Pegawai	0.492	0.498		
Remunerasi				

Remunerasi	0.184	0.449	0.644
------------	-------	-------	-------

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel HTMT tersebut menunjukkan bahwa nilai dari *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) variabel gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja $< 0,9$ sehingga hasil *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT) dapat dinyatakan bahwa validitas diskriminannya baik.

2. Uji Reliabilitas

Tabel 5 Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,981	0,983	Reliabel
Remunerasi	0,979	0,982	Reliabel
Disiplin Kerja	0,968	0,974	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,987	0,988	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan pada *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk bernilai $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan. Semua variabel laten pada penelitian ini memiliki reliabilitas atau keandalan dalam mengukur apa yang akan diukur.

Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

1. R-Square

Tabel 6 Hasil Uji *R-Square*

	R-Square
Kinerja Pegawai	0,620

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel nilai *R-square* pada penelitian ini sebesar 0,620 atau 62% menunjukkan hubungan moderat. Hal ini berarti bahwa 62% kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Lampung dipengaruhi oleh variabel independen gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja. Sedangkan sisanya 0,380 atau sebesar 38% dipengaruhi atau diperjelas oleh variabel lain yang tidak dimasukan dalam penelitian ini.

2. F-Square

Tabel 7 Hasil Uji *F-square*

	Gaya Kepemimpinan	Remunerasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Gaya Kepemimpinan				0,196
Remunerasi				0,373

Disiplin Kerja	0,421
Kinerja Pegawai	

Sumber: Output SmartPls 3.0 (2024)

Berdasarkan tabel hasil uji F-square diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai f 0,196 yang artinya memiliki pengaruh medium. Sedangkan variabel remunerasi dan disiplin kerja memiliki nilai $f \geq 0,35$. Artinya memiliki pengaruh kuat.

3. Q-Square

Tabel 8 Hasil Uji Q-Square

	SSO	SSE	Q ² (=1-SSE/SSO)
Gaya Kepemimpinan	1272,000	1272,000	
Remunerasi	954,000	954,000	
Disiplin Kerja	742,000	742,000	
Kinerja Pegawai	1696,000	824,8738	0,514

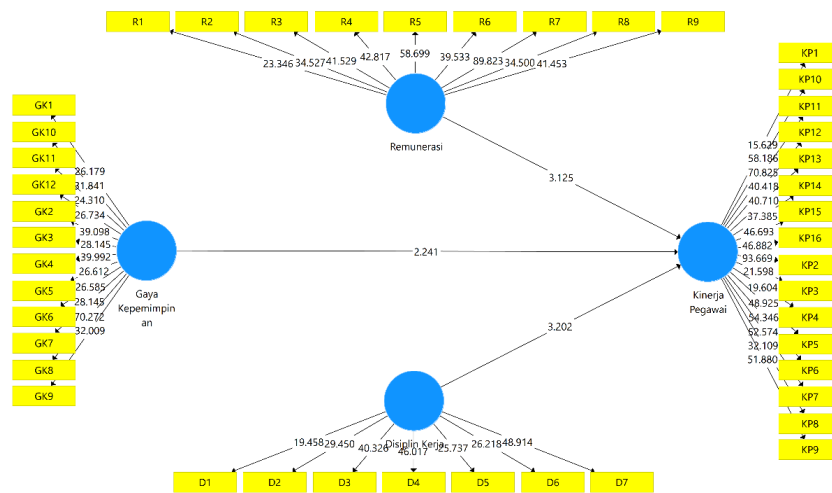
Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Berdasarkan hasil hitung dari nilai Q-square dengan prosedur *blindfolding* dihasilkan nilai Q² sebesar 0,514. Oleh karena nilai Q² > 0 maka model tersebut sudah memenuhi atau memenuhi relevansi prediktif (*predictive relevance*) dimana model sudah direkonstruksi dengan baik.

Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan hasil dari pengujian hipotesis pada penelitian ini.

Gambar 2 Hasil pengujian hipotesis dengan metode *Boostrapping*



Sumber: Ourput SmartPls 3.0 (2024)

Berdasarkan gambar hasil uji hipotesis diketahui bahwa masing-masing variabel gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja memiliki nilai t-statistik > 1,96 yaitu gaya kepemimpinan 2,241; remunerasi 3,125; dan disiplin kerja 3,202. Artinya, hubungan antar variabel laten signifikan sehingga dapat disimpulkan variabel gaya kepemimpinan memengaruhi kinerja pegawai begitu juga dengan variabel remunerasi dan disiplin kerja.

Tabel 9 Hasil Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Kinerja Pegawai	0,306	0,307	0,136	2,241	0,013
Remunerasi -> Kinerja Pegawai	0,428	0,432	0,137	3,125	0,001
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0,408	0,419	0,127	3,202	0,001

Sumber: Output SmartPLS 3.0 (2024)

Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan table 9 hasil uji hipotesis pertama yang menguji hubungan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa nilai *original sample* sebesar 0,306, t-statistik 2,241 dan P-values 0,013. Hasil pengujian menunjukkan bahwa T-Statistik > 1,96 dan P-value < 0,05 maka hipotesis pertama pada penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut diketahui bahwa data sampel variabel independen gaya kepemimpinan berhasil membuktikan hubungan dengan variabel dependen kinerja pegawai atau dapat disimpulkan X1 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y1 dengan arah hubungan positif.

Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel uji hipotesis kedua yang menguji hubungan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,428, t-statistik 3,125 dan P-values 0,001. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-s tatistiknya >1,96 dan p-value < 0,05 maka hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel laten independen remunerasi berhasil membuktikan hubungan dengan variabel laten dependen kinerja pegawai atau dapat disimpulkan X2 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y1 dengan arah hubungan positif.

Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan Tabel uji hipotesis ketiga yang menguji hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan nilai *original sample* sebesar 0,408, t-statistik 3,202 dan p-values 0,001. Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-statistik > 1,96 dan p-value < 0,05 maka hipotesis pertama dalam penelitian ini diterima. Dari hasil data tersebut, dapat diinterpretasikan bahwa data sampel variabel independen disiplin kerja berhasil membuktikan hubungan dengan variabel dependen kinerja pegawai atau dapat disimpulkan X3 memberikan pengaruh signifikan terhadap Y1 dengan arah hubungan positif.

Tabel 10 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis

	Hipotesis	Keterangan
H1	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Diterima
H2	Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai	Diterima

H3 Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap Diterima kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kepolisian daerah lampung. Oleh karena itu, semakin tinggi gaya kepemimpinan yang ada di kepolisian daerah lampung maka akan berdampak baik bagi kinerja pegawai.

Dalam teori jalur tujuan (*path goal theory*) menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu bawahannya dalam mencapai tujuan mereka dan mendukung atau membimbing mereka untuk memastikan bahwa tujuan mereka sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Oleh sebab itu pemimpin memiliki peran yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pada penerapannya, gaya kepemimpinan partisipatif mengutamakan keterlibatan pegawai dalam proses pengambilan keputusan dan perencanaan. Dalam konteks kepolisian, ini bisa berarti melibatkan para anggota polisi dalam merencanakan strategi operasional, mengidentifikasi masalah, dan mencari solusi bersama. Dengan demikian, pegawai merasa memiliki tanggung jawab terhadap keberhasilan tugas-tugas mereka, yang dapat meningkatkan motivasi dan kinerja. Dengan adanya keterlibatan dalam proses pengambilan keputusan, para pegawai dapat merasa bahwa kebutuhan, keahlian, dan kontribusi mereka dihargai. Ini dapat mendorong pengembangan keterampilan dan peningkatan motivasi untuk melakukan yang terbaik dalam tugas-tugas mereka, karena mereka merasa memiliki peran aktif dalam menentukan arah dan tujuan organisasi.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan partisipatif dapat memiliki dampak positif pada kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung dengan meningkatkan keterlibatan, komunikasi, motivasi, dan kepuasan kerja para anggota polisi. Ini membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan efektif dalam menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan pelayanan masyarakat.

Gaya kepemimpinan direktif memberikan arahan yang jelas dan tugas-tugas yang terperinci kepada para pegawai. Hal ini membantu mengurangi ambiguitas dan memastikan bahwa semua orang memiliki pemahaman yang sama tentang apa yang diharapkan dari mereka. Gaya ini menekankan pencapaian target atau standar penyelesaian tugas dan hasil yang diinginkan. Dengan adanya arahan yang jelas dan fokus yang tajam pada tujuan, pegawai memiliki panduan yang jelas untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Pemimpin yang menggunakan gaya kepemimpinan suportif cenderung memberikan penghargaan dan pengakuan kepada para pegawai yang bekerja dengan baik atas kontribusi dan prestasi mereka. Hal ini dapat memotivasi pegawai untuk terus berkinerja tinggi dan merasa dihargai. Dengan adanya gaya kepemimpinan suportif, pegawai cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan merasa lebih dihargai. Hal ini dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan psikologis dan kepuasan kerja, yang secara langsung dapat mempengaruhi kinerja mereka. Gaya kepemimpinan suportif di Polda Lampung berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan

lingkungan kerja yang mendukung, pembangunan hubungan yang baik, dukungan dan pujian kepada pegawai.

Pada penerapannya gaya kepemimpinan berorientasi prestasi di Kepolisian Daerah Lampung memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan arah yang jelas, umpan balik yang konstruktif, dukungan yang diperlukan, dan dorongan untuk terus meningkatkan diri. Pemimpin yang mampu menerapkan gaya ini dengan efektif akan mampu menciptakan lingkungan di mana pegawai merasa termotivasi untuk mencapai tingkat kinerja yang lebih tinggi. Pemimpin yang menetapkan tantangan dan tujuan kepada bawahannya cenderung akan meningkatkan kinerja mereka. Melalui pemberian penghargaan atau reward, pemimpin dapat membantu pegawai mengidentifikasi kekuatan dan area pengembangan mereka, yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Halim (2020), Tolu dkk. (2021), Nurmahdi dkk. (2019), Qomariah dkk. (2022), Negoro (2019), Rompas dkk. (2018), Mustikaningsih & Handayani (2016), Listiani dkk. (2020), Mardiawan & Mustika (2019) dan Wahyuni (2015) dengan hasil penelitian bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kepolisian daerah lampung. Dengan demikian semakin tinggi pemberian remunerasi di lingkungan Polda Lampung maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Remunerasi finansial baik remunerasi finansial langsung berupa gaji dan tunjangan maupun remunerasi finansial tidak langsung berupa program kesehatan dan program pensiun sangat dibutuhkan di kepolisian daerah lampung untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan teori ekspektasi *vroom* (*vroom expectancy theory*) menyatakan apabila organisasi memberikan remunerasi kepada pegawainya, mereka akan merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, kinerja pegawai akan meningkat jika suatu organisasi memberikan remunerasi. Harapan individu terhadap pencapaian sesuatu memengaruhi opsi, ketekunan, dan prestasi yang mereka pilih. Oleh karena itu, dengan memberikan remunerasi yang sesuai, diharapkan dapat memperkuat kepuasan dan motivasi kerja, yang akan mendorong peningkatan kinerja para pegawai.

Pemberian remunerasi di lingkungan Polda Lampung sudah sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Tidak hanya mendorong para pegawai untuk meningkatkan disiplin dan bekerja secara optimal, tetapi juga memperhatikan kesejahteraan mereka melalui pemberian remunerasi. Di Polda Lampung, remunerasi diberikan dalam bentuk tunjangan kinerja dengan harapan bahwa hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai. Dalam penerapannya, pemberian remunerasi di Kepolisian Daerah Lampung didasari pada Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020. Pada Kepolisian Daerah Lampung, jumlah remunerasi atau tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan dengan memperhatikan pangkat/golongan, eselon/*nivellering* dan jabatan.

Remunerasi yang adil dan transparan dapat menjadi insentif yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Ketika pegawai menyadari bahwa penghargaan finansial berdasarkan kinerja mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras dan mencapai target kerja yang ditetapkan. Penting untuk mencatat bahwa penerapan remunerasi harus didukung oleh sistem evaluasi kinerja yang obyektif dan transparan, serta disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan spesifik dari Kepolisian Daerah Lampung. Selain itu, perlu dilakukan pemantauan dan evaluasi secara berkala untuk memastikan bahwa sistem remunerasi tersebut efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi.

Gaji adalah komponen utama dalam remunerasi yang menggambarkan penghargaan finansial yang diberikan kepada pegawai di Kepolisian Daerah Lampung untuk pekerjaan yang mereka lakukan. Gaji yang adil dan sesuai dapat menjadi sumber motivasi bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pegawai yang merasa bahwa gaji mereka sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai hasil yang baik.

Pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dan berdasarkan kinerja dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih keras dalam mencapai target kerja yang ditetapkan dan meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Selain memotivasi pegawai, tunjangan kinerja yang diberikan Polda Lampung membantu pegawai dalam menambah penghasilan.

Program kesehatan yang disediakan oleh Kepolisian Daerah Lampung merupakan salah satu bentuk remunerasi tambahan yang dapat meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai. Dengan memberikan akses kepada pegawai untuk layanan kesehatan yang baik dan terjangkau, program kesehatan dapat membantu pegawai untuk tetap sehat, produktif, dan fokus dalam menjalankan tugas mereka. Pegawai yang merasa dihargai dan didukung dalam menjaga kesehatan mereka cenderung lebih termotivasi dan memiliki kinerja yang lebih baik.

Program pensiun merupakan salah satu bentuk imbalan jangka panjang yang diberikan kepada pegawai sebagai bagian dari paket remunerasi mereka. Dengan memberikan jaminan pensiun yang stabil dan aman kepada pegawai, organisasi dapat menciptakan rasa keamanan finansial bagi pegawai mereka. Hal ini dapat meningkatkan loyalitas, kesejahteraan, dan motivasi pegawai untuk tetap bekerja dengan baik hingga pensiun, sehingga berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Remunerasi finansial yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik. Ketika pegawai merasa bahwa upaya dan kontribusi mereka dihargai melalui penghargaan finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan keras dan mencapai target kerja yang ditetapkan. Secara keseluruhan, gaji, tunjangan, program kesehatan, dan program pensiun merupakan bagian dari remunerasi yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung. Dengan menyediakan remunerasi yang adil dan berkelanjutan, kepolisian dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, motivasi, dan produktif bagi

pegawai mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada penegakan hukum dan pelayanan masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Yuliza dkk. (2020), Nasution (2019), Arif dkk. (2020), Agustining Sih (2016), Nugroho & Sutoro (2021) dengan hasil penelitian bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji hipotesis pada tabel menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Lampung. Dengan asumsi bahwa disiplin kerja semakin baik dilakukan oleh pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi cenderung lebih fokus dan konsisten dalam menjalankan tugas mereka. Mereka akan cenderung melakukan pekerjaan dengan lebih baik dan menghasilkan hasil yang berkualitas.

Disiplin kerja merupakan salah satu elemen kunci dalam menciptakan budaya profesionalisme di Kepolisian Daerah Lampung. Pegawai yang menunjukkan tingkat disiplin yang tinggi dapat menjadi contoh bagi rekan-rekan mereka dan membantu membangun citra positif tentang profesionalisme dan kualitas pelayanan yang diberikan oleh institusi polisi. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Adapun kedisiplinan adalah sifat seorang pegawai yang secara sadar mematuhi peraturan dan ketentuan organisasi tertentu. Berdasarkan hal di atas, itu dapat disimpulkan disiplin adalah suatu sikap menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai tujuan kinerja dan pencapaian tujuan organisasi.

Disiplin kerja di kepolisian adalah kunci utama dalam menjaga ketertiban, efisiensi, dan efektivitas dalam penegakan hukum serta pelayanan kepada masyarakat: Kehadiran yang konsisten dan tidak pernah absen dari pekerjaan merupakan ciri utama dari disiplin kerja yang baik di kepolisian. Kehadiran yang teratur memastikan ketersediaan personel untuk menjalankan tugas-tugas penegakan hukum dan memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan optimal. Pegawai yang hadir tepat waktu dan tidak sering absen cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi daripada mereka yang sering terlambat atau absen. Dalam konteks kepolisian, ketepatan waktu dan kehadiran yang baik dapat memastikan ketersediaan personel yang cukup untuk menangani tugas-tugas yang diberikan.

Disiplin kerja di kepolisian juga mencakup kewajiban untuk selalu menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan penuh tanggung jawab. Ini mencakup penanganan kasus, patroli, investigasi, atau tugas-tugas lain yang relevan dengan tugas pokok kepolisian. Selain menjalankan tugas dengan baik, disiplin kerja juga melibatkan menjaga hubungan yang baik dengan atasan. Ini termasuk memberikan laporan secara berkala, mengikuti arahan dengan baik, dan berkomunikasi secara efektif untuk memastikan kelancaran tugas-tugas operasional. Disiplin kerja yang dijaga secara konsisten oleh atasan dan rekan kerja dapat mendorong pegawai untuk mematuhi aturan dan tata tertib dengan lebih serius. Ini dapat mengurangi pelanggaran etika atau pelanggaran disiplin lainnya yang dapat mengganggu kinerja dan reputasi organisasi.

Disiplin kerja juga mencakup kewajiban untuk selalu melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan dan sesuai dengan jobdesk atau tugas yang telah ditugaskan. Pegawai di kepolisian diharapkan untuk memahami dan mematuhi prosedur operasional standar serta bertanggung jawab atas tugas yang telah ditugaskan. Pegawai di kepolisian diharapkan untuk memahami dan mematuhi prosedur operasional standar serta bertanggung jawab atas tugas yang diberikan.

Aspek yang tak kalah penting dari disiplin kerja di kepolisian adalah bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan yang diambil dalam menjalankan tugas. Ini mencakup menghormati hukum dan peraturan, memperlakukan masyarakat dengan adil dan hormat, serta menghindari tindakan yang dapat merugikan reputasi institusi.

Disiplin kerja memastikan bahwa pegawai mengikuti SOP dengan ketat. Di lingkungan kepolisian, kepatuhan terhadap SOP sangat penting untuk menjaga keamanan, ketertiban, dan penegakan hukum yang efektif. Pegawai yang disiplin cenderung lebih mematuhi SOP, yang pada gilirannya dapat meningkatkan efektivitas operasional dan kinerja keseluruhan.

Dengan demikian, disiplin kerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kepolisian Daerah Lampung dengan menciptakan lingkungan kerja yang teratur, fokus, dan profesional. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih teratur dan fokus, menghindari gangguan atau perilaku yang tidak produktif. Hal ini dapat meningkatkan kualitas penyelidikan, penegakan hukum, dan layanan masyarakat yang diberikan oleh Kepolisian Daerah Lampung. Oleh karena itu, penting bagi suatu instansi untuk memperhatikan dan mendorong kedisiplinan di antara pegawai sebagai bagian dari upaya untuk mencapai tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yuliza dkk. (2020), Hutajulu dkk. (2020), Arif dkk. (2019), Nurmahdi dkk. (2019), Rompas dkk. (2018), dan Listiani dkk. (2020) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

SIMPULAN

Penelitian ini menguji pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kepolisian Daerah Lampung. Simpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) didukung karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi kepolisian daerah lampung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini peran pemimpin tentunya sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan diterapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) didukung karena remunerasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bagi instansi kepolisian daerah lampung untuk bisa memberikan remunerasi yang layak, adil, dan sesuai kepada para pegawainya. Dengan adanya pemberian remunerasi terutama remunerasi finansial baik finansial langsung maupun tidak

langsung dapat lebih meningkatkan kinerja para pegawai di instansi Kepolisian Daerah Lampung.

3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) didukung karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja pegawai akan rendah juga.

Referensi :

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustiningsih, H. N., Thoyib, A., Djumilah, H., & Noermijati, N. (2016). *The effect of remuneration, job satisfaction and OCB on the employee performance. Science Journal of Business and Management*, 4(6), 212-222.
- Ain, F. S. Q. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II) (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Danang, Sunyoto. (2023). Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja, Cetakan Pertama: CV. Eureka Media Aksara
- Desnirita, D., & Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 3(1), 1-17.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(2), 92-104.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Handayani, Y. S. M. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1422 Tahun 2022 Tentang pangkat, Eselon/Nivellering, Kelas Jabatan dan Besaran Indeks Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Kristina, Dina., Ipah Ema Jumiati, dan Riny Handayani. (2015). "Pengaruh Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia". Tesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa

- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung Tahun 2022
<https://tribrataneews.lampung.polri.go.id/downloads/dokumen>
- Listiani, L., Ribhan, R., & Nova Mardiana, N. M. (2020). *The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung*.
- Mardiawan, I. M., & Mustika, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Personel Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 49-60.
- Negoro, R. Y. A. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta).
- Nugroho, A., & Sutoro, M. (2021). *The Effect of Remuneration on Employee Performance at PT. BNI Syariah Bintaro Branch Office*. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(2), 417-422.
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... & Yahya, D. (2019). *Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012288). IOP Publishing.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
<https://jdihn.go.id/files/1475/perkapnomor7th2020ttgtunkin.pdf>
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja
<https://jdihn.go.id/files/1475/perkapnomor2thn2018tentangpembentukanperaturankepolisian.pdf>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). *The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics*. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098-1106.
- Qomariah, Nurul, N. Nyoman, and P. Martini. (2022). "The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency." *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 5.07 1942-1954.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN percontohan Jambi, Bangko dan Muara bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 148-160.
- Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2021). PENGARUH TUNJANGAN KINERJA DAN KUALITAS KEHIDUPAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 10-17.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13

- Tribunbandarlampung.com, 15 Maret 2023, 23 Polisi di polda Lampung Dipecat Selama 2022, 21 Juni 2023, <https://lampung.tribunnews.com/2023/03/15/23-polisi-di-polda-lampung-dipecat-selama-2022>.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). *The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Urbach, N., dan Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Square. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2):5-39
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112.
- Yuliza, M., & Novialdi, N. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421-433.