

Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian (Studi Anggota Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji di Kabupaten Oku Selatan)

Dodi Mardani

Universitas Baturaja

Yunita Sari

Universitas Baturaja

Rini Efrianti

Universitas Baturaja

Abstract

This research will be conducted at the Buay Sandang Aji Police Sector in OKU Selatan. The location was selected intentionally (Purposive) considering the field expertise and data availability, as well as the consideration that the Buay Sandang Aji Police Sector is located in OKU Selatan. The method of this research is a descriptive quantitative method. The sampling method used in this research is census, where the population number (Members) at the Buay Sandang Aji Police Sector in OKU Selatan is 17 people, and all are taken as samples for this research. The data processing method uses multiple linear regression. The research results indicate that partially and simultaneously, Leadership (X_1), Motivation (X_2), and Work Discipline (X_3) have a significant effect on the performance of members of the Buay Sandang Aji Police Sector in OKU Selatan.

Keywords: Leadership, Motivation, Work Discipline and Performance

Abstrak

Penelitian ini akan dilakukan di Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji, OKU Selatan. Lokasi dipilih secara sengaja (Purposive) dengan pertimbangan keahlian di bidangnya dan ketersediaan data, serta pertimbangan bahwa Polsek Buay Sandang Aji terletak di OKU Selatan. Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif deskriptif. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus, dimana jumlah populasi (Anggota) di Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji OKU Selatan sebanyak 17 orang, dan semuanya diambil sebagai sampel penelitian ini. Metode pengolahan data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2), dan Disiplin Kerja (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Buay Sandang Aji OKU Selatan.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Motivasi, Disiplin Kerja dan Kinerja

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah komponen utama dalam setiap kegiatan Institusi Kepolisian dan merupakan faktor utama dalam mencapai tujuan pendirian dan berdirinya. Oleh karena itu, rendahnya kinerja anggota Polisi Republik Indonesia (POLRI) adalah masalah yang harus diperhatikan oleh institusi Kepolisian. Ini karena kinerja anggota mempengaruhi kualitas dan kuantitas institusi. Tidak ada motivasi dari institusi atau pimpinan kepolisian, yang merupakan salah satu penyebab kinerja rendah anggota. Memberikan tugas yang tepat, memberikan penghargaan untuk pencapaian, dan

memberikan pengembangan karir dan disiplin kerja yang jelas adalah salah satu bentuk motivasi yang digunakan oleh institusi kepolisian. Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan berdasarkan keahlian, pengalaman, dan kesungguhan (Hasibuan, 2020).

Meningkatkan kinerja anggota akan berdampak positif bagi institusi kepolisian. Oleh karena itu, manajemen pemimpin harus belajar tentang karakter dan perilaku anggota untuk mencapai tujuan institusi. Sikap pemimpin sangat penting untuk mendukung kinerja yang baik. Menurut Mas'ud (2019), kepemimpinan sangat penting bagi suatu organisasi untuk menentukan kemajuan atau kemunduran; tanpa kepemimpinan yang baik, organisasi tidak dapat maju. Jika tidak ada kepemimpinan, organisasi hanyalah kumpulan individu yang tidak teratur. Oleh karena itu, kepemimpinan sangat penting untuk mencapai tujuan dan kemajuan organisasi. Kepemimpinan dapat membantu mengatasi masalah pengaturan organisasi yang tidak sesuai, seperti pembagian kekuasaan yang menghambat tindakan, kekurangan sumber, dan praktik yang dianggap buruk, antara lain masalah organisasi yang lebih mendasar. Menurut (Simamora, 2019), untuk memastikan bahwa peran kepemimpinan dilaksanakan dengan baik dalam organisasi tersebut, penting untuk memahami dan menganalisis aspek kepemimpinan yang rumit.

Menurut Handoko (2020), mengatakan disiplin adalah sikap yang menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan yang berlaku. Itu juga harus melakukannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi jika melanggar tugas atau wewenang yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja di lingkungan kepolisian adalah komponen penting lainnya yang dapat memengaruhi kinerja anggota. Tentu saja, setiap orang harus mematuhi peraturan institusi kepolisian, termasuk pemimpin dan bawahannya. Jika seorang pemimpin mematuhi peraturan, bawahannya juga akan mengikutinya, dan sebaliknya. Kepolisian tidak akan beroperasi dengan baik sesuai dengan rencana dan tujuan. Oleh karena itu, disiplin kerja sangat penting untuk dilakukan oleh pemimpin dan bawahan agar hasil kerja dapat maksimal dan anggota secara konsisten kinerja dengan baik dan tepat.

Studi yang dilakukan dengan mewawancarai beberapa anggota kepolisian menunjukkan bahwa beberapa anggota masih kurang disiplin kerja dan tidak mematuhi aturan yang ada di Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji di OKU Selatan, seperti keluar dari kantor tanpa perintah atasan. Atasan kurang mendorong anggota untuk bekerja dengan baik. Hal ini menunjukkan perlunya peran aktif pimpinan dalam memberikan arahan yang jelas, penegakan aturan yang konsisten, serta dukungan moral yang berkelanjutan kepada anggotanya. Selain itu, kurangnya motivasi dari pimpinan dapat menyebabkan menurunnya semangat kerja dan potensi pelanggaran disiplin yang lebih tinggi. Untuk memastikan bahwa anggota kepolisian, khususnya dari Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji di OKU Selatan, bekerja dengan baik dan meningkatkan citra kepolisian di masyarakat, pemimpin harus memberikan motivasi kepada anggota mereka. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja berdampak pada kinerja anggota kepolisian, menurut uraian latar belakang.

Berdasarkan uraian pada latar belakang maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian.

2. Landasan Teori

2.1 Konsepsi Kepemimpinan

Menurut Hasibuan (2020), mengatakan kepemimpinan adalah cara seseorang memimpin karyawannya untuk berkolaborasi dan mencapai tujuan organisasi. Kesuksesan organisasi tidak tergantung pada siapa yang memimpinnya, karena pemimpin yang berkualitas mampu memanfaatkan sumber daya yang ada dalam organisasi, mengarahkan kegiatan bawahan mereka, mampu mengantisipasi perubahan secara cepat dan memperbaiki kekurangan, dan mampu membawa organisasi ke tujuan dalam waktu yang telah ditetapkan.

2.2 Konsepsi Motivasi

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan upaya yang sangat besar untuk mencapai tujuan organisasi selama tujuan tersebut selaras dengan kebutuhan individu (Robbins and Timothy 2018). Motivasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Di mana motivasi berfungsi sebagai pendorong untuk memotivasi seseorang untuk memiliki keinginan untuk melakukan kegiatan yang produktif sehingga mereka dapat menghasilkan sesuatu yang bermanfaat bagi diri mereka sendiri dan orang lain. Menurut Ceswirdani et al (2017), motivasi kerja dinilai berdampak besar pada keberhasilan individu. Dalam penelitian ini, motivasi kerja perangkat desa didefinisikan sebagai dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan (karsa) yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu untuk mencapai tujuan atau isentif tertentu (Suparyadi, 2015).

Sedangkan menurut Harlie (2012), menyatakan bahwa motivasi adalah perilaku yang berorientasi pada tujuan. Memotivasi karyawan membuat mereka bersemangat untuk menyelesaikan tugas. Jika tindakan mereka mengarah pada pencapaian tujuan dan mereka menerima imbalan yang menguntungkan, karyawan akan merasa termotivasi. Dalam hal ini, POLRI membutuhkan anggota yang berprestasi tinggi. Selain faktor motivasi dan kepemimpinan, kedisiplinan juga merupakan faktor yang sangat penting dan harus diperhatikan dalam meningkatkan kinerja anggota. Ini karena kedisiplinan akan mendorong anggota untuk taat dan bertanggung jawab atas tugas yang telah diberikan. Oleh karena itu, kedisiplinan mempunyai peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Kedisiplinan sangat mempengaruhi seberapa penting anggota dapat menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan.

2.3 Konsepsi Disiplin Kerja

Disiplin adalah sebuah bentuk rasa tanggung jawab dan kewajiban keryawan untuk mentaati peraturan yang telah ditetapkan (Jepry & Mardika, 2020). Sedangkan menurut (Onsardi & Putri, 2020) ada hubungan antara disiplin kerja dan kinerja karyawan; lebih tinggi disiplin kerja seseorang, lebih baik kinerjanya. Manajer dapat menggunakan disiplin kerja sebagai alat untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka yang bersedia untuk mengubah perilaku dan meningkatkan kinerja mereka. Disiplin yang diterapkan secara konsisten juga dapat membentuk budaya kerja yang positif dan profesional dalam

suatu organisasi. Kinerja menurut Siagian (2020), merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang secara efektif dan efisien.

2.4 Konsep Kinerja

Menurut Bernadin & Russel dalam (Gunawan dan Osnandi, 2020) catatan tentang hasil dari kegiatan atau fungsi pekerjaan tertentu selama waktu tertentu. Kinerja, menurut Mangkunegara (2019) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja didefinisikan sebagai penerapan teori keseimbangan. Menurut Mokosolang, Liando, & Sampe (2021), kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaan secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Dari beberapa definisi diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah catatan hasil kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dengan pencapaian yang sesuai dengan harapan. Siagian (2020) menyebutkan bahwa kinerja adalah “merupakan hasil yang dicapai oleh seseorang secara efektif dan efisien.

3. Metode Penelitian

Metode penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (2017) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagai mana adanya. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (eksplanatory), yaitu suatu penelitian yang menguraikan dan menjelaskan fenomena yang terjadi di objek penelitian. Penelitian ini juga disebut penelitian kausal yakni penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara variabel yang diteliti (Sugiyono, 2018).

Metode penarikan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sensus. Menurut (Tika, 2014) bahwa dimana jumlah populasi (Anggota) di Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji di OKU Selatan yaitu sejumlah 17 orang dan diambil semua sebagai sampel dari penelitian ini. Selanjutnya, metode pengolahan data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Penggunaan analisis regresi linear berganda ini dikarenakan data yang diperoleh dianggap sebagai data populasi dan berdistribusi normal serta antara variabel independen dan dependen terdapat hubungan linear.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Validitas Dan Reliabilitas

4.1.1 Uji Validitas

Dalam penelitian ini menggunakan metode *Coreccted item total corelation*. Kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
2. Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Penentuan nilai r_{tabel} dicari dengan rumus $df = n-2$ atau $17-2 = 15$ lihat pada tabel r dengan taraf signifikan 0,05 yaitu sebesar 0,4124, dapat dilihat pada Tabel 1. Diketahui bahwa nilai koefisien korelasi r -hitung setiap pernyataan dan variabel independen lebih besar dari r -tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan adalah semuanya valid.

4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan metode *Cronbach Alpha*. Menurut Sekaran (2016), reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan di atas 0,8 adalah baik, dapat dilihat pada Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas. Berdasarkan hasil uji reliabilitas didapatkan nilai *cronbach's alpha* di atas 0,8 maka kuiseoner adalah realibel dengan kriteria baik.

4.2 Uji Asumsi Klasik

Pengujian-pengujian yang dilakukan adalah uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Alasan tidak menggunakan uji autokorelasi dikarenakan penelitian ini menggunakan data *cross section*.

4.2.1 Uji Normalitas

Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode, antara lain metode *Normal Probabilty Plots* dan metode *Kolmogorov-Smirnov Z*. Untuk uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov Z* dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka data residual berdistribusi normal
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka data residual tidak berdistribusi normal

Berdasarkan hasil analisis diperoleh bahwa nilai signifika *One Sample Kolmogorov-Smirnov* $> 0,05$. Dengan demikian data residual yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.2.2 Uji Multikolinearitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linear. Pedoman untuk menentukan suatu model terjadi multikolinearitas atau tidak adalah:

1. Apabila nilai VIF < 10 dan mempunyai nilai tolerance $> 0,1$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
2. Apabila nilai VIF > 10 dan mempunyai nilai tolerance $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas.

Berdasarkan hasil penghitungan Koefisien VIF (*Variance Inflation Factor*) masing-masing masing-masing variabel yaitu Kepemimpinan (X1) sebesar 2,223, Motivasi (X2) sebesar 2,223 dan Disipli Kerja (X3). Sedangkan nilai tolerance Kepemimpinan (X1) sebesar 0,431, Motivasi (X2) sebesar dan Disiplin Kerja (X3) sebesar 0,431. Hal ini berarti semua variabel bebas memiliki nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel bebas dalam regresi.

4.2.3 Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini menggunakan metode *Glejser*, dengan kriteria pengujian sebagai berikut:

- Apa bila nilai $\text{sig} > 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas
- Apabila nilai $\text{sig} < 0,05$ maka dapat dipastikan ada gejala heteroskedastisitas diantara variabel bebas

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa nilai sig variabel kepemimpinan sebesar, motivasi dan disiplin kerja 0,829 dan motivasi kerja 0,538 $> 0,05$ maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Pembuktian terhadap hipotesis pada penelitian ini menggunakan model regresi linier berganda dengan dua variabel bebas. Persamaan secara umum regresi linier berganda dapat dilihat pada Tabel 6 yaitu Hasil Perhitungan Regresi Linier Berganda.

$$Y = -5,621 + 0,872X_1 + 1,127X_2 + 0,925X_3 \dots (4.1)$$

- Persamaan regresi di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:
- Konstanta bernilai -5,621, menunjukkan bahwa jika Kepemimpinan (X_1), Motivasi (X_2) dan Disiplin Kerja (X_3) sama dengan nol maka Kinerja Karyawan (Y) menurun sebesar -5,621.
- Koefisien regresi Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,872 artinya jika Kepemimpinan (X_1) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja anggota mengalami peningkatan sebesar 0,872 dengan asumsi variabel motivasi dan disiplin kerja (X_3) tetap.
- Koefisien regresi Motivasi (X_2) sebesar 1,127 artinya jika Motivasi (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 (satu) satuan, maka kinerja anggota mengalami peningkatan sebesar 1,127 dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dan disiplin kerja (X_3) tetap.

4.4 Pengujian Hipotesis

4.4.1 Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil uji t, masing-masing variabel independen diuji untuk mengetahui apakah berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi (p-value) dibandingkan dengan tingkat signifikansi yang ditetapkan ($\alpha = 0,05$) untuk menentukan keberartian pengaruh variabel tersebut. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka variabel tersebut dianggap berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan demikian, hasil uji t ini memberikan gambaran mengenai variabel mana saja yang secara individu memiliki kontribusi nyata terhadap perubahan variabel terikat.

Tabel 1
Hasil Pengujian Secara Parsial (t-test)

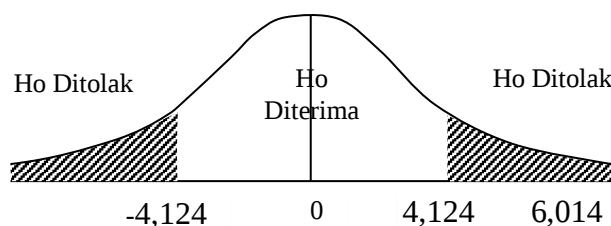
Coefficients ^a			
Model		T	Sig.
1	(Constant)	-1.879	.063
	Kepemimpinan	6.014	.000
	Motivasi	6.147	.000
	Disipli Kerja	6.281	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

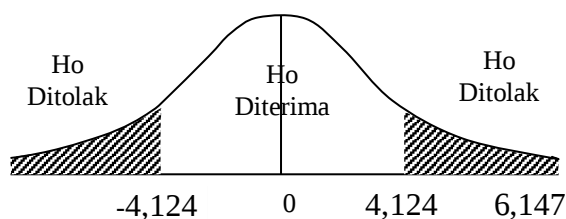
Berdasarkan Tabel 1, hasil pengolahan data yang terdapat dalam Tabel 4.11 diperoleh koefisien t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 6,014, motivasi sebesar 6,147 dan disiplin kerja sebesar 6,281, kemudian nilai t-tabel dicari dengan $df = n - k - 1 = 17 - 2 - 1 = 14$, pada tingkat keyakinan 95%, taraf signifikansi (α) = 0.05, pengujian dua sisi ($\alpha/2 = 0,025$), didapat t-tabel sebesar 2,145. Adapun pengujian terhadap pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dijelaskan sebagai berikut:

Berdasarkan uji signifikansi parameter parsial t-hitung ($6,014 > t\text{-tabel } (2,145)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya bahwa ada pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja anggota Kapolsek Buay Sandang Aji di Kabupaten OKU Selatan. Kepemimpinan mempengaruhi kinerja anggotanya, yaitu melibatkan bawahan dalam urusan pekerjaan, selalu mendengarkan kritik dan saran dari bawahan, melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan, selalu mengembangkan kepercayaan anggotanya, mengembangkan keterampilan antar anggota, memahami bawahan dengan baik, dihargai bawahan, bekerjasama dengan bawahan dan bersikap adil kepada semua anggota. Hal ini sejalan dengan penelitian Alfian and Mujisi (2019) menyatakan Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola anggotanya, sebab seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.



Gambar 1. Pengujian Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polsek Buay Sandang Aji

Berdasarkan uji signifikansi parameter parsial t-hitung ($6,147 > t\text{-tabel } (4,124)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. ada pengaruh motivasi terhadap Terhadap Kinerja Anggota Polsek Buay Sandang Aji di Kabupaten OKU Selatan.



Gambar 2. Pengujian Motivasi terhadap Kinerja Anggota Polsek Buay Sandang Aji

Berdasarkan uji signifikansi parameter parsial t-hitung ($6,281 > t\text{-tabel } (4,124)$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. ada pengaruh disiplin kerja terhadap Terhadap Kinerja Anggota Polsek Buay Sandang Aji di Kabupaten OKU Selatan.

4.4.2 Uji Signifikansi Parameter Simultan (Uji F)

Berdasarkan hasil analisis untuk hasil pengujian secara simultan (Uji F) dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Hasil Pengujian Secara Bersama – Sama

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6276.937	2	3973.468	161.324	.000 ^b
	Residual	1255.900	37	21.733		
	Total	7362.737	39			
a. Dependent Variable: Kinerja Anggota						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja						

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Berdasarkan pada tabel 2, didapatkan Fhitung sebesar 161,324. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel, F tabel di peroleh dengan melihat ($df_1 = \text{jumlah variabel} - 1 = 3 - 1 = 2$ dan ($df_2 = n - k - 1 = 17 - 2 - 1 = 14$ pada tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$ didapat Ftabel 3,16. Jadi Fhitung $161,324 > Ftabel 3,16$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota polsek Buay Sandang Aji di Kabupaten OKU Selatan.

4.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Nilai koefisien determinasi digunakan R square pada gambar berikut:

Tabel 3
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.875	.869	4.67837
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, motivasi, disiplin kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota				

Sumber: Data Primer, 2025 (Diolah)

Dari hasil perhitungan Tabel 3, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0,875. Hal ini menunjukkan berarti sumbangan pengaruh Kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kinerja anggota polsek Buay Sandang Aji sebesar 87,5% sedangkan sisanya 13,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini seperti lingkungan kerja.

4.4.4 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda yang telah dilakukan, diketahui bahwa ketiga variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat, yaitu Kinerja Anggota Polsek Buay Sandang Aji. Secara parsial, variabel Kepemimpinan menunjukkan pengaruh positif dan signifikan, yang berarti bahwa peningkatan dalam kualitas kepemimpinan akan meningkatkan kinerja anggota. Hal ini memperkuat teori yang menyatakan bahwa kepemimpinan yang efektif mampu mengarahkan, memotivasi, dan menginspirasi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Selanjutnya, variabel Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Temuan ini sejalan dengan teori Robbins dan Timothy (2018) yang menyatakan bahwa motivasi yang tinggi dapat mendorong individu untuk bekerja lebih giat dan efektif demi mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks ini, pemberian motivasi oleh pimpinan Polsek sangat penting untuk meningkatkan semangat dan produktivitas kerja anggota. Disiplin kerja pun memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Disiplin yang tinggi mencerminkan kepatuhan terhadap aturan dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Hasil ini mendukung pandangan Handoko (2020) dan Onsardi & Putri (2020) yang menyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, maka semakin tinggi pula kinerjanya. Temuan ini menjadi indikator bahwa peningkatan kedisiplinan internal akan berdampak langsung terhadap efektivitas pelaksanaan tugas. Dengan nilai koefisien determinasi sebesar 87,5%, dapat disimpulkan bahwa kombinasi dari ketiga variabel bebas tersebut sangat berkontribusi besar dalam menjelaskan variasi kinerja anggota, sedangkan sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini, seperti lingkungan kerja, beban kerja, dan fasilitas pendukung.

5. Kesimpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor Buay Sandang Aji di Kabupaten OKU Selatan, baik secara parsial maupun simultan. Kepemimpinan yang baik, ditunjukkan melalui keterbukaan, keadilan, dan kemampuan dalam membangun hubungan kerja yang harmonis, mampu mendorong peningkatan kinerja anggota. Begitu pula dengan motivasi kerja yang diberikan oleh pimpinan, baik dalam bentuk penghargaan, pengakuan, maupun dukungan karier, terbukti mampu menumbuhkan semangat kerja dan komitmen anggota terhadap tugasnya. Disiplin kerja yang diterapkan secara konsisten juga berdampak positif terhadap kinerja, karena anggota yang patuh terhadap aturan dan tanggung jawab cenderung menunjukkan kinerja yang lebih optimal. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa sebesar 87,5% variasi dalam kinerja anggota dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut, sementara sisanya sebesar 12,5% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Namun, penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dicermati. Jumlah responden dalam penelitian ini sangat terbatas, yakni hanya 17 orang, karena seluruh populasi anggota di lingkungan Polsek Buay Sandang Aji berjumlah demikian. Hal ini menyebabkan generalisasi hasil penelitian ke unit atau institusi kepolisian lainnya perlu dilakukan dengan hati-hati. Selain itu, penelitian ini hanya memfokuskan pada tiga variabel utama, yaitu kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja. Masih terdapat faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, lingkungan kerja, tingkat stres kerja, serta sistem penghargaan dan promosi yang kemungkinan besar juga mempengaruhi kinerja, namun belum tercakup dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil temuan dan keterbatasan tersebut, maka peneliti memberikan beberapa saran. Pimpinan Polsek diharapkan dapat meningkatkan gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif, agar anggota merasa lebih dihargai dan terlibat dalam proses kerja. Selain itu, motivasi kerja anggota perlu terus ditingkatkan melalui

pemberian insentif yang adil, penghargaan atas pencapaian, serta peluang pengembangan diri dan karier. Penerapan disiplin kerja juga harus ditegakkan secara konsisten, termasuk pemberian sanksi yang proporsional terhadap setiap bentuk pelanggaran, demi menciptakan budaya kerja yang profesional dan bertanggung jawab. Untuk penelitian di masa mendatang, disarankan agar mencakup jumlah responden yang lebih luas serta menambahkan variabel-variabel lain yang dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja anggota kepolisian..

Daftar Referensi

- Alfian, A. and Mujisi, N. (2019) 'Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang', *Jurnal Pundi*, 3(3), pp. 279–288. Available at: <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>.
- Bungin, B. (2017) *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik Serta Ilmu-Ilmu Sosial Lainnya (Edisi Kedua)*. II. Jakarta: Kencana.
- Ceswirdani, Sjafitri, H. and Candra, Y. (2017) 'Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji', *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 8(1), pp. 1–6. Available at: <https://ojs.unitas-pdg.ac.id/index.php/manajemen/article/view/78/32>.
- Handoko, H.T. (2020) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harlie, M. (2012) 'Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan', *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, 10(4), pp. 860–867. Available at: <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/view/473/511>.
- Hasibuan, M. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jepry & Mahardika. (2020). Pengaruh Kedisiplinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pana Lintas Sindo Ekspres. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 8(1), 1977–1987
- Mas'ud, F. (2019) *40 Mitos Manajemen Sumber Daya Manusia*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Onsardi & Putri, Sinta Herlini. (2020). "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan," *OSF Preprints tfbve*, Center for Open Science.
- Rivai, V. and Basri, A.F.M. (2005) *Performance Appraisal: Sistem yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. PT. Raja Garfindo Persada: PT. Raja Garfindo Persada.
- Robbins, S.P. and Timothy, A.J. (2018) *Perilaku Organisasi*. 12th edn. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. (2020) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2019) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit STIE YKPN.
- Sugiyono (2018) 'Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&G', in. Bandung:

Alfabeta, p. h. 8.

Sugiyono, S. (2018) *Metode Penelitian Manajemen*. 6th edn. Bandung: AlfaBeta.

Suparyadi (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*. Jakarta: Andi.

Tika, M.P. (2014) *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Penulis Korespondensi

Dodi Mardani dapat dihubungi melalui: dodimardani6052@gmail.com