

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri dalam Meningkatkan Pelayanan Masyarakat di Wilayah Polres Waropen

Naharuddin¹, Khusnul Khotimah², Andri Irawan³, Duta Mustajab⁴, Sjamsier Husen⁵

^{1, 4, 5} Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

^{2, 3} Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Yapis Papua, Jayapura, Indonesia

e-mail Korespondensi: khusnul.khotimah1978@gmail.com

Abstrak

Tujuan Penelitian: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel pada Polres Waropen, baik secara parsial maupun simultan, serta mengidentifikasi variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja personel.

Metode Penelitian: Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) melalui metode survei. Populasi penelitian berjumlah 96 personel Polres Waropen. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling dengan metode accidental sampling, sehingga diperoleh 93 responden sebagai sampel penelitian. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda yang meliputi uji parsial (uji t), uji simultan (uji F), dan koefisien determinasi (Adjusted R²).

Hasil Penelitian: Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sedangkan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen. Kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja personel. Secara simultan, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dengan kontribusi sebesar 70,7%, sedangkan sisanya 29,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Implikasi Penelitian: Hasil penelitian mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja personel Polres Waropen lebih efektif dilakukan melalui perbaikan sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi personel serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Temuan ini juga memberikan masukan bagi pimpinan Polres Waropen untuk memprioritaskan kebijakan yang berorientasi pada kesejahteraan personel dan kualitas lingkungan kerja sebagai strategi peningkatan kinerja organisasi.

Kata Kunci: *Disiplin Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Personel.*

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), sebagai bagian dari lembaga pemerintahan, memegang peranan penting dalam mewujudkan lingkungan masyarakat yang aman dan tertib. Terlebih pada era reformasi ini, masyarakat menuntut pemerintahan yang demokratis dengan terwujudnya supremasi sipil dan kebijakan pemerintahan yang selalu berorientasi pada kepentingan rakyat. Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan serta menjaga keamanan dalam lingkup masyarakat maupun Negara. Dalam Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri”.

Sebagai lembaga profesi yang melayani kepentingan publik, lembaga tersebut dituntut untuk mampu melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan perundang-undangan maupun standar prosedur operasional (SOP), serta memiliki etika profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Di samping itu, sikap mental dan disiplin setiap personel Polri terus dibina agar produk-produk pelayanan Polri senantiasa sesuai dengan standar profesi Polri. Masyarakat menghendaki agar aparat pemerintah, termasuk Polri, lebih profesional dan meningkatkan kinerja pelayanannya yang berorientasi pada kepentingan masyarakat serta menghindari praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme. Kapolri telah mengeluarkan sejumlah kebijakan untuk meningkatkan kinerja dan kualitas pelayanan publik. Kebijakan ini ternyata tidak serta-merta menyelesaikan permasalahan pelayanan publik oleh Polri yang selama ini masih belum maksimal. Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang begitu pesat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi salah satu instrumen penting untuk mengukur kualitas layanan kepolisian. Personel Polri yang profesional dan kepuasan masyarakat terhadap layanan kepolisian merupakan fondasi kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri. Untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polri, Polri dituntut untuk terus bekerja secara profesional, transparan, dan akuntabel dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta melakukan yang terbaik, baik yang bersifat preemtif, preventif, maupun penegakan hukum.

Kepolisian Resor (Polres) Waropen, sebagai bagian dari Kepolisian Republik Indonesia di bawah Polda Papua, memiliki tanggung jawab untuk berkontribusi dalam upaya mengembalikan kepercayaan masyarakat sesuai dengan tugas dan fungsinya, terutama dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat di Kabupaten Waropen, personel Polri dituntut untuk berperilaku dan bertindak secara profesional, proporsional, dan prosedural berdasarkan nilai-nilai yang terkandung dalam Tribrata dan Catur Prasetya, sebagaimana dijabarkan dalam Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Dalam upaya mengembalikan dan membangun citra kepolisian di masyarakat, tingginya tingkat indisipliner personel Polri menjadi permasalahan baru di internal Polri, termasuk di Polres Waropen. Pelanggaran disiplin personel Polri menjadi kendala dan permasalahan di internal Kepolisian Resort Waropen dalam upaya memberikan pelayanan publik yang lebih maksimal. Selama tahun 2022 dan 2023, terdapat 21 personel yang dikenakan sanksi disiplin ringan, sedang, dan berat akibat ketidakdisiplinan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Beberapa pelanggaran yang sering terjadi di Polres Waropen antara lain: tidak menaati segala peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku; melakukan penganiayaan dan kekerasan dalam rumah tangga (KDRT); melakukan hal-hal yang dapat menurunkan kehormatan dan martabat negara, pemerintah, dan Polri; serta meninggalkan tugas tanpa izin pimpinan. Tidak melaksanakan tugas lebih dari 30 hari, menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik dinas, menyalahgunakan senjata api, dan lain-lain.

Kondisi pelanggaran disiplin yang dilakukan personel tentunya menjadi permasalahan dan berdampak pada terganggunya pelayanan kepada masyarakat. Dari hasil identifikasi secara umum, penurunan kinerja personel Polres Waropen disebabkan oleh menurunnya motivasi kerja sebagai dampak dari rendahnya penghasilan yang diterima personel akibat besarnya potongan pada pengajuan kredit, baik di koperasi maupun di bank. Dari jumlah personel sebanyak 273 personel, sebanyak 68,87% atau 188 personel mengajukan pinjaman kredit. Karena rendahnya penghasilan yang diterima personel, banyak personel melakukan kegiatan di luar kedinasan, meninggalkan tugas dan tanggung jawabnya, bahkan melakukan hal-hal yang tidak sepatutnya dilakukan oleh seorang personel Polri sebagai pengayom dan pelindung masyarakat, sehingga berdampak pada pelanggaran disiplin personel dan secara tidak langsung dapat memengaruhi kondisi lingkungan kerja yang kurang harmonis.

Tantangan dan permasalahan lain yang menjadi kendala dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat di Kabupaten Waropen, yang terdiri dari 2 Kepolisian Sektor meliputi Maserai dan Waropen Bawah, 4 Kepolisian Subsektor meliputi Wapoga, Inggerus, Pulau Nau, dan Pasar Urfas, serta 1 Pos Polisi Perairan untuk melayani 13 distrik dan 117 kampung, dengan jarak dari satu distrik ke distrik lainnya yang cukup jauh. Hal ini menyebabkan pelayanan tidak dapat diberikan dengan cepat. Pelayanan merupakan salah satu ujung tombak upaya pemuasan pelanggan dan sudah menjadi keharusan yang wajib dioptimalkan, baik oleh individu maupun organisasi, karena dari bentuk pelayanan yang diberikan tercermin kualitas individu atau organisasi yang memberikan pelayanan.

Faktor pertama yang sangat penting dan perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja personel Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah disiplin personel. Dengan terjadinya berbagai bentuk pelanggaran disiplin personel Polri di wilayah Polres Waropen, seperti indisipliner, yaitu meninggalkan tugas tanpa izin pimpinan. Tidak melaksanakan tugas selama lebih dari 30 hari serta menyalahgunakan barang, uang, atau surat berharga milik dinas. Disiplin merupakan ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap

peraturan. Peraturan disiplin sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Personel Polri. Disiplin Polri merupakan kehormatan yang sangat erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen sebagai personel Polri yang diberi tugas dan kewenangan sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat, penegak hukum, serta pemelihara keamanan.

Dinamika organisasi tidak hanya tertumpu pada satu fungsi saja, tetapi fungsi lain seperti kompensasi juga merupakan fungsi yang sangat vital karena pada dasarnya semua orang yang bekerja mempunyai motivasi untuk mendapatkan kompensasi sesuai dengan yang diharapkan. Kompensasi yang diterima personel Polri telah sesuai dengan ketentuan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2019 tentang Perubahan Kedua Belas atas Peraturan Pemerintah Nomor 29 Tahun 2001 tentang Peraturan Gaji Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Rendahnya kompensasi/penghasilan yang diterima personel diakibatkan oleh pengajuan pinjaman kredit, baik di koperasi maupun di bank pemerintah, sehingga penghasilan yang diterima personel menjadi lebih kecil karena adanya beberapa potongan dari pinjaman kredit personel Polri di wilayah Polres Waropen.

Faktor kedua yang menjadi daya tarik dalam penelitian ini adalah kompensasi. Menurut Dessler yang dikutip oleh Tulenan (2015), “compensation is all forms of payments or rewards given to employees which arise from employment”. Kompensasi adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaan. Kompensasi sebagai remunerasi pribadi yang memadai dan merata atas kontribusinya terhadap tujuan organisasi. Hal ini sejalan dengan Razak dkk (2022) menunjukkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap Peningkatan Kinerja Direktorat Reserse Dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat yang didukung oleh penelitian (Rifai dkk (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar, namun penelitian tersebut bertolak dengan penelitian yang dilakukan oleh (Rahayu dan Liana, 2020), (Wijaya dkk, 2019) dan (Manalu, Ferry Muliadi 2019) yang menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat memengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan serta pengaturan kerja mereka baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti, (2009). Faktor ketiga yang ingin diteliti adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja Personel institusi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang kuat antara orang-orang yang berada di dalamnya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja tetap baik dan kondusif. Dengan sering terjadinya gangguan Kamtibmas, gangguan keamanan dan ketenangan, baik pelanggaran maupun tindak pidana, hal ini sering mengganggu ketenangan dan kenyamanan personel Polri dalam melaksanakan tugas serta membuat pelayanan kepada masyarakat kurang maksimal.

Penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan kinerja Direktorat Reserse Narkoba Kepolisian Daerah Sulawesi Barat, yang didukung oleh penelitian Siahaan dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi di Polisi Resor Toba Sektor. Meskipun demikian, hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Krystiadi (2020) dan Alfian dan Mujisi (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personel Polri. Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi andal dengan indikator profesional, bermoral, dan modern.

Tinjauan Pustaka

Disiplin Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia, Pasal 1, ketentuan umum yang dimaksud dengan disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin Personel Kepolisian Negara Republik

Indonesia. Peraturan Disiplin Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pelanggaran Peraturan Disiplin adalah ucapan, tulisan, atau perbuatan Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melanggar peraturan disiplin.

Kredibilitas dan komitmen personel Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai pejabat negara yang diberi tugas dan kewenangan untuk melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat, menegakkan hukum, serta memelihara keamanan. Komitmen berbeda dengan loyalitas; loyalitas cenderung mengarah pada loyalitas mutlak dan berujung pada kecenderungan penguasa/pimpinan untuk menyalahgunakan loyalitas tersebut (*abuse of power*). Oleh karena itu, pelaksanaan disiplin harus didasarkan pada persetujuan/kesadaran, bukan pada loyalitas.

Tujuan hukuman disiplin adalah untuk memperbaiki dan mendidik personel Kepolisian Negara Republik Indonesia yang melakukan pelanggaran disiplin. Hukuman disiplin yang dijatuhkan harus setimpal dengan pelanggaran disiplin yang dilakukan, sehingga hukuman disiplin tersebut dapat diterima sebagai bentuk keadilan. Dalam menjalankan tata tertib dan menjaga kelancaran, tenaga kerja memerlukan peraturan atau kebijakan dari perusahaan. Menurut Vietzhal dan Sagala (2010), disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan. Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan pegawai negeri sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedisiplinan, yang apabila tidak ditaati akan dikenakan sanksi disiplin.

Kedisiplinan merupakan bagian dari tujuan utama dalam rangka membangun kualitas kerja aparatur pemerintahan yang efektif dan efisien, memiliki disiplin tinggi, serta loyalitas pengabdian yang penuh dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, serta berorientasi pada kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan. Disiplin ini diterapkan tidak hanya pada staf, tetapi juga secara menyeluruh pada pegawai jajaran pimpinan sampai dengan pegawai pada tingkat operasional demi tuntutan masyarakat akan kualitas pelayanan yang baik. Aspiyah, (2016).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat meningkatkan semangat dan kinerja pegawai. Melalui kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan, pegawai akan merasa dihargai sehingga terdorong untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Sastrohadiwiryo (2002), kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja atas sumbangan tenaga dan pikirannya, sedangkan Nawawi (2005) dan Hasibuan (2006) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan penghargaan atau pendapatan yang diterima pegawai sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan.

Pemerintah secara berkelanjutan melakukan perbaikan sistem kompensasi bagi Pegawai Negeri, termasuk personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 menegaskan bahwa setiap pegawai negeri berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya, serta mampu mendorong produktivitas dan kesejahteraan. Kebijakan tersebut kemudian diperkuat melalui berbagai regulasi yang mengatur pemberian gaji pokok, tunjangan keluarga, tunjangan jabatan, tunjangan kinerja, serta berbagai fasilitas pendukung lainnya.

Bagi personel POLRI, kompensasi tidak hanya berupa gaji dan tunjangan, tetapi juga mencakup fasilitas kesehatan, bantuan hukum, perumahan dinas, transportasi, cuti, serta tunjangan kinerja (*remunerasi*). Berbagai kebijakan tersebut menunjukkan komitmen pemerintah untuk meningkatkan kesejahteraan aparat kepolisian agar semakin termotivasi dalam menjalankan tugas pelayanan, perlindungan, dan pengayoman kepada masyarakat. Namun demikian, peningkatan kompensasi yang telah diberikan belum sepenuhnya mampu mendorong motivasi dan kinerja seluruh personel secara optimal, sehingga masih diperlukan upaya lain untuk meningkatkan kualitas kinerja aparat kepolisian

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala kondisi yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan tugas serta kinerja pegawai. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik, sosial, dan psikologis yang mendukung terciptanya suasana kerja yang aman, nyaman, sehat, dan produktif. Menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja meliputi alat kerja, bahan kerja, metode kerja, serta kondisi lingkungan tempat seseorang bekerja, baik secara individu maupun kelompok.

Lingkungan kerja yang kondusif berperan penting dalam meningkatkan produktivitas pegawai. Sunyoto dalam Wahyuningsih (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong pegawai bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja.

Menurut Afandi (2018), lingkungan kerja mencakup berbagai faktor seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan, serta ketersediaan sarana dan peralatan kerja yang memadai. Selain aspek fisik, lingkungan kerja juga mencakup hubungan antarpegawai maupun hubungan antara pegawai dan pimpinan (Nitisemito, 2015). Dengan demikian, lingkungan kerja dapat dipahami sebagai keseluruhan kondisi fisik dan nonfisik di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas.

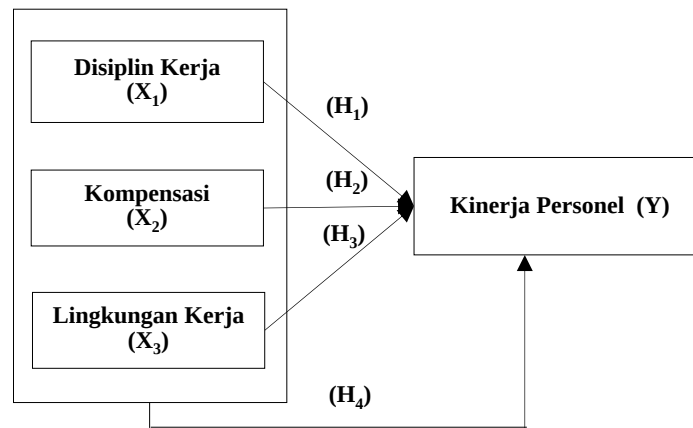
Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai dalam kualitas dan kuantitas, sedangkan Wilson (2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai berdasarkan persyaratan pekerjaan. Sejalan dengan Wirawan (2012), kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan dari aktivitas atau pekerjaan dalam kurun waktu tertentu. Dengan demikian, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang menunjukkan tingkat pencapaian individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam penelitian ini, pengukuran kinerja mengacu pada dimensi yang dikemukakan Sedarmayanti (2011), yaitu kualitas pekerjaan (*quality of work*), ketepatan waktu (*promptness*), prakarsa (*initiative*), kemampuan (*capability*), dan komunikasi (*communication*). Kelima dimensi tersebut menggambarkan kemampuan pegawai dalam menghasilkan pekerjaan yang berkualitas, menyelesaikan tugas tepat waktu, menunjukkan inisiatif dalam bekerja, memiliki kemampuan yang memadai, serta menjalin komunikasi yang efektif dengan pimpinan maupun rekan kerja. Penilaian kinerja merupakan proses evaluasi untuk mengukur tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Wirawan (2012), penilaian kinerja dilakukan melalui pengumpulan dan evaluasi data kinerja selama periode tertentu, sedangkan Rivai dan Sagala (2010) menegaskan bahwa penilaian kinerja bertujuan untuk menilai kemampuan dan hasil kerja pegawai secara objektif. Melalui penilaian kinerja, organisasi dapat mengetahui tingkat efektivitas, efisiensi, dan produktivitas pegawai sebagai dasar pengambilan keputusan serta pengembangan sumber daya manusia.

Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini meliputi Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel independen, serta Kinerja Personel sebagai variabel dependen, dengan lokasi penelitian dilaksanakan di wilayah Kepolisian Resor Waropen, Polda Papua. Dari beberapa penelitian terdahulu, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang serupa dan memberikan penjelasan atau asumsi yang sifatnya sementara terhadap jawaban yang sesungguhnya. Kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang disusun berdasarkan kajian teori, hasil penelitian terdahulu, serta fenomena yang terjadi pada personel Polres Waropen. Secara teoritis, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dalam konteks organisasi kepolisian, kinerja yang optimal sangat diperlukan untuk mewujudkan pelayanan publik yang profesional, transparan, dan akuntabel. Meskipun berbagai penelitian terdahulu menunjukkan adanya hubungan antara disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai, hasil yang diperoleh masih menunjukkan perbedaan temuan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polres Waropen. Berdasarkan landasan teori, penelitian terdahulu, dan kerangka konseptual yang telah dikemukakan, hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam meningkatkan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab personel organisasi. Dalam lingkungan kepolisian, disiplin menjadi landasan utama dalam menjaga profesionalisme, kepatuhan terhadap peraturan, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Personel yang memiliki tingkat disiplin tinggi cenderung mampu melaksanakan tugas tepat waktu, mematuhi prosedur kerja, serta menghindari pelanggaran yang dapat mengganggu kinerja organisasi. Menurut Rivai dan Sagala (2010), disiplin kerja merupakan sarana untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan pegawai dalam menaati seluruh peraturan yang berlaku. Hasil penelitian Razak dkk. (2022) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja aparatur. Dengan demikian, semakin tinggi disiplin kerja personel, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

H₁: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Personel

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai atas kontribusi yang telah diberikan dalam pelaksanaan tugas. Pemberian kompensasi yang adil dan layak dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mendorong pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam institusi kepolisian, kompensasi tidak hanya berupa gaji pokok, tetapi juga berbagai tunjangan dan fasilitas yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan personel. Menurut Hasibuan (2006), kompensasi merupakan seluruh pendapatan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Penelitian Razak dkk. (2022) dan Rifai dkk. (2021) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, semakin baik kompensasi yang diterima personel, semakin tinggi kinerja yang ditunjukkan.

H₂: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel

Lingkungan kerja merupakan kondisi fisik maupun nonfisik yang berada di sekitar pegawai dan dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif akan membantu personel melaksanakan tugas secara efektif, meningkatkan motivasi kerja, serta mendorong terciptanya hubungan kerja yang harmonis. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh kondisi yang memengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Hasil penelitian Razak dkk. (2022) dan Siahaan dkk. (2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel kepolisian. Dengan demikian, semakin baik lingkungan kerja yang dirasakan personel, semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen.

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel

Kinerja personel merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Disiplin kerja berperan dalam membentuk kepatuhan dan tanggung jawab personel, kompensasi berfungsi sebagai pendorong motivasi kerja, sedangkan lingkungan kerja menciptakan kondisi yang mendukung pelaksanaan tugas secara optimal. Ketiga faktor tersebut saling melengkapi dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja personel kepolisian. Apabila disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dikelola dengan baik, kinerja personel akan meningkat dan berdampak pada kualitas pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, ketiga variabel tersebut diduga secara bersama-sama memengaruhi kinerja personel Polres Waropen.

H₄: Disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatori (explanatory research) yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polres Waropen. Model penelitian yang digunakan adalah survei dengan instrumen kuesioner sebagai alat pengumpulan data. Penelitian dilaksanakan pada personel Kepolisian Resor (Polres) Waropen selama periode Maret hingga Juni 2023.

Populasi penelitian berjumlah 273 personel Polri yang bertugas di Polres Waropen, meliputi personel di Polres, Polsek, Polsubsektor, dan Pos Polisi Perairan. Sampel penelitian ditetapkan sebanyak 96 responden, atau sekitar 35% dari populasi, dengan menggunakan teknik non-probability sampling melalui metode accidental sampling. Variabel penelitian terdiri atas disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) sebagai variabel independen, serta kinerja personel (Y) sebagai variabel dependen yang diukur menggunakan indikator yang dikembangkan berdasarkan teori-teori yang relevan.

Analisis data dilakukan menggunakan program SPSS for Windows versi 22.0. Sebelum pengujian hipotesis, dilakukan uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan kualitas instrumen penelitian, serta pengujian asumsi klasik yang meliputi normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi. Selanjutnya, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan analisis regresi linier berganda yang didukung uji t untuk mengetahui pengaruh parsial, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan, serta koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja personel.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Dari instrumen hasil penelitian deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis, yaitu variabel disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3), dan variabel terikat/dependen (Y) adalah kinerja personel sebagai berikut:

Tabel 1. Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean	Deviasi
Kinerja Personel (Y)	93	2,70	5,00	4,0699	0,57328
Disiplin kerja (X ₁)	93	2,50	4,90	4,0828	0,56195
Kompensasi (X ₂)	93	2,50	5,00	3,9806	0,67297
Lingkungan Kerja (X ₃)	93	2,50	5,00	3,9011	0,61406
Valid N (listwise)	93				

Sumber : Olah Data 2023, SPSS 26.0 for windows

Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel penelitian ini, tanggapan responden terhadap variabel terikat menunjukkan bahwa nilai rata-rata Kinerja Personel (Y) sebesar 4,0699 dengan standar deviasi 0,57328. Disiplin kerja (X₁) menunjukkan nilai rata-rata sebesar 4,0828 dengan standar deviasi sebesar 0,56195. Kompensasi (X₂) menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,9806 dengan standar deviasi sebesar 0,67297. Lingkungan Kerja (X₃) menunjukkan bahwa nilai rata-rata sebesar 3,9011 dengan standar deviasi sebesar 0,61406.

Berdasarkan hasil uji validitas diketahui bahwa semua butir pernyataan untuk variabel Disiplin kerja (X₁), Kompensasi (X₂), Lingkungan Kerja (X₃) dan Kinerja Personel (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi product moment atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau $R \text{ Hitung} > R \text{ Tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan Corrected Item-Total Correlation masing-masing indicator $> 0,203$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid.

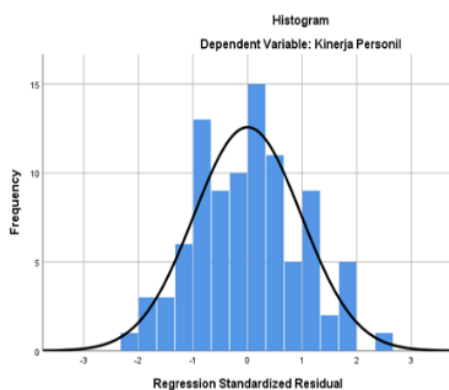
Hasil uji reliabilitas pada masing-masing variabel menunjukkan nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,60$. Hasil statistik secara keseluruhan, perolehan Cronbach's Alpha Based on Standardized Items di atas 0,80 berarti reliabel dan hasil analisis data kuesioner dapat dilanjutkan. Hasil analisis uji reliabilitas diperoleh nilai alpha Cronbach untuk masing-masing variabel menggunakan program SPSS versi 26.0 for Windows. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 2. Sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

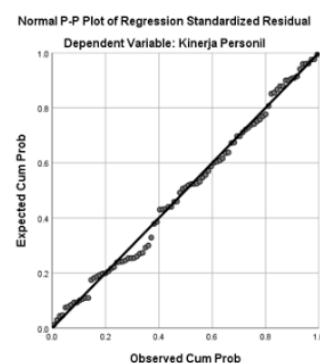
Variabel	No Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja Personel (Y)	14	0,924	Sangat Reliabel
Disiplin kerja (X ₁)	10	0,868	Sangat Reliabel
Kompensasi (X ₂)	10	0,899	Sangat Reliabel
Lingkungan Kerja (X ₃)	6	0,874	Sangat Reliabel

Sumber : Olah Data 2023

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah, dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi nonnormal. Model regresi yang baik memiliki distribusi data yang normal atau mendekati normal.



Gambar 1. Histogram Normalitas



Gambar 2. Normal Plot Regresi

Sumber : Data diolah tahun 2023

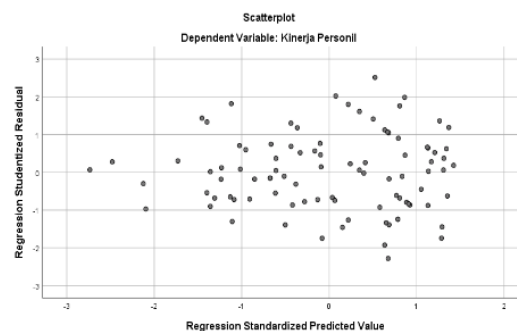
Hasil Uji multikolineritas menunjukkan nilai tolerance Disiplin kerja (X_1) sebesar 0,772, Lingkungan Kerja (X_2) sebesar 0,440, Kompensasi (X_3) sebesar 0,407 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF Disiplin kerja (X_1) sebesar 1,295, Kompensasi (X_2) sebesar 2,272 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 2,495, maka dapat disimpulkan bahwa dari masing-masing variabel independen memiliki nilai ≤ 10 , dimana dan nilai Tollerance lebih besar dari 0,50, hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolineritas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada variabel independen dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Uji Multikolineritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Disiplin Kerja	.772	1.295
Kompensasi	.440	2.272
Lingkungan Kerja	.407	2.459

Sumber : Olah Data 2023

Hasil pengujian heteroskedastisitas dari grafik scatterplot di atas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara lebih dari satu variabel serta menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. Hasil Uji Regresi Linier Berganda, dan uji t

Variabel	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig
	(B)	Standar error		
(Constant)	2.760	3.003	.919	.361
Disiplin Kerja	.057	.069	.836	.406
Kompensasi	.664	.093	7.148	.000
Lingkungan Kerja	.288	.081	3.569	.001

Sumber: Olah Data 2023

Dari tabel diperoleh model persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$. Menghasilkan model persamaan regresi berdasarkan hasil analisis yaitu: $Y = 2,760 + 0,057X_1 + 0,664X_2 + 0,288X_3 + e$, dari hasil model persamaan menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

Nilai konstanta sebesar 2,760 menunjukkan arah positif. Hal ini mengandung makna bahwa nilai kinerja personel pada Polres Waropen meningkat sebesar 2,760 satuan atau 27,60% tanpa dipengaruhi oleh variabel disipliner (X_1), kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3).

Nilai koefisien regresi variabel Disiplin kerja (X1) sebesar 0,057 memiliki arah positif, yang mengandung makna bahwa apabila Disiplin kerja meningkat sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja personel Polres Waropen sebesar 0,057 satuan atau sebesar 5,7% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel kompensasi (X2) sebesar 0,664 memiliki arah positif, yang berarti bahwa apabila kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja personel Polres Waropen sebesar 0,664 satuan atau sebesar 6,64% dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.

Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,288 memiliki arah positif, yang berarti bahwa apabila variabel Kompensasi meningkat sebesar satu satuan, maka akan berdampak pada peningkatan kinerja personel Polres Waropen sebesar 0,288 satuan atau sebesar 2,88% dengan asumsi variabel lainnya tetap.

Hasil Pengujian Hipotesis

Variabel disiplin kerja (X1) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,406 > 0,05$ dan perolehan t hitung sebesar 0,836, di mana tabel 1,6619 atau $0,836 < 1,6619$ dengan arah positif. Berdasarkan hasil analisis tersebut, H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian, variabel disiplin kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Variabel kompensasi (X2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, dengan perolehan t hitung sebesar 7,148 dan t tabel sebesar 1,6619 atau $3,278 > 1,6619$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, variabel kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima. Variabel kompensasi (X2) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personel Polres Waropen.

Variabel Kompensasi (X3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan perolehan t hitung sebesar 3,569, dengan t tabel 1,6619 atau $3,569/1,6619$. Berdasarkan hasil analisis tersebut, H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima.

Hasil analisis menggunakan program SPSS versi 26.0 for Windows terdapat pada tabel.16 diperoleh nilai F hitung sebesar $75,041 > 1,17996$, sedangkan nilai sig (p-value) sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$; nilai (sig) = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05). Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen.

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,707. Hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen (Disiplin (X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan kerja (X3)) terhadap variabel dependen kinerja personel Polres Waropen sebesar 70,7%, sedangkan sisanya sebesar 29,3% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini, yaitu kompetensi, komitmen organisasi, motivasi, pendidikan, pelatihan, komunikasi, dan variabel lainnya. Dari hasil analisis penelitian, ditunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Waropen, dengan pencapaian Standardized Coefficients Beta sebesar 0,608 dan t-table sebesar 7,148, yang lebih besar dibandingkan variabel lain, serta memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000.

Pembahasan.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri

Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja di lingkungan Polres Waropen tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Waropen. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan peraturan disiplin kerja di lingkungan Polres Waropen tidak memberikan dampak maupun kontribusi terhadap peningkatan kinerja anggota. Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Putri (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri di Kepolisian Resor Sawahlunto. Selain itu, penelitian Ardiansyah (2021) menyatakan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri Bidang Gakkum pada Ditpolair Korpolaairud Baharkam Polri.

Berdasarkan pengamatan dan hasil observasi di lapangan serta hasil wawancara dengan beberapa personel, meskipun disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja, faktor-faktor lain juga harus menjadi perhatian karena banyak faktor selain disiplin yang dapat berdampak pada peningkatan kinerja personel Polri. Terdapat beberapa faktor yang menyebabkan disiplin kerja tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja personel, antara lain:

Kurangnya keterampilan dan kompetensi yang cukup bagi personel Polri dalam melaksanakan tugas disebabkan oleh sebagian besar personel yang ditempatkan di beberapa wilayah Polres Waropen yang merupakan personel yang baru lulus dari Sekolah Polisi Negara (SPN) Polda Papua, sehingga belum memiliki keahlian ataupun bekal keterampilan yang cukup untuk menjalankan tugas dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Meskipun seorang personel Polri memiliki tingkat disiplin yang tinggi, jika tidak diimbangi dengan keterampilan atau kompetensi yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, hal itu akan berdampak pada kinerja. Kinerja yang baik tergantung pada kombinasi disiplin kerja dan kemampuan yang relevan dengan bidang pekerjaannya.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah tingkat motivasi dan kepuasan kerja. Meskipun seorang personel Polri memiliki disiplin yang baik dalam menjalankan tugasnya, kurangnya motivasi dan tidak adanya kepuasan terhadap pekerjaan dapat memengaruhi kinerja anggota secara keseluruhan. Kondisi ini juga bisa dipengaruhi oleh faktor lingkungan eksternal, seperti sering terjadinya gangguan keamanan dan ketertiban di beberapa wilayah Kabupaten Waropen akibat kelompok masyarakat pegunungan yang sering menimbulkan gangguan Kamtibmas. Hal ini menimbulkan ketidaknyamanan dan mengganggu ketenangan personel Polri dalam melaksanakan tugas, sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi kurang maksimal. Kedisiplinan saja tidak cukup untuk mengatasi permasalahan yang terjadi di wilayah Polres Waropen.

Rendahnya tingkat kerja tim: kinerja personel sering kali tergantung pada kemampuan mereka untuk bekerja dalam tim dan berkoordinasi dengan rekan kerja. Meskipun seorang personel Polri memiliki disiplin kerja yang tinggi, jika tidak mampu berkolaborasi dan membangun kerja sama tim, hal ini akan berdampak pada kinerja personel tersebut. Tingkat kerja sama tim masih rendah karena personel masih melakukan penyesuaian terhadap lingkungan dan tempat kerja baru serta rekan kerja baru, baik bagi personel yang baru ditempatkan maupun personel senior yang dimutasikan.

Menurut Peraturan Pemerintah RI No. 2 Tahun 2003, disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin Personel Kepolisian Negara Republik Indonesia. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan tenaga kerja agar mereka bersedia mengubah perilaku serta sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan. Vietzhal dan Sagala (2010). Pegawai yang mempunyai kedisiplinan akan mentaati peraturan yang ada dalam lingkungan kerja dengan kesadaran yang tinggi tanpa ada rasa paksaan akan mempunyai produktivitas kerja yang baik melaksanakan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Hasibuan, (2014).

Dalam melaksanakan tugas, personel kepolisian harus profesional berdasarkan disiplin kerja, nilai, dan norma yang sesuai dengan etika profesi kepolisian. Kepolisian Resort Waropen harus membentuk mekanisme hubungan timbal balik antara kepolisian dan masyarakat, sehingga masyarakat berkesempatan menyumbang pikiran berupa pendapat kepada kepolisian dan sebaliknya. Dalam menghadapi berbagai masalah, Kepolisian Resort Waropen dapat menggunakan pendekatan budaya dan lintas budaya di lingkungan Kabupaten Waropen. Penerapan Disiplin kerja yang baik akan berdampak pada peningkatan kinerja Personel personel jika diimbangi dengan kompetensi atau keterampilan anggota, kerjasama tim serta peningkatan motivasi kerja untuk memberikan pelayanan publik, menciptakan kondisi aman dan rasa nyaman yang dapat dirasakan masyarakat, maka baik secara langsung maupun tidak langsung akan dapat merubah stigma negatif terhadap polri sehingga mampu mengembalikan citra polri dimasyarakat serta mampu meningkatkan kinerja personal Polres Waropen secara tepat, cepat dan profesional dengan tetap memperhatikan kode etik profesi kepolisian.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Personel Polri.

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen dan merupakan variabel yang paling dominan dalam memberikan dampak terhadap peningkatan kinerja personel, sehingga hipotesis penelitian ini diterima. Kompensasi yang memadai yang diterima oleh personel dapat berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja personel Polri. Personel Polri yang merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi dalam menjalankan tugas. Kompensasi yang adil dan transparan juga dapat meningkatkan loyalitas personel terhadap institusi Polri, khususnya di wilayah Polres Waropen Polda Papua. Kompensasi yang baik dapat memotivasi personel untuk bekerja lebih profesional dan berkualitas sehingga dapat meningkatkan kemampuan operasional dan efektivitas dalam menjalankan tugas. Meskipun kompensasi bukanlah satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja personel Polri. Faktor lain, seperti lingkungan kerja yang baik, pelatihan yang memadai, kepemimpinan yang efektif, dan pengakuan atas prestasi, juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel Polri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk. (2022) yang menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus POLDA Sulawesi Barat, yang didukung oleh penelitian Pranata (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di Kantor PT Mahkota Group Tbk. Medan. Kompensasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personel Polri (Kepolisian Republik Indonesia). Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi Personel Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Personel Kepolisian, yaitu gaji pokok dan bentuk kompensasi lain yang diberikan kepada Personel Polri, antara lain tunjangan keluarga (tunjangan istri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, dan tunjangan beras. Selain itu, hak-hak lainnya personel POLRI antara lain: pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, Kapor POLRI, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain.

Pentingnya kompensasi yang adil dan memadai dalam meningkatkan kinerja personel Polri adalah bahwa hal ini dapat menjadi sumber motivasi bagi personel tersebut. Ketika personel merasa dihargai dan dihormati melalui pengakuan finansial, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik. Ini dapat berdampak positif pada semangat kerja, dedikasi, dan komitmen personel dalam menjalankan tugas serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kompensasi yang kompetitif dapat membantu menjaga personel berkualitas tinggi di dalam organisasi Polri. Jika kompensasi yang ditawarkan tidak sebanding dengan tanggung jawab dan risiko pekerjaan yang dihadapi oleh personel, maka ada kemungkinan mereka akan mencari peluang lain di sektor swasta atau instansi pemerintah lainnya. Dengan memberikan kompensasi yang baik, personel Polri dapat memberikan kontribusi yang berarti dalam menjalankan tugas kepolisian.

Kompensasi merupakan imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan berbentuk uang, barang, atau jasa, baik langsung maupun tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2006). Dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah bentuk penghargaan atau pendapatan berupa uang, barang langsung, atau tidak langsung yang diterima personel Polri dari perusahaan atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan serta pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Penting untuk diperhatikan dalam meningkatkan kinerja personel Polri bahwa kompensasi bukan satu-satunya faktor yang memengaruhi kinerja mereka. Faktor lain, seperti pelatihan, kepemimpinan yang baik, lingkungan kerja yang kondusif, dan penghargaan non-finansial juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel Polri.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polri.

Berdasarkan hasil analisis parsial, variabel lingkungan kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polri di lingkungan Polres Waropen. Hal ini mengindikasikan bahwa jika tercipta lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis, hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja personel. Oleh karena itu, lingkungan kerja menjadi salah satu faktor penting yang harus diperhatikan oleh Polres Waropen agar upaya peningkatan kinerja personel dalam meningkatkan pelayanan publik sekaligus membangun citra positif Polri di masyarakat dapat terwujud.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2022). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Kepolisian Resor Sawahlunto. Selanjutnya, penelitian yang dilakukan oleh Razak dkk. (2022) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja personel Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus POLDA Sulawesi Barat, sehingga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Siahaan dkk. (2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor.

Lingkungan kerja yang baik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja personel Polri karena lingkungan kerja yang positif dan kooperatif dapat mendorong kolaborasi serta membangun kerja sama di antara personel Polri. Ketika personel merasa didukung dan diperlakukan adil oleh rekan-rekan dan atasan, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja sama dan saling mendukung. Hal ini dapat meningkatkan efektivitas tim dan kinerja personel Polri secara keseluruhan dalam menjalankan tugas kepolisian. Lingkungan kerja yang baik mendorong komunikasi yang efektif antara personel Polri. Melalui informasi dan instruksi yang disampaikan dengan jelas dan tepat waktu, kesalahpahaman atau kebingungan dapat dihindari. Dalam lingkungan kerja yang terbuka, personel Polri merasa lebih nyaman berkomunikasi, berbagi ide, memberikan masukan, dan mengatasi masalah secara bersama-sama.

Lingkungan kerja yang aman, sehat, dan mendukung dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja personel Polri. Personel Polri yang merasa didukung dan dilindungi oleh lingkungan kerja yang aman dan sehat cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah serta kesejahteraan yang lebih baik. Mereka dapat fokus pada tugas-tugas mereka dengan lebih baik dan memiliki tingkat absensi yang lebih rendah akibat masalah kesehatan atau kecelakaan kerja. Oleh karena itu, menciptakan lingkungan kerja yang baik membutuhkan kepemimpinan yang baik. Kepemimpinan yang efektif dapat menciptakan budaya kerja yang positif, memotivasi personel Polri, serta memberikan arahan yang jelas. Kepemimpinan yang baik mampu membangun kepercayaan, memberikan dukungan, dan menginspirasi personel Polri untuk mencapai tujuan bersama, yang akan berdampak pada peningkatan kinerja personel dan organisasi secara keseluruhan di lingkungan Polres Waropen.

Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat, perkakas, dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting bagi karyawan dalam melaksanakan aktivitas kerja. Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja yang nyaman sangat penting bagi karyawan. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap peningkatan kinerja organisasi, sehingga perusahaan perlu memberikan perhatian lebih terhadap lingkungan kerja agar anggota organisasi dapat bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan perusahaan sebagaimana yang diinginkan. Wahyuningsih (2018).

Dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik di lingkungan Polri, beberapa faktor yang perlu diperhatikan antara lain kepemimpinan yang baik dan efektif. Pimpinan harus menjadi contoh yang baik, memiliki integritas tinggi, dan mempraktikkan nilai-nilai organisasi sehingga dapat memberikan arahan yang jelas, mendengarkan dan memperhatikan masukan dari personel, serta memotivasi dan mendukung pengembangan karier personel. Polri perlu memberikan peluang pengembangan karier dan pelatihan kepada personel, dengan program pelatihan yang relevan, kesempatan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, serta rencana karier yang jelas. Di lingkungan Polri harus ada mekanisme yang efektif untuk menangani masalah dan konflik di tempat kerja. Personel harus merasa aman dan didukung saat melaporkan masalah atau keluhan yang dihadapi. Polri harus memastikan adanya proses yang adil dan transparan dalam menangani masalah yang dihadapi personel Polri.

Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja personel Polri.

Berdasarkan hasil analisis simultan, variabel disiplin, kinerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polri di lingkungan Polres Waropen. Hal ini mengidentifikasi pentingnya penerapan peraturan disiplin, pemberian kompensasi yang memadai dan terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dalam organisasi yang sangat berdampak pada peningkatan kinerja personel dalam meningkatkan pelayanan publik sekaligus membangun citra positif Polri di masyarakat

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Putri (2022) tentang pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel di Kepolisian Resort Sawahlunto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Polri. Penelitian Siahaan dkk. (2021) meneliti pengaruh disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Polisi Resor Toba Sektor D, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin, kompetensi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi. Beberapa penelitian lain yang mendukung penelitian ini adalah hasil penelitian Razak dkk. (2022); Swandewi dan Wimba (2022); Rifai dkk. (2021); dan Pranata (2021).

Disiplin kerja merupakan kemampuan seseorang untuk mengatur diri sendiri, mengikuti aturan dan prosedur, melaksanakan tugas-tugas tepat waktu dan dengan kualitas yang baik, serta menaati segala peraturan dan kebijakan di organisasi. Disiplin kerja yang tinggi dapat berdampak pada peningkatan kinerja personel. Ketika seseorang memiliki disiplin yang baik, ia cenderung lebih fokus, produktif, dan bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Disiplin kerja yang kuat juga mencerminkan profesionalisme dan komitmen terhadap pekerjaan, sehingga dapat memotivasi personel untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Kompensasi atau penghargaan yang adil dan memadai atas kinerja yang baik juga dapat memengaruhi peningkatan kinerja personel. Ketika personel merasa dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusinya, mereka cenderung lebih termotivasi dan berdedikasi untuk mencapai tujuan organisasi. Kompensasi dapat berupa gaji yang kompetitif, tunjangan, bonus, atau pengakuan lainnya seperti promosi dan penghargaan. Kompensasi yang memadai dapat memperkuat motivasi intrinsik dan ekstrinsik personel, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja personel maupun kinerja organisasi.

Lingkungan kerja yang kondusif juga berperan penting dalam meningkatkan kinerja personel. Lingkungan kerja yang positif, termasuk hubungan yang baik antara rekan kerja dan atasan, dukungan dan kesempatan pengembangan, serta fasilitasi kolaborasi dan komunikasi yang efektif, dapat mendorong kinerja yang lebih baik. Lingkungan yang menyenangkan dan inspiratif cenderung menciptakan atmosfer positif di tempat kerja, sehingga meningkatkan semangat, kepuasan, dan motivasi personel. Selain itu, faktor-faktor fisik seperti kenyamanan, keamanan, dan fasilitas yang memadai juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

Secara keseluruhan, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor-faktor penting yang saling berinteraksi dan berpotensi meningkatkan kinerja personel di lingkungan Polres Waropen. Dalam konteks penelitian ini, jika disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja diperhatikan serta dikelola dengan baik, peluang untuk mencapai hasil yang baik serta mempertahankan personel yang kompeten dan termotivasi akan semakin besar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Polres Waropen telah melakukan upaya untuk meningkatkan kondusivitas. Berdasarkan hasil pembahasan di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polri di wilayah Polres Waropen dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat di wilayah tersebut.

Kesimpulan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja saja belum cukup untuk meningkatkan kinerja personel tanpa didukung oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, dan kemampuan bekerja dalam tim. Sebaliknya, kompensasi dan lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Waropen, dengan kompensasi menjadi variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja tersebut. Secara simultan, disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel dengan kontribusi sebesar 70,7%, yang menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut merupakan faktor penting dalam mendukung peningkatan kinerja personel Polres Waropen.

Hasil penelitian ini memberikan implikasi praktis bahwa peningkatan kinerja personel Polres Waropen perlu difokuskan pada penguatan sistem kompensasi serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif. Pemberian kompensasi yang adil, transparan, dan sesuai dengan beban tugas dapat meningkatkan motivasi, loyalitas, dan dedikasi personel dalam melaksanakan tugas kepolisian. Selain itu, lingkungan kerja yang aman, nyaman, harmonis, dan didukung oleh kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan semangat kerja, kolaborasi, serta kualitas pelayanan kepada masyarakat. Meskipun disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan secara langsung, penerapannya tetap perlu dipertahankan dan diintegrasikan dengan peningkatan kompetensi, motivasi, dan kerja sama tim agar dapat memberikan kontribusi yang lebih optimal terhadap kinerja personel.

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan. Pertama, penelitian hanya dilakukan pada personel Polres Waropen sehingga hasil penelitian memiliki keterbatasan dalam generalisasi ke satuan kepolisian lain dengan karakteristik organisasi yang berbeda. Kedua, penelitian hanya mengkaji tiga variabel independen, yaitu disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja, sementara masih terdapat faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja personel seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, pendidikan, pelatihan, dan budaya organisasi. Ketiga, data penelitian diperoleh melalui kuesioner sehingga sangat bergantung pada persepsi responden yang memungkinkan terjadinya subjektivitas dalam pemberian jawaban.

Penelitian ini memberikan kontribusi empiris mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel kepolisian, khususnya dalam konteks Polres Waropen. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan untuk memperluas cakupan wilayah penelitian ke beberapa Polres atau Polda agar diperoleh hasil yang lebih representatif. Penelitian berikutnya juga dapat menambahkan variabel lain, seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, maupun budaya organisasi, untuk meningkatkan kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja personel. Selain itu, penggunaan pendekatan mixed methods atau metode kualitatif dapat dipertimbangkan untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja personel kepolisian dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep dan Indikator*. Yogyakarta: Zanaf Publishing.
- Alfian, A., & Mujisi, N. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3). <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>
- Ardiansyah, R. R. (2021). Pengaruh Pemberian Insentif, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Polri Bidang Gakkum pada Dit Polair Korpolaairud Baharkam Polri. *Journal of Applied Business and Economics (JABE)*, 7(4), 494–507. <https://doi.org/10.30998/jabe.v7i4.10567>
- Chrisnanto, C., & Riyanto, S. (2020). The Effect of Work Discipline, Organizational Commitment, nd Work Motivation on Employee Performance of the Directorate General of Construction Development M, Ministry of Public Works and Housing R, Republic of Indonesia. *International Review of Management and Marketing*, 10(5), 159–164. <https://doi.org/10.32479/irmm.10474>
- Effendi, E., & Marnisah, L. (2019). Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel. *Jurnal Kompetitif*, 4(2).
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Fajar, S. A., & Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Fauzan, A. (2022). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja dan Motivasi Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi (MEA)*, 6(2). <https://doi.org/10.31955/mea.v6i2.2292>

- Gazaly Rifai, G., Idris, M., & Hamsah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(3), 203–209. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/jbk>
- Ghozali, I. (2013). *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ginting, J. B., & Siagian, M. (2023). Work Discipline and Workload Influence Employee Performance at PT Ghim Li Indonesia in Batam City. *Jesya: Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah*, 6(2), 1752–1760. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i2.1101>
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Krystiadi, G. B. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)*, 7(2). <http://ejournal.unikama.ac.id>
- Manalu, F. M. (2019). Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Alusteel Engineering Indonesia. *Jurnal Equilibria*, 6(2).
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Moenir, A. S. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Muhammad Deni. (2020). Pengaruh Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Prabumulih. *Jurnal Manajemen Kompeten*, 3(2), 47–69.
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: UI Press.
- Muthi'ah, dkk. (2022). Pengaruh Tunjangan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Jakarta Timur. *Equilibrium: Jurnal Penelitian Pendidikan dan Ekonomi*, 19(2), 281–294.
- Ningsih, F., Manalu, F. M., & Asmarazisha, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Alusteel Engineering Indonesia. *Jurnal Equilibria*, 8(2), 129–134. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3819>
- Nitisemito, A. S. (2000). *Manajemen Personal: Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi Penelitian untuk Akuntansi dan Manajemen*. Medan: Perdana Publishing.
- Pebriani, B., dkk. (2023). The Effect of Work Compensation, Work Discipline and Work Environment on Increasing Employee Performance. *Quantum Economics and Management Studies (QEMS)*. <https://qemsjournal.org/index.php/qems/article/view/1916>
- Pranata, S. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja pada PT Mahkota Group Tbk Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v4i2.8893>
- Purnamawati, H. W., Widayati, C. C., & Kusuma, S. H. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Sekretariat Kota Kantor Wali Kota Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 5(2).
- Putri, K. A., dkk. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri di Kepolisian Resor Sawahlunto. *IKRAITH-Ekonomika*, 5(2), 116–124. <https://journals.upi-yai.ac.id/index.php/IKRAITH-EKONOMIKA/article/view/1321>
- Rahayu, T. P., & Liana, L. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Phapros Tbk Kota Lama Semarang. *Al Tijarah*, 6(3), 1–9. <https://doi.org/10.21111/tijarah.v6i3.5609>
- Razak, A., dkk. (2022). Kontribusi Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja dalam Peningkatan Kinerja Direktorat Reserse dan Kriminal Khusus Kepolisian Daerah Sulawesi Barat. *Jurnal AKMEN*, 19(2), 218–228. <https://e-jurnal.nobel.ac.id/index.php/akmen>

- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Rivai, V., & Mulyadi, D. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Edisi 3). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Sagala, E. J., & Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (Edisi 4). Jakarta: Salemba Empat.
- Setianingsih & Matinni. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Jurnal Tanah Pilih*, 1(2), 59–74.
- Siahaan, dkk. (2021). Pengaruh Disiplin, Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor. *JRMB: Jurnal Riset Manajemen Bisnis*, 6(2), 222–232.
- Simamora, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi III). Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Swandewi, A. H., & Wimba, I. G. A. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Non-ASN. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(4), 1190–1195.
- Thoha, M. (2005). *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2010). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Umar, H. (2022). *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan* (Cetakan ke-2). Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.
- Zaeni, N., Arfah, A., & Semmaila, B. (2022). The Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance. *Point of View Research Management*, 3(2), 161–173. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/POVREMA/article/view/202>