

**KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN REPUBLIK INDONESIA DITINJAU
DARI KEPEMIMPINAN, KEDISIPLINAN, DAN KOMPETENSI
(STUDI PADA POLRES BOYOLALI)****Harjanti Miatmaja¹, Sri Hartono², Sarsono³**Universitas Islam Batik Surakarta¹, Universitas Islam Batik Surakarta²,Universitas Islam Batik Surakarta³pos-el: harjantimiatmaja@gmail.com¹, hartonosri61@gmail.com², sarsono1964@gmail.com³**ABSTRAK**

Studi ini dijalankan dengan maksud agar analisis pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, dan kompetensi pada kinerja Polres Boyolali bisa diketahui. Penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang dipakai dalam studi ini. *Purposive sampling* dipakai sebagai teknik untuk mengambil sampel dalam studi ini. Observasi, dokumentasi, kuesioner, wawancara, dan studi pustaka adalah sejumlah metode yang dipakai untuk menghimpun data dalam studi ini. Uji regresi linier berganda, uji F, uji t dan koefisien determinasi adalah sejumlah uji yang dipakai peneliti untuk menganalisis data. Hasilnya kepemimpinan mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali. Kedisiplinan mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali. Kompetensi mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali. Hasil uji koefisien determinasi nilai Adjusted 0,415 dan sisanya mendapat pengaruh dari variabel lainnya yang tidak ada dalam studi ini.

Kata kunci : kinerja anggota, kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi.**ABSTRACT**

The purpose of this study was to examine how competence, leadership, and discipline affected the Boyolali Police's performance. The research method employed in this study is quantitative research. In this study, samples were collected using the technique of purposeful sampling. Observation, documentation, questionnaires, interviews, and literature reviews are just a few of the techniques this study used to get data. Researchers use a variety of tests to analyze data, including the coefficient of determination, F test, t test, and multiple linear regression test. The result is that leadership has a significant positive influence on the performance of Boyolali Police members. Discipline has a significant positive influence on the performance of Boyolali Police members. Competence has a significant positive influence on the performance of Boyolali Police members. The coefficient of determination test results were adjusted for 0.415 and the remainder was influenced by other variables not included in this research.

Keywords: Member performance, Leadership, Discipline, competency**1. PENDAHULUAN**

Globalisasi sebagai era yang penuh persaingan terlebih bagi perusahaan yang bergerak di sejumlah sektor kebutuhan manusia. Maka, agar bisa bersaing perusahaan perlu melakukan kenaikan manajemen sumber daya manusianya. Kenaikan sumber daya bisa mempengaruhi komitmen kemajuan dalam berorganisasi, sebab komitmen tidak hanya ditentukan dengan kecanggihan teknologi yang dipakai

dalam beroperasi saja tetapi juga berasal dari pendekatan perilaku dan sikap mental pada karyawan sehingga bisa mendukung pencapaian prestasi (Suparno, 2019). Kualitas institusi tak pernah terpisahkan perihal kualitas tenaga kerja didalamnya untuk menghasilkan pencapaian organisasi pada waktu yang sudah ditentukan (Hartomi *et al.*, 2023).

Kinerja anggota organisasi yang baik tidak lepas dari kepemimpinan yang memiliki kemampuan mempengaruhi

anggota yang dipimpin lewat komunikasi agar terwujud visi ataupun misinya. Ketercapaian dan keberhasilan organisasi suatu instansi disebabkan pemimpin yang bisa berupaya dalam mengarahkan, meningkatkan, dan menggerakkan potensi diri serta anggotanya saat bekerjasama untuk meningkatkan efisiensi organisasi sehingga bisa tercapai kinerja yang optimal (Sabilla & Hariyanti, 2020). Penelitian terdahulu (Mika et al., 2023) menggambarkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi kinerja Polres Baru.

Kedisiplinan juga menjadi aspek yang berpengaruh untuk kinerja karyawan. Kedisiplinan dalam pekerjaan sebagai sarana pendorong bagi anggota untuk menaati peraturan organisasinya. Kedisiplinan atau disiplin kerja menjadi sarana guna melatih dalam memberikan perbaikan ataupun pembentukan ilmu ataupun tingkah laku anggota maka bisa bekerja sama dalam pekerjaannya guna memberikan kenaikan prestasi kerjanya (Afrianti, 2021). Kedisiplinan institusi menjadi landasan pencapaian organisasi yang di dalamnya memuat usaha sadar individu dalam mematuhi seluruh ketentuan suatu institusi. Penelitian terdahulu (Nasution & Rezky, 2023) menggambarkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi positif serta signifikan kinerja Polres Simalungun.

Kompetensi juga sebagai aspek yang menjadi penentu meningkatnya kinerja suatu organisasi. Kompetensi menjadi ukuran dari ketrampilan, ilmu, serta perilaku individu untuk menjalankan pekerjaannya, penelitian terdahulu (Hidayat & Agustina, 2020) menggambarkan bahwa kompetensi mempengaruhi signifikan atas kinerja polisi lalu lintas Banjarmasin. Kompetensi juga menjadi tingkat

kemampuan seorang anggota guna menjalankan tugas didasari dengan keahlian, ilmu, serta keterampilan sehingga menghasilkan sebuah karya yang bermanfaat untuk masyarakat (Tangke, 2021).

Pengamatan pada Polres Boyolali yang terletak di Mojosoongo, Boyolali merupakan unsur pelaksana kewilayahan Polri di bawah Polda Jateng dengan visi misi mewujudkan Boyolali yang aman dan tertib serta memiliki anggota yang bisa melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat. Terkait kepemimpinan di Kesatuan Polres Boyolali sudah baik dan tegas, pemimpin hanya perlu meningkatkan pengarahannya pada seluruh anggota, mengayomi dan memberikan motivasi agar anggota bekerja dengan baik. Berlandaskan penjelasan latar belakang di atas, maka peneliti menjalankan penelitian berjudul: Pengaruh Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polres Boyolali.

Kinerja Anggota

Deskripsi kinerja menurut Sinaga (2020 : 13) ialah berasal dari kerja individu di organisasi yang mendapatkan pengaruh dari sejumlah aspek guna terwujudnya tujuan sesuai periode yang ditentukan.

Kepemimpinan

Kepemimpinan oleh Wijono (2018 : 1) yakni kompetensi individu untuk memotivasi orang lain agar melakukan pekerjaannya dengan tekun agar terwujudnya tujuan organisasi.

Kedisiplinan

Hasibuan (2017 : 193) menyatakan kedisiplinan yakni upaya sedia serta sadar individu dengan mematuhi seluruh aturan organisasi yang ada.

Kompetensi

Kompetensi sebagaimana UU No 13 tahun 200 yang pada intinya kompetensi yakni pekerjaan yang bisa dijalankan individu meliputi dimensi sikap, pengetahuan, serta keterampilan berlandaskan peraturan yang ditentukan.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kuantitatif dipakai penelitian ini dengan tahapan mulai dari pemeriksaan populasi dan sampel, pengumpulan data, serta menguji hipotesis.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian ini 418 anggota Polres Boyolali dengan sampel didapatkan dari teknik purposive sampling sejumlah 85 anggota.

Jenis dan Sumber Data

Data primer didapatkan lewat pembagian angket, wawancara, observasi, serta dokumentasi. Sementara data sekundernya didapat dari sejumlah jurnal, artikel, dan undang-undang.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data bertujuan untuk menguji variabel dependen maupun independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan melihat nilai signifikansi statistik yang dihasilkan dari perhitungan. Jika probabilitas signifikansinya di atas 5%, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas (Ghozali, 2018).

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirrov	p-value	Ket
persama	1,209	0,108	Sebaran

an	data normal
----	-------------

Sumber: Data yang diolah, 2023

Sesuai tabel 1 tampak uji normalitas dengan hasilnya senilai $1,209 > 0.05$ atau dinyatakan normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Multikolinieritas dapat dilihat dari besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *tolerance*. nilai *tolerance* yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/tolerance$). Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $tolerance \leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$ (Ghozali, 2018).

Tabel 2. Hasil uji Multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistic		Ket
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan	0,958	1,044	Bebas Multikolinieritas
Kedisiplinan	0,914	1,094	Bebas Multikolinieritas
kompetensi	0,943	1,061	Bebas Multikolinieritas

Sumber: data yang diolah, 2023

Sesuai Tabel 2 uji ini ialah variabel bebas $VIF < 10$ serta $Tolerance < 1$ atau variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dan residual dari pengamatan satu ke pengamatan lainnya. Jika semua variabel bebas memiliki nilai *Sig.* lebih besar dari 0.05, maka dapat

disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak heteroskedastisitas (Ghozali, 2018).

Tabel 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (P value)	Kesimpulan
Kepemimpinan	0.320	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kedisiplinan	0.530	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Kompetensi	0.162	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data yang diolah, 2023

Sesuai tabel 3 semua variabel bebas bernilai Sig. > 0.05 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel bebas tersebut tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.

4. Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada hubungan sebab akibat antara kedua variabel atau meneliti seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kedisiplinan, kompetensi terhadap variabel dependen kinerja anggota dapat diprediksi melalui variabel bebas (Ghozali, 2018).

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

variabel	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(constant)	13,653	1,386
Kepemimpinan (X1)	0,180	0,040
Kedisiplinan (X2)	0,062	0,028
Kompetensi (X3)	0,160	0,026

Sumber: data yang diolah, 2023

$$Y = 13,653 + 0,180X_1 + 0,062X_2 + 0,160X_3 + e$$

Maka, bisa dijabarkan hasil di bawah ini:

- a) Nilai konstanta (α) sejumlah 13,653 bermakna jika tidak ada variabel bebas berupa kepemimpinan, kedisiplinan dan kompetensi yang bernilai 0,

bermakna variabel kinerja anggota sejumlah 13,653.

- b) Koefisien variabel kepemimpinan (β_1) dari proses perhitungan dengan *coefficients* (β) = 0,180. Bermakna variabel kedisiplinan serta kompetensi = 0, ditambah variabel kepemimpinan menyebabkan kinerja anggota mengalami kenaikan 0,180. Maksudnya variabel kepemimpinan berdampak positif untuk kinerja anggota Polres Boyolali.
- c) Koefisien variabel kedisiplinan (β_2) nilai *coefficients* (β) = 0,062. Bermakna jika variabel kepemimpinan serta kedisiplinan = 0, ditambah kompetensi menyebabkan kinerja anggota mengalami kenaikan sejumlah 0,141 atau kompetensi berdampak positif atas kinerja anggota Polres Boyolali.
- d) Koefisien variabel kompetensi (β_3) dengan *coefficients* (β) = 0,160 yakni jika variabel kepemimpinan serta kedisiplinan = 0, ditambah variabel kompetensi yang berakibat kinerja anggota mengalami kenaikan sejumlah 0,446. Bermakna variabel kinerja anggota berdampak positif atas kinerja anggota Polres Boyolali.

Sehubungan dengan hal itu, sesuai hasil regresi linier berganda di atas diketahui variabel kepemimpinan berpengaruh paling besar atas kinerja anggota disebabkan koefisien dari regresinya bernilai 0,180 atau paling besar daripada variabel lainnya.

5. Uji Kelayakan Model (Uji F)

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen atau variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh bersama-sama

terhadap variabel dependen atau variabel terkait. Uji F digunakan untuk mengetahui kelayakan data, dengan taraf kesalahan yaitu 0,05 atau 5% (Ghozali, 2018).

Tabel 5. Hasil uji F

Model	F	Sig.	Keterangan
Regression			
Residual	20,849	,000 ^b	H _a diterima
Total			

Sumber: data yang diolah, 2023

Sesuai tabel 5 tampak nilai F_{hitung} 20,849 dan F_{tabel} 2,72 serta signifikansinya $0,000 < 0,05$ atau H_a diterima atau ada pengaruh bersamaan variabel kepemimpinan (X1), kedisiplinan (X2) serta kompetensi (X3) atas variabel kinerja anggota (Y).

6. Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian secara individual dalam menjelaskan variabel dependen secara parsial (Ghozali, 2018).

Tabel 6. Hasil uji t

Model	t	t _{tabel}	Sig.
Kepemimpinan	4,524	1,989	0,000
Kedisiplinan	2,243	1,989	0,028
Kompetensi	6,242	1,989	0,000

Sumber: data yang diolah, 2023

Sesuai tabel 7 bisa ditarik kesimpulan:

1. Tampak bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,524 > 1,989) yang signifikansinya ($0,000 < 0,05$), yakni H_o diterima atau variabel kepemimpinan (X1) mempengaruhi parsial yang positif serta signifikan atas

kinerja anggota (Y). Artinya Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi dan memimpin dengan visi yang jelas memberikan arah yang pasti bagi anggota tim, memicu semangat dan dedikasi yang lebih tinggi. Serta adanya kepercayaan yang dibangun oleh kepemimpinan yang adil dan transparan menciptakan dasar yang kuat untuk kerjasama yang efektif, membuka pintu bagi kolaborasi yang produktif. Sehingga pemberian umpan balik yang konstruktif dari seorang pemimpin membantu anggota untuk memahami area pengembangan mereka dan memandu mereka menuju peningkatan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Mika *et al.*, 2023) menyatakan bahwa kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil, hal ini berarti semakin tinggi personil satlantas polres baru merasakan jiwa pemimpin yang baik maka semakin tinggi pula kinerja personil satlantas polres baru

2. Tampak bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,243 > 1,989) yang signifikansinya ($0,028 < 0,05$), maka H_o diterima. Bermakna Kedisiplinan (X₂) dengan parsial mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota (Y). Artinya Kedisiplinan menciptakan kerangka kerja yang teratur, meningkatkan efisiensi, dan membentuk budaya kerja yang

profesional. Disiplin memberikan struktur yang diperlukan untuk anggota tim agar dapat fokus pada tugas dan tanggung jawab mereka dengan konsisten. Dengan adanya aturan dan prosedur yang jelas, anggota tim dapat mengelola waktu dan sumber daya secara lebih efektif, mengarah pada peningkatan produktivitas.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Nasution & Rezky, 2023), Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polres simalungun.

3. Tampak bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ (4,658 > 1,985) dengan signifikansinya (0,000 < 0,05), atau H_0 diterima atau variabel kompetensi (X_3) dengan parsial mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota(Y). Artinya Anggota yang memiliki kompetensi yang baik dapat lebih efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka karena mereka memiliki pemahaman mendalam tentang pekerjaan mereka dan keterampilan yang diperlukan untuk melaksanakannya. Ketika anggota memiliki kompetensi yang tinggi, tingkat kepercayaan diri mereka meningkat, yang pada gilirannya dapat memotivasi mereka untuk menghadapi tugas-tugas yang lebih sulit. Kepercayaan diri yang dibangun melalui kompetensi juga dapat meningkatkan hubungan kerja, membantu dalam kolaborasi, dan

menciptakan lingkungan yang positif di tim. Secara keseluruhan, kompetensi memberikan fondasi yang kokoh untuk kinerja yang unggul, membantu anggota tim untuk menjadi lebih efisien, responsif terhadap perubahan, dan mampu berinovasi akan berdampak pada peningkata kinerjanya,

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian yang dilaksanakan oleh (Hidayat & Agustina, 2020), Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi lalu lintas Polresta Banjarmasin.

7. Uji Determinasi (Uji R^2)

Koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 (nol) atau 1 (satu). Jika koefisien determinasi nol berarti variabel independen sama sekali tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

Tabel 7. Hasil uji determinasi

R	R Square	Adjusted R Square
0,660 ^a	0,436	0,415

Sumber: data yang diolah, 2023

Sesuai tabel 7 koefisien determinasi (R^2) yakni 0,415 atau 41,5% jenis variabel kinerja anggota bisa dijabarkan dari variabel kepemimpinan, kedisiplin, serta kompetensi, sementara lainnya 58,5% dijabarkan variabel lain yang

tidak ada dalam studi yang dijalankan ini seperti, motivasi, pendidikan, pengalaman, dan sebagainya.

4. KESIMPULAN

Sesuai hasil pengujian serta pembahasannya, bisa ditarik kesimpulan bahwa Kepemimpinan mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali. Kedisiplinan mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali. Kompetensi mempengaruhi positif signifikan atas kinerja anggota Polres Boyolali.

5. DAFTAR PUSTAKA

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Solok Selatan. *Akrab Juara : Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial*, 6(1), 128. <https://doi.org/10.58487/akrabjuara.v6i1.1399>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23* (3rd ed.). Badan Penerbit Universita Diponogoro.
- Hartomi, S., Ahiruddin, A., & Josiah, T. (2023). Pengaruh Pengawasan Melekat Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Lampung Timur. *Dikombis : Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, Dan Bisnis*, 2(2), 151–157. <https://doi.org/10.24967/dikombis.v2i2.2156>
- Hasibuan. (2017). *manajemen sumber daya manusia* (revisi). bumi askara.
- Hidayat, A. T., & Agustina, T. (2020). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. *Business Innovation and Entrepreneurship Journal*, 2(1), 48–53. <https://doi.org/10.35899/biej.v2i1.50>
- Mika, Firman, A., & Badaruddin. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polres Barru. *Gendhera Buana Jurnal (GBJ)*, 2(1), 97–109.
- Nasution, I., & Rezky, A. S. (2023). Pengaruh Loyalitas dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Simalungun. *Jurnal Bisnis Mahasiswa*, 3(3), 163–169. <https://doi.org/10.60036/jbm.v3i3.130>
- Sabilla, P. A., & Hariyanti. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Bagian Sumber Daya Polres Karanganyar. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Sinaga, J. B. L. A. B. (2020). *Manajemen Kerja Dalam Organisasi*. yayasan kita menulis.
- Suparno, J. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi di Satlantas Polres Kediri). *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 06(September), 47–57.
- Tangke, S. (2021). *Pengaruh Pengawasan Internal Dan Kompetensi*. 2, 193–202.
- wijono, s. (2018). *kepemimpinan dalam perspektif organisasi* (1st ed.). prenada media.