

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REMUNERASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)**

(Skripsi)

Oleh

**ANISATUL MUFIDAH
NPM 2011031040**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REMUNERASI, DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)**

Oleh

ANISATUL MUFIDAH

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA AKUNTANSI**

Pada

**Jurusan Akuntansi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung**



**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, REMUNERASI, DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)

Oleh

ANISATUL MUFIDAH

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

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

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, REMUNERATION, AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE (Study of the Lampung Regional Police)

By

ANISATUL MUFIDAH

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

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

Judul Skripsi

**: PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN,
REMUNERASI, DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI (STUDI
PADA KEPOLISIAN DAERAH LAMPUNG)**

Nama Mahasiswa

: Anisatul Mufidah

Nomor Pokok Mahasiswa

: 2011031040

Program Studi

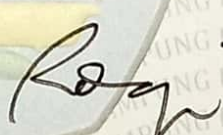
: Akuntansi

Fakultas

: Ekonomi dan Bisnis

MENYETUJUI

1. Komisi Pembimbing


Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.
NIP. 19750620 200012 2001

2. Ketua Jurusan Akuntansi


Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA
NIP. 19700801 199512 2001

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua : **Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni, S.E., M.Si., Akt.**

Penguji Utama : **Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si.**

Penguji Kedua : **Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S. Ak.**

2. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si.

NIP. 19660621 199003 1003

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : **25 Juni 2024**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Anisatul Mufidah

NPM : 2011031040

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada kepolisian Daerah Lampung)”** adalah benar hasil karya saya sendiri. Dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian penulisan, pemikiran, dan pendapat penulis lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya tanpa memberikan pengakuan penulisan aslinya. Apabila ditemukan dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan saya tidak benar, maka saya siap menerima sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Bandar Lampung, 2 Juli 2024

Penulis



Anisatul Mufidah
2011031040

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Anisatul Mufidah yang lahir di Muara Aman pada 08 September 2002. Penulis adalah anak ketiga dari pasangan Bapak Subagio, S.Pd dan Ibu Sugiarti. Riwayat pendidikan penulis dimulai dengan menempuh sekolah dasar di SD Negeri 1 Muara Aman pada tahun 2008 – 2014 Selanjutnya, penulis menempuh sekolah menengah pertama di SMP Negeri 1 Bukit Kemuning pada tahun 2014 – 2017 dan menyelesaikan sekolah menengah atas di SMA Negeri 1 Bukit Kemuning pada tahun 2017 – 2020.

Penulis terdaftar sebagai mahasiswi S1 Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung pada tahun 2020 melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN). Selama menjadi mahasiswi, penulis terdaftar menjadi anggota Biro Kesekretariatan (KESTARI) pada Himpunan Mahasiswa Akuntansi (HIMAKTA) Universitas Lampung. Kemudian, penulis juga beberapa kali aktif dalam kegiatan organisasi jurusan sebagai panitia pelaksana kegiatan, serta mengikuti program kampus merdeka, seperti Program Riset MBKM pada tahun 2021 – 2023.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillahirabbilamin

Puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya sehingga dapat terselesaikannya penulisan skripsi ini. Shalawat serta salam selalu disanjung agungkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan segala kerendahan hati, kupersembahkan skripsi ini untuk:

Kedua Orang tuaku tercinta,

Ayahanda Subagio, S.Pd dan Ibunda Sugiarti

Terima kasih atas segala cinta dan kasih sayang yang tidak terbatas.
Terima kasih atas segala doa yang tiada hentinya yang diberikan untuk menggapai impianku, terima kasih karena selalu memberikan nasihat dan dukungan.
Semoga Allah SWT memberikan perlindungan baik di dunia dan akhirat,
Aamiin.

Kakak-kakakku dan Adikku Tersayang

Serka Ahmad Hadi, Abdullah Hanif, A.Md.Pi. dan Riski Fadilah

Terima kasih telah senantiasa memberikan dukungan untuk diriku semoga Allah senantiasa memberkahi.

Seluruh keluarga, sahabat, dan teman-temanku yang telah memberikan dukungan, nasihat, dan motivasi tiada henti dalam susah maupun senang.

Almamaterku tercinta, Universitas Lampung

MOTTO

“Allah SWT tidak akan membebani seorang hamba melainkan sesuai dengan kemampuannya”

(Q.S Al-Baqarah:286)

“Maka sesungguhnya bersama kesulitan itu ada kemudahan.
Sesungguhnya sesudah kesulitan ada kemudahan”

(Q.S Al Insyirah:5-6)

“Never believe anyone who says you don't deserve what you want”

Taylor Alison Swift

SANWACANA

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah Rabbi ‘Aalamiin, puji syukur kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kepolisian Daerah Lampung)”. Dalam penyusunan skripsi ini, penulis mendapatkan bimbingan, bantuan, dan dukungan dari berbagai pihak yang memberikan kemudahan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis menyampaikan rasa hormat dan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Nairobi, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung.
2. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. dan Ibu Dr. Reni Oktavia, S.E., M.Si. Akt. selaku Ketua Jurusan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang kebersamaan saat proses penulisan skripsi ini.
3. Ibu Prof. Dr. Rindu Rika Gamayuni. S.E., M.Si., Akt. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan, saran dan kritik, dukungan, doa, serta motivasi sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak Dr. Fitra Dharma, S.E., M.Si. selaku dosen pembahas utama yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.

5. Ibu Sari Indah Oktanti Sembiring, S.E., M.S.Ak. selaku dosen pembahas kedua yang telah memberikan bimbingan, kritik, saran, dan masukan yang membangun dalam penulisan skripsi ini.
6. Ibu Dr. Agrianti Komalasari, S.E., M.Si., Akt., CA., CMA. selaku Pembimbing Akademik, terima kasih untuk nasihat dan bimbingannya selama proses perkuliahan ini.
7. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah memberikan ilmu, wawasan, dan pengetahuan berharga bagi penulis selama proses perkuliahan berlangsung.
8. Para staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Lampung yang telah banyak membantu baik selama proses perkuliahan maupun semasa penyusunan skripsi ini.
9. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Subagio, S.Pd dan Ibu Sugiarti, terima kasih atas segala doa, kasih sayang, dukungan, perhatian, kepercayaan, dan atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kelak penulis dapat memberikan kebahagiaan dan terus menjadi kebanggaan serta menjadi anak yang berbakti.
10. Kakak – kakakku, Serka Ahmad Hadi dan Abdullah Hanif, A.Md.Pi. serta Adikku Riski Fadilah. Terimakasih atas segala doa dan dukungan serta motivasi untuk mencapai cita-citaku.
11. Ayuk iparku, Uwho Lufi dan Kak Nia, terima kasih atas segala doa dan dukungannya selama ini.
12. Keponakanku tersayang, Syeikha Ghania Bachtiar, terima kasih atas canda, tawa, dan keceriaan yang menjadi penyemangat di kala penulis menyelesaikan skripsi ini.
13. Keluarga besarku, paman, tante, dan sepupuku. Terima kasih atas doa, dukungan, dan nasihat untuk masa perkuliahanku.
14. Sahabat – sahabatku sedari SMP, Indah, Nadia, dan Dian. Terima kasih sudah setia mendengarkan keluh kesah dan selalu memberikan semangat, doa, serta dukungan selama ini dan dalam proses pengerjaan skripsi ini. Semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.

15. Sahabatku, Devi Elva Octaviana, terima kasih telah kebersamai penulis selama perkuliahan hingga penyusunan skripsi ini. Terima kasih untuk segala kebaikanmu, ketulusanmu, dan pelengkap kesenangan maupun kesedihan. Semoga hal baik selalu mengiringi langkahmu dan persahabatan kita akan selalu terjalin.
16. Sahabatku KKN Desa Sukrame, Aufa, Elda, dan Nadiana. Terima kasih sudah menjadi sahabat baru, pendengar, dan pemberi nasihat bagi penulis. Semoga persahabatan ini akan terus terjalin walaupun jarak memisahkan kita.
17. Teman – teman S1 Akuntansi, Yuni, Alfina, Shafa dan teman-teman lainnya. Terima kasih telah kebersamai dan saling memberikan dukungan selama masa kuliah, semoga hal baik terus mengiringi kalian dimanapun kalian berada.
18. Teman – teman seperbimbingan, Asyifa, Bangun, Chyntia, Finny, dan Safira. Semoga kalian selalu diberikan kelancaran dalam menggapai cita-cita.
19. Semua pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu, terima kasih atas bantuan yang diberikan sehingga penulis dapat menyelesaikan masa perkuliahan dengan baik, atas bantuan dan dukungannya, penulis mengucapkan terima kasih, semoga hal baik senantiasa menanti dan mendapatkan balasan dan keberkahan dari Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna sehingga besar harapan penulis akan kritik dan saran guna menyempurnakan penelitian-penelitian selanjutnya. Semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi kita semua.

Bandar Lampung, 2 Juli 2024

Penulis

Anisatul Mufidah

DAFTAR ISI

DAFTAR ISI	i
DAFTAR TABEL	iii
DAFTAR GAMBAR.....	iv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
II. TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Landasan Teori	8
2.1.1 Teori Harapan (Expectancy Theory)	8
2.1.2 Teori Jalur-Tujuan (<i>Path Goal Theory</i>)	9
2.1.3 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.4 Gaya Kepemimpinan	15
2.1.5 Remunerasi.....	17
2.1.6 Disiplin Kerja.....	22
2.2 Penelitian Terdahulu.....	25
2.3 Kerangka Pemikiran	31
2.4 Hipotesis Penelitian	31
2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	31
2.4.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai.....	32
2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	33
III. METODE PENELITIAN.....	32
3.1 Populasi dan Sampel Penelitian	32
3.1.1 Populasi.....	32
3.1.2 Sampel	32
3.2 Jenis dan Sumber Data	36
3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	36
3.3.1 Variabel Kinerja Pegawai.....	36
3.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan	37
3.3.3 Variabel Remunerasi.....	37
3.3.4 Variabel Disiplin Kerja.....	37
3.4 Teknik Pengumpulan Data	42
3.5 Metode Analisis Data	43
3.5.1 Statistik Deskriptif.....	44

3.5.2	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>).....	44
3.5.3	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	45
3.6	Uji Hipotesis.....	45
3.7	Pilot Test.....	46
3.7.1	Uji Validitas	46
3.7.2	Uji Reliabilitas	48
IV.	HASIL DAN PEMBAHASAN	47
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	47
4.1.1	Profil Kepolisian Daerah Lampung	47
4.1.2	Struktur Organisasi Polda Lampung	50
4.2	Populasi dan Sampel	50
4.3	Analisis Deskriptif.....	52
4.3.1	Deskripsi Responden	52
4.3.2	Deskripsi Variabel.....	55
4.4	Analisis Model Pengukuran (<i>Outer Model</i>)	58
4.4.1	Uji Validitas	59
4.4.2	Uji Reliabilitas	66
4.5	Analisis Model Struktural (<i>Inner Model</i>).....	67
4.6	Pengujian Hipotesis	69
4.7	Pembahasan	72
4.7.1	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai.....	72
4.7.2	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai	74
4.7.3	Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	77
V.	SIMPULAN	76
5.1	Simpulan.....	76
5.2	Implikasi.....	81
5.3	Keterbatasan Penelitian	81
5.4	Saran.....	82
	DAFTAR PUSTAKA	79
	LAMPIRAN	87

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. 1 Analisis dan Evaluasi Capaian Kinerja IKP Persentase Penyelesaian Masalah Hukum	5
Tabel 2. 1 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia	19
Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu	25
Tabel 3. 1 Populasi dan Perhitungan Proporsi Sampel	35
Tabel 3. 2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert.....	43
Tabel 3. 4 Kriteria Tanggapan Responden.....	43
Tabel 3. 5 Hasil <i>Outer Loading</i> Pilot Test	46
Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Pilot Test: AVE.....	47
Tabel 4. 1 Populasi dan Perhitungan Proporsi Sampel	51
Tabel 4. 2 Jumlah Sampel	53
Tabel 4. 3 Presentase Jenis Kelamin.....	54
Tabel 4. 4 Usia Responden.....	54
Tabel 4. 5 Masa Kerja	55
Tabel 4. 6 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)	55
Tabel 4. 7 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Remunerasi (X2)	56
Tabel 4. 8 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X3).....	57
Tabel 4. 9 Hasil Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y).....	57
Tabel 4. 10 Nilai <i>Outer Loadings</i>	59
Tabel 4. 11 Uji <i>Convergent Validity: Average Variance Extracted</i> (AVE)	62
Tabel 4. 12 Uji <i>Discriminant Validity: Fornell Larcker</i>	63
Tabel 4. 13 Uji <i>Discriminant Validity: Cross Loading</i>	63
Tabel 4. 14 Uji <i>Discriminant Validity: HTMT</i>	66
Tabel 4. 15 Nilai <i>Cronbach's Alpha dan Composite Reliability</i>	66
Tabel 4. 16 Hasil Uji <i>R-Square</i>	67
Tabel 4. 17 Hasil Uji <i>F-Square</i>	68
Tabel 4. 18 Hasil Uji <i>Q-Square</i>	69
Tabel 4. 19 Hasil Pengujian Hipotesis	70
Tabel 4. 20 Rekapitulasi Pengujian Hipotesis	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Capaian Kinerja Polda Lampung Indeks Profesionalitas Personel	4
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi Polda Lampung	50
Gambar 4. 2 <i>Loading Factor</i>	61
Gambar 4. 3 Hasil Pengujian Hipotesis	70

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah salah satu aspek penting bagi perusahaan maupun organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Sumber daya manusia (SDM) adalah individu yang bekerja dalam organisasi dan menyumbangkan tenaga, keterampilan dan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Kinerja suatu organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusianya, dimulai dari kemampuan memahami permasalahan yang ada dalam organisasi, menganalisis masalah dan mengantisipasi dampak yang timbul dalam organisasi. (Mangkunegara, 2007).

Dalam mencapai tujuan organisasi, pegawai secara tidak langsung diharuskan untuk memaksimalkan kinerjanya. Kinerja pegawai penting untuk diperhatikan oleh organisasi dikarenakan mampu memengaruhi kemajuan organisasi dan pencapaian tujuan dalam persaingan global yang sering berubah. Artinya kinerja yang dilakukan mengikuti tolak ukur organisasi dan mendukung apa yang ditentukan oleh organisasi untuk hasil yang optimal. Organisasi yang bagus adalah organisasi yang selalu memberikan pengarahan kepada pegawainya baik secara langsung maupun tertulis serta memberikan pembinaan untuk berusaha mengembangkan kemampuan sumber daya manusianya bagi setiap pegawainya dengan mengikuti segala peraturan organisasi akan meningkatkan kinerja pegawainya.

Kepolisian Daerah Lampung adalah organisasi kepolisian di provinsi Lampung, Indonesia. Kepolisian Daerah (Polda) adalah unit pelaksana utama Kepolisian

Negara Republik Indonesia (Polri) di tingkat provinsi. Polda Lampung bertanggung jawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban di wilayah provinsi Lampung. Sebagai Polda, tugas utama Kepolisian Daerah Lampung meliputi penegakan hukum, pencegahan kejahatan, perlindungan masyarakat, serta penanganan masalah kepolisian lainnya di wilayah Lampung. Mereka bekerja sama dengan instansi pemerintah dan komunitas setempat untuk memastikan keamanan dan ketertiban masyarakat terjaga.

Anggota Polri memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga ketertiban dan keamanan masyarakat. Untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik, diperlukan faktor-faktor yang dapat memengaruhi kinerja anggota Polri. Faktor-faktor tersebut antara lain gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja. Gaya kepemimpinan yang efektif, sistem remunerasi yang adil, dan disiplin kerja yang ketat dapat memberikan dampak terhadap kinerja anggota Polri. Oleh karena itu, penting untuk memahami pengaruh dari faktor-faktor tersebut.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai (Desnirita, 2023). Untuk menjalankan organisasi Kepolisian Republik Indonesia, fungsi kepemimpinan yang merupakan perwujudan dari fungsi manajerial harus terselenggara dengan baik. Suatu organisasi membutuhkan kepemimpinan dengan harapan bahwa kepemimpinan yang tepat akan memfasilitasi komunikasi karyawan dan kepemimpinan dalam menyelaraskan tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan yang efektif berperan dalam membentuk budaya organisasi yang kuat dan memberikan arahan yang jelas kepada anggota Polri. Seorang pemimpin yang mampu menginspirasi, memotivasi, dan memberikan contoh yang baik akan membantu meningkatkan kinerja anggota Polri. Gaya kepemimpinan yang partisipatif, di mana pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang untuk kreativitas, dapat meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota Polri terhadap tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, gaya kepemimpinan yang sesuai dapat meningkatkan kinerja anggota polisi dengan mendorong motivasi intrinsik, tanggung jawab, dan dedikasi dalam melaksanakan tugas mereka.

Penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai sudah diteliti oleh Halim (2020), Tolu dkk. (2021), Nurmahdi dkk. (2019), Qomariah dkk. (2022), Negoro (2019), Rompas dkk. (2018), Mustikaningsih & Handayani (2016), Listiani dkk. (2020), Mardawan & Mustika (2019) dan Wahyuni (2015). Hasil penelitian diketahui bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian Marjaya & Pasaribu (2019), Nugroho (2018), dan Rahayu & Ruhamak (2017) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

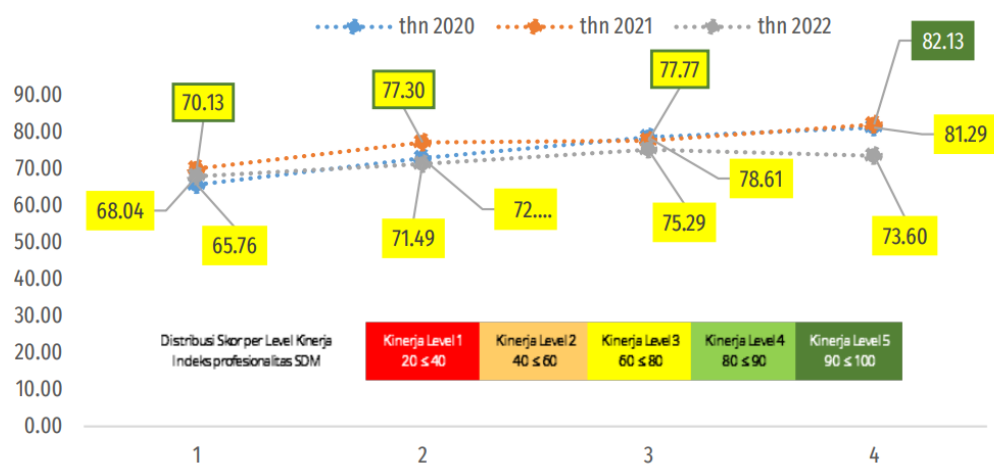
Selain kepemimpinan, faktor remunerasi atau tunjangan kerja dapat memperbaiki kinerja anggota kepolisian terutama polisi sebagai pelindung, pelayan dan pengayom pelindung masyarakat. Remunerasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi dan kinerja anggota Polri dapat menjadi faktor penting dalam memotivasi mereka untuk bekerja dengan baik. Sistem remunerasi yang transparan dan berkeadilan akan memberikan penghargaan yang memadai atas dedikasi dan kerja keras anggota Polri. Remunerasi yang adil dan memadai juga dapat memengaruhi kinerja anggota polisi. Remunerasi yang adil dapat membangun rasa keadilan dan kepuasan kerja, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Selain itu, sistem penghargaan non-keuangan seperti pengakuan atas prestasi kerja yang luar biasa dan peluang pengembangan karir juga dapat berdampak positif terhadap kinerja anggota polisi.

Penelitian mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai sudah diteliti oleh Yuliza dkk. (2020), Nasution (2019), Arif dkk. (2020), Agustiningsih (2016), Nugroho & Sutoro (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sementara penelitian yang dilakukan oleh Aziz (2018) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin merupakan kunci keberhasilan dalam menjalankan suatu organisasi untuk mencapai efisiensi dan efektifitas. Oleh karena itu, kedisiplinan harus terus

ditanamkan secara konsisten sehingga menjadi kebiasaan. Disiplin kerja yang ketat merupakan landasan penting dalam menjaga profesionalisme dan etika kerja anggota Polri. Dalam konteks Polri, disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur, kepatuhan terhadap tugas-tugas yang ditetapkan, tanggung jawab dalam melaksanakan tugas polisi serta penerapan sanksi yang tepat terhadap pelanggaran aturan. Disiplin kerja yang baik dapat membantu memelihara ketertiban dan meningkatkan efektivitas operasional anggota Polri, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik, anggota polisi akan cenderung lebih fokus, bertanggung jawab, dan bekerja secara efisien. Disiplin yang konsisten juga dapat membangun budaya kerja yang profesional dan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

Penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja sudah diteliti oleh Yuliza dkk. (2020), Hutajulu dkk. (2020), Arif dkk. (2019), Nurmahdi dkk. (2019), Rompas dkk. (2018), dan Listiani dkk. (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Muna (2022), Kumarawati dkk. (2017), dan Negoro (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. 1 Capaian Kinerja Polda Lampung Indeks Profesionalitas Personel
Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polda Lampung Tahun 2022

Grafik diatas merupakan capaian kinerja Polda Lampung ditinjau dari indeks profesionalitas personel. Berdasarkan grafik tersebut diketahui bahwa kinerja Polda Lampung yang ditinjau dari indeks profesionalitas personel menunjukkan bahwa perkembangan indeks profesionalitas personel setiap triwulan dalam tiga tahun ini berada pada level kinerja 60-90 yaitu pada rentang level kinerja 3–4 pada skala likert. Dalam tiga tahun terakhir kinerja berada pada zona kuning atau level 3 dan hanya pada tahun 2021 triwulan 4 yang berada pada zona hijau atau level 4. Pada tahun 2022 dinamika kinerja profesionalitas personel menunjukan kecenderungan menurun dibanding tahun 2020-2021. Terlihat dari realisasi kinerja setiap triwulannya terus menurun dibanding tahun 2021, walaupun masih dalam kinerja level 3. Secara umum penurunan kinerja ini akan berdampak pada pencapaian target tahun 2022. Penurunan kinerja ini menunjukkan bahwa kinerja anggota atau personel Polda Lampung dapat dikatakan kurang baik dan perlu dilakukan peningkatan kinerja.

Tabel 1. 1 Analisis dan Evaluasi Capaian Kinerja IKP Persentase Penyelesaian Masalah Hukum

IKP₁₂ Persentase Penyelesaian Masalah Hukum					
Realisasi			Tahun 2022		% Kenaikan 2021-2022
2019	2020	2021	Realisasi	Target	
91%	95%	100%	86,67%	91,60%	-13,33%

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polda Lampung Tahun 2022

Tabel diatas merupakan analisis dan evaluasi capaian kinerja ditinjau dari indeks persentase penyelesaian masalah hukum. Apabila melihat realisasi tahun 2022, maka target kinerja persentase penyelesaian masalah hukum tercapai 91,60%, dan apabila dibandingkan dengan realisasi kinerja TAB-1, maka mengalami penurunan sebesar 13,33%. Selanjutnya dibandingkan dengan target jangka menengah tahun 2023 dan 2024, maka capaian kinerjanya dibawah 100%. Artinya kinerja yang telah dilaksanakan pada TAB tidak berhasil mencapai target, dan tentunya apabila memandang tantangan tugas masa yang akan datang yang penuh dengan dinamika, maka masih perlu melakukan akselerasi performa kinerja yang

diiringi dengan usaha dan kreativitas untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tupoksi dalam mendukung kinerja penyelesaian masalah hukum.

Hal-hal yang memengaruhi terhadap kegagalan dalam penyelesaian masalah hukum di lingkungan Polda Lampung dan jajaran adalah proses bisnis tidak dijalankan dengan baik, tidak mengikuti perkembangan peraturan yang ada sehingga menjadi celah hukum bagi tersangka ataupun pihak yang berperkara dengan satuan kepolisian mengajukan gugatan peradilan karena proses administrasi yang diselenggarakan kepolisian tidak terdapat kepastian hukum.

Selain fenomena diatas, terdapat fenomena atau masalah lain yang berhubungan dengan disiplin anggota kepolisian. Dikutip dari tribunlampung.co.id ditulis oleh Bayu Saputra dan editor Teguh Prasetyo pada tanggal 15 Maret 2023, Polda Lampung selama tahun 2022 melakukan Pemberhentian Tidak Dengan Hormat (PTDH) kepada 23 anggota polisi di provinsi lampung. Selain itu juga masih terdapat polisi yang melakukan pelanggaran disiplin pada tahun 2022 yaitu sebanyak 190 orang. Dengan adanya pemberhentian dan pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh anggota polisi mengindikasikan bahwa kinerja anggota polisi tidak baik-baik saja. Disiplin kerja yang baik dapat membantu memelihara ketertiban dan meningkatkan efektivitas operasional anggota Polri, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* tersebut, maka peneliti tertarik untuk menguji **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kepolisian Daerah Lampung)”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dibahas diperoleh rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung?

2. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung?
3. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Polda Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagi Organisasi: Penelitian ini dapat digunakan sebagai acuan bagi pembuat kebijakan untuk mengetahui seberapa penting gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di masa depan.
2. Bagi Akademisi: Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan lebih lanjut mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang nantinya dapat diamati dan dapat mendukung penelitian selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Harapan (*Expectancy Theory*)

Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Vroom pada tahun 1964. Menurut teori ini, kekuatan dan kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan pengharapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh output tertentu, dan seberapa menarik output tersebut bagi individu tersebut. Dalam arti yang lebih praktis, teori pengharapan mengatakan bahwa jika individu yakin bahwa upaya mereka akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik, mereka akan termotivasi untuk melakukan lebih banyak. Penilaian yang baik akan mendorong imbalan perusahaan seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi. Imbalan ini akan memenuhi tujuan pribadi karyawan.

Teori ini bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara motivasi individu, kepuasan kerja, dan kinerja. Teori harapan *Vroom* didasarkan pada tiga faktor utama: harapan, instrumentalitas, dan valensi. Berikut adalah penjelasan tentang teori harapan Vroom:

1. Harapan (*Expectancy*)

Harapan merujuk pada keyakinan individu bahwa usaha yang mereka lakukan akan menghasilkan kinerja yang diinginkan. Ini berkaitan dengan keyakinan individu bahwa mereka memiliki kemampuan dan keterampilan yang diperlukan untuk mencapai tujuan kerja. Jika individu percaya bahwa upaya mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan, harapan mereka akan tinggi.

2. Instrumentalitas

Instrumentalitas merujuk pada keyakinan individu bahwa kinerja yang baik akan menghasilkan imbalan yang diinginkan atau hasil yang diharapkan. In berkaitan dengan persepsi individu tentang hubungan antara kinerja dan imbalan, seperti penghargaan, promosi, atau pengakuan. Jika individu percaya bahwa kinerja yang baik akan diikuti oleh imbalan yang bernilai, instrumentalitas mereka akan tinggi.

3. Valensi

Valensi merujuk pada nilai atau preferensi individu terhadap imbalan atau hasil tertentu. Ini berkaitan dengan evaluasi individu terhadap imbalan yang diharapkan dan seberapa penting atau memuaskan imbalan tersebut bagi mereka. Jika individu menganggap imbalan tersebut berharga dan memuaskan, valensi mereka akan tinggi.

Teori harapan *Vroom* menyatakan bahwa motivasi individu untuk mencapai kinerja tinggi dan kepuasan kerja akan tinggi jika ketiga faktor ini terpenuhi. Menurut teori ini, individu akan cenderung memilih tindakan yang mereka percaya akan membawa hasil yang diinginkan, sejalan dengan tujuan pribadi dan organisasi mereka. Jika individu merasa bahwa usaha mereka tidak akan menghasilkan kinerja atau imbalan yang diinginkan, motivasi mereka akan rendah.

Dalam praktiknya, organisasi dapat menerapkan teori harapan *Vroom* dengan memperhatikan faktor-faktor yang memengaruhi harapan, instrumentalitas, dan valensi individu. Hal ini dapat mencakup memberikan umpan balik yang jelas dan memadai, memastikan adanya hubungan yang kuat antara kinerja dan imbalan, dan memperhatikan preferensi individu terhadap imbalan tertentu.

2.1.2 Teori Jalur-Tujuan (*Path Goal Theory*)

Teori jalur tujuan (*path goal theory*) pertama kali diusulkan oleh Martin Evans pada tahun 1970 lalu dikembangkan oleh Robert House. *Path goal theory* juga

dikenal sebagai Teori jalur tujuan karena dalam teori ini berfokus pada bagaimana seorang pemimpin dapat mempengaruhi pandangan bawahan terhadap tujuan pribadi masing-masing karyawan sebagai jalan atau cara untuk mencapai tujuan organisasi. Teori ini membantu para pemimpin memahami hubungan antara teori motivasi dan teori kepemimpinan.

Dalam teori jalur-tujuan, Robert House menyatakan bahwa tingkah laku seorang pemimpin dianggap efektif jika ia memiliki kemampuan untuk mempengaruhi karyawannya sehingga mereka termotivasi untuk bekerja lebih keras, meningkatkan semangat kerja mereka, dan merasa puas dan bangga dengan pekerjaan mereka. Dalam perkembangannya, gaya kepemimpinan dibagi menjadi empat gaya, yaitu kepemimpinan suportif (*supportive leadership*), kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*), kepemimpinan direktif (*directive leadership*), dan kepemimpinan orientasi prestasi (*achievement oriented leadership*).

Gaya kepemimpinan direktif mengharuskan pemimpin menginstruksikan pengikut secara tepat tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana menyelesaikannya termasuk garis waktu, aturan dan peraturan yang harus diikuti. Gaya kepemimpinan suportif menciptakan lingkungan yang bersahabat di mana bawahan dapat dengan mudah mendekati pemimpin. Gaya kepemimpinan partisipatif adalah proses yang melibatkan semua bawahan di mana bawahan terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Gaya terakhir, gaya kepemimpinan berorientasi prestasi, menantang karyawan untuk mengejar keunggulan secara terus menerus dengan pemimpin yang memiliki keyakinan bahwa bawahan mampu mencapai apa yang telah direncanakan.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2007) kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya. Kinerja ini mencakup prestasi seperti kuantitas, kualitas, waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif.

Dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 pengertian kinerja adalah output yang dihasilkan oleh setiap anggota Polri di satuan kerja, fungsi, atau wilayah sesuai dengan faktor generik dan spesifik.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Gomez dalam Adamy (2016), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ada tiga, yaitu:

1. Faktor kemampuan menunjukkan talenta karyawan. Mencakup pengetahuan pekerjaan, keterampilan pribadi, dan kecerdasan.
2. Faktor motivasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti penghargaan dan hukuman. Namun, itu tergantung pada seberapa besar karyawan berusaha untuk menyelesaikan tugasnya.
3. Faktor situasi/sistem mencakup berbagai aspek perusahaan positif atau negatif yang dapat memengaruhi kinerja.

2.1.3.3 Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Robbins (2006) yaitu:

1. Kualitas
Kualitas kerja dapat diukur melalui tingkat kesempurnaan tugas terhadap kemampuan dan keterampilan karyawan serta persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
2. Kuantitas
Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, yang ditunjukkan dalam bentuk jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan Waktu
Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada waktu yang ditetapkan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan hasil output dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Keefektifan
Keefektifan merupakan cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.
5. Kemandirian
Kemandirian merupakan tingkat di mana seorang karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawabnya.
6. Inisiatif
Mempunyai kesadaran diri untuk melakukan sesuatu dalam melaksanakan tugas-tugas dan tanggung jawab.

2.1.3.4 Indikator Kinerja di Kepolisian Negara Indonesia

Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 dijelaskan bahwa untuk mengukur kinerja anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbasis kompetensi dilakukan penilaian kinerja secara objektif, akuntabel, dan transparan dengan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK). Sistem Manajemen Kinerja (SMK) adalah sistem yang dirancang

untuk mengidentifikasi dan mengevaluasi kinerja anggota Polri sehingga sesuai dengan tujuan organisasi.

Dalam Sistem Manajemen Kinerja (SMK) penilaian kinerja anggota didasarkan oleh dua faktor yaitu faktor generik dan faktor spesifik. Faktor generik adalah indikator kinerja individu yang terdiri dari peningkatan nilai, penghargaan, penilaian PKA, dan pengurangan nilai hukuman yang dilakukan oleh anggota Polri. Faktor spesifik adalah indikator kinerja individu yang terdiri dari kontrak kerja dan tugas tambahan. PKA adalah ukuran penilaian yang berkaitan dengan faktor kinerja dan standar kinerja yang ditetapkan dan diterapkan untuk seluruh anggota Polri. Indikator penilaian PKA adalah sebagai berikut.

a. Kepemimpinan

Standar kinerja pada aspek faktor kinerja kepemimpinan diantaranya ialah mampu bertindak tegas dan tidak memihak, memberikan teladan yang baik, kemampuan menggerakkan tim kerja untuk mencapai kinerja yang tinggi, mampu menggugah semangat dan menggerakkan bawahan dalam melaksanakan tugas serta mampu mengambil keputusan dengan cepat.

b. Orientasi Pelayanan

Standar kinerja dari aspek orientasi pelayanan yaitu dalam menyelesaikan tugas pelayanan selalu dilakukan dengan baik dan dengan sikap sopan serta sangat memuaskan baik untuk pelayanan internal maupun eksternal organisasi.

c. Komunikasi

Standar kinerja dari aspek komunikasi antara lain selalu dapat menyampaikan informasi dari berbagai sarana sehingga menjadi jelas dan mudah dimengerti.

d. Pengendalian emosi

Standar kinerja dari aspek pengendalian emosi yaitu selalu dapat mengendalikan diri saat menghadapi masalah sulit, kritik atau saat bekerja dibawah tekanan dengan sikap yang positif.

e. Integritas

Adapun standar kinerja dari aspek integritas seperti dalam melaksanakan tugas bersikap jujur, ikhlas, dan tidak pernah menyalahgunakan wewenangnya serta berani menanggung risiko dari tindakan yang dilakukannya.

f. Empati

Standar kinerja antara lain dapat mendengarkan dan memahami pikiran, perasaan atau masalah orang lain yang tidak terucapkan atau tidak sepenuhnya disampaikan dan selalu bertindak proaktif melakukan perubahan, dan kebaikan terhadap lingkungan di sekitarnya.

g. Komitmen Terhadap Organisasi

Standar kinerja pada aspek kinerja komitmen terhadap organisasi diantaranya ialah dapat menyelaraskan perilaku pribadi dengan kepentingan organisasi dalam rangka mewujudkan visi dan misi.

h. Inisiatif

Standar kinerja dari aspek inisiatif yaitu Selalu dapat bertindak lebih dari tuntutan jabatannya tanpa menunggu perintah dengan tujuan memperbaiki/meningkatkan hasil kerja yang tidak bertentangan dengan prosedur kerja.

i. Disiplin

Standar kinerja dari aspek disiplin anatara lain dapat hadir tepat waktu pada kegiatan apel dan menaati peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang berlaku dengan rasa tanggung jawab serta selalu menaati peraturan perundang-undangan.

j. Kerja sama

Standar kinerja dari aspek kerja sama yaitu selalu mampu bekerja sama dengan rekan kerja, atasan, bawahan baik di dalam maupun di luar organisasi Polri serta menghargai dan menerima pendapat orang lain, bersedia menerima keputusan yang diambil secara sah yang telah menjadi keputusan bersama.

2.1.4 Gaya Kepemimpinan

2.1.4.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Mangkunegara (2018) mendefinisikan gaya kepemimpinan sebagai sarana untuk menunjukkan sikap pemimpin, yang bersifat mempengaruhi karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting dalam suatu organisasi karena dapat mengarahkan, memotivasi, mendorong, memberi contoh atau memberikan sanksi, semuanya ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi tertentu.

Menurut Andrew (2022) gaya kepemimpinan adalah gaya yang digunakan oleh pemimpin untuk dapat mengelola sumber daya yang ada dalam organisasi, termasuk di dalamnya sumber daya manusia. Seorang pemimpin harus dapat memahami tipe gaya kepemimpinan sehingga gaya kepemimpinan yang digunakan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pemimpin dalam suatu organisasi dapat memberikan contoh, karyawan biasanya melaksanakan tugasnya dengan hati-hati dan menyelesaikannya tepat waktu. Pelaksanaan tugas yang tepat waktu dari karyawan ini akan berdampak pada kinerja mereka. Oleh karena itu, sebuah organisasi membutuhkan seorang pemimpin yang mampu memberikan teladan yang baik bagi bawahan.

2.1.4.2 Tipe Gaya Kepemimpinan

Menurut House (1997) ada 4 tipe gaya kepemimpinan versi teori *path-goal* yaitu :

1. Gaya Kepemimpinan Direktif (*Directive Leadership*)

Ditandai oleh pendekatan otoriter dan pengawasan ketat. Pemimpin yang menggunakan gaya ini memberikan instruksi yang jelas, menentukan tugas, mengarahkan tim, dan mengawasi pelaksanaan pekerjaan. Pemimpin direktif ini umumnya membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan anggota tim.

2. Gaya Kepemimpinan Suportif (*Supportive Leadership*)

Menekankan dukungan dan perhatian terhadap kebutuhan, emosi, dan kesejahteraan anggota tim. Pemimpin yang menggunakan gaya ini menciptakan lingkungan kerja yang ramah, mendengarkan anggota tim, memberikan dukungan moral, dan membantu mengatasi hambatan yang mungkin terjadi.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif (*Participative Leadership*)

Gaya ini melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan. Pemimpin yang menggunakan gaya ini menghargai masukan dan ide dari anggota tim, mendorong partisipasi aktif, dan membangun kerjasama tim. Keputusan diambil melalui proses yang melibatkan diskusi dan konsensus.

4. Gaya Kepemimpinan yang Berorientasi pada Prestasi (*Achievement Oriented*)

Menekankan pada peningkatan kinerja dan pencapaian tujuan. Pemimpin yang menggunakan gaya ini mengingankan anggota tim untuk memperoleh hasil yang lebih baik, menetapkan standar yang tinggi, memberikan umpan balik konstruktif, dan memfasilitasi pengembangan individu. Pemimpin ini mendorong inisiatif dan memberikan dukungan bagi anggota tim yang berkinerja tinggi.

Robbins (2006) mengidentifikasi empat jenis gaya kepemimpinan:

1. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Kepemimpinan kharismatik merujuk pada gaya kepemimpinan di mana seorang pemimpin memengaruhi dan menginspirasi orang lain melalui daya tarik pribadi, karisma, dan kepribadian yang kuat. Gaya kepemimpinan ini berfokus pada ketertarikan dan pengikut yang kuat, bukan hanya pada struktur formal kekuasaan.

2. Gaya Kepemimpinan Transaksional

Gaya kepemimpinan transaksional lebih berfokus pada hubungan pemimpin-bawahan tanpa adanya usaha untuk menciptakan perubahan bagi bawahannya. Pemimpin transaksional memandu atau memotivasi bawahannya menuju tujuan yang ditetapkan.

3. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Pemimpin transformasional mencurahkan perhatian pada hal-hal dan kebutuhan pengembangan masing-masing pengikut. Pemimpin transformasional mengubah kesadaran para pengikut akan persoalan-persoalan dengan membantu mereka memandang masalah lama dengan cara-cara baru, dan mereka mampu menggairahkan, membangkitkan, dan mengilhami para pengikut untuk mengeluarkan upaya ekstra demi mencapai sasaran kelompok.

4. Gaya Kepemimpinan Visioner

Kemampuan menciptakan dan mengartikulasikan visi yang realistis, kredibel, dan menarik mengenai masa depan organisasi yang tengah tumbuh dan membaik. Visi ini jika diseleksi dan diimplementasikan secara tepat, mempunyai kekuatan besar yang bisa mengakibatkan terjadinya lompatan awal ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan, dan sumber daya.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan empat jenis gaya kepemimpinan dalam *path goal theory* yaitu gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan suportif, gaya kepemimpinan direktif, dan gaya kepemimpinan berorientasi prestasi. Adapun alasan peneliti menggunakan keempat gaya kepemimpinan tersebut dikarenakan sebelumnya peneliti telah melakukan pra penelitian di Polda Lampung dengan melakukan wawancara mengenai gaya kepemimpinan seperti apa yang diterapkan di Polda Lampung.

2.1.5 Remunerasi

2.1.5.1 Pengertian Remunerasi

Pengertian remunerasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) remunerasi adalah imbalan atau gaji. Remunerasi secara harfiah berarti pembayaran atau penggajian; itu juga bisa berupa uang atau pengganti uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik pekerjaan tetap, yang tidak termasuk lembur dan honor. Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa

yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai atas prestasi mereka dalam mencapai tujuan perusahaan atau organisasi (Nasution, 2019).

Dalam Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 remunerasi adalah tunjangan sebagai penghargaan atas prestasi pegawai Polri dalam melaksanakan tugas untuk mencapai reformasi birokrasi.

2.1.5.2 Komponen Remunerasi

Komponen remunerasi menurut Mondy dan Noe dalam buku Marwansyah (2010) adalah sebagai berikut:

a. Remunerasi Finansial

Remunerasi finansial terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Remunerasi Finansial Langsung

Remunerasi finansial terdiri dari upah, gaji, insentif, dan bonus

2. Remunerasi Finansial Tidak Langsung

Remunerasi finansial tidak langsung yaitu jaminan asuransi (jiwa dan kesehatan), serta bantuan sosial yang terdiri dari keuntungan berupa jaminan sosial, jaminan pensiun, tenaga kerja, bantuan pendidikan, bantuan natura, dan ketidakhadiran yang dibayar seperti cuti.

b. Remunerasi Non Finansial

Remunerasi Non finansial terbagi menjadi dua, yaitu:

1. Pekerjaan

Remunerasi non finansial berkaitan dengan pekerjaan berupa tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, peluang untuk diakui, pencapaian tujuan, dan peluang untuk promosi

2. Lingkungan Pekerjaan

Remunerasi non finansial berkaitan dengan lingkungan pekerjaan berupa kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, rekan kerja yang

menyenangkan, pengakuan tanda status, kondisi kerja yang menyenangkan, waktu kerja yang fleksibel, dan pembagian kerja

Indikator remunerasi menurut Pora (2011:12)

1. Gaji
2. Insentif
3. Benefit
4. Bonus dan komisi
5. Tunjangan

2.1.5.3 Remunerasi di Kepolisian Republik Indonesia

Dibawah ini merupakan daftar remunerasi atau tunjangan kinerja di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Republik Indonesia Nomor 1422 Tahun 2022.

Tabel 2. 1 Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia

No	Pangkat/Eselon/Golongan			Kelas Jabatan	Besaran Indeks (Rp)
	Polri	Esselon/ Nivellering	PNS		
1	2	3	4	5	6
1.	KOMJEN POL	IA	-	WAKAPOLRI	34.902.000
2.	KOMJEN POL/ IRJEN POL	IA	-	17	29.065.000
3.	IRJEN POL	1B	-	16	20.695.000
4.	BRIGJEN POL/ ANALIS KEBIJAKAN UTAMA (KOMJEN POL)	IIA	PEMBINA UTAMA MADAYA (GOL. IV d)	15	14.721.000
5.	KOMBES POL	II B1		14	11.670.000
6.	KOMBES POL/ ANALIS KEBIJAKAN	II B2, II B3	PEMBINA UTAMA MUDA (GOL. IV c)	13	8.562.000

No	Pangkat/Eselon/Golongan			Kelas Jabatan	Besaran Indeks (Rp)
	Polri	Esselon/ Nivellering	PNS		
1	2	3	4	5	6
	UTAMA (IRJEN POL)				
7.	AKBP/ ANALIS KEBIJAKAN UTAMA (BRIGJEN POL)	III A1		12	7.271.000
8.	AKBP	III A2	PEMBINA TK. I (GOL.IV b)/ANALIS KEBIJAKAN UTAMA (GOL. IV d)	11	5.183.000
9.	KOMPOL/ANALIS KEBIJAKAN MADYA (KOMBES POL)	III B1, III B2	PEMBINA (GOL. IV a)/ANALIS KEBIJAKAN MADYA (GOL. IV d)	10	4.551.000
10.	AKP/ANALIS KEBIJAKAN MUDA (AKBIP)	IV A	PENATA (GOL. III c), PENATA TK. 1 (GOL III d/ ANALIS KEBIJAKAN MUDA (GOL. IV b)	9	3.781.000
11.	IPDA, IPTU/ANJAK PERTAMA (KOMPOL)	IV B	PENATA MUDA (GOL. III a)/ PENATA MUDA TK. 1 (GOL. III b)/ ANJAK PERTAMA (GOL. IV a)	8	3.319.000
12.	AIPDA, AIPTU/	-	PENGATUR	7	2.928.000

No	Pangkat/Eselon/Golongan			Kelas Jabatan	Besaran Indeks (Rp)
	Polri	Esselon/ Nivellering	PNS		
1	2	3	4	5	6
	BHAYANGKARA PENYELIA (AKP)		TK. 1 (GOL II d)/ BHAYANGKA RA PENYELIA (GOL. III c/d)		
13.	BRIGPOL, BRIPKA/ BHAYANGKARA PENYELIA (IPDA/IPTU)	-	PENGATUR (GOL II c), BHAYANGKA RA PENYELIA (GOL III a/b)	6	2.702.000
14.	BRIPDA, BRIPTU	-	PENGATUR MUDA (GOL II a), PENGATUR MUDA TK. 1 (GOL II b), CPNS (GOL. III)	5	2.493.000
15.	ABRIP, ABRIPTU	-	JURU TK. 1 (GOL. I d) CPNS (GOL. II)	4	2.350.000
16.	BHARAKA, ABRIPDA	-	JURU (GOL I c)	3	2.216.000
17.	BHARADA, BHARATU	-	JURU MUDA TK. I (GOL. I b)	2	2.089.000
18.	-	-	JURU MUDA (GOL. I a) CPNS (GOL.I)	1	1.968.000

Sumber: Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1422 Tahun 2022

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 dalam Pasal 2 disebutkan bahwa selain menerima penghasilan sesuai peraturan perundang-undangan, pegawai Polri juga menerima tunjangan kinerja setiap bulan. Tunjangan ini diberikan kepada pegawai yang bekerja secara penuh dan dihitung berdasarkan evaluasi kinerja mereka.

Pada Kepolisian Republik Indonesia, jumlah tunjangan kinerja diberikan berdasarkan kelas jabatan dengan memperhatikan pangkat/golongan, eselon/*nivellering* dan jabatan. Pembayaran tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Polri dapat dilakukan pengurangan. Adapun hal-hal yang menyebabkan pengurangan besarnya tunjangan kinerja di lingkungan Polri adalah tingkat kehadiran, terlambat, dan sakit.

Remunerasi di kepolisian daerah Lampung selain gaji meliputi tunjangan kinerja dan jabatan, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, tunjangan lauk pauk, tunjangan khusus daerah papua hingga tunjangan daerah perbatasan.

2.1.6 Disiplin Kerja

2.1.6.1 Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Arif (2019) disiplin adalah sikap menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan bertindak sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis.

Menurut Rivai dan Veithzal (2010:825) dalam Rompas (2018) disiplin kerja adalah sarana yang digunakan manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan mereka untuk mendorong perubahan perilaku dan meningkatkan kesadaran dan kesediaan mereka untuk mematuhi peraturan perusahaan dan standar sosial. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggarannya.

2.1.6.2 Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Bejo Siswanto (2005) dalam Sinambela (2016) menguraikan bahwa beberapa tujuan disiplin kerja adalah sebagai berikut:

a. Tujuan Umum Disiplin Kerja

Memastikan bahwa organisasi beroperasi sesuai dengan tujuan organisasi baik saat ini dan di masa depan.

b. Tujuan Khusus Disiplin Kerja

- 1) Untuk pegawai mematuhi segala aturan ketenagakerjaan, dan kebijakan perusahaan termasuk perintah atasan.
- 2) Mampu menyelesaikan tugas dengan sebaik mungkin dan mampu memberikan layanan terbaik kepada orang-orang yang berkepentingan.
- 3) Mampu menggunakan dan memelihara dengan sebaik-baiknya sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan.
- 4) Mampu berperilaku dan bertindak sesuai dengan standar perusahaan;
- 5) Karyawan mampu memenuhi harapan perusahaan dengan mencapai tingkat produktivitas yang tinggi.

2.1.6.3 Indikator Disiplin Kerja

Menurut Robbins (2005), terdapat tiga aspek disiplin kerja, yaitu:

a. Disiplin Waktu

Disiplin waktu mencakup sikap dan tingkah laku yang menunjukkan kepatuhan terhadap jadwal kerja. Mencakup karyawan hadir dan mematuhi jadwal kerja, serta menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

b. Disiplin Peraturan

Peraturan baik yang tertulis maupun tidak tertulis, dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuan mereka. Untuk itu, karyawan harus setia terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Disiplin disini berarti taat dan patuh terhadap perintah atasan dan peraturan dan peraturan serta komitmen karyawan untuk menggunakan pakaian atau seragam yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Disiplin Tanggung Jawab

Menggunakan dan memelihara alat perkantoran yang berguna untuk kegiatan kantor adalah salah satu tanggung jawab pegawai. Selain itu, pegawai juga harus menunjukkan kesanggupan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Indikator disiplin kerja menurut Agustini (2011) adalah:

a. Tingkat kehadiran

Mengacu pada seberapa sering seorang karyawan hadir di tempat kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Tingkat kehadiran yang tinggi menunjukkan tingkat kedisiplinan yang baik dan komitmen terhadap pekerjaan.

b. Ketaatan terhadap atasan

Menggambarkan sejauh mana seorang karyawan mengikuti arahan dan petunjuk dari atasan atau manajer mereka. Ketaatan yang baik menunjukkan kemauan untuk bekerja sama dan menghargai hierarki dalam organisasi.

c. Kesadaran kerja

Mencerminkan kesediaan seseorang untuk melakukan pekerjaan dengan baik tanpa harus diawasi terus-menerus. Orang dengan kesadaran kerja yang tinggi biasanya memiliki inisiatif, fokus pada hasil, dan menghargai tanggung jawab mereka terhadap tugas-tugas yang diberikan.

d. Tanggung jawab

Menunjukkan sejauh mana seorang individu mengambil tanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka di tempat kerja. Tanggung jawab yang tinggi berarti seseorang siap untuk menerima konsekuensi dari tindakan mereka dan berusaha untuk menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan penuh integritas dan kejujuran.

2.2 Penelitian Terdahulu

Berikut ini penelitian terdahulu yang meneliti variabel mengenai pengaruh, gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2. 2 Penelitian Terdahulu

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
1	Halim (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar	Variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Makassar.
2	Tolu dkk. (2021)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3	Yuliza dkk. (2020)	Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat	Variabel remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan.
4	Hutajulu dkk. (2020)	Pengaruh Disiplin dan Budaya kerja Terhadap Kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan	Variabel disiplin, Budaya Kerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh langsung positif terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Satpol PP Provinsi

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
		Tengah	Kalimantan Tengah.
5	Nasution (2019)	Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja Terhadap kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan	Variabel remunerasi dan semangat kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan.
6	Arif dkk. (2019)	<i>Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance</i>	Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.
7	Permana dkk. (2019)	<i>The Effect of Leadership Style, Motivation and Discipline of Employee Performance with Understanding of Islamic Work Ethics</i>	Variabel Gaya Kepemimpinan dan disiplin berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Variabel Motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan.
8	Qomariah dkk (2022)	<i>The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the</i>	Gaya kepemimpinan, insentif kerja, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
		<i>Employees Performance of Regional Revenue Agency</i>	
9	Agustiningsih dkk. (2016)	<i>The Effect of Remuneration, Job Satisfaction and OCB on the Employee Performance</i>	Variabel remunerasi dan kepuasan masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja suvervisi AR dan OCB tetapi remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap OCB.
10	Nugroho & Sutoro (2021)	<i>The Effect of Remuneration on Employee Performance at PT. BNI Syariah Bintaro Branch Office</i>	Variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Negoro (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN Persero Cabang Sleman Yogyakarta)	Variabel gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan,
12	Rompas dkk. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, dan	Variabel gaya kepemimpinan, pengawasan dan disiplin kerja secara

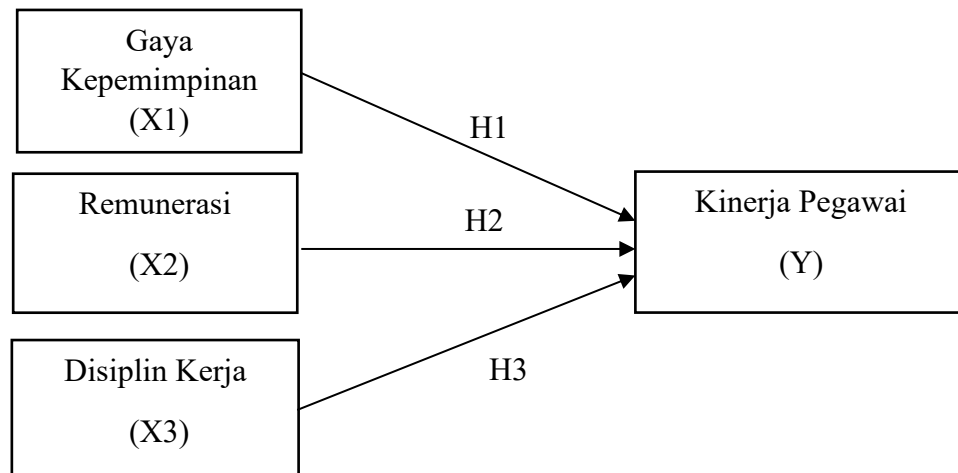
No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
		Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara.	simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
13	Hanafi dkk. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	Kinerja pegawai dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerja dan gaya kepemimpinan.
14	Mustikaningsih & Handayani (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan	Variabel gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
15	Tupti dkk. (2020)	<i>The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance</i>	Variabel Disiplin dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
16	Listiani dkk. (2020)	<i>The Influence of Transformational Leadership and Work Discipline on</i>	Variabel Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
		<i>Automotive Employee Performance in Bandar Lampung</i>	
17	Mardiawan & Mustika (2019)	Pengaruh Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi, dan Kinerja Personel Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali	Pelatihan tidak berpengaruh terhadap kinerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kompetensi, sementara gaya kepemimpinan tidak berpengaruh. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja, sementara komitmen tidak berpengaruh.
18	Ain (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik di Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II)	Variabel gaya kepemimpinan, motivasi, dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
19	Rahayu &	Pengaruh	Variabel Motivasi

No	Penulis	Judul Penelitian	Hasil
	Ruhamak (2017)	Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Sedangkan Kepemimpinan dan insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan.
20	Wahyuni (2015)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)	Variabel Budaya Organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja Pegawai.

Sumber: Data diolah (2023)

2.3 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Wahyuni (2015) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara pemimpin memengaruhi pegawai untuk dapat bekerja lebih baik lagi dalam rangka mencapai tujuan organisasi karena pada hakikatnya organisasi sektor publik terbentuk untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Hanafi (2018) dengan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan organisasi akan berpengaruh terhadap tingkat motivasi kerja pegawai, sehingga secara signifikan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Sejalan dengan Erri dkk. (2021) gaya kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu yang sudah ditetapkan. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan bisa lebih baik lagi.

Teori jalur tujuan menyatakan bahwa tugas seorang pemimpin adalah membantu bawahannya dalam mencapai tujuan mereka dan mendukung atau membimbing mereka untuk memastikan bahwa tujuan mereka sudah sesuai dengan tujuan

organisasi. Menurut teori tersebut dalam penelitian ini gaya kepemimpinan adalah komponen penting dalam memengaruhi kinerja pegawai.

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

Berdasarkan uraian tersebut maka diusulkan sebuah hipotesis:

H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.2 Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Furqan (2016) dalam Nasution (2019) menerapkan kebijakan remunerasi di kalangan aparatur negara adalah cara untuk meningkatkan kinerja. Remunerasi sangat penting untuk keberhasilan kinerja pegawai karena dampaknya yang paling besar sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi dalam melaksanakan tugasnya. Suryana dkk. (2021) berpendapat bahwa remunerasi (tunjangan) yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi.

Teori ekspektasi *vroom* menyatakan apabila organisasi memberikan remunerasi kepada pegawainya, mereka akan merasa terdorong atau termotivasi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka dan secara otomatis akan meningkatkan kinerja mereka. Dengan kata lain, kinerja pegawai akan meningkat jika suatu organisasi memberikan remunerasi.

Berdasarkan hasil penelitian Nasution (2019), Yuliza dkk. (2020), Rahayu & Ruhamak (2017), Mustikaningsih & Handayani (2016), Agustiningih (2016), dan Nugroho & Sutoro (2021) menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka diusulkan sebuah hipotesis:

H2: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2.4.3 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Arif (2019) menjelaskan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi kinerja pegawai. Peningkatan disiplin kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja karyawan. Semakin tinggi kesadaran akan tugas dan tanggung jawab dan semakin patuh pada aturan dan tata tertib maka diharapkan akan menumbuhkan semangat kerja dan gairah kerja, sehingga menciptakan kinerja yang lebih baik (Wattimury dkk., 2018). Hutajulu dkk. (2020) juga menyatakan semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja ASN. Menurut Raymond dkk. (2023) disiplin kerja sangat berpengaruh pada kinerja pegawai karena membantu pegawai mengikuti berbagai aturan dan standar untuk mencegah kesalahan yang akan terjadi.

Teori harapan mengemukakan bahwa individu akan cenderung berusaha untuk mencapai tujuan tertentu jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan hasil yang diinginkan. Dalam konteks disiplin kerja, jika individu percaya bahwa dengan menjaga disiplin kerja yang baik, mereka akan mencapai hasil yang lebih baik atau mendapatkan pengakuan, maka mereka cenderung akan berusaha meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yuliza dkk. (2020), Hutajulu dkk. (2020), Arif dkk. (2019), Nurmahdi dkk. (2019), Rompas dkk. (2018), dan Listiani dkk. (2020) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka diusulkan sebuah hipotesis:

H3: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

III. METODE PENELITIAN

3.1 Populasi dan Sampel Penelitian

3.1.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2013) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota polisi dan pegawai di Kepolisian Daerah (Polda) Lampung yang bekerja di bagian unsur pengawas dan pembantu pimpinan/ pelayan, unsur pelaksana tugas pokok dan unsur pendukung dengan total 27 satuan kerja.

3.1.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *probability sampling*. *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2013). Metode pengambilan sampel dilakukan secara *stratified random sampling*.

Jumlah sampel yang akan digunakan sebagai sumber informasi dalam penelitian ini digunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan:

n: Jumlah sampel

N: Jumlah populasi

e: Tingkat kesalahan pengambilan sampel yang bisa diterima (10)

Dengan menggunakan rumus Slovin tersebut, maka jumlah minimum sampel yang didapat adalah:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{3479}{1 + 3479 (0,1)^2}$$

$$n = 97,2$$

$$n = 98 \text{ Responden}$$

**Tabel 3. 1 Populasi dan Perhitungan Proporsi Sampel
di Satuan Kerja Kepolisian Derah Lampung**

No.	Satuan Kerja	Populasi	Sampel Minimum (Populasi/N) * n
1	ITWASDA	40	1
2	BIDPROPAM	111	3
3	BIDHUMAS	41	1
4	BIDKUM	27	1
5	BIDTIK	35	1
6	ROOPS	56	2
7	RORENA	36	1
8	RO SDM	60	2
9	ROLOG	61	2
10	SPRIPIM	29	1
11	SETUM	13	0
12	YANMA	71	2
13	DITINTELKAM	179	5
14	DITRESKRIMUM	136	4

No.	Satuan Kerja	Populasi	Sampel Minimum (Populasi/N) * n
15	DITRESKRIMSUS	157	4
16	DITRESNARKOBA	123	3
17	DITBINMAS	43	1
18	DITSAMAPTA	571	16
19	DITLANTAS	194	5
20	DITPAMOBVIT	133	4
21	DITPOLAIRUD	164	5
22	SATBRIMOB	888	25
23	DITTAHTI	47	1
24	SPKT	24	1
25	SPN	116	3
26	BIDKEU	22	1
27	BIDDOKKES	102	3
Total		3479	98

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

3.2 Jenis dan Sumber Data

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

3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian

3.3.1 Variabel Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai atau sekelompok orang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang diberikan

kepadanya. Variabel kinerja pada penelitian ini diukur dengan menggunakan indikator penilaian Sistem Manajemen Kinerja (SMK) berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018. Indikator tersebut antara lain kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, disiplin, dan kerja sama.

3.3.2 Variabel Gaya Kepemimpinan

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

3.3.3 Variabel Remunerasi

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

3.3.4 Variabel Disiplin Kerja

Menurut Arif (2019) disiplin adalah sikap menaati peraturan yang berlaku untuk mencapai kinerja dan pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan aturan, prosedur kerja yang ada atau

disiplin adalah sikap, tingkah laku, dan bertindak sesuai dengan aturan organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis. Pada penelitian ini disiplin kerja diukur dengan menggunakan 4 indikator dari Agustini (2011) yaitu kehadiran, kepatuhan terhadap atasan, kesadaran bekerja, dan bertanggung jawab. Kuesioner pada penelitian ini diukur dengan menggunakan kuesioner yang diadopsi dari penelitian Arif dkk.(2019).

Tabel 3. 2 Operasional Variabel

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No Kuesioner
1	Gaya Kepemimpinan (X1)	1. Gaya Kepemimpinan Partisipatif	1. Menampung saran bawahan 2. Turut terlibat dalam menyelesaikan kesulitan bawahan 3. Berdiskusi dalam mengambil keputusan Bersama	1, 2,3
		2. Gaya Kepemimpinan Direktif	1. Memberikan arahan 2. Memberikan standar tugas dan standar spesifik kepada bawahan	4,5,6
		3. Gaya Kepemimpinan	1. Memiliki sifat ramah	7,8,9

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No Kuesioner
		Suportif	bersahabat 2. Memberi dukungan dan pujian terhadap bawahan	
		4. Gaya Kepemimpinan orientasi prestasi	1. Percaya dengan kemampuan bawahan 2. Memberi tantangan dan penghargaan kepada bawahan	10,11,12
2	Remunerasi (X2)	Remunerasi Finansial	1. Remunerasi finansial secara langsung a. Gaji b. Tunjangan Kinerja	1,2,3,4,5
			2. Remunerasi finansial tidak langsung a. Program Kesehatan b. Program Pensiun	6,7,8,9

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No Kuesioner
3	Disiplin Kerja (X3)	1. Kehadiran	1. Tidak pernah absen dari pekerjaan 2. Tingkat kehadiran meningkat	1,2
		2. Kepatuhan terhadap atasan	1. Mengerjakan tugas yang diberikan atasan 2. Menjaga hubungan baik dengan atasan	3,4
		3. Kesadaran bekerja	1. Melakukan pekerjaan sesuai jam kerja 2. Melakukan pekerjaan sesuai jobdesk	5,6
		4. Bertanggung jawab	1. Mengerjakan tugas dengan tanggung jawab	7
4	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kepemimpinan	1. Bertindak tegas 2. Menumbuhkan semangat kepada bawahan	1,2
		2. Orientasi	1. Menyelesaikan	3,4

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No Kuesioner
		Pelayanan	n pelayanan internal dengan baik dan sopan 2. Menyelesaikan pelayanan internal dengan baik dan sopan	
		3. Komunikasi	Mampu menyampaikan informasi dengan jelas dan mudah dimengerti	5
		4. Pengendalian Emosi	1. Mengendalikan diri saat situasi sulit 2. Mampu bekerja dibawah tekanan	6,7
		5. Integritas	1. Bersikap jujur dan tidak menyalahgunakan wewenang 2. Berani menanggung resiko	8,9
		6. Empati	Memahami	10

No	Variabel	Indikator	Sub-Indikator	No Kuesioner
			pikiran/masalah rekan kerja	
		7. Komitmen terhadap organisasi	Menyelaraskan perilaku dengan kepentingan organisasi	11
		8. Inisiatif	Dapat bertindak tanpa menunggu perintah	12
		9. Disiplin	1. Mengikuti apel 2. Mentaati peraturan kedinasan	13,14
		10. Kerja sama	1. Bekerja sama 2. Menerima keputusan Bersama	15,16

Sumber: Data diolah (2023)

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara sebagai berikut:

1. Penelitian kepustakaan

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

2. Penelitian Lapangan

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

Tabel 3. 3 Skala Pengukuran Likert

No	Skala Pengukuran	
	Kriteria	Kode
1	Sangat Tidak Setuju	STS
2	Tidak Setuju	TS
3	Ragu-ragu	RR
4	Setuju	S
5	Sangat Setuju	SS

Sumber: Data diolah (2023)

Berikut ini merupakan tabel kriteria tanggapan responden

Tabel 3. 4 Kriteria Tanggapan Responden

No	Rentang Skala	Krtiteria
1	1,00-1,79	Sangat Tidak Baik
2	1,80-2,50	Tidak Baik
3	2,60-3,39	Kurang Baik
4	3,40-4,19	Baik
5	4,20-5,00	Sangat Baik

Sumber: Sugiyono (2013)

3.5 Metode Analisis Data

Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan model *Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan bantuan program *SmartPLS*. Analisis data dalam

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

3.5.1 Statistik Deskriptif

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

Analisis statistik deskriptif ini digunakan untuk mendeskripsikan dan memberikan gambaran umum mengenai variabel dependen yaitu kinerja pegawai serta variabel independen yaitu remunerasi, gaya kepemimpinan, dan disiplin kerja. Ukuran pemusatan data yang akan dipakai dalam penelitian ini adalah nilai rata-rata (mean), nilai maksimum, nilai minimum, dan standar deviasi

3.5.2 Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

a. Uji Validitas

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

Validitas konvergen dihitung dengan melihat skor *Average Variance Ekstracted (AVE)*. Nilai validitas konvergen sangat baik apabila skor $AVE > 0,5$. Adapun

tujuan validitas diskriminan, untuk melihat apakah suatu item adalah unik dan tidak sama dengan konstruk lain dalam model. Untuk menguji validitas diskriminan dapat dilakukan dengan dua metode yaitu *Fornell Larcker*, *HTMT*, dan *Cross-loading*. Metode *Fornell-Larcker* dilakukan dengan membandingkan *square roots* atas AVE dengan korelasi vertikal laten, metode lainnya *Cross-Loading* yang menyatakan bahwa semua item harus lebih besar dari konstruk lainnya.

b. Uji Reliabilitas

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

Reliabilitas diukur dengan melihat nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Ghozali (2018) mengatakan bahwa suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau memenuhi syarat jika memiliki nilai *Cronbach Alpha* $> 0,70$. Namun, jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $< 0,70$, maka data yang diperoleh tidak reliabel.

3.5.3 Analisis Model Struktural (*Inner Model*)

Structural model (inner model) menggambarkan hubungan kausalitas antar variabel laten yang telah dibangun berdasarkan substansi teori. Uji pada model struktural dilakukan untuk menguji hubungan antara konstruk laten. Ada beberapa uji untuk model struktural yaitu uji *F-Square*, *R-Square*, dan *Q-Square*.

3.6 Uji Hipotesis

Untuk pengujian hipotesis atas pengaruh variabel gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dilakukan dengan melihat nilai *t-statistics* dan nilai *P-values*. Hipotesis penelitian diterima apabila

nilai $P\text{-values} < 0,05$. Uji hipotesis dilakukan dengan prosedur *bootstrapping* pada *software SmartPLS*,

3.7 Pilot Test

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

3.7.1 Uji Validitas

- *Outer Loading*

Tabel 3. 5 Hasil *Outer Loading* Pilot Test

	Gaya Kepemimpinan	Remunerasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
GK1	0.817				
GK2	0.83				
GK3	0.867				
GK4	0.882				
GK5	0.876				
GK6	0.806				
GK7	0.873				
GK8	0.923				
GK9	0.802				
GK10	0.763				
GK11	0.804				
GK12	0.893				
R1		0.836			
R2		0.768			
R3		0.77			
R4		0.857			
R5		0.889			
R6		0.744			
R7		0.762			
R8		0.776			
R9		0.751			
D1			0.871		
D2			0.813		

	Gaya Kepemimpinan	Remunerasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai	
D3			0.898		
D4			0.883		
D5			0.725		
D6			0.752		
D7			0.897		
KP1				0.887	
KP2				0.809	
KP3				0.859	
KP4				0.869	
KP5				0.818	
KP6				0.787	
KP7				0.873	
KP8				0.84	
KP9				0.88	
KP10				0.908	
KP11				0.929	
KP12				-0.002	
KP13				0.89	
KP14				0.922	
KP15				0.888	
KP16				0.923	

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan uji validitas dari pilot tes dengan melihat nilai *outer loading* diketahui bahwa terdapat satu item pertanyaan pada variabel kinerja pegawai yang tidak memenuhi kriteria nilai validitas yaitu diatas 0,7

- ***Average Variance Extracted (AVE)***

Tabel 3. 6 Hasil Uji Validitas Pilot Test: AVE

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Gaya Kepemimpinan	0.716
Remunerasi	0.634
Disiplin Kerja	0.7
Kinerja Pegawai	0.715

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai AVE dari seluruh variabel $> 0,5$. Nilai tersebut sudah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas minimum AVE yaitu 0,50.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Tabel 3.7 Uji Reliabilitas Pilot Tes

	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket
Gaya Kepemimpinan	0.964	0.968	Reliabel
Remunerasi	0.927	0.939	Reliabel
Disiplin Kerja	0.927	0.942	Reliabel
Kinerja Pegawai	0.968	0.974	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2024)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa hasil perhitungan pada *cronbach's alpha* dan *composite reliability* untuk semua konstruk bernilai $> 0,70$. Maka dapat disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki tingkat reliabilitas yang baik sesuai dengan persyaratan yang telah ditentukan.

Berdasarkan hasil pilot test, diketahui bahwa terdapat indikator yang tidak valid. Adapun indikator yang tidak valid yaitu indikator inisiatif dari variabel kinerja pegawai. Hal ini diduga karena item pernyataan dalam kuesioner yang tidak dipahami oleh responden dan juga merupakan pernyataan negatif. Oleh karena itu, setelah ditemukan kesalahan, peneliti memperbaiki pilihan kata dalam pertanyaan pada indikator inisiatif , yaitu dari **“Saya tidak pernah dapat bertindak lebih dari tuntutan jabatannya dan selalu menunggu perintah”** Menjadi **“Saya dapat bertindak lebih dari tuntutan jabatan tanpa menunggu perintah dengan tujuan memperbaiki atau meningkatkan hasil kerja yang tidak bertentangan dengan prosedur kerja.”** sehingga mampu meminimilisir ambiguitas responden.

V. SIMPULAN

5.1 Simpulan

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

1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama (H1) didukung karena gaya kepemimpinan yang diterapkan di instansi kepolisian daerah lampung berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini peran pemimpin tentunya sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dengan diterapkan gaya kepemimpinan yang sesuai, maka kinerja pegawai akan meningkat.
2. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H2) didukung karena remunerasi yang diberikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini memberikan gambaran bagi instansi kepolisian daerah lampung untuk bisa memberikan remunerasi yang layak, adil, dan sesuai kepada para pegawainya. Dengan adanya pemberian remunerasi terutama remunerasi finansial baik finansial langsung maupun tidak langsung dapat lebih meningkatkan kinerja para pegawai di instansi Kepolisian Daerah Lampung.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga (H3) didukung karena disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kedisiplinan maka akan meningkatkan pula kinerja pegawai. Sebaliknya, disiplin yang rendah maka kinerja pegawai akan rendah juga.

5.2 Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan terhadap pegawai sangat diperlukan dalam suatu organisasi, karena hal tersebut akan meningkatkan pegawai. Dengan adanya gaya kepemimpinan yang sesuai, pegawai akan lebih termotivasi dalam bekerja dan berkomitmen terhadap instansi. Pada variabel remunerasi baik remunerasi finansial langsung maupun finansial tidak langsung sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Diharapkan atasan memberikan remunerasi yang layak, adil, dan sesuai kepada para pegawainya. Sehingga pada akhirnya diharapkan instansi ini mampu memberikan pelayanan yang lebih baik lagi kepada masyarakat. Displin kerja memengaruhi kinerja pegawai, oleh karena itu disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menjadi masukan untuk penelitian-penelitian selanjutnya, serta memberikan informasi bagi Kepolisian Daerah Lampung.

5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner yang pilihan jawabannya berdasarkan persepsi masing-masing responden tanpa melakukan wawancara langsung kepada responden penelitian sehingga peneliti tidak mampu mengontrol kesungguhan dan kejujuran responden agar memilih opsi jawaban sesuai dengan keadaan dan kenyataan yang sebenarnya.
2. Pada penelitian ini terdapat satu indikator kinerja pegawai yaitu inisiatif yang tidak valid. Adapun isi pertanyaan berupa pertanyaan negatif dan mungkin terjadi bias serta membingungkan responden untuk memahami isi pertanyaan tersebut.
3. Dalam penelitian ini tidak semua indikator pada remunerasi di Polda digunakan atau dimasukkan secara spesifik pada lembar kuesioner. Terdapat remunerasi lainnya seperti tunjangan tunjangan lauk-pauk, tunjangan perbatasan, dan tunjangan khusus daerah papua.

5.4 Saran

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode survei melalui kuesioner dan teknik wawancara secara langsung dengan responden penelitian agar data penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sebenarnya.
2. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan lebih memperhatikan isi pertanyaan dalam angket atau kuesioner sehingga tidak terjadi bias dan membingungkan responden penelitian dan juga agar mendapatkan hasil yang valid.
3. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan atau menjelaskan lebih spesifik indikator lainnya pada variabel remunerasi yang ada di Polda Lampung seperti tunjangan lauk-pauk, tunjangan perbatasan, dan tunjangan khusus daerah papua.
4. Bagi peneliti selanjutnya bisa menambah variabel lainnya untuk meningkatkan kinerja pegawai karena hasil penelitian ini variabel gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja berpengaruh sebesar 62% yang artinya masih ada 38% variabel lain yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Selain itu, bagi peneliti selanjutnya bisa menambahkan variabel motivasi sebagai variabel *intervrening*.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Agustini, F. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Medan: Madenater
- Agustiningsih, H. N., Thoyib, A., Djumilah, H., & Noermijati, N. (2016). The effect of remuneration, job satisfaction and OCB on the employee performance. *Science Journal of Business and Management*, 4(6), 212-222.
- Ain, F. S. Q. (2023). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Sektor Publik (Studi Kasus Kinerja Pegawai Sektor Publik di Kantor Wilaya (Mangkunegara, 2007)h Direktorat Jenderal Pajak Jawa Timur II)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Andrew, Rambet. (2022). *Gaya Kepemimpinan Meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan*, Ebook: <https://zlibrary-id.se/>.
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen, J. (2019). Effect of compensation and discipline on employee performance. *Proceeding UII-ICABE*, 263-276.
- Danang, Sunyoto. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*, Cetakan Pertama: CV. Eureka Media Aksara
- Desnirita, D., & Abdurrahman, M. A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Umum Percetakan Negara Republik Indonesia. *Jurnal Akademi Akuntansi Indonesia Padang*, 3(1), 1-17.
- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(9), 1897-1906.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam dan Hengky Latan (2015). *Partial Least Squares Konsep Teknik dan Aplikasi dengan Program Smart PLS 3.0*. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., dan Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)* (Ed. 2). United States of America: SAGE Publications, Inc.
- Halim, A. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Makassar. Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi dan Pelayanan Publik, 7(2), 92-104.
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Industri dan Logistik*, 2(1), 52-61.
- Handayani, Y. S. M. R. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1).
- Hutajulu, Y. M. M., Sintani, L., & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of environment and Management*, 2(1), 44-52.
- Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 1422 Tahun 2022 Tentang pangkat, Eselon/Nivellering, Kelas Jabatan dan Besaran Indeks Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Kristina, Dina., Ipah Ema Jumiati, dan Riny Handayani. (2015). "Pengaruh Remunerasi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai di Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia". Tesis, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Polda Lampung Tahun 2022 <https://tribrataneews.lampung.polri.go.id/downloads/dokumen>
- Listiani, L., Ribhan, R., & Nova Mardiana, N. M. (2020). The influence of transformational leadership and work discipline on automotive employee performance in Bandar Lampung.
- Mardiawan, I. M., & Mustika, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Personel Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 1(1), 49-60.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Kedua*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.

- Negoro, R. Y. A. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT PLN PERSERO Cabang Sleman Yogyakarta).
- Nugroho, A., & Sutoro, M. (2021). The Effect of Remuneration on Employee Performance at PT. BNI Syariah Bintaro Branch Office. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(2), 417-422.
- Nurhamiden, R. K., & Trang, I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).
- Nurhuda, A., Purnamasari, W., Irawan, N., Nurhidayati, F., Mahmudah, S., Anshori, M., ... & Yahya, D. (2019). Effect of Transformational Leadership Style, Work-Discipline, Work Environment on Employee Motivation and Performance. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012288). IOP Publishing.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2020 Tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia <https://jdih.go.id/files/1475/perkapnomor7th2020ttgtunkin.pdf>
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018 Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja <https://jdih.go.id/files/1475/perkapnomor2thn2018tentangpembentukanperaturankepolisian.pdf>
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098-1106.
- Pora, de Antonio. (2011). Remunerasi (Kompensasi dan Benefit). Jakarta: Rana Pustaka
- Qomariah, Nurul, N. Nyoman, and P. Martini. (2022). "The Influence of Leadership Style, Work Incentives and Work Motivation on the Employees Performance of Regional Revenue Agency." *Journal of Economics, Finance and Management Studies* 5.07 1942-1954.
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Raymond, R., Siregar, D. L., Putri, A. D., Indrawan, M. G., & Simanjuntak, J. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada pt tanjung mutiara perkasa. *Jursima (Jurnal Sistem Informasi dan Manajemen)*, 11(1), 129-133.

- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. (2016). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rompas¹, G. A. C., Tewal, B., & Dotulong, L. O. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan, pengawasan, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Suranto, S., & Lestari, E. P. (2014). Pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada KPPN percontohan Jambi, Bangko dan Muara bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 10(2), 148-160.
- Suryana, H., Nadeak, B., & Nurhasanah, N. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Gorontalo Management Research*, 4(01), 10-17.
- Tolu, A., Mamentu, M., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 11(1), 7-13
- Tribunbandarlampung.com, 15 Maret 2023, 23 Polisi di polda Lampung Dipecat Selama 2022, 21 Juni 2023, <https://lampung.tribunnews.com/2023/03/15/23-polisi-di-polda-lampung-dipecat-selama-2022>.
- Tupti, Z., & Arif, M. (2020). The Influence of Discipline and Motivation on Employee Performance. *International Journal of Economic, Technology and Social Sciences (Injects)*, 1(2), 61-69.
- Urbach, N., dan Ahlemann, F. (2010). Structural Equation Modeling in Information Systems Research Using Partial Least Square. *Journal of Information Technology Theory and Application*. 11(2):5-39
- Wahyuni, E. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya). *Nominal Barometer Riset Akuntansi dan Manajemen*, 4(1), 96-112.
- Yuliza, M., & Novialdi, N. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421-433.