

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, AND COMPETENCE ON PERSONNEL PERFORMANCE

Ervin Nora Susanti¹, Restia Octane Guchy², Sri Langgeng Ratnasari³, Gandhi Sutjahjo⁴, Amsakar Achmad⁵, Muhammad Firmansyah⁶, Suci Suriani⁷, Ridwan Afandi⁸, Rosdiana⁹, Suhana¹⁰

¹⁻³Prodi Magister Manajemen, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁴Prodi Sistem Informasi, Universitas Batam, Indonesia

⁷⁻⁸Prodi Ilmu Pemerintahan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁹Prodi Magister Manajemen Pendidikan, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

¹⁰Universiti Teknologi Mara, Malaysia

Co Author Email: sarisucayyo@yahoo.com

ABSTRAK

Kinerja personil diperoleh dengan elemen yang terintegrasi dengan baik. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil, motivasi kerja terhadap kinerja personil, disiplin kerja terhadap kinerja personil, kompetensi terhadap kinerja personil dan gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah Personil Satlantas Polresta Barelang yang berjumlah 98 orang. Sampel terdiri dari 98 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Kata Kunci: Gaya kepemimpinan; Motivasi kerja; Disiplin kerja; Kompetensi; Kinerja Personil

ABSTRACT

Personnel performance is achieved through well-integrated elements. The purpose of this study was to determine and analyze the influence of leadership style on personnel performance, work motivation on personnel performance, work discipline on personnel performance, competence on personnel performance, and how leadership style, work motivation, work discipline, and competence simultaneously influence personnel performance. This study was quantitative. The population was 98 personnel of the Barelang Police Traffic Unit. The sample consisted of 98 respondents, drawn using a census method. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using SPSS version 25. The results showed that leadership style had a positive and significant effect on personnel performance, work motivation had a positive and significant effect on personnel performance, work discipline had a positive and significant effect on personnel performance, and competence had a positive and significant effect on personnel performance. Leadership style, work motivation, work discipline, and competence

simultaneously had a positive and significant effect on personnel performance.

Keywords: *Leadership style; Work motivation; Work discipline; Competence; Personnel Performance*

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, disamping itu juga bertugas dalam penyelidikan perkara-perkara, penegakan hukum, serta melindungi, mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2011. Dalam dunia Polri Kinerja personel dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana personel dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan hal itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia (SDM) utamanya. Kinerja personel bukan saja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan atau dibebankan, tetapi proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya pada kinerja personel. Dengan kinerja yang meningkat, maka produktivitas dan efektivitas organisasi pun meningkat. Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang”.

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan pengunjung di kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hardjana (2019), Gaya kepemimpinan muncul sebagai jawaban atas pertanyaan dasar tentang bagaimana melaksanakan tanggung jawab manajerial

Motivasi Kerja

Menurut Fachreza dkk, (2018), menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sikap antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan

Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2017) bahwa Disiplin kerja adalah kesadaran dan kerelaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Kompetensi

Wibowo (2016), mengemukakan bahwa suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan itu tersebut

Kinerja

Menurut Kashmir (2018) kinerja adalah dasar kinerja organisasi yang sangat

dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga gaya kepemimpinan berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang .

H2: Diduga motivasi kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang .

H3: Diduga disiplin kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang .

H4: Diduga Kompetensi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang .

H5: Diduga gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan Kompetensi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang .

METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan *Kompetensi* terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Barelang. Populasi dalam penelitian ini adalah personil satlantas pada Polresta Barelang. Jumlah sampel yang digunakan adalah 98 responden dengan Teknik sampling sensus.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R (R tabel > R hitung) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total skor (total skor dari niai kuesioner) (Sunyoto, 2015).

Tabel 1. Validitas Gaya Kepemimpinan

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X1.1	0,657	0,199	Valid
2	X1.2	0,735	0,199	Valid
3	X1.3	0,570	0,199	Valid
4	X1.4	0,535	0,199	Valid
5	X1.5	0,767	0,199	Valid
6	X1.6	0,745	0,199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 2. Validitas Motivasi Kerja

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X2.1	0,616	0,199	Valid
2	X2.2	0,782	0,199	Valid
3	X2.3	0,613	0,199	Valid
4	X2.4	0,688	0,199	Valid
5	X2.5	0,601	0,199	Valid
6	X2.6	0,718	0,199	Valid
7	X2.7	0,570	0,199	Valid
8	X2.8	0,535	0,199	Valid
9	X2.9	0,767	0,199	Valid
10	X2.10	0,745	0,199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 3. Validitas Disiplin Kerja

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X3.1	0,552	0,199	Valid
2	X3.2	0,719	0,199	Valid
3	X3.3	0,602	0,199	Valid
4	X3.4	0,631	0,199	Valid
5	X3.5	0,643	0,199	Valid
6	X3.6	0,697	0,199	Valid
7	X3.7	0,551	0,199	Valid
8	X3.8	0,718	0,199	Valid
9	X3.9	0,601	0,199	Valid
10	X3.10	0,630	0,199	Valid
11	X3.11	0,570	0,199	Valid
12	X3.12	0,535	0,199	Valid
13	X3.13	0,767	0,199	Valid
14	X3.14	0,745	0,199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 4. Validitas Kompetensi

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	X4.1	0,551	0,199	Valid
2	X4.2	0,718	0,199	Valid
3	X4.3	0,601	0,199	Valid
4	X4.4	0,630	0,199	Valid
5	X4.5	0,642	0,199	Valid
6	X4.6	0,696	0,199	Valid
7	X4.7	0,585	0,199	Valid
8	X4.8	0,583	0,199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Tabel 5. Validitas Kinerja Personil

No	Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
1	Y1	0, 567	0,199	Valid
2	Y2	0, 580	0,199	Valid
3	Y3	0, 549	0,199	Valid
4	Y4	0, 504	0,199	Valid
5	Y5	0, 539	0,199	Valid
6	Y6	0, 530	0,199	Valid
7	Y.7	0,551	0,199	Valid
8	Y.8	0,718	0,199	Valid
9	Y.9	0,601	0,199	Valid
10	Y.10	0,630	0,199	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbach Alpha $> 0,60$ (Ghozali, 2013).

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	0,825	0,6	Reliabel
Motivasi kerja	0,751	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,707	0,6	Reliabel
Kompetensi	0,706	0,6	Reliabel
Kinerja personil	0,740	0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

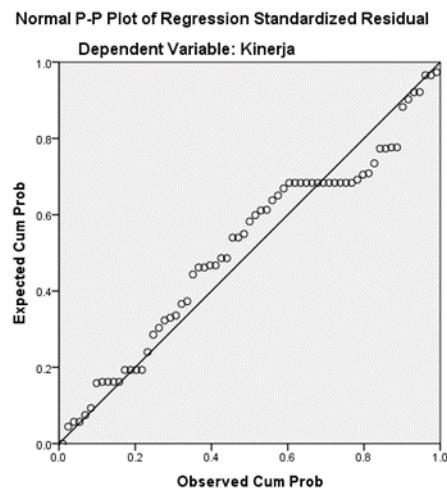
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).



Terlihat grafik normalitas *P-P Plot* bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.0 , atau sama dengan nilai $VIF < 10$. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Ghozali: 2013).

Tabel 7 Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Gaya kepemimpinan	.468	2.136	
Motivasi kerja	.581	1.720	
Disiplin Kerja	.486	2.057	
Kompetensi	.580	1.719	

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Pada Tabel 7 dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized		Standardized
	B	Std. Error	Coefficients Beta
1	(Constant)	7.512	2.625
	Gaya kepemimpinan	.475	.066 .514
	Motivasi kerja	.212	.070 .241
	Disiplin kerja	.256	.071 .249
	Kompetensi	.112	.053 .123

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Sumber: Data primer diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 8, maka dapat disusun persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personil adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 7,512 + 0,475 X_1 + 0,212 X_2 + 0,256 X_3 + 0,112 X_4 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 7.512. ini menunjukkan jika gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi nilai adalah nol, maka kinerja personil memiliki nilai sebesar 7.512.
2. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.475 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel gaya kepemimpinan akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.475. Koefisien gaya kepemimpinan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara gaya kepemimpinan dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai gaya kepemimpinan maka dapat meningkatkan kinerja personil.
3. Variabel Motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.212 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.212. Koefisien motivasi kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja personil.
4. Variabel disiplin kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.256 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel disiplin kerja akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.256. Koefisien penghargaan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara disiplin kerja dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai disiplin kerja maka dapat meningkatkan kinerja personil.
5. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.112 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.112. Koefisien kompetensi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja personil.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.998, adapun kriteria kepuasan adalah sebagai berikut:

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima

Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak Pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 98 orang terdapat hasil sebagai berikut.

Tabel 9 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.512	2.625	2.861	.006
	Gaya kepemimpinan	.475	.066	.514	7.257 .000
	Motivasi kerja	.212	.070	.241	3.015 .004
	Disiplin kerja	.256	.071	.249	3.581 .001
	Kompetensi	.112	.053	.123	2.133 .037

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $7.257 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $3.015 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.004 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar $3.581 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $2.133 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.037 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Secara parsial variabel gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personil.

Hasil Uji F

Pada penelitian ini nilai f-tabel sebesar 2.36, adapun kriteria kepuasan adalah sebagai berikut:

1. Jika $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
2. Jika $f\text{-hitung} < f\text{-tabel}$, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Tabel 10 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	4	185.199	82.611	.000 ^b
	Residual	62	2.242		
	Total	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

b. Predictors: (Constant), kompetensi, disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan

Nilai F-hitung $82.611 > 2.36$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, variabel motivasi kerja, variabel disiplin kerja dan variabel kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja personil atau dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi mampu menjelaskan kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.832	1.49727

a. Predictors: (Constant), Kompetensii, Motivasi kerja, Disiplin kerja, Gaya kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kinerja Personil

Berdasarkan Tabel 11, diperoleh nilai angka R sebesar 0.918, artinya korelasi antara variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personil sebesar 91.8%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.842, hal ini berarti presentase sumbang variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi dalam model regresi sebesar 84.2% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 15.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar 7.257 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel gaya kepemimpinan, dengan demikian maka secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2020) dan B.Gultom (2022).

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 3.015 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel motivasi

kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

Pengaruh disiplin kerja Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 3.581 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H3 diterima untuk variabel disiplin kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 2.133 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.037 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H4 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 125.906 lebih besar dari F-tabel 2.36 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H0 ditolak dan H5 diterima, dengan demikian maka variabel Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.
4. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.
5. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polresta Barelang.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas untuk meningkatkan keputusan pembelian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel gaya kepemimpinan yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja personil. Oleh karena itu, bagi Satlantas Polresta Barelang yang ingin meningkatkan kinerja personil yang harus dilakukan adalah melakukan pengawasan intensif dan konsisten.
2. Satlantas Polresta Barelang harus konsisten dalam memberikan motivasi kerja kepada personil yang telah berupaya memaksimalkan pekerjaanya.
3. Satlantas Polresta Barelang perlu mempertahankan disiplin kerja yang sudah baik sehingga kinerja personil bisa bertambah lebih baik lagi.

4. Satlantas Polresta Barelang perlu selalu memberikan kepercayaan kepada personil agar personil dapat melibatkan diri sepenuhnya ketika bekerja, sehingga kompetensi personil dapat muncul secara alamiah.
5. Kinerja personil dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi sebesar 84.2%, sedangkan sisanya sebesar 15.8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja personil.

REFERENSI

- Anisah, Tri., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT. Mega Synergy Powerindo Batam. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.2. Hal. 26-31.
- Ariani, D. R., SL Ratnasari, R Tanjung. (2020). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 480-493.
- Fitri, D., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PKM Group Batam. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 314-320.
- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Muchtarrudin, M., Ratnasari, SL., Susanti, EN., Ariyati, Y., Desi, VT., Andi, F. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Keselamatan Dan Kesehatan Kerja (K3), Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Batamindo Services Sinindo. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 2. Hal. 422-429.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Ratnasari, SL., K Kusumayanti, L Hakim. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*. 7 (2), 36-50.
- Ratnasari, SL., Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (4), 593-602.

- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, SL., Girsang, MMMMB., Ariyani, Y. (2021). Analisis Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Bening*. 8 (2), 189-202.
- Ratnasari, S. L., Wulandari, S., Hadi, M. A. (2022). Pengaruh Perceived Organizational Support, Human Relation, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 11 (1), 115-126.
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Shariyani, Shariyani., Sri Langgeng Ratnasari., Lukmanul Hakim. (2022). Pengaruh Budaya Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat Daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis* Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.