



KINERJA DARI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN DAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN POLRES KARANGANYAR

Indah Dewi Yadyasen Ratna Sari¹, Istiatin², Raisa A. Hamidah³

^{1, 2, 3}Universitas Islam Batik Surakarta, Jl. Agus Salim No.10, Surakarta, Jawa Tengah 57147, Indonesia

Email: indahdyrs26@gmail.com

Article History

Received: 04-02-2025

Revision: 14-01-2025

Accepted: 17-02-2025

Published: 19-02-2025

Abstract. This research aims to assess the impact of leadership, environment, and work discipline on the performance of members of the Karanganyar Police. It employs a descriptive quantitative research approach, utilizing purposive sampling for data collection. The analysis techniques utilized include classical assumption tests, multiple linear regression tests, hypothesis testing, and determination coefficients. Data processing was conducted using IBM SPSS Statistics 26. The findings indicate that leadership, environment, and work discipline positively influence the performance of Karanganyar Police members. The t-test results demonstrate that these factors significantly affect performance. Additionally, the F test results reveal that leadership, environment, and work discipline collectively have a significant impact on the performance variables of the Karanganyar Police members. The R² test results show that these three factors account for 49.8% of the performance variables, while the remaining 50.2% is attributed to other external variables such as work stress, workload, motivation, communication, work culture, and others.

Keywords: Performance, Leadership, Environment, Work Discipline

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Karanganyar secara Parsial. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif bersifat deskriptif. Pengambilan sampel menggunakan metode sampling *purposive sampling*. Teknik analisis data meliputi uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini membuktikan pada persamaan regresi bahwa kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Polres Karanganyar secara parsial. Hasil uji t menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polres Karanganyar. Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja mempengaruhi variabel kinerja anggota Polres Karanganyar secara signifikan. Hasil uji R² (koefisien determinasi) diketahui bahwa kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja mampu menjelaskan sebesar 49,8 % terhadap variabel kinerja anggota Polres Karanganyar dan 50,2% dijelaskan variabel lain diluar model seperti stress kerja, beban kerja, motivasi, komunikasi, budaya kerja dan lain-lain

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Lingkungan, Disiplin Kerja

How to Cite: Sari, I. D. Y. T., Istiatin., & Hamidah, R. A. (2025). Kinerja dari Kepemimpinan, Lingkungan dan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Polres Karanganyar. *PRODUCTIVITY: Journal of Integrated Business, Management, and Accounting Research*, 2 (1), 120-128. <http://doi.org/10.54373/product.v2i1.88>

PENDAHULUAN

Manajemen yang mengatur sumber daya manusia fokus utamanya pada pengembangan manusia sebagai aset vital dan salah satu pendungnya adanya organisasi. Peran sumber daya manusia sangat penting karena berkontribusi secara signifikan dalam memanfaatkan tujuan

dari organisasi untuk mencapai sumber daya yang ada. Kunci keberhasilan dalam meraih sasaran organisasi adalah arti dari sumber daya manusia. Keberhasilan organisasi dapat dicapai dengan lebih mudah jika manusia yang menjadi sumber daya nya memiliki kemampuan yang tinggi dan kompetensi yang memadai, sehingga dapat memberikan kontribusi besar bagi instansi. Dalam strategi sumber daya manusia sangat diperlukan untuk mempertahankan dan mempertahankan kinerja sumber daya tersebut.

Kinerja pegawai memiliki pengaruh yang kuat terhadap suatu organisasi atau instansi. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentunya membutuhkan proses yang panjang serta peran pemimpin yang maksimal agar pencapaian kerja yang ingin ditingkatkan sesuai kriteria dan tujuan organisasi (Marmianti & Helmi, 2024). Maka dari itu pemimpin maupun pegawai penting melakukan evaluasi, baik saat terjadi penurunan atau peningkatan kinerja karena evaluasi mempengaruhi kemajuan, kecepatan, dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan yg belum optimal. Itu dilakukan agar pemimpin maupun pegawai saling memahami kekurangan dan kelebihan masing-masing, terutama yang perlu diperbaiki dan ditingkatkan (Fauzi & Akbar, 2020). Pemimpin memiliki berbagai cara, gaya, dan tipe untuk mempengaruhi pemikiran, sikap perasaan, dan perilaku anggota dalam organisasinya. Seorang pemimpin memiliki kemampuan untuk menganalisis kejadian yang dihadapi dan menyelaraskan sistem kepemimpinannya dengan tuntutan sistem tersebut, meskipun dalam penyesuaian sistem ini hanya sementara (Setiawan & Fitri, 2024). Kepemimpinan adalah aspek penting dalam mencapai tujuan organisasi, di mana perilaku pemimpin bertujuan untuk mendukung organisasi dengan kemampuan maksimal dalam menjalankan proses dengan baik, sehingga karyawan merasa termotivasi dalam melaksanakan tugas mereka (Marjaya&Pasaribu, 2019). Penelitian dari (Marjaya&Pasaribu, 2019) menyebutkan tentang kepemimpinan mempunyai arah yang kurang baik dan tidak berpengaruh terhadap kualitas pekerjaan. Sebaliknya, penelitian Setiawan & Fitri (2024) menemukan pengaruh positif kepemimpinan berpengaruh kepada kualitas pekerjaan dan kinerja.

Selain kepemimpinan, ada faktor lain untuk berperan penting dalam kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mencakup semua yang berhubungan dengan karyawan yang mendukung dalam menyelesaikan kinerja sehari-hari, baik secara individu maupun kolektif, yang berkontribusi pada akumulasi kinerja (Marmianti & Helmi, 2024). Lingkungan kerja terdiri dari berbagai elemen yang mempengaruhi cara pekerja melaksanakan tugas yang diemban. Kehadiran elemen-elemen ini dapat mendukung seseorang dalam melakukan cara tertentu atau sebaliknya untuk mengembangkan apa yang kecenderungan tadi dilakukan (Subiyanto et al., 2022). Penelitian oleh Marmianti & Helmi (2024) menunjukkan

tentang lingkungan dalam kerja berpengaruh positif terhadap kualitas pekerjaan dan kinerja. Namun, dalam (Subiyanto et al, 2022) berpendapat lain, bahwa lingkungan dalam kerja tidak memberikan pengaruh positif yang berpengaruh dalam pekerjaan.

Pemimpin dan lingkungan kerja yang disiplin, menjadi semangat kerja juga menjadi faktor yang berpengaruh terhadap pekerjaan pegawai. Pencerminkan suasana tertib dan teratur dilakukan dengan disiplin kerja, yang memungkinkan karyawan untuk bekerja secara produktif sesuai dengan aturan perusahaan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai (Fauzi & Akbar, 2020). Kemampuan seseorang untuk menjaga reputasi organisasi menjadi fokus utama untuk mencapai tujuan disiplin kerja bagi anggota kepolisian (Ilham & Bustami, 2024). Penelitian oleh Fauzi & Akbar (2020) dalam penelitian tersebut disiplin kerja itu sangat signifikan positif dan signifikan kepada kinerja pegawai, sejalan dengan temuan Ilham & Bustami (2024) yang juga menyebutkan signifikan positif dan pengaruh dari tertib kerja terhadap kinerja pegawai.

Secara lebih spesifik, penulisan penelitian akan menganalisis kinerja anggota kepolisian yang berhubungan dengan disiplin kerja, lingkungan, dan kepemimpinan di Kabupaten Karanganyar. Tugas kepolisian di Indonesia mencakup menjadi petugas keamanan dan menegakkan hukum, menjaga ketertiban masyarakat, serta memberikan sistem perlindungan dan memberi pelayanan terhadap masyarakat. Belakangan ini, muncul beberapa berita dan kasus yang mencoreng citra institusi kepolisian, termasuk pelanggaran hukum oleh petinggi kepolisian terkait pengedaran narkoba dan pelanggaran disiplin, seperti kelalaian, pengabaian tanggung jawab, keterlambatan, dan ketidakpatuhan terhadap prosedur. Kejadian tersebut seharusnya dapat dihindari jika anggota kepolisian memahami tugas, wewenang, dan larangan yang harus dipatuhi. Dengan teknologi dan kemajuan ilmu pengetahuan yang maju, kinerja aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sangatlah penting. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kinerja dari kepemimpinan, lingkungan dan disiplin kerja anggota kepolisian Polres Karanganyar

METODE

Jenis deskriptif kuantitatif metode yang digunakan dalam penelitian ini. (Sugiyono, 2019) mengemukakan metode dalam penelitian ini kuantitatif pada dasarnya menggunakan filsafat positivisme, pengkajian yang digunakan menggunakan inklusi sampel dan populasi dengan menggunakan data pengumpulan instrumen penelitian serta analisa data yang diolah statistik dan kuantitatif, bertujuan diuji dalam hipotesis yang sudah ditetapkan. Penelitian dilakukan di Polres Karanganyar, Kabupaten Karanganyar, Jawa Tengah.

Populasi dalam penelitian ini mencakup anggota kepolisian Polres Karanganyar sebanyak 286 orang, terdiri dari 258 orang Polri dan 18 ASN (SDM Polres Karanganyar, 2024). Mengingat populasi lebih dari 100, sampel yang diambil adalah 20% dari 258 orang, yaitu sebanyak 52 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dengan purposive sampling, mempertimbangkan beberapa kriteria sampel mengelompokkan anggota yang sesuai dengan yang dibutuhkan. Kriteria tersebut meliputi: 1) Menjadi anggota Polri dan bukan ASN, 2) Sudah bekerja atau ditugaskan di Polres Karanganyar lebih dari 3 tahun. Metode dalam pengumpulan data dengan observasi, kuisioner, dokumentasi, studi pustaka, dan wawancara. Teknik analisa data meliputi uji regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji uji hipotesis (uji t), kesesuaian dengan model (uji F), dan uji koefisien determinasi (R^2).

HASIL

Gambaran Umum Responden

Tabel 1. Deskripsi responden dari jenis kelamin

No.	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Wanita	15	28,8%
2	Laki-laki	37	71,2%
Jumlah		52	100%

Berdasarkan tabel di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa anggota kepolisian Polres Karanganyar yang menjadi responden penelitian sebagian besar adalah laki-laki 37 orang, dan wanita 15 orang. Kesimpulan dari tabel diatas karena beberapa tugas yang memerlukan kekuatan fisi, yang sering diasosiasikan dengan laki-laki, sementara wanita cenderung berfokus pada bidang profesi lainnya.

Hasil Uji Normalitas

Tabel 2. Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
	Unstandardized Residual
N	52
Test Statistic	.099
Asymp. Sig. (2-tailed)	.200 ^c

Tabel yang ditulis menunjukkan hasil dari pengujian *kolmogorov-smirnov* menunjukkan bahwa menunjukkan angka *Asymp. Sig. (2-tailed)* hasilnya melebihi angka dari 0,05. Asumsi tabel tersebut mengindikasikan bahwa model regresi penelitian ini adalah nilai distribusi dari data normal.

Hasil Uji Multikolinieritas

Tabel 3. Hasil uji multikolinieritas

Model	<i>Collinearity Statistics</i>		Keterangan
	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>	
Kepemimpinan	0,576	1,737	Tidak ada multikolinieritas
Lingkungan	0,706	1,416	
Disiplin Kerja	0,669	1,494	

semua variabel angkanya melebihi 0,10 dan angka dari $VIF \leq 10,00$, kesimpulannya tidak adanya multikolinieritas.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil uji heteroskedastisitas

Model	P-Value	Keterangan
Kepemimpinan	0,070	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Lingkungan	0,497	
Disiplin Kerja	0,306	

Sumber: Dari data primer tahun 2024

Tabel diatas, setiap variabel bebas ada nilai probabilitas menunjukkan nilai hyang melebihi 0,05, dan kesimpulannya setiap variabel bebas dari masalah heteroskedastisitas.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Analisi regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	Sig
(Constant)	3,973	2,499	0,118
Kepemimpinan	0,301	0,140	0,036
Lingkungan	0,246	0,090	0,009
Disiplin Kerja	0,276	0,116	0,021

Tabel diatas menunjukkan, model regresi linier berganda yang dihasilkan adalah:

$$Y = 3,973 + 0,301X_1 + 0,246X_2 + 0,276X_3 + e$$

Regresi ini dapat dijelaskan lebih rinci dalam persamaannya sebagai berikut:

- Nilai konstanta (a) menunjukkan nilai 3,973 menunjukkan apabila variabel independen (kepemimpinan, disiplin kerja dan lingkungan) dianggap sesuai atau konstan, maka nilai kinerja (Y) menunjukkan nilai 3,973.
- Koefisien regresi (b1) menunjukkan nilai 0,301 kesimpulannya apabila lingkungan dan disiplin kerja dianggap konstan, peningkatan kualitas kepemimpinan akan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja anggota dengan nilai 0,301.

- Koefisien regresi (b2) menunjukkan nilai 0,246 mengindikasikan bahwa jika kepemimpinan dan disiplin kerja konstan, peningkatan lingkungan akan mempengaruhi kinerja anggota dengan nilai 0,246.
- Koefisien regresi (b3) menunjukkan nilai 0,276 menunjukkan jika lingkungan dan kepemimpinan konstan, peningkatan pengaruh kinerja pekerjaan pegawai itu terletak pada disiplin kerja yang menunjukkan nilai 0,276.

Uji Kelayakan Model (Uji F)

Tabel 6. Hasil uji F

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression Residual Total	17,887	2,79	0,000	0,05	H0 ditolak

Hasil dari analisa menunjukkan nilai F_{hitung} menunjukkan angka 17,887. Karena $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($17,887 \geq 2,79$) dan signifikan $0,000 < 0,05$, hasilnya H0 akan ditolak. Kesimpulannya variabel kepemimpinan, lingkungan, serta disiplin kerja mempengaruhi kinerja anggota kepolisian Polres Karanganyar.

Uji Hipotesa (Uji t)

Tabel 7. Hasil Uji t

Model	t-tabel	t-hitung	Sig.	Standar	Keterangan
Kepemimpinan	2,011	2,152	0,036	0,05	H1 Diterima
Lingkungan	2,011	2,734	0,009	0,05	H2 Diterima
Disiplin Kerja	2,011	2,379	0,021	0,05	H3 Diterima

Perhitungan pengaruh variabel sebagai berikut:

- Kepemimpinan: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,152 \geq 2,011$) dan nilai signifikan $0,036 < 0,05$, maka H1 diterima, H0 ditolak. Kesimpulannya bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan berpengaruh kepada kinerja anggota Polres Karanganyar.
- Lingkungan: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,734 \geq 2,011$) dan nilai signifikan $0,009 < 0,05$, maka H1 diterima, H0 ditolak. Kesimpulannya bahwa lingkungan polres signifikan positif dan berpengaruh kepada kinerja anggota Polres Karanganyar.
- Disiplin Kerja: $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ ($2,379 \geq 2,011$) dan nilai signifikan $0,021 < 0,05$, maka H1 diterima, H0 ditolak. kesimpulannya bahwa disiplin dalam kerja berdampak positif dan mempengaruhi kepada kualitas pekerjaan anggota polisi Polres Karanganyar.

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji R^2 dapat dilihat dari analisis data berikut:

Tabel 8. Hasil dari koefisien determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.498	2.014

Tabel yang ditulis diatas mempunyai nilai Adjusted R Square yang ada adalah 0,498 / 49,8%. kesimpulannya bahwa variasi dalam kinerja pekerjaan pegawai (Y) dapat diasumsikan dalam variabel kualitas kepemimpinan(X1), lingkungan(X2), serta disiplin kerja(X3) kepada kualitas pekerjaan anggota kepolisian Polres Karanganyar dengan nilai 49,8%. Sementara itu, yang lain menunjukkan nilai 50,2% dengan variabel lain dengan diluar model, seperti stres kerja, beban kerja, motivasi, komunikasi, budaya kerja, dan faktor lainnya.

DISKUSI

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Polisi Polres Karanganyar

Hasil uji t dalam pada tabel 10, dapat disimpulkan nilai t-hitung \geq t-tabel ($2,152 \geq 2,011$) dan angka signifikansi $0,036 < 0,05$, sehingga H1 ditolak dan H0 ditolak. Disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan memiliki dampak yang baik dan signifikan kepada kinerja anggota kepolisian Polres Karanganyar. Temuan ini sesuai dengan penelitian (Setiawan & Fitri, 2024) dan (Sabila & Hariyanti, 2020), penelitian tersebut juga menyebutkan bahwa kepemimpinan berdampak positif terhadap suatu kinerja. Anggota kepolisian Polres Karanganyar merasa bahwa pemimpin saat ini, yang telah menjabat selama 2 tahun, lebih efektif dibandingkan dengan kepemimpinan sebelumnya yang hanya berlangsung 1 tahun. Selama masa jabatan tersebut, audit bulanan dilakukan oleh Polda untuk meminimalkan kesalahan kerja. Di bawah kepemimpinan Kapolres Karanganyar bahkan meraih penghargaan dari Kapolri dengan predikat Pelayanan Prima pada tahun 2023.

Pemimpin yang sukses dapat menciptakan budaya kerja positif, meningkatkan profesionalisme, dan menekankan disiplin melalui pengawasan yang efektif. Setiap pemimpin memiliki gaya dan kebijakan yang berbeda, yang mempengaruhi kinerja anggota. Salah satu cara mendorong kinerja adalah dengan memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan prestasi, seperti disiplin dan pelayanan maksimal. Penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk piagam dan insentif saat apel. Selain penghargaan, sanksi juga diberikan kepada anggota yang melanggar disiplin, seperti keterlambatan atau tidak

menjalankan tugas. Pemimpin yang efektif memberikan arahan yang jelas, tegas, dan bijaksana, yang dapat memotivasi anggota untuk bekerja lebih giat dan loyal terhadap tugas mereka. Kesimpulan dari penelitian ini bahwa kepemimpinan menjadi peranan yang besar untuk meningkatkan kinerja. Kepemimpinan yang stabil, masa jabatan yang lebih lama, dan penerapan budaya kerja disiplin terbukti meningkatkan kualitas kinerja. Penghargaan dan sanksi yang diterapkan juga memotivasi anggota untuk bertanggung jawab dalam menjalankan tugas.

Pengaruh Lingkungan terhadap Kinerja Anggota Polisi Polres Karanganyar

Berdasarkan hasil uji t dalam Tabel 10, nilai t-hitung \geq t-tabel ($2,734 \geq 2,011$) dan angka signifikannya $0,009 < 0,05$ menunjukkan H1 diterima, H0 ditolak. Ini berarti variabel lingkungan memiliki dampak baik dan signifikansi terhadap kualitas pekerjaan anggota polisian Polres Karanganyar. Penelitian ini sejalan dengan temuan (Marmianti & Helmi, 2024) dan (Sucianti et al, 2020), penelitian tersebut menyebutkan dalam lingkungan pekerjaan berdampak positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja yang saling mendukung, melalui tegur sapa antar anggota, menciptakan suasana damai dan kolaboratif. Hal ini memberikan rasa aman dan nyaman, serta meningkatkan solidaritas di dalam tim saat menghadapi tantangan. Fasilitas yang memadai, seperti ruangan nyaman, kendaraan, senjata, tempat tinggal, dan perlengkapan operasional, juga berkontribusi pada kenyamanan dan kinerja anggota. Dengan lingkungan kerja yang harmonis dan fasilitas yang mendukung, kinerja anggota Polres Karanganyar dapat meningkat secara signifikan.

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Polres Karanganyar

Uji t dalam tabel 10 menyimpulkan hasil nilai t-hitung \geq t-tabel ($2,379 \geq 2,011$) dan nilai signifikansi $0,021 < 0,05$, yang berarti H1 diterima, H0 ditolak. Dalam hasil tersebut menyimpulkan disiplin dalam pekerjaan ada yang berdampak positif dan sesuai signifikan kepada kualitas kinerja anggota polisi Polres Karanganyar. penelitian oleh (Fauzi & Akbar, 2024) dan (Sabila & Hariyanti, 2020) menyebutkan hal yang sama bahwa disiplin kerja ada pengaruh positif kepada kinerja. Penghargaan dari Kapolda Jawa Tengah terkait profesionalisme dalam pelayanan menunjukkan bahwa keteladanan anggota dalam menaati peraturan sangat penting untuk meningkatkan citra institusi. Pemimpin menerapkan sistem presensi manual dengan tanda tangan dan pengiriman foto untuk mengawasi kelengkapan personel, serta melakukan apel harian sebagai upaya mendisiplinkan anggota. Dengan

penerapan disiplin yang ketat, semakin tinggi disiplin kerja anggota, semakin besar kemungkinan peningkatan kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan itu berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Karanganyar. Lingkungan mempunyai dampak positif dan berpengaruh kepada kinerja anggota polisi Polres Karanganyar. Pengaruh positif dalam bekerja berdampak baik menjadi disiplin kerja dan signifikan kepada kinerja anggota polisi Polres Karanganyar. Kontribusi variabel dalam kepemimpinan, lingkungan, serta disiplin kerja dalam kinerja anggota polisi Polres Karanganyar menunjukkan angka 49,8%. Dan yang lain menunjukkan angka 50,2% nilai tersebut dari variabel model lain, seperti stres kerja, beban kerja, motivasi, komunikasi, budaya kerja, dan lainnya.

REFERENSI

- Fauzi, M. I., & Akbar, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Penyidik Direktorat Reserse Kriminal Umum Kepolisian Daerah Kalimantan Selatan. *Administaus*, 4(1), 173-208.
- Ilham, I., & Bustami, H. T. (2024). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepolisian Pada Polsek Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. *Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 2(1), 368-373.
- Kirana, K. C., Sivi, V. A. N., & Subiyanto, D. (2022). Analisis Human Relation, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Super Dazzle Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 22(2), 1027-1033.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129-147.
- Marmianti, A., Helmi, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Fasilitas Kantor Terhadap Kinerja ASN. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Bisnis Universitas Multi Data Palembang*, 13(2), 298
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. Bandung: CV Alfabeta.
- Putri, K. A., Rialmi, Z., & Suciati, R. (2022). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Ikraith-Ekonomika*, 5(2), 116-124.
- Sabilla, P. A., & Hariyanti, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, komunikasi dan disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggotapolri Bagian Sumber Daya (bag Sumda) Polres Karanganyar. *Kelola*, 7(1), 22-34.
- Setiawan, Y. A., & Fitri, M. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Bengkulu. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 5(1), 129-142.