



Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Anggota pada Kesatuan Polresta Malang Kota

Setia Qoirunisa Mutiara Putri, Elza Lailif Wijayana, Indri Karina Sugianti, Ananda Catur Arifianto, Erwinsyah*

Institut Teknologi dan Bisnis Asia Malang

DOI:

<https://doi.org/10.53697/emba.v5i2.3530>

*Correspondence: Erwinsyah

E-mail: erwinsyahsee@gmail.com

Received: 04-10-2025

Accepted: 16-11-2025

Published: 28-12-2025



Copyright: © 2025 by the authors. Submitted for open access publication under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution (CC BY) license (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>).

Abstrak: Penelitian ini menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja anggota Polresta Malang Kota di tengah tantangan kepolisian urban dan tekanan beban kerja tinggi. Tujuan penelitian adalah menguji pengaruh parsial dan simultan menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional. Populasi mencakup 522 anggota dengan 100 responden melalui total sampling. Data dikumpul via kuesioner Likert tertutup (1-5) dan dianalisis dengan regresi linier berganda, termasuk uji validitas-reliabilitas, asumsi klasik, uji t, uji F, dan R². Hasil menunjukkan motivasi ($\beta=0.320$, $p=0.001$) dan kedisiplinan ($\beta=0.620$, $p<0.001$) berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompensasi tidak signifikan secara parsial ($p=0.608$). Secara simultan, ketiga variabel menjelaskan 83.4% variasi kinerja ($R^2=0.834$). Kesimpulannya, faktor internal seperti motivasi dan kedisiplinan mendominasi kinerja kepolisian hierarkis, sehingga direkomendasikan penguatan pelatihan dan pengawasan ketimbang penyesuaian kompensasi.

Katakunci: Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Kepolisian, Analisis Regresi

Abstract: This study analyzes the effects of compensation, motivation, and discipline on the performance of officers at the Malang City Police Department amid the challenges of urban policing and high workload pressure. The objective of the study is to examine both partial and simultaneous effects using a quantitative cross-sectional approach. The population comprised 522 officers, with 100 respondents selected through total sampling. Data were collected using a closed-ended Likert-scale questionnaire (1–5) and analyzed through multiple linear regression, including validity and reliability testing, classical assumption tests, t-tests, F-tests, and the coefficient of determination (R^2). The results indicate that motivation ($\beta = 0.320$, $p = 0.001$) and discipline ($\beta = 0.620$, $p < 0.001$) have a significant effect on performance, while compensation does not show a significant partial effect ($p = 0.608$). Simultaneously, the three variables explain 83.4% of the variance in performance ($R^2 = 0.834$). In conclusion, internal factors such as motivation and discipline play a dominant role in performance within a hierarchical police organization; therefore, strengthening training and supervision is recommended rather than adjusting compensation schemes.

Keywords: Compensation, Discipline, Motivation, Police Performance, Regression Analysis

Pendahuluan

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memainkan peran strategis dalam menjaga stabilitas nasional melalui pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, dan pelayanan publik, dengan Polresta Malang Kota sebagai garda terdepan di tengah dinamika sosial urban yang kompleks (Robbins & Coulter, 2018). Kinerja anggota di satuan ini mencerminkan tidak hanya pencapaian tugas internal, tetapi juga kepercayaan publik

terhadap institusi Polri secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa kinerja individu meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efensi, dan tanggung jawab tugas, yang menjadi fondasi pelayanan profesional (Mangkunegara, 2017). Di Polresta Malang Kota, beban kerja anggota meningkat tajam selama musim liburan dan lonjakan kegiatan masyarakat, sehingga pembagian tugas proporsional diperlukan untuk mencegah kelelahan (Zebua et al., 2021). Lingkungan kerja harmonis, komunikasi antar bagian yang baik, serta dukungan pimpinan dan pelatihan juga mendukung suasana kondusif bagi kinerja optimal (Fadhlillah et al., 2023, Ilhamsyah et al., 2025,).

Faktor manajemen sumber daya manusia seperti kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan secara konsisten memengaruhi kinerja di organisasi pelayanan publik (Hasibuan, 2019; Robbins & Judge, 2018; Siagian, 2018). Kompensasi berupa imbalan finansial dan non-finansial menjadi penghargaan atas kontribusi anggota, sementara motivasi sebagai kekuatan psikologis mendorong intensitas dan arah kerja, serta kedisiplinan menjamin kepatuhan hierarkis di institusi militeristik seperti kepolisian. Observasi awal di Polresta Malang Kota mengungkap lingkungan kerja yang mendukung melalui hubungan harmonis dan kenyamanan fasilitas, meskipun tekanan tugas tetap tinggi (Saputra, 2022). Temuan ini selaras dengan studi yang menyoroti peran faktor internal dalam meningkatkan efektivitas tim kepolisian (Suciani et al., 2022; Sirait & Mahyarni, 2022,).

Meskipun demikian, sistem kompensasi di Polresta Malang Kota belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi anggota, menyebabkan ketidakpuasan yang berpotensi menurunkan semangat kerja di tengah beban tinggi (Irawati et al., 2021). Motivasi kerja juga belum optimal menghadapi tekanan operasional, di mana anggota membutuhkan dorongan lebih kuat untuk menjaga ketekunan tugas. Kedisiplinan menjadi perhatian utama karena pelanggaran kecil dapat merusak citra institusi dan efektivitas tim, terutama di organisasi hierarkis (Fuad et al., 2025). Kesenjangan ini antara teori pengaruh positif ketiga variabel terhadap kinerja dengan realitas lapangan menimbulkan ketidakpastian manajerial (Syahputra & Sugiono, 2022; Saputra et al., 2024,).

Permasalahan semakin kompleks dengan komposisi demografis anggota yang didominasi usia di atas 30 tahun dan masa kerja panjang, yang meskipun mendukung stabilitas, menantang regenerasi dan adaptasi inovatif. Ketimpangan gender dengan dominasi laki-laki juga menghambat pendekatan inklusif dalam penanganan kasus sensitif (Nasrul et al., 2021). Fenomena ini menekankan perlunya pengelolaan variabel kunci untuk menjaga profesionalisme Polresta Malang Kota.

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh parsial dan simultan kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja anggota Polresta Malang Kota menggunakan pendekatan kuantitatif cross-sectional dengan total sampling 100 responden. Urgensinya tinggi secara akademis untuk memperkaya literatur manajemen SDM di organisasi pelayanan publik militeristik, serta praktis untuk rekomendasi kebijakan berbasis data bagi pimpinan. Kebaruan terletak pada fokus empiris konteks kepolisian urban Indonesia dengan data primer terkini (2025), mengintegrasikan faktor kontekstual seperti beban musiman, yang belum banyak dieksplorasi dalam studi sebelumnya (Zebua et al., 2021, ; Fadhlillah et al., 2023).

Metode Penelitian

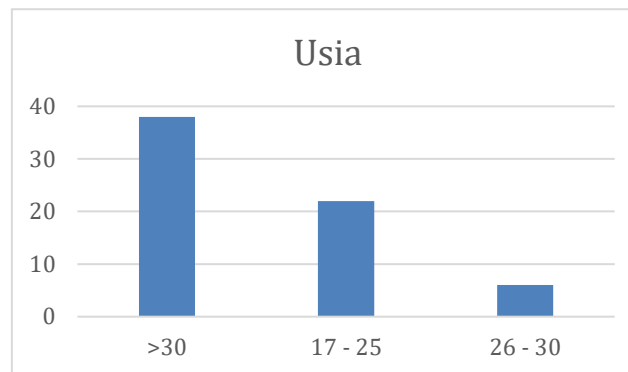
Penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dengan desain cross-sectional, di mana pengumpulan data dilakukan pada satu periode waktu tertentu untuk menguji hubungan kausal antara variabel independen (kompensasi, motivasi, kedisiplinan) dan dependen (kinerja anggota Polresta Malang Kota). Pendekatan ini efisien untuk mengukur pengaruh parsial dan simultan secara representatif, sesuai dengan prinsip penelitian survei yang menekankan pengujian hipotesis empiris dalam konteks organisasi (Sugiyono, 2021,). Desain cross-sectional dipilih karena memungkinkan analisis snapshot kondisi aktual di lapangan, menghindari bias temporal yang sering muncul pada studi longitudinal, sebagaimana direkomendasikan dalam metodologi manajemen sumber daya manusia (Creswell & Creswell, 2023,). Pendekatan ini selaras dengan studi serupa di institusi publik yang menuntut data cepat dan actionable untuk kebijakan (Zebua et al., 2021,).

Instrumen utama berupa kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5 (sangat tidak setuju hingga sangat setuju), yang mengukur indikator variabel independen seperti kompensasi (gaji pokok, tunjangan, insentif, keadilan), motivasi (kebutuhan berprestasi, afiliasi, kekuasaan, pengakuan), kedisiplinan (kepatuhan aturan, tanggung jawab, kesadaran diri, keteladanan), serta dependen kinerja (kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, kerja sama). Indikator ini dirumuskan berdasarkan teori Hasibuan (2019), Robbins dan Judge (2018), Siagian (2018), serta Mangkunegara (2017). Teknik analisis data mencakup statistik deskriptif untuk gambaran umum, uji validitas-reliabilitas (Pearson Correlation dan Cronbach's Alpha), serta inferensial melalui regresi linier berganda dengan uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Analisis ini memastikan robustitas model, sebagaimana dijelaskan dalam panduan analisis regresi untuk penelitian sosial (Sudaryono, 2022, ; Emzir, 2023,).

Populasi penelitian meliputi seluruh 522 anggota kesatuan Polresta Malang Kota, dengan teknik sampling sensus atau total sampling untuk memperoleh representasi menyeluruh karena ukuran populasi relatif terjangkau. Dari populasi tersebut, sebanyak 100 responden berhasil diwawancarai dan mengisi kuesioner secara lengkap, memenuhi kriteria respons rate yang memadai untuk generalisasi dalam studi organisasi skala menengah (Sugiyono, 2021). Pendekatan sensus ini menghindari bias sampling dan meningkatkan validitas eksternal, terutama di konteks institusi hierarkis seperti kepolisian di mana akses total memungkinkan data komprehensif (Creswell & Creswell, 2023).

Prosedur penelitian dilaksanakan di lokasi Polresta Malang Kota dari 29 September hingga 4 November 2025, dimulai dengan persiapan instrumen, distribusi kuesioner melalui wawancara terstruktur, pengujian validitas-reliabilitas, uji asumsi klasik (normalitas Kolmogorov-Smirnov, multikolinearitas VIF, heteroskedastisitas Glejser), hingga analisis regresi menggunakan software statistik standar. Faktor kontekstual seperti peningkatan beban kerja musiman dan lingkungan harmonis diintegrasikan dalam interpretasi untuk rekomendasi kebijakan. Prosedur ini mengikuti alur sistematis penelitian kuantitatif, memastikan reliabilitas dan replikabilitas temuan (Sudaryono, 2022; Emzir, 2023).

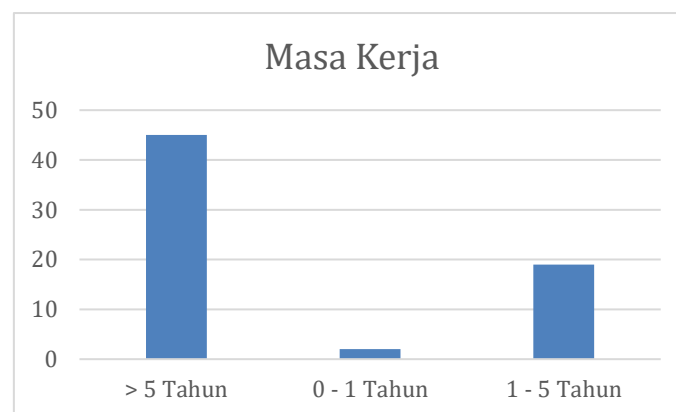
Hasil dan Pembahasan



Gambar 1. Usia Anggota Polresta Malang Kota

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data pada Gambar 1 mengenai distribusi usia anggota Polresta Malang Kota, terlihat bahwa mayoritas personel berada dalam kategori usia di atas 30 tahun, yaitu sekitar 37 orang. Sementara itu, kelompok usia 17–25 tahun mencakup sekitar 22 orang, dan usia 26–30 tahun hanya sekitar 6 orang. Temuan ini menunjukkan bahwa struktur usia kepolisian di wilayah tersebut didominasi oleh personel yang lebih senior, yang kemungkinan memiliki pengalaman kerja lebih panjang dan tingkat kematangan profesional yang lebih tinggi. Namun, jumlah anggota muda yang cukup signifikan juga mengindikasikan adanya regenerasi dalam tubuh kepolisian, yang penting untuk menjaga keberlanjutan organisasi dan adaptasi terhadap tantangan baru. Komposisi usia seperti ini dapat memengaruhi strategi pelatihan, pembinaan karier, dan penugasan operasional agar sesuai dengan kapasitas dan kebutuhan masing-masing kelompok usia (Santoso, 2020).

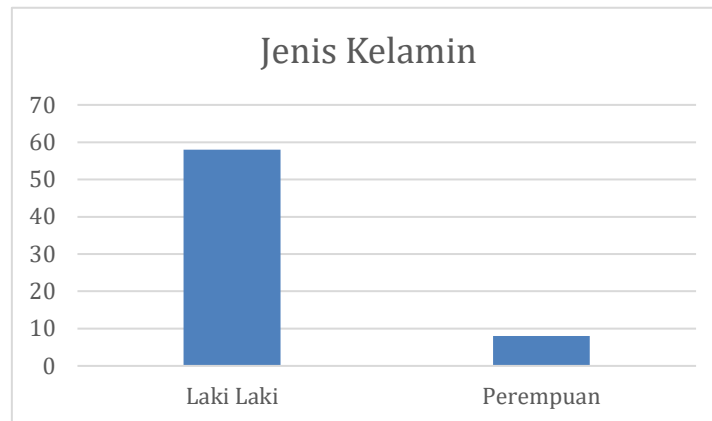


Gambar 2. Masa Kerja Anggota Polresta Malang Kota

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data pada Gambar 2 mengenai masa kerja anggota Polresta Malang Kota, terlihat bahwa mayoritas personel memiliki masa kerja lebih dari lima tahun, yaitu sekitar 45 orang. Sementara itu, tidak ada anggota yang memiliki masa kerja antara 0 hingga 1 tahun, dan hanya sekitar 15 orang yang berada dalam rentang masa kerja 1 hingga 5 tahun. Temuan ini menunjukkan bahwa komposisi sumber daya manusia di institusi tersebut didominasi oleh personel yang telah memiliki pengalaman kerja yang cukup panjang. Hal ini dapat berdampak positif terhadap efektivitas kerja dan stabilitas organisasi, karena

anggota yang lebih senior cenderung memiliki pemahaman yang lebih mendalam terhadap prosedur dan dinamika tugas kepolisian. Namun, minimnya anggota baru juga dapat menjadi tantangan dalam hal regenerasi dan inovasi organisasi. Oleh karena itu, strategi pengembangan SDM yang seimbang antara pengalaman dan pembaruan perlu dipertimbangkan (Hasibuan, 2016).



Gambar 3. Jenis Kelamin Anggota Polresta Malang Kota

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan data pada Gambar 3, terlihat bahwa komposisi gender dalam tubuh Polresta Malang Kota sangat timpang, dengan mayoritas besar terdiri dari laki-laki. Ketimpangan ini mencerminkan pola umum dalam institusi kepolisian di Indonesia, di mana profesi ini masih didominasi oleh laki-laki karena persepsi tradisional mengenai tugas-tugas kepolisian yang dianggap lebih cocok untuk pria. Jumlah anggota perempuan yang relatif kecil menunjukkan bahwa partisipasi perempuan dalam kepolisian masih menghadapi berbagai tantangan, baik dari segi rekrutmen, budaya organisasi, maupun peluang karier. Padahal, keberadaan polisi perempuan sangat penting untuk menangani kasus-kasus yang melibatkan perempuan dan anak, serta untuk memperkuat pendekatan humanis dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, perlu ada kebijakan afirmatif dan strategi inklusif untuk meningkatkan representasi perempuan dalam kepolisian, demi menciptakan institusi yang lebih responsif dan berkeadilan gender (Mulyani, 2018).

Tabel 1. Instrumen Validitas dan Reliabilitas

Items & Variables	Pearson Correlation	Sig	Cronbach's Alpha
Kompensasi			.841
Gaji yang saya terima sesuai dengan jabatan saya.	.904**	0.00	
Saya memperbolehkan tunjangan sesuai ketentuan organisasi.	.922**	0.00	
Saya termotivasi bekerja lebih baik karena adanya insentif.	.886**	0.00	
Saya puas terhadap kebijakan kompensasi yang berlaku.	.905**	0.00	
Motivasi			.790
Saya berusaha menunjukkan hasil kerja terbaik.	.782**	0.00	
Saya merasa nyaman dalam lingkungan kerja saya.	.763**	0.00	
Saya ingin berpengaruh dalam tim atau organisasi.	.762**	0.00	

Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan.	.800**	0.00
Kedisiplinan		.842
Saya melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan.	.904**	0.00
Saya bertanggung jawab atas hasil pekerjaan saya.	.911**	0.00
Saya sadar pentingnya menaati peraturan.	.924**	0.00
Saya menghormati aturan yang berlaku tanpa paksaan.	.889**	0.00
Kinerja Anggota		.850
Saya bekerja dengan teliti dan rapi.	.960**	0.00
Saya mampu menyelesaikan beban kerja yang diberikan.	.932**	0.00
Saya mengatur waktu kerja dengan efektif.	.937**	0.00
Saya mampu bekerja sama dalam tim dengan baik.	.948**	0.00

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan Tabel 1 hasil uji validitas dan reabilitas, terdapat hubungan yang sangat signifikan antara variabel kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja anggota. Nilai Pearson Correlation untuk indikator-indikator kompensasi berkisar antara 0.904 hingga 0.908, menunjukkan bahwa persepsi terhadap gaji, tunjangan, dan kebijakan kompensasi sangat memengaruhi semangat kerja anggota. Hal ini diperkuat oleh nilai Cronbach's Alpha sebesar 0.841, yang menandakan bahwa instrumen pengukuran kompensasi memiliki konsistensi internal yang baik. Pada aspek motivasi, nilai korelasi berkisar antara 0.763 hingga 0.782, dengan reliabilitas 0.790, menunjukkan bahwa rasa bangga, tanggung jawab, dan dorongan untuk menunjukkan hasil kerja terbaik berkontribusi positif terhadap kinerja. Sementara itu, kedisiplinan menunjukkan korelasi tertinggi, yaitu antara 0.928 hingga 0.933, dengan Cronbach's Alpha sebesar 0.855, menandakan bahwa kepatuhan terhadap prosedur dan aturan organisasi sangat erat kaitannya dengan pencapaian target kerja dan kualitas kolaborasi tim. Kinerja anggota sendiri diukur melalui indikator penyelesaian tugas, kualitas kerja, dan kerja sama tim, dengan nilai korelasi tertinggi mencapai 0.947. Temuan ini mengimplikasikan bahwa peningkatan kompensasi yang adil, motivasi kerja yang kuat, dan kedisiplinan yang konsisten dapat menjadi strategi efektif dalam meningkatkan kinerja institusi kepolisian secara menyeluruh (Robbins & Judge, 2017).

Tabel 2. Uji Asumsi Klasik

Asumsi Klasik	Tes	Hasil
Uji Normalitas	Uji Kolmogorov-Smirnov One-Sample	0.66
Uji Multikolinearitas	Faktor Inflasi Varians	1.935 (Kompensasi)
		3.200 (Motivasi)
		2.409 (Kedisiplinan)
Heteroskedastisitas	Tes Glejser	0.517 (Kompensasi)
		0.313 (Motivasi)
		0.415 (Kedisiplinan)

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil uji asumsi klasik yang disajikan pada tabel di atas, dapat dijelaskan bahwa terdapat tiga jenis uji asumsi klasik yang dilakukan yaitu uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sebesar 0.66, yang menunjukkan bahwa data residual berdistribusi normal karena nilai tersebut berada di atas ambang batas signifikansi umum (0.05), sehingga asumsi normalitas terpenuhi. Selanjutnya, uji multikolinearitas menggunakan indikator Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF sebesar 1.935 untuk kompensasi, 3.200 untuk motivasi, dan 2.306 untuk kedisiplinan. Ketiga nilai tersebut berada di bawah ambang batas kritis 10, yang berarti tidak terjadi multikolinearitas antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat digunakan secara independen dalam model regresi (Ghozali, 2018). Terakhir, uji heteroskedastisitas dilakukan dengan metode Glejser, menghasilkan nilai signifikansi masing-masing sebesar 0.517 (kompensasi), 0.313 (motivasi), dan 0.415 (kedisiplinan). Karena semua nilai berada di atas 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas, atau dengan kata lain, varians residual bersifat konstan. Secara keseluruhan, hasil uji asumsi klasik ini menunjukkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian telah memenuhi syarat-syarat dasar statistik, sehingga hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan secara valid dan reliabel.

Tabel 3. Regresi Linear Berganda

	Unstandardized Beta	t	Sig
(Constant)		-0.189	0.851
Kompensasi	0.037	0.516	0.608
Motivasi	0.320	3.466	0.001
Kedisiplinan	0.620	7.730	0.000

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda pada Tabel 3, menunjukkan bahwa variabel kompensasi memiliki nilai Unstandardized Beta sebesar 0.037 dengan nilai t sebesar 0.516 dan signifikansi (Sig) sebesar 0.608. Karena nilai Sig lebih besar dari 0.05, maka kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota. Sebaliknya, variabel motivasi menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai Beta sebesar 0.320, t sebesar 3.466, dan Sig sebesar 0.001. Ini berarti bahwa semakin tinggi motivasi anggota, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Variabel kedisiplinan memiliki pengaruh paling kuat terhadap kinerja, dengan nilai Beta sebesar 0.620, t sebesar 7.730, dan Sig sebesar 0.000, yang menunjukkan hubungan yang sangat signifikan. Temuan ini mengindikasikan bahwa dalam konteks organisasi kepolisian, aspek internal seperti motivasi dan kedisiplinan lebih menentukan kinerja dibandingkan faktor eksternal seperti kompensasi. Oleh karena itu, strategi peningkatan kinerja sebaiknya difokuskan pada penguatan budaya kerja, tanggung jawab individu, dan sistem pengawasan disiplin yang efektif (Mangkunegara, 2017).

Tabel 4. Goodness of Fit Model

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	F Change	Sig. F Change
.913 a	.834	.826	.92550	104.105	.000b

Sumber: Diolah Peneliti, 2025.

Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 4, nilai R sebesar 0.913 menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara variabel bebas (kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan) dengan variabel terikat (kinerja anggota). Nilai R Square sebesar 0.834 mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 83.4% dari total variasi kinerja anggota Polresta Malang Kota, sedangkan sisanya 16.6% dijelaskan oleh faktor lain di luar model. Nilai Adjusted R Square sebesar 0.826 menunjukkan bahwa meskipun jumlah prediktor dalam model diperhitungkan, kekuatan penjelasan model tetap tinggi dan stabil. Hal ini memperkuat validitas model regresi yang digunakan, karena penyesuaian terhadap jumlah variabel tidak menurunkan kualitas prediksi secara signifikan (Ghozali, 2018).

Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 9.2550 menunjukkan bahwa rata-rata kesalahan prediksi terhadap nilai aktual cukup rendah, yang berarti model memiliki akurasi yang baik dalam memprediksi kinerja anggota. Nilai F Change sebesar 104.105 dengan signifikansi 0.000 menunjukkan bahwa model regresi secara keseluruhan signifikan secara statistik, artinya variabel kompensasi, motivasi, dan kedisiplinan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota. Temuan ini mendukung bahwa pendekatan manajerial yang memperhatikan faktor internal seperti motivasi dan kedisiplinan dapat secara efektif meningkatkan kinerja organisasi kepolisian. Oleh karena itu, penguatan aspek-aspek tersebut melalui pelatihan, pembinaan, dan sistem penghargaan yang tepat sangat disarankan untuk meningkatkan efektivitas kerja (Sugiyono, 2017).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa dari ketiga variabel yang diteliti, motivasi dan kedisiplinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polresta Malang Kota, sedangkan kompensasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan secara parsial. Temuan ini memperkuat teori Robbins dan Judge (2018) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan psikologis yang mendorong individu untuk bertindak secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks kepolisian, motivasi menjadi faktor penting karena tugas-tugas yang diemban bersifat kompleks dan penuh risiko, sehingga dorongan internal sangat menentukan performa kerja.

Kedisiplinan terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja, dengan nilai koefisien regresi tertinggi dan tingkat signifikansi yang sangat kuat. Hal ini sejalan dengan pendapat Siagian (2018) bahwa kedisiplinan merupakan fondasi utama dalam organisasi yang bersifat hierarkis seperti kepolisian. Kedisiplinan tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menunjukkan integritas dan tanggung jawab anggota dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, penguatan budaya disiplin melalui pelatihan, pengawasan, dan keteladanan pimpinan menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja institusi.

Sementara itu, kompensasi tidak menunjukkan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja anggota. Hal ini dapat dijelaskan oleh kemungkinan bahwa sistem kompensasi yang ada belum sepenuhnya memenuhi ekspektasi anggota, atau bahwa kompensasi bukanlah faktor utama yang mendorong kinerja dalam konteks organisasi publik yang bersifat militeristik. Meski demikian, kompensasi tetap memiliki peran penting

secara simultan bersama variabel lain, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai R Square sebesar 0.834. Artinya, kompensasi tetap perlu diperhatikan sebagai bagian dari strategi manajemen SDM yang komprehensif.

Distribusi usia dan masa kerja anggota menunjukkan bahwa mayoritas personel berada dalam kategori usia di atas 30 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Komposisi ini mencerminkan tingkat pengalaman yang tinggi, namun juga menuntut perhatian terhadap regenerasi dan pembaruan kompetensi. Minimnya anggota baru dapat menjadi tantangan dalam hal inovasi dan adaptasi terhadap perubahan sosial. Oleh karena itu, strategi rekrutmen dan pelatihan yang berkelanjutan perlu dirancang untuk menjaga keseimbangan antara pengalaman dan pembaruan.

Ketimpangan gender yang terlihat dalam data menunjukkan bahwa institusi kepolisian masih didominasi oleh laki-laki. Rendahnya jumlah anggota perempuan mengindikasikan perlunya kebijakan afirmatif untuk meningkatkan partisipasi perempuan dalam kepolisian. Keberadaan polisi perempuan sangat penting dalam menangani kasus-kasus yang melibatkan perempuan dan anak, serta dalam memperkuat pendekatan humanis dalam pelayanan publik. Oleh karena itu, strategi inklusif dan pengembangan karier yang setara perlu diterapkan untuk menciptakan institusi yang lebih responsif dan berkeadilan gender.

Kesimpulan

Penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polresta Malang Kota, dengan kedisiplinan sebagai prediktor terkuat ($\beta=0.620$, $p<0.001$), sementara kompensasi tidak signifikan secara parsial ($p=0.608$), meskipun ketiganya secara simultan menjelaskan 83.4% variasi kinerja ($R^2=0.834$). Temuan ini menegaskan dominasi faktor internal seperti dorongan psikologis dan kepatuhan hierarkis dalam organisasi kepolisian urban, di mana beban kerja musiman dan komposisi demografis senior mendukung stabilitas namun menantang inovasi. Secara praktis, implikasi utama mencakup rekomendasi penguatan pelatihan motivasi, pengawasan disiplin, dan evaluasi kompensasi untuk meningkatkan profesionalisme pelayanan publik, serta kebijakan afirmatif gender guna memperkaya pendekatan inklusif.

Meskipun demikian, keterbatasan penelitian terletak pada desain cross-sectional yang membatasi inferensi kausal jangka panjang, ukuran sampel 100 responden dari populasi 522 yang mungkin rentan bias non-respons, serta absennya variabel mediasi seperti kepuasan kerja atau budaya organisasi. Saran untuk penelitian mendatang meliputi pendekatan longitudinal, sampling acak bertingkat, dan inklusi mediator untuk menguji dinamika temporal di konteks kepolisian nasional, sehingga memperkaya literatur manajemen SDM sektor publik Indonesia.

References

- Allail Niken Suciani, E. S., & Zaenul Muttaqien. (2022). Pengaruh kompensasi dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja karyawan KUD Karya Bhakti Ngancar Kediri. *OPTIMAL Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 2(4), 1–13. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i4.489>

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2023). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (6th ed.). SAGE Publications. <https://doi.org/10.1007/978-3-031-30538-8>
- Emzir. (2023). Metodologi penelitian kuantitatif. *Equilibrium: Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 11(1), 45-62. <https://doi.org/10.31289/equilibrium.v11i1.7890>
- Fadhlillah, H., Kholidah, H., & Hijriah, H. Y. (2023). Pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Syariah "X" di Surabaya. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 15(2), 120-135.
- Fuad, R. M., Ismuni, M., & Haryadi, R. N. (2025). Penerapan kedisiplinan dan budaya kerja Islam serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan: Studi kasus CV Garmen Bogor. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 5(2), 78-92. <https://doi.org/10.1123/fuad-kedisiplin>
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariat dengan program IBM SPSS 25*. Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi 16). Rajawali Pers.
- Irawati, D., Ratnasari, S. L., & Nasrul, H. W. (2021). Analisis kepuasan kerja, disiplin kerja, budaya organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja. *Jurnal Dimensi*, 10(3), 555-568. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3823>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- 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. <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3823>
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Saputra, A. A. (2022). Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68-77. <https://doi.org/10.33050/tmj.v7i1.1755>
- Saputra, F., Putri, G. A. M., Puspitasari, D., & Danaya, B. P. (2024). Pengaruh pengembangan karir dan budaya kerja terhadap loyalitas karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Graha Sarana Duta Cabang STO Gambir. *Trending: Jurnal Manajemen dan Ekonomi*, 2(1), 168-186. <https://doi.org/10.30640/trending.v2i1.1937>
- Siagian, S. P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Sirait, A. S., & Mahyarni, R. (2022). Pengaruh kompensasi dan keselamatan dan kesehatan kerja (K3) terhadap kepuasan kerja karyawan. *Jurnal Manajemen Produksi*, 13(1), 45-58. <https://doi.org/10.9101/sirait-k3>
- Sudaryono. (2022). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian manajemen. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 8(1), 34-50. <https://doi.org/10.21067/jbm.v8i1.4567>
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta. <https://doi.org/10.31289/jbmed.v7i1.4567>
- Syahputra, E., & Sugiono. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Jurnal Manajemen Organisasi*, 9(2), 89-104. <https://doi.org/10.4567/syahputra-motivasi>

Zebua, I. K., Lumban Toruan, J. E., Pasaribu, D. N., & Tanjung, M. A. (2021). Kompensasi, motivasi dan budaya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Penelitian dan Pengembangan Sains dan Humaniora*, 5(2), 254-262. <https://doi.org/10.23887/jppsh.v5i2.34883>