
PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN KERJASAMA TIM TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRES KOTA KENDARI

Arsat¹, Nofal Supriadin², Muh. Nur²

¹Mahasiswa Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

²Dosen Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Enam Enam Kendari

Email: arsat780@gmail.com¹, nofalsupriaddin.stie66@gmail.com²

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work discipline, competence, integrity, and team collaboration on the performance of personnel in the Kendari City Police Department. The sample for this study consists of a portion of the personnel in the Kendari City Police Department, totaling 89 individuals. Multiple linear regression analysis is employed in this research. The research results indicate that: (1) Work discipline, competence, integrity, and team collaboration have a positive and significant influence on the performance of personnel in the Kendari City Police Department. (2) Work discipline has a positive and significant influence on the performance of personnel in the Kendari City Police Department. (3) Competence has a positive and significant influence on the performance of personnel in the Kendari City Police Department. (4) Integrity has a positive and significant influence on the performance of personnel in the Kendari City Police Department. (5) Team collaboration has a positive and significant influence on the performance of personnel in the Kendari City Police Department.

Keywords: *Work Discipline, Competence, Integrity, Team Collaboration, Personnel Performance.*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim terhadap kinerja Personel Polres Kota Kendari. Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian Personel Polres Kota Kendari yang berjumlah 89 orang. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) Disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. (2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. (4) Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. (5) Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari.

Kata Kunci: Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas, Kerjasama Tim, Kinerja Personel

Sekretariat

Editorial Office: Program Studi Manajemen Universitas Fajar –
Makassar, Sulawesi Selatan, Indonesia

Email: pomajurnal@gmail.com

OJS: <https://journal.unifa.ac.id/index.php/POMAJURNAL/index>

PENDAHULUAN

Polri adalah kepanjangan dari Kepolisian Negara Republik Indonesia, yaitu lembaga penegak hukum di Indonesia yang bertanggung jawab untuk menjaga ketertiban, keamanan, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Polri merupakan bagian dari Aparatur Sipil Negara (ASN) yang memiliki tugas dan tanggung jawab khusus sebagaimana tertuang didalam Pasal 13 UU Nomor 2 Tahun 2002, tugas pokok Polri adalah “Memelihara keamanan serta ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberi perlindungan, pengayoman, serta pelayanan kepada masyarakat”. Dalam menjalankan peran serta fungsi Kepolisian, Polri memiliki satuan tugas ditingkat kabupaten/kota yang disebut dengan Polres (Kepolisian Resort). Salah satu unit kerja dari Polri yang berada di wilayah Kota Kendari, Provinsi Sulawesi Tenggara yaitu adalah Polres Kota Kendari.

Menurut Hasibuan (2003) beliau berpendapat bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki arti keahlian yang terpadu yang bersumber dari kemampuan berpikir serta kemampuan fisik yang dimiliki oleh setiap orang. SDM dalam konteks organisasi dalam hal ini Polres Kota Kendari, merujuk pada seluruh elemen dan potensi yang dimiliki oleh individu-individu yang bekerja di dalamnya. SDM tidak hanya mencakup aspek kuantitatif seperti jumlah pegawai, tetapi juga aspek kualitatif seperti tingkat disiplin kerja, kompetensi, integritas dan juga kualitas kerjasam tim dari para personelnnya.

SDM menjadi elemen vital dalam kelangsungan dan keberhasilan suatu organisasi. Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo (2019) mengungkapkan "Saya ingatkan saya memiliki program bagaimana mewujudkan transformasi Polri menuju Polri yang Presisi". Dimana setiap anggota Polri harus mempunyai kemampuan prediktif, memiliki kemampuan etika untuk *responsibilitas* dan mampu melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya secara transparansi dan berkeadilan. Investasi dalam pengembangan SDM akan membantu meningkatkan profesionalisme personel Polres Kota Kendari. Melalui pelatihan, pendidikan, dan pengembangan karier, SDM dapat meningkatkan keterampilan mereka, yang pada akhirnya akan berdampak positif pada pelayanan serta kinerja mereka.

Menurut Hasibuan dalam Faturrahman, Dkk (2019) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang didapatkan oleh individu atau kelompok didalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja mencakup penyelesaian tugas dan tanggung jawab dengan kualitas yang baik, efisiensi waktu, dan efektivitas dalam mencapai tujuannya. Kinerja pegawai yang baik begitu penting bagi suatu organisasi atau lembaga negara karena akan berpengaruh terhadap efisiensi operasional, pencapaian tujuan, pelayanan publik yang berkualitas, reputasi, inovasi, dan keberlanjutan organisasi. Setiap pegawai maupun organisasi sangat penting untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Kemudian pandangan yang diungkapkan oleh Bangun dalam Dewi, (2022) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang didapatkan oleh seseorang yang sesuai persyaratan-persyaratan ketentuan pekerjaan.

Setiap organisasi atau lembaga negara mengharapkan kinerja pegawai yang baik dan optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan pencapaian tujuannya. Sama halnya juga dengan para pegawai/personel yang berkepentingan dalam upaya pengembangan dirinya serta promosi pada pekerjaannya. Dalam mencapai kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik. Menurut peneliti, ada beberapa variabel mendasar dari SDM yang harus dimiliki oleh personel Polres Kota Kendari untuk dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap peningkata kinerja personel Polres Kota Kendari. Variabel-variabel terdebut yaitu disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim.

Disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku yang menggambarkan ketaatan, tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. “Disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Polri yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia” (PP No. 2 Tahun 2003). Mangasa dan Sutopo (2023) berpandangan

“Perilaku disiplin adalah perilaku yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi”.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaya (2021), Mangasa dan Sutopo (2023), Iptian, Dkk (2020), Prayogi, Dkk (2019), Oktafiani dan Wardhana (2018), Putra dan Fernos (2023) dan Rayahu dan Dahlia (2023), penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi adalah kemampuan atau kualifikasi seseorang dalam menjalankan tugas, pekerjaan, atau aktivitas tertentu. Hal ini termasuk pengetahuan, keterampilan, sikap, dan pemahaman yang dibutuhkan dalam mencapai hasil yang diharapkan. Sebagaimana yang dimaksud Edison dkk dalam Soetrisno dan Gilang (2018) Kompetensi merupakan kemampuan seseorang untuk menjalankan suatu pekerjaan dengan baik dan benar serta memiliki keunggulan yang didasari pada hal-hal yang berkaitan dengan pengetahuan (*Knowledge*), keahlian (*skill*), dan sikap (*attitude*). Personel Polres yang terampil dalam melaksanakan tugas-tugasnya akan lebih efektif dan efisien dalam menangani berbagai situasi keamanan dan penegakan hukum. Mereka dapat menghadapi tantangan kompleks dengan kemampuan dan kepercayaan diri yang tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Iptian, dkk (2020), Sulantara, dkk (2020), Rani, dkk (2018), Mangasa dan Sutopo (2023), Nurmaya (2021), Pramularso (2018) dan Rusdiana, dkk (2022) hasil penelitian-penelitian tersebut diatas menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Integritas adalah aspek lain dari SDM yang sangat berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Integritas menyangkut moralitas, etika, dan kejujuran dalam bertindak. Kemendikbud (2017) mengemukakan bahwa nilai integritas merupakan nilai yang mendasari perilaku untuk berupaya menjadikan dirinya sebagai orang yang selalu dapat dipercaya dalam perkataan, tindakan, dan pekerjaan, memiliki komitmen serta kesetiaan terhadap nilai-nilai kemanusiaan dan moral (integritas moral). Personel yang memiliki integritas yang tinggi akan menegakkan hukum dan tindakan mereka dengan kejujuran, tanpa adanya penyalahgunaan wewenang atau tindakan yang melanggar aturan. Hal ini akan meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap Polres Kota Kendari dan memberikan dampak positif pada reputasi institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, dkk (2023), Tejasukmana, dkk (2023), Mangasa dan Sutopo (2023), Utami, dkk (2015), Humaira, dkk (2019) dan Retnowati dan Sinambela (2019) penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Menurut Dejanaz dan Dowd dalam Riadi (2021), kerjasama tim (*teamwork*) merupakan kemampuan individu untuk menerapkan kerjasama secara baik untuk mencapai cita-cita dan harapan tim, juga para anggotanya sanggup berpartisipasi didalam tim dan mendapatkan kepuasan didalam tim tersebut, dengan ciri mempunyai tujuan, mampu memahami peran dan tugasnya, saling percaya dan mendukung serta bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas serta kewajiban untuk mencapai tujuan bersama. Polres Kota Kendari terdiri dari berbagai satuan dan divisi, dan personel harus dapat bekerjasama secara sinergis untuk mencapai tujuan bersama. Kerjasama yang solid akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam menangani berbagai kasus dan situasi keamanan di wilayahnya. Selanjutnya menurut West dalam Hatta (2017) mengungkapkan berbagai penelitian membuktikan bahwa kerjasama tim atau kerja secara berkelompok memberikan pengaruh terhadap tingkat efisiensi dan efektivitas yang lebih baik dan hal ini sangat bertolak belakang dengan kerja yang dilakukan secara perorangan atau individu. Studi tersebut menekankan pentingnya kolaborasi antara anggota tim dalam mencapai tujuan bersama, yang pada akhirnya membawa manfaat bagi organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2020), Rosmi dan Syamsir (2020), Lebi, dkk (2023) dan Noviyanti, dkk (2023) penelitian-penelitian tersebut menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Polres Kota Kendari Tahun 2022, diterangkan bahwa hasil capaian kinerja sasaran yang ditetapkan secara umum dapat memenuhi target dan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan meskipun masih ada beberapa sasaran yang belum memenuhi target yang telah ditetapkan dikarenakan adanya beberapa kendala, antara lain keterbatasan sumber daya manusia, sarana pendukung dan dukungan masyarakat. Berdasarkan LKIP Polres Kota Kendari tahun 2022 ini ternyata juga ditemukan data substansi yang menjadi objek laporan pengaduan masyarakat terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Ternyata ditemukan adanya pengaduan masyarakat terkait penyalahgunaan wewenang, pelayanan masyarakat, pengaduan terhadap personil, pungli/korupsi, dan lain sebagainya yang dilakukan oleh personel Polres Kota Kendari. Selain aduan masyarakat, juga diketahui telah terjadi sebanyak 16 kasus pelanggaran pidana yang dilakukan oleh personel Polres Kota Kendari selama Tahun 2022. Pelanggaran pidana tersebut adalah terkait penyalahgunaan wewenang, Personel yang mangkir, Personel dengan kasus asusila, politik praktis, perkataan kasar, menagih hutang, utang piutang, konsumsi miras dan pungli.

TINJAUAN PUSTAKA

Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah sikap mental dan perilaku yang menggambarkan ketaatan, tanggung jawab, ketekunan, dan komitmen seseorang terhadap tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja. Disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Polri yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (dikutip dalam PP No. 2 Tahun 2003). Mangasa dan Sutopo (2023) berpandangan “Perilaku disiplin adalah perilaku yang memenuhi standar perilaku, kode etik, peraturan kerja, prosedur operasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi”. Ramadhan (2022) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah suatu alat atau sarana bagi suatu organisasi untuk mempertahankan eksistensinya. Adapun indikator pengukuran disiplin kerja dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Rivai dalam Muslim (2021) yaitu Kehadiran, Ketaatan pada peraturan kerja, Ketaatan pada standar kerja, Tingkat kewaspadaan tinggi, dan Bekerja etis.

Kompetensi

Kompetensi menurut Dessler dalam Tjahyanti dan Chairunnisa (2020). kompetensi adalah karakteristik pribadi yang dapat ditunjukkan seperti pengetahuan, keterampilan dan perilaku pribadi seperti kepemimpinan. Menurut Satori dalam Mahanani dan Lathifah (2022) menyebutkan “kompetensi berasal dari bahasa Inggris *competency* yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya”. Indikator Kompetensi dalam penelitian ini diambil dari Peraturan Kapolri Nomor 5 Tahun 2016 yang dituangkan dalam program Kapolri Jenderal Listyo Sigit Prabowo, dimana dalam mencapai kompetensi anggota menuju *Polri Presisi* tersebut terdiri dari 3 (tiga) kompetensi yaitu Kompetensi Etika, Kompetensi *Leadership*, dan Kompetensi Teknis

Integritas

Integritas merupakan salah satu nilai fundamental yang penting dalam berbagai profesi, termasuk di dalamnya adalah Polri. Bagi Polri, integritas bukan hanya sekadar nilai moral, tetapi juga menyangkut profesionalisme, kepercayaan publik, dan efektivitas dalam menjalankan tugasnya. Menurut Gea (2006) bahwa integritas merujuk pada keterpaduan sinergis berbagai unsur yang memiliki hubungan saling mendukung. integritas diri bermakna

keterpaduan dari berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia. Antonius dalam Sutikno, dkk (2021) menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). Indikator terhadap variabel integritas pada penelitian ini diambil dari konsep yang dikemukakan oleh Komang dan Supadmi (2017) yaitu kejujuran, keberanian, sikap bijaksana dan sikap tanggung jawab.

Kerjasama Tim

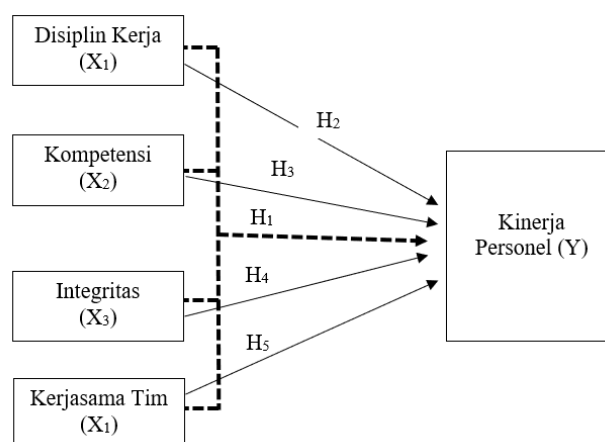
Menurut Carnegie dalam Kaswan (2017) kerjasama tim ialah kemampuan bekerjasama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individual terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa. Selain itu menurut Simatupang (2019) kerjasama tim (*teamwork*) adalah sekelompok orang yang bekerja secara bersama-sama yang memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator kerjasama tim dalam penelitian ini mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh Davis dalam Susiana Simbolon (2021) adalah Tujuan yang sama, Antusiasme, Peran dan tanggung jawab yang jelas, Komunikasi yang efektif, Resolusi konflik, yaitu kesepakatan dalam menyelesaikan konflik, *Share power* (pembagian kekuasaan), dan Keahlian yang dimiliki oleh anggota kelompok.

Kinerja Personel

Menurut Hasibuan (2016) berpandangan kinerja adalah hasil kerja yang diperoleh oleh individu atau kelompok dalam menjalankan tugas atau pekerjaannya. Selanjutnya menurut Drucker dalam Riadi (2021) kinerja adalah sejauh mana pencapaian aktual atau hasil kadangkadangkang digunakan untuk mencapai hasil yang positif. Berdasarkan Lampiran Keputusan Kepala Polres Kota Kendari Nomor: Kep/49/Xii/2022, Tanggal : 28 Desember 2022 telah dituangkan terkait indikator kinerja Polres Kota Kendari yaitu kinerja *Impact* dan Kinerja utama. Indikator Kinerja *Impact* yaitu Indeks keamanan dan ketertiban wilayah hukum Polres Kota Kendari. Sedangkan indikator Kinerja Utama yaitu Indeks Pemeliharaan Keamanan Dan Ketertiban, Indeks Penegakan Hukum, Indeks Profesionalitas SDM Polres Kota Kendari, Indeks Kompetensi SDM Polres Kota Kendari, Persentase Perawatan Akom Polres Kota Kendari, Persentase Perawatan Almatsus Polres Kota Kendari, dan Persentase Pemenuhan Ketersediaan ADK Pada Almatsus Polres Kota Kendari

Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka alur berpikir di atas, maka peneliti menyusun kerangka konseptual dalam penelitian ini seperti yang disajikan pada gambar dibawah ini:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Ket:

- = Pengaruh Parsial
- - → = Pengaruh Simultan

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tingkat penjelasan (*eksplanasi*) kedudukan variabel, penelitian ini bersifat *asosiatif kausal* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2010) penelitian *asosiatif kausal* merupakan penelitian yang mencari hubungan atau pengaruh sebab akibat yaitu hubungan atau pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Penelitian ini dilaksanakan di kantor Polres Kota Kendari, Polda Sulawesi Tenggara. Jangka waktu penelitian adalah 3 bulan dengan rincian waktu yaitu pada bulan pertama peneliti akan membagikan kuesioner. Pada bulan kedua, peneliti akan mengumpulkan kuesioner yang telah diisi oleh responden dan pada bulan ketiga peneliti melakukan olah data dengan bantuan *Software SPSS*.

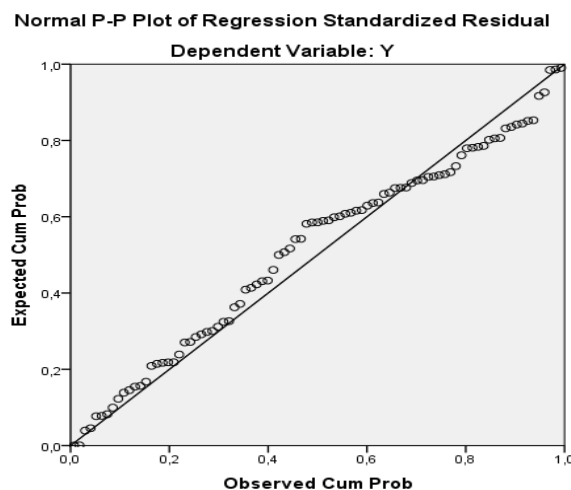
Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Kota Kendari. Total personel Polres Kota Kendari 837 personel berdasarkan (LKIP Polres Kota Kendari 2022). Penelitian ini menggunakan metode *Solvin Sampling* dalam penentuan jumlah sampel ini. Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus *Solvin* maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 89 responden. Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah kuesioner.

Untuk mendapatkan hasil yang akurat pada analisis regresi berganda maka peneliti melakukan pengujian asumsi klasik agar hasil yang diperoleh merupakan persamaan regresi yang konsisten, memiliki sifat tidak bias dan memiliki ketepatan waktu. Alat untuk menganalisis pengaruh dari variabel yang diteliti terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heterokedastisitas. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis statistik deskriptif, analisis regresi linear berganda.

HASIL PENELITIAN

Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang digunakan dalam penelitian. Normalitas dapat dilihat dari kurva P Plot, dimana garis t seimbang dan searah dengan garis dapat dikatakan berdistribusi normal. Adapun grafik uji normalitas data dapat disajikan sebagai berikut :



Gambar 2. Hasil uji Normal P-P Plot
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan pada grafik diatas, maka dapat diketahui bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini terdistribusi dengan normal. Hal ini dapat dilihat pada Grafik yang menunjukkan bahwa semua data memiliki distribusi normal karena dapat ditunjukkan bahwa garis t seimbang dan searah dengan garis.

Uji Multikolinearitas Data

Deteksi adanya multikolinearitas dapat dilakukan salah satunya dengan cara melihat besarnya nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan nilai toleransinya. Jika nilai VIF < 10 dan besaran nilai tolerance mendekati 1 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil pengujian multikolinearitas data dapat dilihat pada tabel 1. dibawah ini:

Tabel 1. Hasil Uji Multikolinearitas Data
Coefficients^a

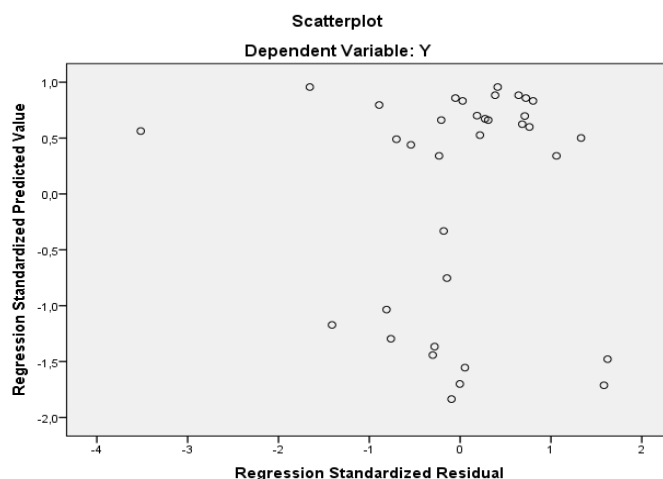
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	5,906	3,502		1,687	,095		
X1	,938	,264	,638	3,546	,001	,042	9,688
1 X2	,996	,341	,400	2,918	,005	,073	9,765
X3	,979	,221	,561	4,432	,000	,085	9,701
X4	,636	,069	,658	9,202	,000	,268	3,736

a. Dependent Variable: Y
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil olahan data dengan menggunakan program SPSS untuk melihat ada tidaknya multikolinaritas dalam model regresi menunjukkan bahwa dari hasil perhitungan multikolinaritas nilai VIF lebih kecil dari 10 dan nilai tolerance mendekati angka 1. Sehingga dapat dikatakan tidak ada multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi pada penelitian ini.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik Scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana dasar analisisnya adalah: (1) jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, bergelombang, melebar kemudian menyempit maka terjadi heteroskedastisitas, dan jika (2) tidak ada pola yang jelas dimana titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Adapun grafik uji heteroskedastisitas dapat disajikan sebagai berikut:



Gambar 3. Hasil uji Heterokedastisitas
Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Dari grafik Scatterplot pada penelitian ini terlihat bahwa titik- titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk menjelaskan pengaruh antar variabel.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Simultan

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara simultan sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi Secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	43987,864	4	10996,966	161,798	,000 ^b
Residual	5709,237	84	67,967		
Total	49697,101	88			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber: Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan data pada tabel 2. tersebut maka dapat dikemukakan penjelasan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka secara statistika variabel disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim secara simultan (bersama) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari pada taraf kepercayaan 95%.

Hasil Pengujian Model Regresi Secara Parsial

Untuk membuktikan hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini, digunakan metode regresi linear berganda dengan hasil analisis secara parsial sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5,906	3,502		1,687	,095
1 X1	,938	,264	,638	3,546	,001
X2	,996	,341	,400	2,918	,005
X3	,979	,221	,561	4,432	,000
X4	,636	,069	,658	9,202	,000

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Berdasarkan hasil-hasil perhitungan seperti pada tabel 3. tersebut maka dapat diketahui sebagai berikut:

$$Y = 5,906 + 0,938 X_1 + 0,996 X_2 + 0,979 X_3 + 0,636 X_4$$

Dimana :

Y	= Kinerja Personel	β_1	= 0,938
X ₁	= Disiplin Kerja	β_2	= 0,996
X ₂	= Kompetensi	β_3	= 0,979
X ₃	= Integritas	β_3	= 0,636
X ₄	= Kerjasama Tim		
α	= 5,906		

Berdasarkan persamaan regresi tersebut, maka dapat dikemukakan penjelasan sebagai berikut adalah Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X1) sebesar 0,938, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja personel dengan asumsi faktor lain (kompetensi, integritas dan kerjasama tim) dianggap tetap (Ceteris Paribus), Koefisien

regresi untuk variabel kompetensi (X2) sebesar 0,996, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kompetensi terhadap kinerja personel dengan asumsi faktor lain (disiplin kerja, integritas dan kerjasama tim) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*), Koefisien regresi untuk variabel integritas (X3) sebesar 0,979, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari integritas terhadap kinerja personel dengan asumsi faktor lain (disiplin kerja, kompetensi dan kerjasama tim) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*), Koefisien regresi untuk variabel kerjasama tim (X4) sebesar 0,636, menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dari kerjasama tim terhadap kinerja personel dengan asumsi faktor lain (disiplin kerja, kompetensi dan integritas) dianggap tetap (*Ceteris Paribus*)

Koefisien Korelasi dan Determinasi

Analisis korelasi ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan dua variabel secara parsial, yaitu antara variabel independen dan variabel dependen. Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Adapun hasil pengujian koefisien korelasi dan determinasi dimaksud dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,941 ^a	,885	,880	8,24422

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X3, X1

Sumber : Data Primer Diolah Tahun 2023

Hasil koefisien korelasi dan determinasi pada tabel 4. di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut adalah Nilai R^2 (*R-Square*) sebesar 0,956 menunjukkan bahwa besarnya pengaruh langsung variabel disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari adalah 88,5% sehingga pengaruh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam model sebesar 11,5%. Nilai R (angka koefisien korelasi) sebesar 0,941 menunjukkan bahwa keeratan hubungan langsung antara variabel disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari adalah sebesar 0,978. Hubungan ini secara statistika tergolong sangat kuat, sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiono (1999:216) bahwa hubungan yang tergolong sangat kuat sebesar 0,80-1,000. Oleh karena itu, model regresi yang dihasilkan dapat dikatakan sebagai model yang "Fit" atau dapat menjadi model penduga yang baik dalam menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari.

PEMBAHASAN

Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Integritas Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim terhadap kinerja personel pada Polres Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim akan dapat meningkatkan kinerja personel pada Polres Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Pegawai yang mampu menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kewajiban-kewajiban

yang menjadi tanggung jawabnya. Besar kecilnya beban suatu kewajiban yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baik secara pribadi harus dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan strategi organisasi serta dapat mendukung setiap perubahan kebijakan yang selenggarakan oleh manajemen. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh individu mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gea (2006) bahwa integritas merujuk pada keterpaduan sinergis berbagai unsur yang memiliki hubungan saling mendukung. integritas diri bermakna keterpaduan dari berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia. Unsur atau dimensi dasar tersebut menyangkut baik fisik, sosial maupun mental-spiritual (kejiwaan) maka integritas diri merujuk pada keterpaduan sinergis dan saling mendukung antara berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia yang berlangsung secara konsisten dan berkesinambungan. Kanungo dan Mendonca dalam Gea (2014) mengungkapkan bahwa “Integritas dalam kepemimpinan menjadi perhatian yang makin berkembang dalam bisnis dan organisasi”.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy dalam Taroreh (2014) kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hubungan kerjasama tim memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Polri sebagai institusi penegak hukum memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta melindungi hak asasi manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, kerjasama tim yang solid dan efektif di antara anggota Polri menjadi hal yang sangat penting. Hubungan kerjasama tim yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Melalui kerjasama tim, anggota dapat memperkuat kompetensi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan koordinasi dalam operasi, dan mendapatkan kepercayaan masyarakat. Hal ini merupakan fondasi yang penting dalam mencapai misi Polri untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta melindungi hak-hak warga negara.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja personel pada Polres Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa disiplin kerja akan dapat meningkatkan kinerja personel pada Polres Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2010) dan Prawirosentono (1999) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut yaitu kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Pegawai yang mampu menunjukkan perilaku disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap kewajiban-kewajiban yang menjadi tanggung jawabnya. Besar kecilnya beban suatu kewajiban yang menjadi

tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing-masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja (Hasibuan, 2000).

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Trahan dan Steiner (1998) yang menyatakan bahwa disiplin yang baik dari pegawai tentunya akan menunjukkan bahwa suatu organisasi mampu memelihara dan menjaga loyalitas serta kualitas pegawainya. Dengan mengetahui disiplin kerja pegawai maka tingkat kinerja dari para pegawai pun akan dapat diketahui. Hal ini dikarenakan disiplin kerja dan kinerja pegawai memiliki keterhubungan, disiplin kerja secara positif dikaitkan dengan kinerja pegawai, karena dengan disiplin maka pemimpin dapat menerapkan suatu tindakan agar standar kerja yang ditetapkan dapat dipatuhi oleh pegawai”.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurmaya (2021) disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangasa dan Sutopo (2023) yang menunjukkan: disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Arisanti, dkk (2019) yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja personel pada Polres Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa kompetensi akan dapat meningkatkan kinerja personel pada Polres Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2011) mengungkapkan bahwa kompetensi merupakan “Karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik”. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai baik secara pribadi harus dapat memberikan dampak positif terhadap pelaksanaan strategi organisasi serta dapat mendukung setiap perubahan kebijakan yang selenggarakan oleh manajemen. Dengan demikian, kompetensi yang dimiliki oleh individu mampu mendukung sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009).

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi ialah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari atas keterampilan, pengetahuan dan juga didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Sutrisno (2016) juga berpandangan kompetensi sebagai suatu kemampuan yang didasari oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh perilaku kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prayogi, dkk (2019) yang menemukan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Djohan dan Surya (2023) yang menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kitta, dkk (2023) yang menunjukkan hasil penelitian kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Integritas Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara integritas terhadap kinerja personel pada Polres Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa integritas akan dapat meningkatkan kinerja personel pada Polres Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Gea (2006) bahwa integritas merujuk pada keterpaduan sinergis berbagai unsur yang memiliki hubungan saling mendukung. Integritas diri bermakna keterpaduan dari berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia. Unsur atau dimensi dasar tersebut menyangkut baik fisik, sosial maupun mental-spiritual (kejiwaan) maka integritas diri merujuk pada keterpaduan sinergis dan saling mendukung antara berbagai unsur atau dimensi dasar diri manusia yang berlangsung secara konsisten dan berkesinambungan. Kanungo dan Mendonca dalam Gea (2014) mengungkapkan bahwa "Integritas dalam kepemimpinan menjadi perhatian yang makin berkembang dalam bisnis dan organisasi".

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Antonius dalam Sutikno, dkk (2021) menyebutkan integritas diri sebagai kesatuan yang mencakup empat nilai, yaitu perspektif (spiritual), otonomi (mental), keterkaitan sosial, dan tonus (fisik). Kemudian Menurut Morgan dalam Gea (2014) bahwa "banyak ahli ilmu organisasi dan juga para praktisi sekarang ini percaya bahwa kepemimpinan tanpa integritas sungguh membawa organisasi dalam bahaya serius". Jika seorang pemimpin memiliki cara berpikir dan bertindak bijaksana, hal itu akan membawa pengaruh terhadap seluruh bagian dalam organisasi. Demikian juga sebaliknya, ketika seorang pemimpin membuat suatu keputusan atau melakukan suatu tindakan buruk, yang biasanya menyentuh wilayah moral, maka dampak negatifnya pun akan sangat besar bagi organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Simatupang, dkk (2023) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan integritas terhadap kinerja pegawai. Penelitian di atas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lailatul (2022), yang menunjukkan bahwa: terdapat korelasi positif dan signifikan antara integritas dan kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Yulianti (2015) yang menunjukkan bahwa integritas perilaku berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja SDM.

Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan hasil analisis data dalam penelitian ini, diperoleh nilai koefisien regresi yang menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan antara kerjasama tim terhadap kinerja personel pada Polres Kota Kendari. Ini menunjukkan bahwa kerjasama tim akan dapat meningkatkan kinerja personel pada Polres Kota Kendari.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Stephen dan Timothy dalam Taroreh (2014) kerjasama tim atau tim kerja adalah kelompok yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual. Hubungan kerjasama tim memiliki peran krusial dalam meningkatkan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Polri sebagai institusi penegak hukum memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta melindungi hak asasi manusia. Untuk mencapai tujuan tersebut, kerjasama tim yang solid dan efektif di antara anggota Polri menjadi hal yang sangat penting. Hubungan kerjasama tim yang baik sangat berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri. Melalui kerjasama tim, anggota dapat memperkuat kompetensi mereka, menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, meningkatkan koordinasi dalam operasi, dan mendapatkan kepercayaan masyarakat. Hal ini merupakan fondasi yang penting dalam mencapai misi Polri untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta melindungi hak-hak warga negara.

Hasil penelitian ini sejalan juga dengan pendapat yang dikemukakan oleh Tenner dan Detoro (1992), *team works is a group of individuals working together to reach a common goal*. Definisi kerjasama tim tersebut menjelaskan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Hal ini diperkuat oleh Gaspersz (2001) bahwa sumber daya manusia pada semua tingkat organisasi merupakan faktor yang sangat penting dari suatu organisasi dan keterlibatan mereka secara penuh akan memungkinkan kemampuan mereka digunakan untuk manfaat organisasi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siregar, dkk (2020) menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian diatas sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Siagian (2020) yang menemukan bahwa variabel kerjasama tim berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Lawasi dan Triatmanto (2017) yang menemukan bahwa kerjasama tim tidak berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil temuan penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, hipotesis penelitian, hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat dikemukakan kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Artinya bahwa peningkatan disiplin kerja, kompetensi, integritas dan kerjasama tim yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personel Polres Kota Kendari.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Artinya bahwa peningkatan disiplin kerja yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personel Polres Kota Kendari.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Artinya bahwa peningkatan kompetensi yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personel Polres Kota Kendari.
4. Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Artinya bahwa integritas yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personel Polres Kota Kendari.
5. Kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Kota Kendari. Artinya bahwa peningkatan kerjasama tim yang semakin baik akan meningkatkan kinerja personel Polres Kota Kendari.

DAFTAR PUSTAKA

- Aisah, S. N. (2023). *Pengaruh Beban Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Kawan Malang*. JAMI: Jurnal Ahli Muda Indonesia, 4(1), 18-25.
- Alan, M. F., & Saputri, F. I. (2023). *Mendesain Putusan Hakim Pengadilan Tata Usaha Negara Tentang Opened Legal Policy: Suatu Upaya Mewujudkan Integritas Peradilan*. Judex Laguens, 1(1), 57-80.
- Dessler, G. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid 1. PT Indeks: Jakarta Barat
- Dewi, N. P. M. L. (2022). *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Provinsi Bali*. Doctoral dissertation. Universitas Mahasaraswati Denpasar.

- Edison, dkk. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Faturrahman, M.A.A. Sapri. (2019). Pengaruh Kinerja Pembantu Kolektor Terhadap Pencapaian Target Pajak Bumi Dan Bangunan Di Kantor Kecamatan Dua Pitue Kabupaten Sidenreng Rappang. *PRAJA*. Vol.7 (1).
- Fauzi, F., & Siregar, M. H. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Kinerja Karyawan terhadap Pengembangan Karir di Perusahaan Konstruksi. *Journal of Entrepreneurship, Management and Industry (JEMI)*, 2(1), 9-21.
- Gea, A. A. (2006). Integritas diri: keunggulan pribadi tangguh. *Character building journal*, 3(1), 16-26.
- Gea, A. A. (2014). Integritas personal dan kepemimpinan etis. *Humaniora*, 5(2), 950-959.
- Hasibuan, M. (2003) 7 Pengertian Sumber Daya Manusia Menurut Para Ahli, (online), (<https://www.linovhr.com/sumber-daya-manusia-menurut-para-ahli/>), diakses 24 Juli 2023).
- Hasibuan, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hatta, M. Musnadi, S. Mahdani. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Aceh. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah*. Vol. 1, No. 1 : 70-80.
- Kaswan. (2017). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kepolisian Resort Kota Kendari. (2022). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (Lkip) Polresta Kendari Tahun 2022*. Kendari. Kepolisian Resort Kota Kendari.
- Kepolisian Negara republik Indonesia. (2002). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*. Presiden Republik Indonesia.
- Keputusan Kepala Polres Kota Kendari Nomor : Kep / 49 / Xii / 2022, Tanggal : 28 Desember 2022. *Indikator Kinerja Utama*. 2022. Polres kendari.
- Mahanani, P,H. Lathifah. (2022). Peran Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Kesehatan Kementerian Kesehatan Surakarta. *Jurnal Ekonomi Dan Perbankan*. Vol.7 (1) : 45-56.
- Mangasa, F. Sutopo. (2023). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai (KPPBC) Tipe Madya Pabean Tanjung Emas Semarang. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol.29 (1) : 19-37.
- Muslim, M. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Pt. Asji Jakarta. *Jurnal Manajemen Bisnis*, Vol. 24 No. 1.
- Nurmaya. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Barru. *Tesis Tidak Diterbitkan*. Makassar: Program Studi Magister Manajemen Stie Nobel Indonesia Makassar.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan), Kiat membangun Organisasi Kompetitif menjelang Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Pertama. Yogyakarta;BPFE.
- Ramadhan, A. Eka, P,S. (2023). Pengaruh kerjasama tim dan pengawasan terhadap kinerja pegawai pada PT. Indolakto cabang Medan. *Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen (JUPIMAN)*. Vol.2 (1) : 170-183.

- Riadi, M. Teamwork (Pengertian, Aspek, Jenis, Komponen dan Perkembangan). (<https://www.kajianpustaka.com/2021/03/teamwork-pengertian-aspek-jenis.html>, diakses 30 Juli 2021)
- Riut, I, Zamroni. Riyanto, E. (2020). The Effect of Work Discipline and Compensation on Employee Performance at PT Tirta Kencana Tata Warna Bengkulu. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, Vol.7, (8) : 145-152.
- Rivai, V. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rosmi. Syamsir. (2020). The influence of integrity and work experience on employee performance Bungo District Regional Secretariat Office, Jambi Province. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. Vol.7 (1) : 789-794.
- Safar, I. Mapparenta, M,N. Nurdin, N. (2013). The Role of Compensation Moderation on the Effect of work Environment on Employee Loyalty at PT. Prima Karya Manunggal. *International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS)*. Vol 5 No 2.
- Safar, I. Saleh, M. Ramlawati. (2023). Knowledge Management: Perspective of Transformational Leadership on Employee Performance. *Journal of Economics, Finance and Management Studies*. Vol. 6 No 8.
- Saputra, Y,D. Setiadi, Y,W. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kerjasama Tim Dan Komunikasi Terhadap Motivasi Kerja Di PT. Bsp Cabang Air Muring. *Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains (JEMS)*, 4(1), 269-279.
- Simatupang, F. dkk. (2019). Pengaruh pengalaman kerja dan kerja sama tim terhadap kinerja karyawan pada restaurant international and convention hall pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 5(1), 50-65.
- Stolovitch, Harold, D. Keeps, E,J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: JerseyBass Publisher.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutikno, A. Y. W., Ardiansyah, F., & Khasanah, U. (2021). Membangun Nilai Integritas Melalui Kantin Kejujuran Di SMK Muhammadiyah Aimas Kabupaten Sorong. *Jurnal ABDIMASA Pengabdian Masyarakat*, 4(1), 25-33.
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Kitta, S. Nurhaeda, Idris, M. (2023). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 6 (1).
- Tjahyanti, S., & Chairunnisa, N. (2020). Kompetensi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Human Resources and Facility Management Directorate. *Media Bisnis*, 12(2), 127-132.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta.