JEMSI: Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi
E-ISSN: 2686-5238
P-ISSN: 2686-4916
https://dinastirev.org/JEMSI dinasti.info@gmail.com +62 811 7404 455
DOI: https://doi.org/10.38035/jemsi.v7i6
https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Received: 7 Juli 2026 | **Revised:** 14 Juli 2026 | **Accepted:** 17 Agustus 2026

Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Jabar

Irna Sutisna[1], Sri Astuti Pratminingsih[2]
[1]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, irna.sutisna@widyatama.ac.id
[2]Universitas Widyatama, Bandung, Indonesia, sri.astuti@widyatama.ac.id

Corresponding Author: irna.sutisna@widyatama.ac.id[1]

Abstract: *This study aims to analyze the effect of motivation, compensation, and leadership style on the performance of personnel at the Special Criminal Directorate of the West Java Regional Police. The background of this study is based on the suboptimal case resolution, as indicated by the gap between the number of reported cases and the number of resolved cases, thus highlighting the need to improve personnel performance. This study employs a quantitative approach using multiple linear regression analysis. The sampling technique used is probability sampling with a simple random sampling method, involving 100 respondents. Data were collected through questionnaires and analyzed using Statistical Product and Service Solutions (SPSS). The results show that motivation, compensation, and leadership style are categorized as good. Partially, all three variables have a positive and significant effect on personnel performance. Simultaneously, motivation, compensation, and leadership style also have a positive and significant effect on performance. These findings indicate that improving work motivation, providing appropriate compensation, and implementing effective leadership styles can enhance personnel performance in carrying out their duties.*

Keywords: *Motivation, Compensation, Leadership Style, Personnel Performance*

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jawa Barat. Latar belakang penelitian ini didasarkan pada belum optimalnya penyelesaian perkara yang ditunjukkan oleh adanya perbedaan antara jumlah laporan yang diterima dengan jumlah perkara yang diselesaikan, sehingga diperlukan upaya peningkatan kinerja anggota. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis regresi linear berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan metode simple random sampling, dengan jumlah sampel sebanyak 100 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dianalisis menggunakan SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berada pada kategori baik. Secara parsial, ketiga variabel tersebut berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Secara simultan, motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja, pemberian kompensasi yang sesuai, serta penerapan gaya kepemimpinan yang efektif dapat

meningkatkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugasnya.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Anggota

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi karena seluruh aktivitas organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia. Kualitas sumber daya manusia tidak hanya menentukan tercapainya target kerja organisasi, tetapi juga mempengaruhi efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dalam organisasi sektor publik, pengelolaan sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting karena aparatur pemerintah memiliki tanggung jawab langsung dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat serta menjaga kepercayaan publik terhadap institusi pemerintah. Dewi et al. (2022) menjelaskan bahwa keberhasilan organisasi sangat dipengaruhi oleh bagaimana sumber daya manusia dikelola secara efektif melalui sistem kerja yang terarah dan terstruktur. Hal ini diperkuat oleh Firdaus et al. (2024) yang menyatakan bahwa kualitas aparatur menjadi faktor utama dalam menciptakan kinerja organisasi sektor publik yang akuntabel.

Kinerja aparatur merupakan gambaran dari kemampuan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Kinerja menunjukkan sejauh mana seseorang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam organisasi sektor publik, kinerja aparatur tidak hanya diukur dari pencapaian target kerja, tetapi juga dari kualitas pekerjaan, ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas, serta tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan.

Kinerja anggota dalam organisasi tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, bersikap humanis, serta mampu membangun komunikasi yang baik dengan anggota dapat mendorong anggota untuk bekerja lebih optimal dalam melaksanakan tugasnya. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang efektif dapat mempengaruhi perilaku kerja anggota organisasi dan mendorong peningkatan kinerja individu.

Hal ini sejalan dengan penelitian Rio Oktavian Arindri dan Firdaus Marsahala Sitohang (2023) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, Rayyan Aqila Praditya (2023) juga menemukan bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor dominan yang mempengaruhi kinerja. Penelitian lain oleh Reffo Andre Juliawan, Bambang Agus Sumantri, dan Rony Kurniawan (2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain gaya kepemimpinan, kompensasi juga menjadi faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota dalam organisasi. Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada anggota atas kontribusi kerja yang telah diberikan. Kompensasi tidak hanya berupa imbalan finansial, tetapi juga dapat berupa penghargaan, kesempatan promosi jabatan, serta kesempatan mengikuti pendidikan pengembangan karier. Dessler (2020) menjelaskan bahwa sistem kompensasi yang baik dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta mendorong mereka untuk bekerja lebih optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota adalah motivasi kerja. Motivasi kerja berkaitan dengan dorongan internal individu untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Anggota yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih baik serta mampu menyelesaikan tugas dengan lebih efektif. Robbins dan Judge (2022) menjelaskan bahwa motivasi merupakan proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai suatu tujuan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Arindri dan Sitohang (2023) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian yang dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja masih memiliki temuan yang tidak konsisten sehingga perlu dikaji lebih lanjut.

Berdasarkan fenomena yang terjadi pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jawa Barat yang menunjukkan bahwa tidak seluruh laporan perkara dapat diselesaikan dalam periode yang sama, serta adanya kemungkinan pengaruh faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota, maka penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja anggota menjadi penting untuk dilakukan. Selain itu, adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja juga menunjukkan adanya celah penelitian yang perlu dikaji lebih lanjut.

Kebaruan dan kontribusi ilmiah penelitian ini tidak terletak pada penciptaan variabel baru, melainkan pada perluasan validitas kontekstual hubungan antara motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja ke dalam organisasi kepolisian. Sebagian besar penelitian terdahulu menguji hubungan tersebut pada perusahaan atau organisasi non-kepolisian, sedangkan Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jawa Barat memiliki karakteristik yang berbeda, yaitu struktur komando yang hierarkis, budaya disiplin, tanggung jawab penegakan hukum, target penyelesaian perkara, akuntabilitas publik, dan sistem penilaian kinerja triwulanan. Dalam konteks tersebut, mekanisme pengaruh faktor-faktor sumber daya manusia terhadap kinerja personel tidak serta-merta identik dengan pola yang ditemukan pada organisasi bisnis. Penelitian ini juga menguji ketiga variabel secara simultan dan membandingkan kontribusi relatifnya untuk mengidentifikasi faktor yang paling dominan dalam menjelaskan kinerja personel. Dengan demikian, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik, khususnya dalam menyediakan bukti empiris mengenai determinan kinerja pada satuan kerja kepolisian dengan karakteristik organisasi dan sistem penilaian kinerja yang khas.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji hubungan antar variabel melalui data yang berbentuk angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik sehingga menghasilkan kesimpulan yang objektif. Menurut Creswell dan Creswell (2023), pendekatan kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk menguji teori dengan cara mengukur variabel serta menganalisis data menggunakan prosedur statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei, yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui penyebaran kuesioner kepada responden untuk memperoleh data empiris mengenai variabel yang diteliti.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu probability sampling dengan metode simple random sampling. Menurut Saunders, Lewis, dan Thornhill (2022), simple random sampling merupakan teknik pengambilan sampel dimana setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sehingga dapat meminimalkan bias dalam penelitian. Penggunaan simple random sampling dinilai tepat karena anggota pada Direktorat Reserse Kriminal Khusus Polda Jabar memiliki karakteristik yang relatif homogen dalam penerapan sistem penilaian kinerja triwulan, sehingga tidak diperlukan pengelompokan berdasarkan jabatan atau unit kerja.

Jumlah sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak 100 responden untuk memenuhi kecukupan ukuran sampel dalam analisis statistik (Hair et al., 2020). Dengan teknik ini, pemilihan responden dilakukan secara acak tanpa memperhatikan jabatan, unit, atau masa kerja, sehingga sampel yang diperoleh diharapkan mampu merepresentasikan kondisi populasi secara proporsional.

Dalam penelitian ini, instrumen yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner disusun dalam bentuk pernyataan tertutup yang diberikan kepada responden, di mana responden diminta untuk memberikan jawaban sesuai dengan persepsi dan pengalaman mereka dalam melaksanakan tugas. Pengukuran setiap item pernyataan menggunakan skala Likert dengan lima tingkat penilaian, yaitu sangat tidak setuju, tidak setuju, ragu-ragu, setuju, dan sangat setuju. Penggunaan skala Likert bertujuan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi responden terhadap objek yang diteliti (Sugiyono, 2023).

Instrumen penelitian ini disusun berdasarkan indikator dari masing-masing variabel yang telah ditetapkan, yaitu motivasi, kompensasi, gaya kepemimpinan, dan kinerja. Setiap indikator kemudian dijabarkan menjadi beberapa item pernyataan dalam kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak Statistical Product and Service Solutions (SPSS). Analisis data dilakukan untuk menguji pengaruh variabel motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Jawa Barat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil regresi linear berganda dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 1. Regresi Linier Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-37.276	3.091		-12.059	.000		
	Motivasi	.551	.053	.398	10.317	.000	.990	1.010
	Kompensasi	.816	.048	.648	16.867	.000	.997	1.003
	Gaya Kepemimpinan	.688	.047	.563	14.612	.000	.991	1.009

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -37.276 + 0.551X_1 + 0.816X_2 + 0.688X_3$$

Keterangan:
Y = Kinerja
X_1 = Motivasi
X_2 = Kompensasi
X_3 = Gaya Kepemimpinan
Berdasarkan persamaan regresi tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Konstanta (-37.276)
   Nilai konstanta sebesar -37.276 menunjukkan bahwa apabila variabel motivasi,

kompensasi, dan gaya kepemimpinan bernilai 0, maka kinerja akan bernilai -37.276.

2. Motivasi ($X_1 = 0.551$)
   Koefisien regresi motivasi sebesar 0.551 menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.551, dengan asumsi variabel lain tetap (ceteris paribus).
3. Kompensasi ($X_2 = 0.816$)
   Koefisien regresi kompensasi sebesar 0.816 menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.816, dengan asumsi variabel lain tetap.
4. Gaya Kepemimpinan ($X_3 = 0.688$)
   Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0.688 menunjukkan bahwa setiap peningkatan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan kinerja sebesar 0.688, dengan asumsi variabel lain tetap.

Berdasarkan nilai standardized coefficients (beta), diketahui bahwa motivasi memiliki nilai sebesar 0.398, kompensasi sebesar 0.648, dan gaya kepemimpinan sebesar 0.563. Hal ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi merupakan variabel yang paling dominan memengaruhi kinerja karena memiliki nilai beta paling besar dibandingkan variabel lainnya.

Secara keseluruhan, seluruh variabel independen memiliki koefisien regresi bernilai positif. Hal ini berarti bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin tinggi tingkat motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji T)

Hasil uji parsial dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 2. Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-37.276	3.091		-12.059	.000
	Motivasi	.551	.053	.398	10.317	.000
	Kompensasi	.816	.048	.648	16.867	.000
	Gaya Kepemimpinan	.688	.047	.563	14.612	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji t, diketahui bahwa variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 10.317. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin tinggi motivasi yang dimiliki, maka kinerja akan semakin meningkat.

Selanjutnya, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 16.867. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, semakin baik kompensasi yang diberikan, maka kinerja juga akan meningkat.

Kemudian, variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai t hitung sebesar 14.612. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya, semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, maka kinerja juga akan semakin meningkat.

Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa secara parsial seluruh variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah:

Tabel 3. Uji F

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5877.059	3	1959.020	194.286	.000[b]
	Residual	978.070	97	10.083		
	Total	6855.129	100			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil uji F pada tabel ANOVA, diperoleh nilai F hitung sebesar 194.286 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 yang lebih kecil dari 0.05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak dan mampu menjelaskan hubungan antara variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap variabel dependen yaitu kinerja. Artinya, secara bersama-sama ketiga variabel tersebut memiliki kontribusi dalam meningkatkan kinerja.

Koefisien Determinasi

Hasil koefisien determinasi dapat dilihat dari hasil output SPSS di bawah ini:

Tabel 4. Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

					Change Statistics					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	Durbin-Watson
1	.926[a]	.857	.853	3.175	.857	194.286	3	97	.000	1.824

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Output SPSS 2026

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Model Summary*, diperoleh nilai *R Square* sebesar 0.857. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 85.7%, sedangkan sisanya sebesar 14.3% dijelaskan oleh variabel lain di luar model penelitian ini.

Nilai *Adjusted R Square* sebesar 0.853 menunjukkan bahwa setelah disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan, model regresi masih memiliki kemampuan yang sangat baik dalam menjelaskan variasi kinerja.

Selain itu, nilai *R* sebesar 0.926 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja berada pada kategori sangat kuat. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini memiliki tingkat kemampuan penjelasan yang tinggi terhadap variabel kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. **Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

   Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor penting yang mampu meningkatkan kinerja karyawan dalam organisasi. Motivasi dalam penelitian ini mencerminkan dorongan internal yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki semangat kerja yang lebih besar, disiplin yang lebih baik, serta keinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Kelik Purwanto (2020), Nurul Hasanah dan Halimatus Sa'diah (2022), serta Abdul Basyid (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2. **Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

   Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan salah satu faktor utama yang dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, kompensasi juga terbukti sebagai variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa aspek imbalan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap perilaku kerja karyawan. Karyawan cenderung akan meningkatkan kinerjanya apabila merasa bahwa usaha yang mereka lakukan sebanding dengan kompensasi yang diterima. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Rio Oktavian Arindri dan Firdaus Marsahala Sitohang (2023), Rayyan Aqila Praditya (2023), serta Sari dan Nurani (2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan menjadi salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja karyawan .

3. **Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja**

   Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang optimal. Gaya kepemimpinan dalam penelitian ini mencerminkan bagaimana seorang pemimpin dalam mengarahkan, membimbing, serta memengaruhi bawahannya dalam bekerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, dukungan, serta motivasi akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Reffo Andre Juliawan dkk. (2022), Zakky Saiful Islam dan Jaka Nugraha (2019), serta Sari dan Nurani (2024) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. **Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Gaya Kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja**

   Hal ini dibuktikan dengan hasil uji F yang menunjukkan nilai signifikansi lebih kecil dari 0.05, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Pengaruh simultan ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh satu faktor saja, melainkan merupakan hasil dari kombinasi beberapa faktor yang saling berkaitan. Motivasi sebagai faktor internal, serta kompensasi dan gaya kepemimpinan sebagai faktor eksternal, secara bersama-sama membentuk kondisi yang dapat mendorong peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Arindri dan Sitohang (2023) serta Juliawan dkk. (2022) yang menyatakan bahwa motivasi, kompensasi, dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian oleh Sari dan Nurani (2024) juga menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik motivasi, kompensasi, dan

gaya kepemimpinan yang diterapkan secara bersamaan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan pada Direktorat Kriminal Khusus Polda Jawa Barat. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan dan mengelola ketiga faktor tersebut secara terpadu agar kinerja dapat terus ditingkatkan secara optimal.

REFERENSI

Arindri, R. O., & Sitohang, F. M. (2023). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Prana Argentum Corporation. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen, 12(5).

Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2022). Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches (6th ed.). SAGE Publications.

Dessler, G. (2020). Human resource management (16th ed.). Pearson Education.

Dewi, N. P. S., & Santya, I. M. (2022). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Jurnal Manajemen dan Bisnis, 5(2), 115–124.

Firdaus, A., Rahman, M., & Putra, R. (2024). Human resource management practices in improving public sector performance. Journal of Public Administration Studies, 9(1), 45–56.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2020). Multivariate data analysis (8th ed.). Cengage Learning.

Mardiani, I. N., & Sepdiana, Y. D. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. MASTER: Jurnal Manajemen Strategik Kewirausahaan, 1(1), 1–10.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). Organizational behavior (18th ed.). Pearson.

Saunders, M., Lewis, P., & Thornhill, A. (2022). Research methods for business students (9th ed.). Pearson.

Sugiyono. (2023). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D. Alfabeta.