



## Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan: Peran Produktivitas Kerja sebagai Variabel Mediasi

Latiefatul Fitrih N<sup>1</sup>, Subijanto<sup>2</sup>, Chamariyah<sup>3</sup>

<sup>1-3</sup> Universitas Wijaya Putra Surabaya

Email: [latiefatulfitrih@gmail.com](mailto:latiefatulfitrih@gmail.com)<sup>1</sup>, [subiyanto\\_m@yahoo.com](mailto:subiyanto_m@yahoo.com)<sup>2</sup>, [chamariyah72@gmail.com](mailto:chamariyah72@gmail.com)<sup>3</sup>

**Abstract.** This study focuses on the influence of leadership style and work discipline on the performance of Pamekasan Police personnel, with work productivity functioning as a mediator that strengthens the relationship between these variables. Using a quantitative approach and involving 88 respondents, the analysis was conducted using the Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS) method. The findings of the study indicate that although leadership style has an insignificant negative effect on personnel performance, work discipline directly and significantly affects performance. Furthermore, work productivity plays a strategic role as a link that optimizes the influence of leadership style and work discipline on overall performance. Leadership style and work discipline also have a significant effect on work productivity, which in turn improves personnel performance. With a very high average for each variable: leadership style (4.15), work discipline (4.23), work productivity (4.25), and personnel performance (4.19) this study provides a clear picture of the importance of managing leadership style and improving work discipline in increasing productivity. These results offer strategic insights for Pamekasan Police to maximize personnel performance through effective leadership management and improving work discipline.

**Keywords:** Leadership Style, Work Discipline, Work Productivity, Personnel Performance.

**Abstrak.** Penelitian ini berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, dengan produktivitas kerja berfungsi sebagai mediator yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut. Menggunakan pendekatan kuantitatif dan melibatkan 88 responden, analisis dilakukan dengan metode Structural Equation Modeling-Partial Least Squares (SEM-PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa meskipun gaya kepemimpinan berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja personel, namun disiplin kerja berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kinerja. Lebih jauh, produktivitas kerja memegang peranan strategis sebagai penghubung yang mengoptimalkan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja secara keseluruhan. Gaya kepemimpinan dan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja yang pada akhirnya meningkatkan kinerja personel. Dengan rata-rata yang sangat tinggi untuk masing-masing variabel: gaya kepemimpinan (4,15), disiplin kerja (4,23), produktivitas kerja (4,25), dan kinerja personel (4,19) penelitian ini memberikan gambaran yang jelas tentang pentingnya pengelolaan gaya kepemimpinan dan peningkatan disiplin kerja dalam meningkatkan produktivitas. Hasil penelitian ini memberikan wawasan strategis bagi Kepolisian Pamekasan untuk memaksimalkan kinerja personel melalui manajemen kepemimpinan yang efektif dan meningkatkan disiplin kerja.

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Produktivitas Kerja, Kinerja Personel.

### 1. PENDAHULUAN

Kinerja individu dalam sebuah organisasi sering kali dianggap sebagai tolok ukur utama untuk menilai tingkat keberhasilan suatu entitas (Mangkunegara, 2018; Robbins, 2001), terutama dalam lembaga kepolisian seperti Polres Pamekasan. Sebagai instansi yang memiliki tugas vital untuk menjaga keamanan dan ketertiban di masyarakat, pengelolaan kinerja personel yang berkelanjutan sangat krusial demi memastikan pelayanan optimal kepada publik. Dalam rangka mencapai hal ini, faktor-faktor internal organisasi, seperti pendekatan kepemimpinan dan tingkat kedisiplinan kerja, harus dipahami dan dikelola dengan baik oleh

pimpinan di Polres Pamekasan karena faktor itulah yang memainkan peran vital dalam menjaga dan meningkatkan kualitas kinerja yang dihasilkan oleh personel.

Gaya kepemimpinan memainkan peran sentral dalam mengarahkan individu dan tim menuju tujuan organisasi. Kepemimpinan yang efektif tidak hanya membutuhkan kemampuan untuk membuat keputusan yang tepat, tetapi juga untuk membangkitkan motivasi dan semangat kerja dari bawahannya (Handoko, 2020). Dalam konteks Polres Pamekasan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan dapat berpengaruh langsung pada iklim kerja di institusi tersebut. Pemimpin yang tidak hanya tegas, tetapi juga adil, komunikatif, dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan harmonis. Namun, perlu dicatat bahwa gaya kepemimpinan yang efektif harus disesuaikan dengan kondisi dan budaya lokal. Dalam hal ini, adaptasi terhadap karakteristik sosial budaya masyarakat Madura, yang terkenal dengan kekeluargaan dan kekompakan, sangat menentukan efektivitas kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja personel.

Selain gaya kepemimpinan, disiplin kerja juga memiliki kontribusi signifikan terhadap tercapainya tujuan organisasi. Disiplin tidak hanya mengacu pada kepatuhan terhadap peraturan yang ada, tetapi juga mencakup kedisiplinan dalam hal waktu, tugas, dan tanggung jawab (Alfiana et al., 2024). Dalam lingkungan kepolisian, di mana tugas yang dihadapi bisa sangat kompleks dan memerlukan ketelitian tinggi, kedisiplinan yang tinggi dapat mengurangi kesalahan dan meningkatkan efisiensi. Namun, tantangan dalam menciptakan budaya disiplin di Polres Pamekasan tidak hanya terletak pada penerapan aturan yang tegas, tetapi juga pada membentuk sikap pribadi anggota yang lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan.

Produktivitas kerja menjadi elemen penghubung antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Dalam konteks Polres Pamekasan, produktivitas tidak hanya diukur dari jumlah kasus yang diselesaikan tetapi juga dari kualitas pelayanan kepada masyarakat. Produktivitas yang tinggi mencerminkan responsivitas, profesionalisme, dan efisiensi organisasi dalam menjalankan tugasnya. Namun, produktivitas optimal hanya dapat dicapai melalui sinergi antara kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan kerja yang kuat.

Salah satu tantangan besar yang dihadapi Polres Pamekasan adalah bagaimana menciptakan lingkungan yang kondusif untuk meningkatkan kinerja, yang tidak hanya mengandalkan faktor eksternal seperti kebijakan, tetapi juga melibatkan faktor internal yang melibatkan individu dalam organisasi. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana gaya kepemimpinan dan disiplin kerja saling terkoneksi serta

mempengaruhi produktivitas dan kinerja sangat penting untuk disusun dalam penelitian ini. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan dalam literatur yang ada mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas terhadap kinerja di institusi kepolisian, khususnya di Polres Pamekasan.

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tertentu mungkin kurang efektif jika tidak disertai dengan tingkat disiplin kerja yang memadai. Di sisi lain, produktivitas kerja yang tinggi tidak akan memberikan dampak optimal jika tidak didukung oleh kepemimpinan yang mampu mengarahkan individu dan tim untuk bekerja menuju tujuan bersama. Dengan kata lain, variabel-variabel tersebut saling terkoneksi dan mempengaruhi satu sama lain secara dinamis (Alfiana et al., 2024; Budi, 2022; Hafiz & Soleha, 2023; Indrawati & Sembiring, 2020; Muna & Isnawati, 2022; Patmarina et al., 2012; Putra & Jaya, 2024; Sabilah & Novriansyah, 2024; Saleh & Utomo, 2018; Santi & Rustam, 2023; Uswahidah Hasanah & Syahrini, 2021; Wijaya et al., 2024; Yanti et al., 2022; Zulkifli et al., 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi secara rinci keterkaitan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan. Dengan pendekatan berbasis data dan analisis empiris, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi nyata dalam pengembangan kebijakan organisasi yang lebih terintegrasi dan efektif. Hasil penelitian ini juga dirancang untuk memberikan panduan praktis bagi pimpinan Polres dalam mengembangkan gaya kepemimpinan yang adaptif, meningkatkan kedisiplinan kerja, dan menciptakan lingkungan kerja yang produktif serta responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Selain itu, penelitian ini diharapkan mampu mengisi kesenjangan dalam literatur terkait pengaruh faktor-faktor internal organisasi terhadap kinerja di institusi kepolisian. Pemahaman terhadap peran produktivitas sebagai variabel mediasi akan membantu organisasi dalam merancang strategi yang menyeluruh guna meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan. Rekomendasi yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan tidak hanya relevan bagi manajemen Polres Pamekasan, tetapi juga menjadi acuan bagi pengelolaan sumber daya manusia di institusi serupa. Dengan strategi pengelolaan yang lebih efektif, Polres Pamekasan dapat menghadapi tantangan yang semakin kompleks, sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Pada akhirnya, penelitian ini diharapkan dapat memberikan dampak yang signifikan dalam memperkuat kinerja organisasi melalui penerapan gaya kepemimpinan yang tepat dan pembentukan budaya kerja yang disiplin.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

## 2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif (Sugiyono, 2013, 2021) dengan dengan jenis penelitian *eksplanatori* yang bertujuan untuk menguji hubungan antar variabel yang telah diajukan dalam hipotesis. Untuk memperoleh data, metode survei dipilih sebagai instrumen utama, dengan menggunakan kuesioner yang disusun secara sistematis untuk menggali informasi dari para responden (Strydom, 2013). Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak Smart PLS, yang memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi interaksi antar variabel laten, termasuk gaya kepemimpinan, disiplin kerja, kinerja personel, dan produktivitas kerja secara lebih mendalam.

Lokasi penelitian ditetapkan di Polres Pamekasan, dengan populasi yang terdiri dari 733 personel. Sampel diambil menggunakan rumus Slovin, menghasilkan 88 responden yang mewakili populasi. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan dokumentasi, serta dianalisis secara deskriptif untuk memberikan gambaran karakteristik responden. Kuesioner dirancang dengan format tertutup yang memberikan sejumlah opsi jawaban, menggunakan skala Likert yang berkisar antara 1 hingga 5. Skala ini diorganisir dalam kategori: Sangat Setuju (SS) dengan nilai tertinggi 5, Setuju (S) dengan nilai 4, Ragu-Ragu (R) dengan nilai 3, Tidak Setuju (TS) dengan nilai 2, dan Sangat Tidak Setuju (STS) dengan nilai terendah 1.

Variabel penelitian terdiri dari variabel laten yang tidak dapat diukur secara langsung, meliputi variabel *eksogen*/bebas: gaya kepemimpinan (X1) dan disiplin kerja (X2), variabel *endogen*/terikat: kinerja personel (Y2), dan variabel *intervening*/moderat: produktivitas kerja (Y1). Setiap variabel didefinisikan secara operasional dengan indikator yang jelas, seperti keamanan dan ketertiban masyarakat (Y2.1), penegakan hukum secara berkeadilan (Y2.2), profesionalisme SDM (Y2.3), pengawasan yang akuntabel (Y2.4), dan modernisasi teknologi

(Y2.5) untuk variabel kinerja personel (Y2). Sementara untuk variabel Gaya Kepemimpinan (X1), ada empat indikator, seperti Direktif (X1.1), Suportif (X1.2), Partisiaptif (X1.3), Orientasi pada prestasi (X1.4). Sedangkan variabel disiplin kerja (X2) mencakup sepuluh indikator yang menggambarkan perilaku yang menjunjung tinggi tanggung jawab dan integritas, di antaranya: loyalitas dan kepatuhan terhadap Pancasila, UUD 1945, negara, dan pemerintah sebagai fondasi ideologi (X2.1); prioritas kepentingan negara di atas kepentingan pribadi atau kelompok, dengan menghindari tindakan yang dapat merugikan negara (X2.2); penghormatan terhadap martabat negara, pemerintah, serta Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai simbol kekuatan negara (X2.3); pengelolaan kerahasiaan negara dan jabatan dengan kesadaran penuh akan dampaknya (X2.4); pengakuan dan penghormatan terhadap keberagaman agama sebagai bagian dari harmoni sosial (X2.5); komitmen terhadap hak asasi manusia dalam setiap tindakan profesional (X2.6); kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan, baik yang berkaitan dengan tugas kedinasan maupun peraturan umum (X2.7); kesadaran untuk melaporkan potensi ancaman atau kerugian yang dapat merugikan negara kepada atasan (X2.8); kemampuan berinteraksi dengan masyarakat secara sopan dan santun, mencerminkan pelayanan yang ramah (X2.9); serta penampilan yang selalu rapi dan pantas, mencerminkan profesionalisme dan martabat (X2.10). Hal ini bertujuan untuk memastikan bahwa pengukuran yang dilakukan akurat dan relevan dengan konteks penelitian. Terakhir untuk variabel Produktivitas kerja (Y1), ada kuantitas pekerjaan yang dihasilkan (Y1.1), Kualitas pekerjaan yang dihasilkan. (Y1.2), kesesuaian pengetahuan dalam penempatan kerja (Y1.3), dan keterampilan yang dimiliki (Y1.4).

Analisis data dilakukan dengan menerapkan teknik *Partial Least Square* (PLS) untuk mengeksplorasi hubungan kausal antara variabel-variabel yang ada (Ghozali & Latan, 2015). Proses evaluasi model pengukuran dilakukan melalui pengujian reliabilitas dan validitas, di mana *composite reliability* dan *Average Variance Extracted* (AVE) digunakan untuk menilai konsistensi serta keabsahan konstruk yang diteliti. Reliabilitas diukur dengan menggunakan koefisien alpha Cronbach, dengan nilai  $\geq 0,70$  dianggap cukup memadai. Adapun validitas, diukur melalui AVE, di mana nilai  $\geq 0,50$  mengindikasikan bahwa konstruk tersebut dapat menjelaskan lebih dari 50% varians indikator, sedangkan nilai AVE  $< 0,50$  menunjukkan bahwa varians kesalahan lebih dominan daripada varians yang dapat dijelaskan oleh konstruk tersebut. Di sisi lain, model struktural diuji untuk menggali hubungan antar variabel, dengan pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis T-statistik. Hipotesis dianggap diterima jika nilai T-statistik yang diperoleh lebih besar dari T-tabel. Diagram jalur digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel, memberikan gambaran yang lebih mendalam

tentang interaksi dinamis antara variabel eksogen, intervening, dan endogen. Pendekatan metodologis ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang signifikan dalam memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja personel di Polres Pamekasan.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Karakteristik Responden Penelitian

**Tabel 1: Karakteristik Responden**

Karakteristik Responden		Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1. Jenis Kelamin	a. Laki-laki	65	73,8%
	b. Perempuan	23	26,1%
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>
2. Usia	a. 18-30 tahun	34	38,6%
	b. 20-30 tahun	29	32,9%
	c. 30-40 tahun	25	28,4%
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100%</b>
3. Tingkat Pendidikan	a. S2	14	15,9%
	b. S1	25	28,4%
	c. Diploma (D3)	20	22,7%
	d. SMA	29	32,9%
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>
4. Masa Kerja	a. 1-5 Tahun	43	48,8%
	b. >5-10 Tahun	25	28,4%
	c. >10-15 Tahun	20	22,7%
	<b>Jumlah</b>	<b>88</b>	<b>100 %</b>

**Sumber:** Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa komposisi personel di Polres Pamekasan menunjukkan mayoritas berjenis kelamin laki-laki (73,8%), dengan perempuan hanya 26,1%. Usia personel didominasi oleh kelompok produktif, yaitu 20-30 tahun (32,9%), diikuti kelompok usia 18-20 tahun (38,6%) yang sebagian besar merupakan rekrutan baru. Dari segi pendidikan, personel memiliki kualifikasi yang cukup baik, dengan mayoritas lulusan SMA (32,9%) dan S1 (28,4%), serta sejumlah kecil berpendidikan S2 (15,9%). Berdasarkan masa kerja, hampir separuh personel memiliki pengalaman 1-5 tahun (48,8%), mencerminkan tingkat produktivitas yang baik. Data ini mengindikasikan keberagaman usia, pendidikan, dan pengalaman yang menjadi modal penting dalam mendukung kinerja organisasi.

## B. Deskripsi Variabel Penelitian

**Tabel 2: Variabel Kinerja Personel (Y2)**

Indikator	Item/ Pernyataan	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	Rerata (Mean) Indikator dan Kriteria
		(STS)		(TS)		(R)		(S)		(SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y2.1 (Keamanan dan ketertiban masyarakat)	Y2.1 .1	0	0	0	0	6	6,8	59	67,0	23	26,1	4,19	4,25 (Sangat Tinggi)
	Y2.1 .2	0	0	0	0	7	8,0	46	52,3	35	39,8	4,32	
Y2.2 (Penegakan hukum secara berkeadilan)	Y2.2 .1	0	0	2	2,3	11	12,5	42	47,7	33	37,5	4,20	4,13 (Tinggi)
	Y2.2 .2	0	0	2	2,3	12	13,6	52	59,1	22	25,0	4,07	
Y2.3 (Profesionalisme SDM)	Y2.3 .1	0	0	2	2,3	12	13,6	52	59,1	22	25,0	4,07	4,09 (Tinggi)
	Y2.3 .2	0	0	1	1,1	11	12,5	53	60,2	23	26,1	4,11	
Y2.4 (Pengawasan yang akuntabel bersih, dan melayani)	Y2.4 .1	0	0	0	0	14	15,9	44	50,0	30	34,1	4,18	4,21 (Sangat Tinggi)
	Y2.4 .2	0	0	0	0	12	13,6	43	48,9	33	37,5	4,24	
Y2.5 (Modernisasi teknologi)	Y2.5 .1	0	0	0	0	9	10,2	52	59,1	27	30,7	4,20	4,29 (Sangat Tinggi)
	Y2.5 .2	0	0	0	0	9	10,2	36	40,9	43	48,9	4,39	
<b>Rata-rata Keseluruhan Kinerja Personel (Y2)</b>												<b>4,19</b>	<b>(Tinggi)</b>

**Sumber:** Data Primer Diolah

Tabel 2 mengungkapkan hasil evaluasi kinerja personel berdasarkan berbagai indikator. Secara umum, kinerja personel dipersepsikan baik, dengan nilai rerata 4,19 (kategori tinggi). Indikator modernisasi teknologi memperoleh nilai rerata tertinggi (4,29), menunjukkan responden sangat mendukung penggunaan teknologi dalam pekerjaan. Sementara itu, indikator Profesionalisme SDM memiliki nilai rerata terendah (4,09), meskipun tetap dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, mayoritas responden memberikan jawaban setuju dan sangat setuju pada seluruh item evaluasi.

**Tabel 3: Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)**

Indikator	Item/ Pernyataan	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	rerata (Mean) Indikator dan Kriteria
		(STS)		(TS)		(R)		(S)		(SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1 (Direktif)	X1.1.1	0	0	0	0	9	10,2	56	63,6	23	26,1	4,16	4,16 (Tinggi)
	X1.1.2	0	0	0	0	10	11,4	53	60,2	25	28,4	4,17	
X1.2 (Suportif)	X1.2.1	0	0	0	0	8	9,1	53	60,2	27	30,7	4,22	4,12 (Tinggi)
	X1.2.2	0	0	0	0	13	14,8	60	68,2	15	17,0	4,02	
X1.3 (Partisipatif)	X1.3.1	0	0	1	1,1	12	13,6	40	45,5	35	39,8	4,24	4,20 (Tinggi)
	X1.3.2	0	0	0	0	13	14,8	47	53,4	28	31,8	4,17	
X1.4 (Orientasi pada prestasi)	X1.4.1	0	0	0	0	8	9,1	53	60,2	27	30,7	4,22	4,12 (Tinggi)
	X1.4.2	0	0	1	1,1	1	1,1	57	64,8	29	33,0	4,03	
<b>Rata-rata Keseluruhan Gaya Kepemimpinan (X1)</b>												<b>4,15 (Tinggi)</b>	

**Sumber:** Data Primer Diolah

Tabel 3 menunjukkan evaluasi terhadap variabel gaya kepemimpinan yang dipersepsikan baik oleh responden, dengan nilai rerata 4,15 (kategori tinggi). Indikator "Partisipatif" memperoleh nilai rerata tertinggi (4,20), menandakan bahwa responden merasa pimpinan memberi kesempatan untuk menyampaikan kritik dan solusi terkait pekerjaan. Indikator "Suportif" dan "Orientasi pada Prestasi" mencatatkan nilai rerata terendah (4,12), meskipun tetap dalam kategori tinggi. Secara keseluruhan, sebagian besar responden menunjukkan persetujuan yang tinggi, dengan mayoritas memberikan respons setuju hingga sangat setuju terhadap setiap item yang dievaluasi terkait gaya kepemimpinan.

**Tabel 4: Variabel Disiplin Kerja (X2)**

Indikator	Item/ Pernyataan	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	rerata (Mean) Indikator
		(STS)		(TS)		(R)		(S)		(SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1 (setia dan patuh pada Pancasila)	X2.1.1	0	0	1	1,1	1	1,1	57	64,8	29	33,0	4,30	4,29 (Sangat Tinggi)
	X2.1.2	0	0	1	1,1	4	4,5	52	59,1	31	35,2	4,28	
X2.2 (mendahulukan kepentingan negara)	X2.2.1	0	0	1	1,1	2	2,3	59	67,0	26	29,5	4,25	4,24 (Sangat Tinggi)
	X2.2.2	0	0	1	1,1	1	1,1	63	71,6	23	26,1	4,23	
X2.3 (menjunjung kehormatan dan martabat negara)	X2.3.1	0	0	1	1,1	3	3,4	44	50,0	40	45,5	4,40	4,33 (Sangat Tinggi)
	X2.3.2	0	0	1	1,1	7	8,0	48	54,5	32	36,4	4,26	
X2.4 (menjaga rahasia negara)	X2.4.1	0	0	0	0	10	11,4	53	60,2	25	28,4	4,17	4,20 (Tinggi)
	X2.4.2	0	0	1	1,1	4	4,5	56	63,6	27	30,7	4,24	
X2.5 (menghormati antar pemeluk agama)	X2.5.1	0	0	0	0	4	4,5	59	67,0	25	28,4	4,24	4,27 (Sangat Tinggi)
	X2.5.2	0	0	2	2,3	1	1,1	54	61,4	31	35,2	4,30	
X2.6 (Menjunjung tinggi HAM)	X2.6.1	0	0	1	1,1	3	3,4	62	70,5	22	25,0	4,19	4,17 (Tinggi)
	X2.6.2	0	0	1	1,1	7	8,0	57	64,8	23	26,1	4,16	
X2.7 (Menaati peraturan perundang-undangan..)	X2.7.1	0	0	0	0	7	8,0	57	64,8	24	27,3	4,19	4,20 (Tinggi)
	X2.7.2	0	0	1	1,1	2	2,3	62	70,5	23	26,1	4,22	
X2.8 (melaporkan potensi bahaya atau kerugian negara...)	X2.8.1	0	0	2	2,3	5	5,7	54	61,4	27	30,7	4,20	4,23 (Sangat Tinggi)
	X2.8.2	0	0	1	1,1	3	3,4	56	63,6	28	31,8	4,26	
X2.9 (bersikap sopan santun)	X2.9.1	0	0	1	1,1	3	3,4	65	73,9	19	21,6	4,16	4,21 (Sangat Tinggi)
	X2.9.2	0	0	1	1,1	1	1,1	60	68,2	26	29,5	4,26	
X2.10 (berpakaian rapi dan pantas)	X2.10.1	0	0	0	0	3	3,4	62	70,5	23	26,1	4,23	4,19 (Tinggi)
	X2.10.2	0	0	1	1,1	6	6,8	59	67,0	22	25,0	4,16	
<b>Rata-rata Keseluruhan Disiplin Kerja (X2)</b>												<b>4,23 (Sangat Tinggi)</b>	

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 4, variabel disiplin kerja secara keseluruhan dipersepsikan sangat baik oleh responden, dengan nilai rerata 4,23 yang tergolong dalam kategori sangat tinggi. Mayoritas responden menunjukkan respons setuju dan sangat setuju pada setiap item yang berkaitan dengan disiplin kerja. Indikator X2.3 mencatatkan rerata tertinggi (4,33), yang mencerminkan sikap positif responden terhadap pentingnya menjaga kehormatan dan martabat lembaga tersebut dalam pelaksanaan tugas. Sebaliknya, indikator X2.6 memperoleh rerata terendah (4,17), meskipun masih dalam kategori tinggi, menunjukkan adanya sedikit ketidakpastian dalam penerapannya, meski sebagian besar responden setuju dengan pengakuan dan penerapan hak asasi manusia dalam tugas sehari-hari. Indikator lainnya, seperti X2.1 dan X2.2 juga menunjukkan rerata yang sangat tinggi, yaitu  $\geq 4,20$ , yang mengindikasikan pemahaman dan kesadaran yang kuat di kalangan responden. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa disiplin kerja personel dipersepsikan sangat baik, dengan sebagian besar responden setuju dan sangat setuju terhadap berbagai aspek yang dievaluasi, terutama dalam hal tanggung jawab, kepatuhan terhadap norma-norma negara, serta pengelolaan kehormatan lembaga dan negara.

**Tabel 5: Variabel Produktivitas Kerja (Y1)**

Indikator	Item/Pernyataan	Jawaban Responden										Rerata (Mean) Item	rerata (Mean) Indikator dan Kriteria
		(STS)		(TS)		(R)		(S)		(SS)			
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1 (Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan)	Y1.1.1	0	0	0	0	7	8,0	53	60,2	28	31,8	4,24	4,23 (Sangat Tinggi)
	Y1.1.2	0	0	0	0	9	10,2	50	56,8	29	33,0	4,23	
Y1.2 (Kualitas pekerjaan yang dihasilkan)	Y1.2.1	0	0	0	0	5	5,7	61	69,3	22	25,0	4,19	4,23 (Sangat Tinggi)
	Y1.2.2	0	0	0	0	11	12,5	42	47,7	35	39,8	4,27	
Y1.3 (Kesesuaian pengetahuan dalam penempatan kerja)	Y1.3.1	0	0	0	0	4	4,5	49	55,7	35	39,8	4,35	4,29 (Sangat Tinggi)
	Y1.3.2	0	0	0	0	7	8,0	53	60,2	28	31,8	4,24	
Y1.4 (Keterampilan yang dimiliki)	Y1.4.1	0	0	0	0	3	3,4	51	58,0	34	38,6	4,35	4,25 (Sangat Tinggi)
	Y1.4.2	0	0	0	0	6	6,8	62	70,5	20	22,7	4,16	
<b>Rata-rata Keseluruhan Produktivitas kerja (Y1)</b>													<b>4,25 (Sangat Tinggi)</b>

**Sumber:** Data Primer Diolah

Berdasarkan Tabel 5, variabel produktivitas kerja dipersepsikan secara keseluruhan sangat baik, dengan nilai rata-rata sebesar 4,25 yang masuk dalam kategori sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa para responden umumnya memiliki pandangan positif terhadap produktivitas kerja di lingkungan organisasi. Dari beberapa indikator yang dianalisis, indikator "Kesesuaian pengetahuan dalam penempatan kerja" mendapatkan nilai tertinggi sebesar 4,29. Hal ini mengindikasikan bahwa aspek penempatan kerja yang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan keterampilan menjadi faktor yang sangat dihargai oleh para personel. Penempatan yang tepat tidak hanya dianggap penting untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas, tetapi juga berkontribusi pada kepuasan kerja individu, yang pada gilirannya berdampak positif pada produktivitas secara keseluruhan.

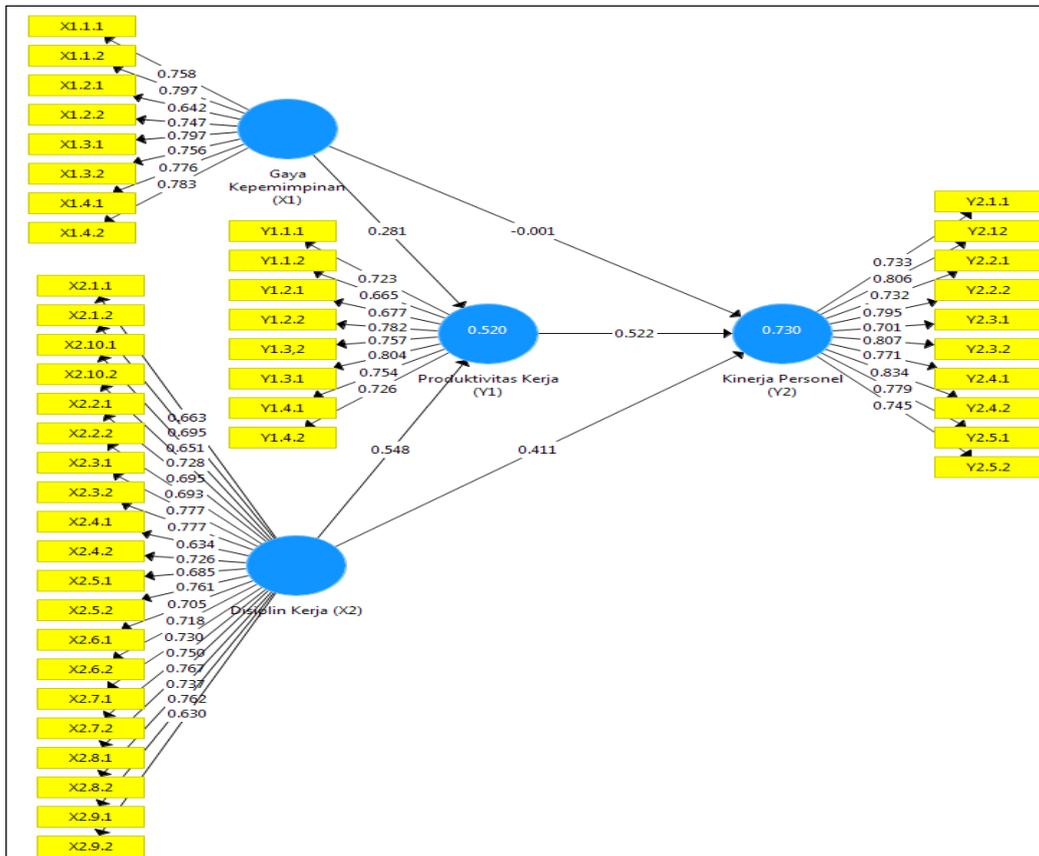
Sementara itu, indikator "Kuantitas pekerjaan yang dihasilkan" dan "Kualitas pekerjaan yang dihasilkan" menunjukkan nilai rata-rata terendah, yaitu masing-masing sebesar 4,23. Meskipun nilai ini masih berada dalam kategori tinggi, hasil ini memberikan gambaran bahwa terdapat ruang untuk perbaikan, terutama dalam hal peningkatan jumlah dan kualitas hasil kerja. Kuantitas pekerjaan merujuk pada volume tugas yang berhasil diselesaikan oleh personel, sedangkan kualitas pekerjaan berkaitan dengan ketepatan, kecermatan, dan standar profesionalisme dalam penyelesaian tugas. Nilai yang sedikit lebih rendah pada kedua indikator ini mengisyaratkan adanya tantangan yang perlu ditangani untuk mencapai produktivitas yang lebih optimal.

Perbedaan nilai pada indikator-indikator ini menunjukkan bahwa meskipun produktivitas kerja sudah berada pada tingkat yang sangat baik, organisasi masih memiliki peluang untuk melakukan perbaikan, terutama dalam mendukung peningkatan kuantitas dan kualitas pekerjaan. Hal ini dapat dilakukan dengan cara meningkatkan pelatihan yang relevan, memberikan dukungan sumber daya yang memadai, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif untuk memacu motivasi dan semangat kerja. Selain itu, evaluasi yang lebih mendalam terhadap sistem kerja yang diterapkan dapat membantu mengidentifikasi hambatan yang mungkin memengaruhi pencapaian target kerja, baik secara kuantitatif maupun kualitatif. Dengan nilai-nilai yang telah diperoleh, terlihat bahwa produktivitas kerja secara umum mencerminkan kinerja yang positif di organisasi, namun tetap memerlukan upaya pengembangan berkelanjutan. Pendekatan yang terintegrasi, seperti penyesuaian kebijakan manajemen dan melibatkan aktif personel dalam pengambilan keputusan terkait sistem kerja, dapat menjadi strategi efektif untuk mendorong produktivitas kerja ke tingkat yang lebih tinggi.

di masa depan.

### C. Hasil Uji Analisis Diagram Jalur

Gambar 1: Hasil *Frame Work* Diagram Jalur



Hasil analisis jalur menggunakan SmartPLS 3.0, seperti yang diilustrasikan dalam Gambar 1, menunjukkan koefisien jalur yang merepresentasikan hubungan antar variabel dalam penelitian ini. Analisis ini mengungkap bahwa gaya kepemimpinan memiliki efek negatif terhadap kinerja personel, dengan koefisien sebesar  $-0,001$ . Temuan ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak signifikan pada kinerja personel jika faktor lain tidak berubah. Sebaliknya, disiplin kerja menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja personel, dengan koefisien sebesar  $0,411$ , menandakan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja, semakin besar potensi peningkatan kinerja personel. Selain itu, gaya kepemimpinan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja dengan koefisien  $0,281$ , mengindikasikan bahwa peningkatan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan produktivitas secara substansial. Disiplin kerja juga memberikan pengaruh

signifikan terhadap produktivitas kerja, dengan koefisien 0,548, yang berarti bahwa disiplin yang lebih tinggi akan mendorong produktivitas kerja yang lebih baik.

Lebih jauh, produktivitas kerja memiliki efek positif terhadap kinerja personel, dengan koefisien sebesar 0,522, menggarisbawahi bahwa peningkatan produktivitas kerja secara langsung berkontribusi pada perbaikan kinerja personel. Temuan ini juga mengungkap adanya efek tidak langsung dari gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel melalui produktivitas kerja, menyoroti peran strategis produktivitas sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Dengan demikian, untuk mengoptimalkan kinerja personel, perhatian khusus perlu diberikan pada faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja sebagai elemen penghubung yang vital.

#### D. Hasil Uji Analisis *Outer Model* (Evaluasi Pengukuran Model)

**Tabel 6: Hasil Uji Konsistensi Internal**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,894	0,915	Reliabel
Disiplin Kerja (X2)	0,950	0,954	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y1)	0,879	0,905	Reliabel
Kinerja Personel (Y2)	0,924	0,936	Reliabel

**Sumber:** Data Primer Diolah

**Tabel 7: Hasil Uji Validitas Konvergen**

Variabel	AVE ( <i>Average Variance Extracted</i> )	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,576	Valid
Disiplin Kerja (X2)	0,512	Valid
Produktivitas Kerja (Y1)	0,544	Valid
Kinerja Personel (Y2)	0,595	Valid

**Sumber:** Data Primer Diolah

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability yang melampaui ambang batas 0,7. Hal ini mengindikasikan bahwa kuesioner yang digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, sehingga jawaban yang dihasilkan cenderung konsisten meskipun diuji dalam kondisi yang berbeda, baik dari segi waktu, peneliti, maupun objek penelitian. Selain itu, nilai Average Variance Extracted (AVE) pada setiap variabel penelitian juga melebihi 0,5, memenuhi kriteria validitas konvergen. Temuan ini mengimplikasikan bahwa variabel-variabel seperti gaya kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, dan kinerja personel mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang dihasilkan oleh indikator-indikatornya. Dengan demikian,

instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dapat dianggap valid secara empiris dan dapat diandalkan untuk merepresentasikan konstruk yang diteliti.

**E. Hasil Uji Validitas Diskriman (*Cross Loading dan Discriminant Validity*)**

**Tabel 8: Hasil Nilai *Cross Loading***

	X1: Gaya Kepemimpinan	X2: Disiplin Kerja	Y1: Produktivitas Kerja	Y2: Kinerja Personel
X1.1.1	0,758	0,389	0,430	0,353
X1.1.2	0,797	0,439	0,494	0,462
X1.2.1	0,642	0,295	0,292	0,260
X1.2.2	0,747	0,336	0,417	0,383
X1.3.1	0,797	0,329	0,395	0,357
X1.3.2	0,756	0,285	0,379	0,296
X1.4.1	0,776	0,339	0,365	0,304
X1.4.2	0,783	0,317	0,402	0,339
X2.1.1	0,113	0,663	0,400	0,496
X2.1.2	0,374	0,695	0,383	0,535
X2.2.1	0,261	0,695	0,502	0,353
X2.2.2	0,281	0,693	0,584	0,460
X2.3.1	0,388	0,777	0,466	0,458
X2.3.2	0,317	0,777	0,499	0,572
X2.4.1	0,209	0,634	0,492	0,685
X2.4.2	0,350	0,726	0,385	0,555
X2.5.1	0,297	0,685	0,512	0,485
X2.5.2	0,209	0,761	0,538	0,528
X2.6.1	0,378	0,705	0,531	0,613
X2.6.2	0,293	0,718	0,543	0,510
X2.7.1	0,406	0,730	0,490	0,591
X2.7.2	0,320	0,750	0,517	0,658
X2.8.1	0,393	0,767	0,546	0,559
X2.8.2	0,409	0,737	0,436	0,616
X2.9.1	0,551	0,762	0,400	0,574
X2.9.2	0,428	0,630	0,383	0,566
X2.10.1	0,275	0,651	0,416	0,406
X2.10.2	0,200	0,728	0,508	0,515
Y1.1.1	0,361	0,475	0,723	0,659
Y1.1.2	0,141	0,471	0,665	0,596
Y1.2.1	0,363	0,503	0,677	0,556
Y1.2.2	0,505	0,585	0,782	0,585
Y1.3.2	0,440	0,508	0,757	0,597
Y1.3.1	0,478	0,551	0,804	0,622
Y1.4.1	0,437	0,465	0,754	0,502
Y1.4.2	0,370	0,415	0,726	0,589
Y2.1.1	0,265	0,636	0,535	0,733
Y2.1.2	0,357	0,548	0,568	0,806
Y2.2.1	0,374	0,499	0,591	0,732
Y2.2.2	0,283	0,663	0,612	0,795
Y2.3.1	0,356	0,598	0,620	0,701
Y2.3.2	0,350	0,613	0,696	0,807

Y2.4.1	0,275	0,533	0,533	0,771
Y2.4.2	0,405	0,595	0,660	0,834
Y2.5.1	0,454	0,599	0,656	0,779
Y2.5.2	0,433	0,581	0,660	0,745

Sumber: Data Primer Diolah

**Tabel 9: Hasil Uji Validitas Akar AVE**

Variabel	Gaya Kepemimpinan (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Produktivitas Kerja (Y1)	Kinerja Personel (Y2)
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,758			
Disiplin Kerja (X2)	0,797	0,777		
Produktivitas Kerja (Y1)	0,642	0,695	0,723	
Kinerja Personel (Y2)	0,747	0,695	0,665	0,733

Sumber: Data Primer Diolah

Berdasarkan tabel 8, *cross loading* setiap variabel dengan indikatornya menunjukkan nilai lebih dari 0,7, menegaskan bahwa variabel mampu memprediksi indikator pada bloknya sendiri secara valid. Selain itu, hasil pengujian akar AVE pada tabel 9, menunjukkan nilai lebih besar dari 0,7 untuk semua variabel, membuktikan bahwa setiap variabel memiliki kemampuan kuat dalam menjelaskan varians indikator-indikatornya. Dengan demikian, validitas diskriminan dalam penelitian ini telah terkonfirmasi baik pada tingkat indikator maupun variabel.

## F. Hasil Uji Analisis Inner Model

**Tabel 10: Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur**

No	Korelasi	P Values	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,986	Tidak Signifikan
2	Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Personel (Y2)	0,000	Signifikan
3	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0,001	Signifikan
4	Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0,000	Signifikan
5	Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,000	Signifikan
6	Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,002	Signifikan
7	Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,000	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah

**Tabel 11: Hasil Uji Koefisien Determinasi R Square**

	R Square	R Square Adjusted
Produktivitas Kerja (Y1)	0,520	0,509
Kinerja Personel (Y2)	0,730	0,721

Sumber: Data Primer Diolah

Pengujian signifikansi koefisien jalur dilakukan menggunakan prosedur bootstrapping pada SmartPLS, menghasilkan nilai p-value untuk mengevaluasi pengaruh antar variabel. Hipotesis dianggap valid jika p-value  $\leq 0,05$ , menandakan adanya pengaruh signifikan, dan

ditolak jika  $p\text{-value} > 0,05$ . Berdasarkan data dalam Tabel 10, hampir seluruh variabel menunjukkan  $p\text{-value} < 0,05$ , yang mengindikasikan sebagian besar hubungan antar variabel dalam penelitian ini signifikan dan mendukung hipotesis yang dirumuskan. Selain itu, hasil analisis dari SmartPLS juga mencakup uji koefisien determinasi ( $R^2$ ) untuk variabel laten endogen. Dalam Tabel 11, nilai  $R^2$  untuk produktivitas kerja tercatat sebesar 0,520 (52%), yang dikategorikan sebagai model dengan kekuatan sedang. Sebaliknya, nilai  $R^2$  untuk kinerja personel mencapai 0,730 (73%), yang termasuk dalam kategori kuat. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan disiplin kerja bersama-sama menjelaskan 52% dari variabilitas produktivitas kerja, sementara 48% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam model. Untuk kinerja personel, 73% variabilitasnya dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, disiplin kerja, dan produktivitas kerja, sedangkan 27% sisanya dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian ini.

### G. Pengujian Hipotesis

**Tabel 12: Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung**

Korelasi	Koefisien Jalur	P Value	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Kinerja Personel (Y2)	-0,001	0,986	H <sub>1</sub> ditolak
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja Personel (Y2)	0,411	0,000	H <sub>2</sub> diterima
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0,281	0,001	H <sub>3</sub> diterima
Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y1)	0,548	0,000	H <sub>4</sub> diterima
Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0,522	0,000	H <sub>5</sub> diterima

**Sumber:** Data Primer Diolah

**Tabel 13: Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung**

Korelasi	Koefisien Jalur	P Value	Ket
Gaya Kepemimpinan (X1) -> Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0.147	0.002	H <sub>6</sub> diterima (Mediasi Penuh)
Disiplin Kerja (X2) -> Produktivitas Kerja (Y1) -> Kinerja Personel (Y2)	0.278	0.000	H <sub>7</sub> diterima (Mediasi Penuh)

**Sumber:** Data diolah dengan *SmartPLS 3.0*

Penelitian ini mengevaluasi tujuh hipotesis dalam model struktural, mencakup lima interaksi langsung dan dua efek mediasi. Berdasarkan hasil analisis pada Tabel 12, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y2), seperti ditunjukkan oleh koefisien -0,001 dan p-value sebesar 0,986 ( $> 0,05$ ), sehingga hipotesis pertama gugur. Sebaliknya, disiplin kerja (X2) memberikan kontribusi positif yang

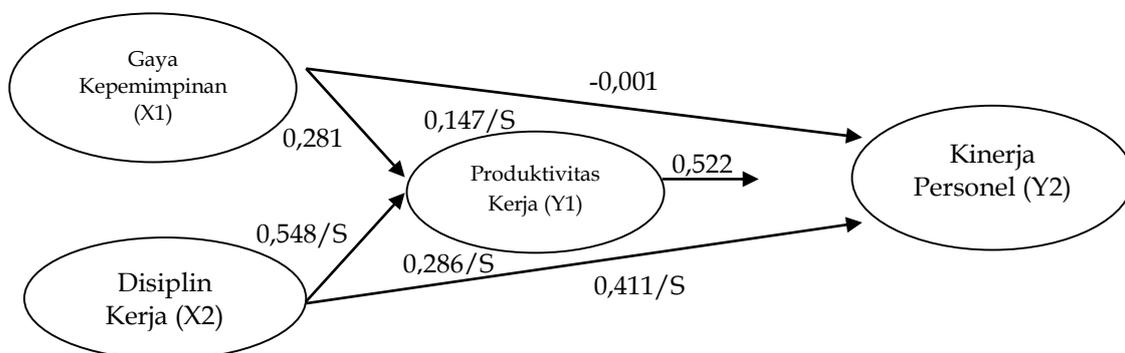
signifikan terhadap kinerja personel, dengan koefisien 0,411 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Sementara itu, gaya kepemimpinan (X1) terbukti secara signifikan meningkatkan produktivitas kerja (Y1), dengan koefisien 0,281 dan p-value 0,001 ( $< 0,05$ ), tetapi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap produktivitas kerja (Y1) jauh lebih kuat, dengan koefisien sebesar 0,548 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ).

Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa produktivitas kerja (Y1) memainkan peran signifikan dalam meningkatkan kinerja personel (Y2), sebagaimana dibuktikan oleh koefisien 0,522 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ). Pengujian lebih lanjut terhadap efek mediasi, yang disajikan dalam Tabel 13, menunjukkan bahwa produktivitas kerja (Y1) bertindak sebagai penghubung kritis dalam relasi antara gaya kepemimpinan (X1) dan kinerja personel (Y2), dengan koefisien jalur sebesar 0,148 dan p-value 0,002 ( $< 0,05$ ). Selain itu, produktivitas kerja juga memediasi pengaruh disiplin kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2), dengan koefisien jalur 0,286 dan p-value 0,000 ( $< 0,05$ ).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa produktivitas kerja bukan hanya elemen pelengkap, tetapi merupakan inti penghubung yang menentukan keberhasilan gaya kepemimpinan dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja personel. Produktivitas kerja berfungsi sebagai katalis yang memperkuat hubungan antar variabel utama, menempatkannya sebagai komponen strategis dalam membangun kinerja personel yang optimal di lingkungan Polres Pamekasan.

## H. Model Struktural Hasil Penelitian

**Gambar 2: Model Struktural Hasil Penelitian**



Hasil analisis menggunakan SmartPLS mengungkap dinamika kompleks dalam hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, produktivitas kerja, dan kinerja personel. Secara mengejutkan, gaya kepemimpinan (X1) tidak memiliki pengaruh signifikan langsung terhadap kinerja personel (Y2), seperti ditunjukkan oleh koefisien -0,001 dan p-value sebesar

0,986. Temuan ini menggugurkan asumsi konvensional yang selama ini menganggap gaya kepemimpinan sebagai determinan langsung kinerja, berbeda dengan penelitian sebelumnya (Wijaya et al., 2024). Ketidaksesuaian ini mungkin mencerminkan karakteristik kontekstual unik Polres Pamekasan, di mana faktor lain mungkin lebih mendominasi.

Sebaliknya, disiplin kerja (X2) menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja personel, dengan koefisien 0,411 dan p-value 0,000. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja bukan sekadar atribut tambahan, tetapi fondasi utama dalam membangun kinerja organisasi yang solid. Hasil ini mendukung penelitian (Indrawati & Sembiring, 2020) dan memperluas pemahaman tentang pentingnya pengelolaan disiplin kerja yang sistematis dalam lingkungan kepolisian. Selain itu, gaya kepemimpinan menunjukkan dampak signifikan terhadap produktivitas kerja (Y1), dengan koefisien 0,281 dan p-value 0,001. Namun, dampak disiplin kerja terhadap produktivitas jauh lebih besar, dengan koefisien 0,548 dan p-value 0,000. Temuan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan hanya berfungsi sebagai katalis, sebagaimana temuan penelitian sebelumnya (Dharliana & Wibowo, 2022).

Sedangkan disiplin kerja bertindak sebagai mesin penggerak utama yang memperkuat produktivitas personel di Polres Pamekasan. Kondisi ini sejalan dengan penelitian sebelumnya (Marwazi et al., 2023) yang mengkonfirmasi pengaruh langsung disiplin kerja terhadap produktivitas. Lebih lanjut, produktivitas kerja terbukti sebagai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel, dengan koefisien 0,522 dan p-value 0,000. Hal ini menggambarkan bahwa produktivitas kerja bukan hanya indikator efisiensi, tetapi juga determinan kinerja yang strategis. Temuan ini mempertegas hasil penelitian sebelumnya (Santi & Rustam, 2023), yang menempatkan produktivitas kerja sebagai penghubung antara berbagai dimensi organisasi.

Pada pengujian efek mediasi, produktivitas kerja berfungsi sebagai mediator signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja personel, dengan koefisien jalur 0,147 dan p-value 0,002. Temuan ini menawarkan perspektif baru dengan menunjukkan bahwa produktivitas kerja tidak hanya memperkuat dampak gaya kepemimpinan, tetapi juga merestrukturisasi hubungan tersebut ke dalam dinamika tidak langsung yang lebih kompleks. Mediasi serupa ditemukan dalam hubungan disiplin kerja terhadap kinerja personel, dengan koefisien 0,286 dan p-value 0,000, menegaskan bahwa disiplin kerja tidak dapat dipisahkan dari produktivitas sebagai penggerak utama kinerja personel. Kondisi ini mendukung hasil penelitian (Budi, 2022) yang juga menemukan bahwa produktivitas kerja memainkan peran yang krusial sebagai mediator dalam pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personel.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyoroti pentingnya membangun strategi berbasis disiplin dan produktivitas untuk meningkatkan kinerja personel. Hasil ini mengindikasikan bahwa keberhasilan organisasi seperti Polres Pamekasan tidak hanya bergantung pada implementasi gaya kepemimpinan yang efektif, tetapi juga pada pengelolaan produktivitas kerja yang cermat dan disiplin yang kuat. Rekomendasi strategis meliputi pengembangan kebijakan yang mendukung budaya kerja berbasis produktivitas dan disiplin sebagai prioritas utama dalam pengelolaan sumber daya manusia.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi, et al., 2023 ; 970). Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98)

#### **4. KESIMPULAN**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja personel di Kepolisian Resort (Polres) Kabupaten Pamekasan berada pada tingkat tinggi, dengan rata-rata 4,19, yang didorong oleh faktor-faktor seperti gaya kepemimpinan (4,15), disiplin kerja (4,23), dan produktivitas kerja (4,25). Secara langsung, disiplin kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sementara gaya kepemimpinan tidak menunjukkan dampak signifikan langsung, meskipun memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja. Lebih lanjut, produktivitas kerja terbukti menjadi elemen kunci yang signifikan dalam meningkatkan kinerja personel, menjadikannya faktor utama dalam pencapaian kinerja yang optimal. Penelitian ini juga mengungkap bahwa produktivitas kerja berfungsi sebagai mediator penuh dalam hubungan antara gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja personel. Dengan kata lain,

meskipun gaya kepemimpinan dan disiplin kerja berkontribusi terhadap kinerja, dampaknya menjadi lebih efektif ketika produktivitas kerja ditingkatkan. Temuan ini menegaskan bahwa disiplin kerja dan produktivitas adalah dua elemen vital yang menjadi pendorong utama kinerja optimal. Gaya kepemimpinan, meskipun tidak memberikan pengaruh langsung, berperan penting secara tidak langsung melalui peningkatan produktivitas kerja. Penelitian ini memberikan wawasan strategis yang berharga bagi pengelolaan sumber daya manusia di institusi kepolisian, untuk merumuskan kebijakan yang lebih efisien dalam meningkatkan kinerja personel secara berkelanjutan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfiana, M. M., Rustandi, R., & Sanusi, I. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai BAZNAS Kabupaten Sukabumi. *Tadbir: Jurnal Manajemen Dakwah*, 9(1), 55–76. <https://doi.org/10.15575/tadbir.v9i1.29476>
- Aziz Sholeh, A., et al. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Budi, A. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja karyawan. *Dynamic Management Journal*, 6(2), 83. <https://doi.org/10.31000/dmj.v6i2.6732>
- Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.
- Dewi, K., et al. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Dewi, R., et al. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Dharliana, & Wibowo, S. N. (2022). The influence of discipline and motivation on work productivity. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 6(4), 1843–1851. <https://doi.org/10.29040/ijebar.v6i4.7051>
- Gazali, S., et al. (2024). *Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka* (pp. 1–98).
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares: Konsep, teknik dan aplikasi menggunakan program SmartPLS 3.0 untuk penelitian empiris. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafiz, I. E., & Soleha, E. (2023). Pengaruh kepemimpinan, disiplin, dan motivasi kerja

terhadap produktivitas kerja pada karyawan PT. Timur Raya Karya Mandiri. *Inovasi*, 10(1), 13–23. <https://doi.org/10.32493/inovasi.v10i1.p13-23.29369>

- Handoko, H. (2020). *Manajemen personalia dan sumber daya manusia (Edisi ke-2)*. BPFE Yogyakarta.
- Hasanah, U., & Syahrini. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Cipta Mandiri Surya Lestari Tanjung Morawa. *Jurnal Ekonomi Syariah*, 2(22), 34–39.
- Indrawati, L., & Sembiring, E. E. (2020). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai di pemerintah daerah. *Ekspansi: Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi*, 12(2), 169–177. <https://doi.org/10.35313/ekspansi.v12i2.2010>
- Istanti, E., et al. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Istanti, E., Kusumo, B., & Nursyam, I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Kristiawati, et al. (2019). Citra merek, persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Evaluasi kinerja SDM (Cet. III)*. Refika Aditama.
- Marwazi, B. M., & Indrawan, M. I. (2023). The influence of leadership and work discipline on employee performance mediated by the organization's commitment to PT Nusantara Power Engineering Medan. *International Journal of Management, Economic and Accounting*, 1(2), 232–247. <https://doi.org/10.61306/ijmea.v1i2.28>
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Patmarina, H., Erisna, N., & Fransiska. (2012). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh produktivitas kerja perusahaan CV Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 19–37. <https://doi.org/10.36448/jmb.v3i1.493>
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S., Achmad, S., Syafi'i, B. K. N. R. M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Putra, R. P., & Jaya, R. C. (2024). The influence of leadership style and work discipline on employee performance. *IJESS: International Journal of Education and Social Science*, 5(1), 1–8. <https://doi.org/10.56371/ijess.v5i1.227>
- Robbins, S. P. (2001). *Organizational behavior – E-Business (9th ed.)*. Prentice Hall.

- Sabilah, S., & Novriansyah, Y. (2024). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Bungo. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 2(6), 176–186. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v2i6.1341>
- Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, etos kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Inko Java Semarang. *Among Makarti*, 11(1), 28–50. <https://doi.org/10.52353/ama.v11i1.160>
- Santi, T., & Rustam, T. A. (2023). Pengaruh produktivitas kerja, komunikasi, dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada PT Graha Auto Perkasa. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(2), 439–447. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v6i2.5404>
- Soemantri, I., et al. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal Ekspektra Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Strydom, H. (2013). An evaluation of the purposes of research in social work. *Social Work (South Africa)*, 49(2), 149–164. <https://doi.org/10.15270/49-2-58>
- Sugiyono. (2013). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Cet. XIX)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Statistika untuk penelitian*. Alfabeta.
- Wijaya, H., Saputra, T. N. M., & Alamsyah, R. (2024). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Musi Banyuasin. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 3(1), 76–88. <https://doi.org/10.55123/mamen.v3i1.3179>
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. *Ecountbis: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(1), 1–17. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v2i1.11>
- Zuhro, D., et al. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.
- Zulkifli, Susita, D., & Yohana, C. (2024). The influence of leadership style and organizational structure on employee performance with work motivation as an intervening variable. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(3), 669–687. <https://doi.org/10.18848/2329-1656/CGP/v29i01/103-117>