

**TESIS**

**ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER DAN  
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI  
DI POLDA KALIMANTAN TENGAH**



**Disusun Oleh:  
RADEN KOMARUDIN HIDAYATULLOH  
20402400040**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PEMINATAN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
2026**

**ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER DAN  
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI  
DI POLDA KALIMANTAN TENGAH**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Persyaratan  
Gwlar Magister Manajemen**



**Disusun Oleh:**

**RADEN KOMARUDIN HIDAYATULLOH  
20402400040**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
PEMINATAN SUMBER DAYA MANUSIA FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
2026**

## HALAMAN PERSETUJUAN

### ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA KALIMANTAN TENGAH

Disusun Oleh:  
Raden Komarudin Hidayatulloh  
20402400040

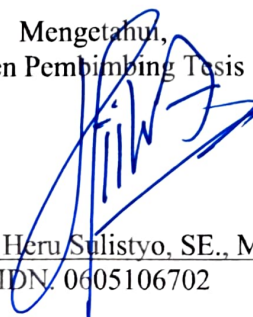
Telah Disetujui oleh Pembimbing dan Dapat Diajukan  
ke Hadapan Sidang Ujian Proposal

Program Studi Magister Manajemen  
Universitas Negeri Islam Sultan Agung Semarang



Semarang, 30 Januari 2026

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing Tesis

  
Prof. Dr. Heru Sulistyono, SE., M.Si  
NIDN. 0605106702

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER DAN  
SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI  
DI POLDA KALIMANTAN TENGAH**

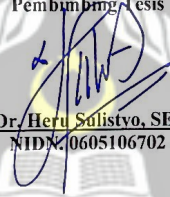
**Disusun Oleh :**

Raden Komarudin Hidayatulloh  
20402400040

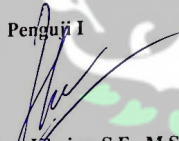
Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada tanggal 30 Januari 2026

**SUSUNAN DEWAN PENGUJI**


**Pembimbing Tesis**

  
Prof. Dr. Heru Sulistyo, SE., M.Si  
NIDN: 0605106702

**Penguji I**

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si  
NIDN: 0628066301

**Penguji II**

  
Prof. Dr. Juni Gultom, SE., M.T  
NIP. 196806091995031003

Tesis ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan  
Untuk memperoleh gelar Magister Manajemen  
Pada Tanggal 30 Januari 2026

**Ketua Program Studi**

  
Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si  
NIDN: 0628066301



## PERNYATAAN KEASLIAN PENELITIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Raden Komarudin hidayatulloh  
NIM : 2040240040

Menyatakan bahwa **TESIS** dengan judul:

**“ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER  
DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA  
POLRI**

**DI POLDA KALIMANTAN TENGAH”** adalah hasil karya saya sendiri dan tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar Master di Universitas Islam Sultan Agung atau perguruan tinggi lain, serta tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis orang lain, kecuali yang secara tertulis tercantum dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Saya mengakui bahwa karya tesis ini dapat dihasilkan berkat bimbingan dan dukungan dari pembimbing beliau Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si

Apabila di kemudian hari ditemukan hal-hal yang tidak sesuai dengan pernyataan ini, saya bersedia mempertanggungjawabkannya sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Pembimbing Tesis

Prof. Dr. Heru Sulisty, SE., M.Si  
NIDN. 0605106702

Semarang / Januari 2026

122ANX280677223  
KOMARUDIN H.

## PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

**Nama** : Raden Komarudin hidayatulloh  
**NIM** : 2040240040  
**Program Studi** : Magister Manajemen  
**Fakultas** : Ekonomi  
**Alamat Asal** : Jl.  
**Nomor HP / Email** :

Dengan ini menyatakan bahwa **TESIS** saya yang berjudul:

**“ANALISIS PENGARUH JALUR KENAIKAN PANGKAT REGULER DAN SISTEM PENGHARGAAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI DI POLDA KALIMANTAN TENGAH”** adalah hasil karya ilmiah saya sendiri. Saya dengan ini **menyetujui** bahwa karya ilmiah tersebut menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA), serta memberikan hak bebas non-eksklusif kepada universitas untuk menyimpan, menggandakan, mendistribusikan, dan mempublikasikannya melalui media apa pun (baik cetak maupun elektronik), dengan tetap mencantumkan nama saya sebagai pemegang hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa terdapat pelanggaran hak cipta atau unsur plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum dan konsekuensi yang timbul menjadi **tanggung jawab pribadi saya**, tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 30 Januari 2026



**RADEN KOMARUDIN H.**

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT, karena atas limpahan rahmat, karunia, bimbingan, serta pertolongan-Nya, penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis yang berjudul:

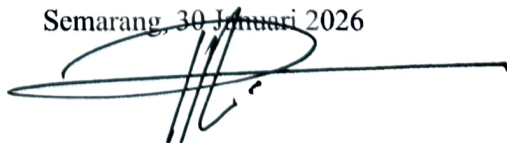
**"Analisis Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Kalimantan Tengah."**

Tesis ini disusun untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Tesis ini disusun sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung (UNISSULA) Semarang. Dalam proses penyusunannya, penulis telah berupaya secara maksimal. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Prof. Dr. Gunarto, S.H., M.Hum., selaku Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
2. Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E., M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus dosen pembimbing tesis, yang dengan penuh kesabaran telah memberikan arahan, bimbingan, serta masukan selama proses penelitian dan penulisan tesis ini.
3. Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus Dosen Penguji I.
4. Prof. Dr. Juni Gultom, S.E., MT, selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan masukan dan saran perbaikan guna penyempurnaan tesis ini.
5. Irjen Pol Iwan Kurniawan, S.I.K., M.Si., selaku Kepala Kepolisian Daerah Kalimantan Tengah, yang telah memberikan izin, dukungan, serta kesempatan kepada penulis untuk melaksanakan penelitian.
6. Kombes Pol Leo Surya Nugraha Simatupang, S.I.K., selaku Kepala Ro SDM Polda Kalimantan Tengah, yang telah memberikan izin serta dukungan dalam pelaksanaan penelitian.
7. Rekan-rekan mahasiswa Magister Manajemen Angkatan 80 Universitas Islam Sultan Agung Semarang, atas kebersamaan, motivasi, dan semangat yang senantiasa menguatkan selama masa studi.
8. Seluruh pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan, doa, serta dukungan dalam penyusunan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih memiliki keterbatasan, baik dari segi penyusunan bahasa maupun substansi. Oleh karena itu, penulis dengan terbuka mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi penyempurnaan karya ilmiah ini. Semoga tesis ini dapat memberikan manfaat serta menjadi inspirasi bagi pembaca dan pihak-pihak yang berkepentingan.

Semarang, 30 Januari 2026



**RADEN KOMARUDIN H.**

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 150 anggota Polri yang memenuhi kriteria penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat reguler berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Sistem penghargaan juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Selain itu, hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penghargaan mampu memperkuat pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler terhadap kinerja anggota Polri. Nilai R-Square yang tinggi menunjukkan bahwa model penelitian memiliki daya jelaskan yang kuat, sedangkan nilai Q-Square menunjukkan relevansi prediktif yang sangat baik.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri dapat dicapai melalui pengelolaan jalur kenaikan pangkat reguler yang transparan dan adil serta didukung oleh sistem penghargaan yang efektif. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi institusi Polri dalam merumuskan kebijakan pembinaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan kinerja.

**Kata kunci:** Jalur Kenaikan Pangkat Reguler, Sistem Penghargaan, Kinerja Anggota Polri, SEM-PLS.

## ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of reward and punishment on the This study aims to analyze the effect of regular promotion pathways and reward systems on the performance of police officers at the Central Kalimantan Regional Police. This research employs a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to 150 police officers who met the research criteria. Data analysis was conducted using Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS).*

*The results indicate that regular promotion pathways have a positive and significant effect on police officers' performance. The reward system also has a positive and significant effect on performance. Furthermore, the findings reveal that the reward system strengthens the effect of regular promotion pathways on police officers' performance. The high R-Square value indicates that the research model has strong explanatory power, while the Q-Square value demonstrates excellent predictive relevance.*

*This study concludes that improving police officers' performance can be achieved through transparent and fair promotion pathways supported by an effective reward system. The findings are expected to serve as a reference for the Indonesian National Police, particularly in formulating human resource management policies oriented toward performance improvement.*

**Keywords:** *Regular Promotion Pathways, Reward System, Police Officers' Performance, SEM-PLS.*



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS.....	v
PERNYATAAN PUBLIKASI ILMIAH.....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
BAB I PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang Masalah Penelitian .....	1
B. Rumusan Masalah .....	3
C. Tujuan Penelitian.....	4
D. Manfaat.....	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA .....	9
A. Landasan Teori.....	8
B. Model Empirik .....	16
C. Hipotesis Penelitian.....	17
BAB III METODE PENELITIAN .....	18
A. Desain Penelitian.....	19
B. Populasi dan Sampel .....	19
C. Jenis Sumber Data.....	21
D. Teknik Pengumpulan Data.....	23
E. Defenisi Operasional Penelitian.....	26
F. Teknik Analisis Data.....	27
G. Etika Penelitian .....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	28
A. Profil Responden.....	33
B. Deskriptif Variabel Penelitian.....	36
C. Uji Kelayakan Model .....	41
D. Perhitungan Inner Model .....	45

E. Pembahasan.....	47
BAB V PENUTUP.....	53
A. Kesimpulan .....	54
B. Implikasi Penelitian.....	55
C. Saran.....	56
DAFTAR PUSTAKA.....	57
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	59

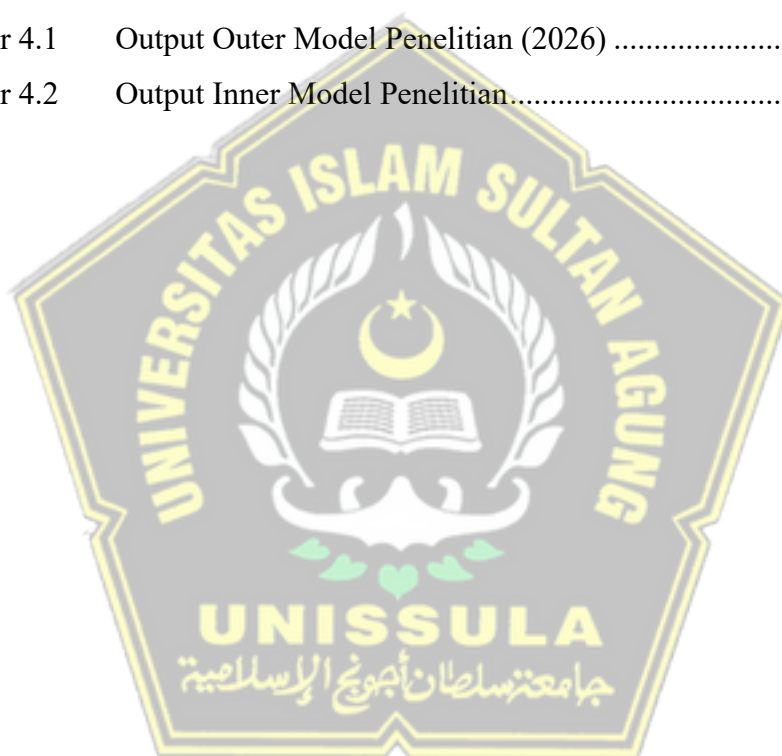


## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>		<b>Halaman</b>
Tabel 3.1	Kuesioner Variabel independent dan Dependent.....	24
Tabel 3.2	Perhitungan Skala Likert .....	25
Tabel 3.3	Defnisi Operasional Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Kalimantan Tengah .....	26
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	34
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja .....	34
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdsarakan Pendidikan 35	
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdsarakan Pangkat .....	35
Tabel 4.5	Deskriptif Variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler .....	37
Tabel 4.6	Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan .....	38
Tabel 4.7	Deskriptif Variabel Kinerja Anggota Polri .....	40
Tabel 4.8	Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE .....	42
Tabel 4.9	Validitas Diskriminan ( <i>Discriminant Validity</i> ) .....	43
Tabel 4.10	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i> dan <i>Composite Reliability</i> .....	43
Tabel 4.11	<i>Q-Square Predictive Relevance</i> .....	44
Tabel 4.12	Perhitungan Pengaruh Langsung .....	45
Tabel 4.13.	Nilai <i>R-Square</i> dan Nilai <i>Adjusted R Square</i> .....	47
Gambar 2.1	Model Empirik Pengaruh Sistem <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> terhadap Kinerja Anggota Polri .....	

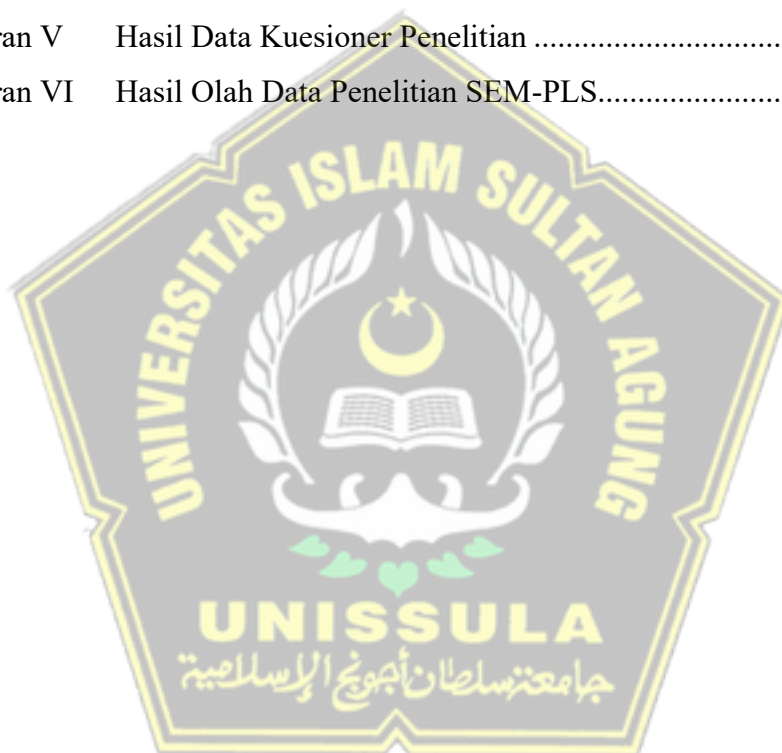
## DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 2.1	Diagram Empirik Analisis Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Kalimantan Tengah .....	16
Gambar 4.1	Output Outer Model Penelitian (2026) .....	41
Gambar 4.2	Output Inner Model Penelitian.....	45



## DAFTAR LAMPIRAN

<b>Nama</b>		<b>Halaman</b>
Lampiran I	Surat Ijin Penelitian Unissula .....	59
Lampiran II	Lembar Persetujuan .....	60
Lampiran III	Lembar Informasi Penelitian.....	62
Lampiran IV	Kuesioner Penelitian .....	65
Lampiran V	Hasil Data Kuesioner Penelitian .....	69
Lampiran VI	Hasil Olah Data Penelitian SEM-PLS.....	74



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. LATAR BELAKANG**

Kinerja anggota Polri (Kepolisian Negara Republik Indonesia) memiliki peran yang sangat penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Kinerja yang baik dapat tercapai jika ada faktor-faktor yang mendukung motivasi dan dedikasi anggota dalam menjalankan tugasnya. Di dalam struktur Polri, berbagai elemen dapat memengaruhi kinerja, termasuk sistem kenaikan pangkat dan penghargaan yang diberikan kepada anggota. Dalam hal ini, jalur kenaikan pangkat yang jelas dan adil serta penghargaan yang objektif dipercaya dapat meningkatkan semangat dan profesionalisme anggota kepolisian. Kenaikan pangkat dan penghargaan yang tepat diharapkan tidak hanya memberi insentif finansial, tetapi juga psikologis, yang mendorong anggota untuk bekerja lebih maksimal (Sagala, 2023; Putra & Tjahjono, 2022).

Kenaikan pangkat di Polri adalah bagian dari sistem karier yang memberikan penghargaan atas dedikasi dan kinerja anggota. Jalur kenaikan pangkat yang transparan dan adil memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja anggota Polri (Yuliana, 2021). Dalam sistem kepangkatan Polri, setiap anggota memiliki kesempatan untuk naik pangkat berdasarkan penilaian kinerja, prestasi, dan waktu pengabdian. Penelitian oleh Sibarani (2022) menunjukkan bahwa anggota Polri yang mendapatkan kenaikan pangkat dengan dasar kinerja yang baik cenderung menunjukkan peningkatan kinerja

dalam tugas kepolisian mereka. Namun, jalur kenaikan pangkat yang tidak adil atau tidak jelas dapat menurunkan semangat anggota, bahkan menimbulkan ketidakpuasan yang berdampak negatif pada kinerja (Prasetyo & Sulistyowati, 2023). Oleh karena itu, penting bagi Polri untuk memastikan bahwa jalur kenaikan pangkat bersifat objektif dan transparan.

Sistem penghargaan di Polri merupakan mekanisme untuk memberi pengakuan atas pencapaian atau prestasi luar biasa yang dilakukan oleh anggota. Penghargaan ini tidak hanya berupa materi, tetapi juga bisa dalam bentuk pengakuan sosial dan peningkatan status dalam institusi. Kurniawan (2023) dalam penelitiannya menemukan bahwa penghargaan yang diberikan secara tepat dan objektif mampu meningkatkan loyalitas dan komitmen anggota terhadap organisasi, serta meningkatkan kinerja mereka dalam tugas. Penghargaan berfungsi untuk memberikan motivasi ekstra kepada anggota yang menunjukkan dedikasi lebih, sekaligus membangun budaya prestasi dalam Polri. Penelitian lain oleh Riza dan Wijayanto (2022) juga menunjukkan bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan kinerja anggota dapat meningkatkan kepuasan kerja dan penurunan tingkat turnover di kalangan anggota Polri. Namun, penghargaan yang tidak sesuai dengan kinerja dapat menurunkan moral dan menyebabkan ketidakpuasan yang berdampak pada produktivitas kerja.

Sebagai salah satu wilayah dengan tantangan geografis dan sosial yang unik, Polda Kalimantan Tengah memiliki dinamika tersendiri dalam pengelolaan kinerja anggotanya. Dalam konteks ini, pengaruh jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan menjadi sangat relevan untuk dikaji. Penelitian oleh

Harismawati (2024) yang dilakukan di beberapa Polda di Indonesia, termasuk Polda Kalimantan Tengah, menunjukkan bahwa ada keterkaitan yang kuat antara penilaian kinerja dan kenaikan pangkat yang dilakukan di tingkat Polda. Polda Kalimantan Tengah memiliki karakteristik yang berbeda dengan Polda di daerah lain, baik dalam hal struktur organisasi, demografi, maupun tantangan tugas, yang menjadikannya konteks yang menarik untuk diteliti lebih lanjut. Kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah sangat dipengaruhi oleh sistem yang diterapkan dalam hal kenaikan pangkat dan penghargaan, yang langsung berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas tugas Polri di daerah tersebut.

Melihat pentingnya pengaruh jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan terhadap kinerja, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara empiris faktor-faktor tersebut di Polda Kalimantan Tengah. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang bagaimana kedua faktor tersebut berinteraksi dan berdampak pada kinerja anggota Polri, serta memberikan rekomendasi bagi kebijakan manajemen SDM di Polri, khususnya dalam hal peningkatan kinerja di Polda Kalimantan Tengah. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memperkaya pemahaman tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas dan produktivitas kerja di lingkungan Polri secara keseluruhan.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah?
2. Bagaimana pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah?
3. Bagaimana Pengaruh interaksi Jalur Kenaikan Pangkat Reguler dan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Anggota Polri?

### **C. TUJUAN PENELITIAN**

#### **1. Tujuan Umum**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah, serta untuk mengidentifikasi hubungan antara kedua faktor tersebut dengan kinerja anggota Polri dalam melaksanakan tugas kepolisian.

#### **2. Tujuan Khusus**

Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
- c. Mengidentifikasi variable yang memiliki pengaruh paling dominan antara jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

## **D. MANFAAT PENELITIAN**

### **1. Manfaat Teoritis**

#### **a. Pengembangan Ilmu Pengetahuan.**

Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia (SDM) dalam konteks organisasi kepolisian. Secara khusus, penelitian ini dapat memperkaya literatur mengenai hubungan antara kenaikan pangkat, sistem penghargaan, dan kinerja organisasi kepolisian. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan bagi studi-studi berikutnya mengenai motivasi kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas anggota Polri, baik di tingkat nasional maupun internasional.

#### **b. Peningkatan Pemahaman tentang Pengelolaan Kinerja Polri**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan baru dalam memahami bagaimana faktor-faktor seperti kenaikan pangkat dan sistem penghargaan berperan dalam meningkatkan kinerja individu dan organisasi Polri. Pengetahuan ini dapat membantu memperkaya teori-teori yang ada terkait dengan kinerja kepolisian.

### **2. Manfaat Praktis**

#### **a. Bagi Polri (Institusi Kepolisian)**

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan evaluasi dan pengembangan kebijakan di Polri, khususnya yang berkaitan dengan sistem pengelolaan SDM. Penelitian ini dapat memberikan masukan tentang bagaimana kebijakan kenaikan pangkat dan penghargaan yang

lebih efektif dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja anggota Polri. Dengan demikian, kebijakan-kebijakan tersebut akan lebih sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik anggota, serta meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan oleh Polri.

**b. Bagi Polda Kalimantan Tengah**

Penelitian ini memiliki manfaat langsung bagi Polda Kalimantan Tengah, karena dapat memberikan rekomendasi khusus mengenai kebijakan kenaikan pangkat dan sistem penghargaan yang lebih relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja anggota Polri di wilayah tersebut. Hal ini penting mengingat konteks lokal di Kalimantan Tengah yang memiliki tantangan geografis, sosial, dan budaya yang berbeda dengan wilayah lain.

**3. Manfaat Sosial dan Kebijakan Publik**

Peningkatan Kualitas Layanan Kepolisian dengan meningkatnya kinerja anggota Polri, masyarakat akan merasakan dampak langsung dalam bentuk pelayanan publik yang lebih baik dan responsif terhadap kebutuhan keamanan dan ketertiban. Peningkatan profesionalisme dan dedikasi anggota Polri yang didorong oleh kebijakan yang adil dan efektif dapat menghasilkan peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri.

**4. Manfaat untuk Peneliti dan Akademisi**

**a. Bahan Rujukan Penelitian Lanjutan**

Penelitian ini diharapkan dapat membuka peluang untuk penelitian lebih lanjut di bidang manajemen kinerja di sektor publik, khususnya

kepolisian. Peneliti yang tertarik pada topik ini dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai bahan rujukan atau dasar teori dalam penelitian mereka yang berfokus pada manajemen SDM di institusi pemerintah lainnya.

**b. Kontribusi bagi Pendidikan Kepolisian**

Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh akademisi dan lembaga pendidikan yang mengajarkan disiplin ilmu kepolisian dan manajemen organisasi untuk mengembangkan kurikulum yang lebih relevan dengan dinamika tugas kepolisian di lapangan.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **A. LANDASAN TEORI**

##### **1. Teori Motivasi Kerja**

Motivasi kerja adalah faktor kunci yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Dalam konteks Polri, motivasi sangat penting untuk memastikan anggota tetap produktif, loyal, dan profesional dalam menjalankan tugas mereka.

##### **a. Teori Hierarki Kebutuhan Maslow**

Abraham Maslow (1943) mengemukakan teori hierarki kebutuhan manusia, yang terdiri dari lima tingkatan: kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Dalam konteks kenaikan pangkat dan penghargaan di Polri:

- 1) Kenaikan pangkat dapat memenuhi kebutuhan keamanan (dalam bentuk stabilitas karir) dan penghargaan (dalam bentuk pengakuan atas prestasi).
- 2) Penghargaan yang diterima anggota Polri, seperti penghargaan atas prestasi atau pengabdian, dapat meningkatkan rasa harga diri dan penghargaan diri, yang pada akhirnya akan meningkatkan motivasi untuk bekerja lebih baik.

## **b. Teori Dua Faktor Herzberg**

Frederick Herzberg (1959) dalam teorinya membedakan antara faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja (motivator) dan faktor-faktor yang menyebabkan ketidakpuasan (higiene). Dalam konteks Polri:

- 1) Kenaikan pangkat dan penghargaan adalah faktor motivator, yang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong anggota untuk bekerja lebih baik.
- 2) Kondisi kerja dan gaji adalah faktor higiene, yang meskipun penting, tidak cukup untuk mendorong kinerja yang tinggi jika tidak diimbangi dengan penghargaan yang sesuai.

## **c. Teori Ekspektansi Vroom**

Menurut Victor Vroom (1964), motivasi kerja tergantung pada tiga faktor utama:

- 1) Harapan: Keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik.
- 2) Instrumentalisme: Keyakinan bahwa kinerja yang baik akan mendapatkan penghargaan.
- 3) Valensi: Nilai atau kepentingan penghargaan tersebut bagi individu. Dalam konteks Polri, jika anggota percaya bahwa usaha dan kinerjanya akan diikuti dengan kenaikan pangkat atau penghargaan, maka mereka akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

## **2. Teori Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan bagaimana anggota merasa dihargai dan diakui dalam pekerjaan mereka, yang dapat dipengaruhi oleh kenaikan pangkat dan penghargaan yang diterima.

### **a. Teori Kepuasan Kerja Locke**

Edwin Locke (1976) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah hasil dari pencapaian pekerjaan yang sesuai dengan harapan dan kebutuhan individu. Dalam konteks Polri, kenaikan pangkat dan penghargaan yang diberikan dengan adil dan berdasarkan pencapaian yang jelas dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja anggota Polri.

### **b. Teori Keadilan Organisasi (Organizational Justice)**

Teori ini, yang dikembangkan oleh Adams (1965) dan Greenberg (1990), berfokus pada persepsi keadilan dalam proses pengambilan keputusan yang mempengaruhi kinerja dan sikap anggota. Dalam konteks kenaikan pangkat dan penghargaan, keadilan prosedural (bagaimana proses kenaikan pangkat dilakukan) dan keadilan distributif (seberapa adil penghargaan atau kenaikan pangkat diberikan) sangat mempengaruhi kepuasan kerja dan motivasi anggota Polri. Ketidakadilan dalam kedua hal ini dapat menyebabkan ketidakpuasan dan menurunkan kinerja.

### 3. Teori Manajemen Kinerja

Teori ini berfokus pada bagaimana organisasi mengelola kinerja anggotanya melalui pengukuran dan evaluasi yang objektif.

#### a. Teori *Goal Setting* (Penetapan Tujuan)

Edwin Locke dan Gary Latham (1990) mengemukakan bahwa menetapkan tujuan yang jelas dan menantang dapat meningkatkan kinerja. Dalam konteks Polri, kenaikan pangkat dan penghargaan yang diberikan berdasarkan pencapaian tujuan yang jelas akan meningkatkan motivasi dan kinerja anggota Polri, karena anggota tahu apa yang diharapkan dari mereka dan apa yang harus dicapai untuk mendapatkan penghargaan atau kenaikan pangkat.

#### b. Teori *Balanced Scorecard*

Kaplan dan Norton (1996) mengembangkan teori *Balanced Scorecard*, yang mengintegrasikan pengukuran kinerja dari berbagai aspek seperti finansial, kepuasan pelanggan, proses internal, dan pembelajaran serta pertumbuhan. Dalam konteks Polri, kinerja anggota Polri dapat dinilai dari berbagai dimensi, seperti kepuasan masyarakat (pelayanan publik), efektivitas operasional, dan peningkatan keterampilan (pengembangan profesional). Sistem penghargaan dan kenaikan pangkat yang berbasis pada evaluasi yang seimbang dan menyeluruh akan mendorong anggota untuk bekerja lebih maksimal dalam berbagai aspek kinerja.

#### 4. Teori Kepolisian dan Pengelolaan SDM dalam Kepolisian

##### a. Teori Profesionalisme Kepolisian

Bakker (2016) berpendapat bahwa salah satu cara untuk meningkatkan profesionalisme dalam kepolisian adalah dengan memberikan penghargaan dan kesempatan untuk kenaikan pangkat yang adil dan berbasis pada prestasi dan kontribusi individu. Hal ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu tetapi juga membangun kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian.

##### b. Teori Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Kepolisian

Menurut Bryant & Tversky (2019), manajemen SDM dalam kepolisian berfokus pada peningkatan keterampilan dan kemampuan anggota melalui pelatihan, penghargaan, dan kenaikan pangkat. Pengelolaan yang baik akan memperkuat komitmen anggota Polri dan meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

#### 5. Kinerja Organisasi dan Kinerja Individu

Kinerja merupakan ukuran utama dalam mengevaluasi keberhasilan individu dalam organisasi, termasuk dalam konteks lembaga kepolisian seperti Polri. Kinerja diartikan sebagai hasil dari upaya yang dilakukan oleh individu dalam melaksanakan tugas yang diembannya. Menurut **Robinson & Judge (2013)**, kinerja individu dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan peluang yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kinerjanya. Di Polri, kinerja dapat diukur melalui berbagai indikator, seperti produktivitas dalam penyelesaian tugas-tugas kepolisian, pelayanan kepada

masyarakat, serta kualitas penanganan kasus-kasus yang diterima (Robinson & Judge, 2013).

Di sisi lain, Dessler (2017) menyatakan bahwa kinerja juga dipengaruhi oleh sistem pengelolaan sumber daya manusia yang diterapkan, termasuk jalur karir dan penghargaan yang diberikan kepada anggota organisasi. Oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja anggota Polri, faktor-faktor seperti kebijakan kenaikan pangkat dan penghargaan perlu diperhatikan secara cermat.

#### **6. Jalur Kenaikan Pangkat Reguler dalam Organisasi Polri**

Jalur kenaikan pangkat dalam Polri memiliki peran penting dalam pengelolaan karir anggotanya. Menurut Hasibuan (2017), sistem kenaikan pangkat dalam organisasi publik, termasuk Polri, bertujuan untuk memberikan penghargaan kepada anggota yang menunjukkan kinerja dan loyalitas tinggi. Kenaikan pangkat memberikan insentif baik secara finansial maupun non-finansial yang dapat memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik. Proses kenaikan pangkat yang jelas dan transparan dianggap dapat mendorong anggota untuk lebih fokus pada pencapaian kinerja yang optimal.

Di dalam Polri, jalur kenaikan pangkat reguler dilaksanakan berdasarkan pada masa kerja, kinerja, dan pendidikan yang telah ditempuh anggota. Kartono (2016) menyebutkan bahwa kenaikan pangkat yang transparan dan adil dapat meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya berpengaruh positif terhadap kinerja anggota. Hal ini mengarah pada

pencapaian tujuan organisasi, yaitu peningkatan kualitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat.

#### **7. Sistem Penghargaan sebagai Faktor Motivasi**

Sistem penghargaan dalam organisasi merupakan salah satu alat utama dalam memotivasi anggota untuk bekerja dengan lebih baik. Armstrong (2014) mengemukakan bahwa penghargaan dapat berbentuk finansial (seperti bonus atau kenaikan gaji) maupun non-finansial (seperti penghargaan simbolik, pengakuan, atau kesempatan promosi). Penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada anggotanya akan memperkuat rasa kepuasan kerja dan motivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

Dalam konteks Polri, penghargaan yang diberikan kepada anggota yang memiliki prestasi tinggi atau yang berhasil mengatasi tantangan dalam tugas-tugas kepolisian diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja. Luthans (2011) menambahkan bahwa penghargaan yang diterima berdasarkan kinerja dapat memperkuat komitmen anggota terhadap organisasi dan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja.

#### **8. Kepuasan Kerja dan Hubungannya dengan Kinerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan kondisi kerjanya. Locke (1976) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai "suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang timbul dari evaluasi pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang." Di Polri, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk kesejahteraan,

penghargaan, dan kesempatan untuk kenaikan pangkat. Herzberg (1959) dalam teori motivasi dua faktor menyatakan bahwa faktor-faktor seperti penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk berkembang berfungsi sebagai faktor motivator yang dapat meningkatkan kepuasan kerja.

Selain itu, Spector (1997) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Anggota Polri yang merasa puas dengan jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan yang diberikan cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi dan bekerja dengan lebih produktif. Dalam hal ini, kepuasan kerja berfungsi sebagai **mediator** yang menghubungkan penghargaan dan kenaikan pangkat dengan kinerja anggota.

#### **9. Model Pengaruh Kenaikan Pangkat, Penghargaan, dan Kinerja**

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disusun suatu model empiris yang menghubungkan jalur kenaikan pangkat, sistem penghargaan, dan kinerja anggota Polri. Buchi & Aldrich (2018) mengemukakan bahwa kenaikan pangkat dan penghargaan yang diterima anggota Polri dapat memengaruhi secara langsung kepuasan kerja yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja. Model ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Penny & Thompson (2020) yang menunjukkan bahwa kebijakan kenaikan pangkat yang adil dan penghargaan yang diterima anggota organisasi sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen dan motivasi mereka dalam bekerja.

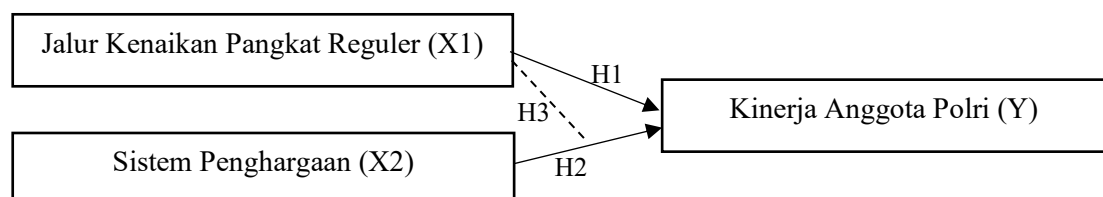
Penelitian Sutrisno (2018) di Polri juga menemukan bahwa sistem penghargaan yang baik dan adil dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja anggota. Oleh karena itu, jalur kenaikan pangkat yang jelas dan penghargaan yang memadai memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri, yang berimplikasi pada kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap kepolisian.

## B. MODEL EMPIRIK

Model empirik dalam penelitian ini dibangun berdasarkan landasan teori dan tujuan penelitian, yaitu untuk menganalisis pengaruh langsung (*direct effect*) dari Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Anggota Polri (Y) di Polda Kalimantan Tengah.

Model ini termasuk model struktural sederhana (*simple structural model*) dengan dua variabel independen dan satu variabel dependen, tanpa variabel mediasi maupun moderasi. Model ini sesuai untuk dianalisis menggunakan metode SEM-PLS atau regresi linear berganda.

Secara konseptual, model empirik penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:



**Gambar 2.1** Diagram Empirik Analisis Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Kalimantan Tengah

### **Penjelasan Model Empirik:**

1. X1 (Jalur Kenaikan Pangkat Reguler) diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap Y (Kinerja Anggota Polri).

Semakin baik dan adil mekanisme kenaikan pangkat reguler, semakin tinggi kinerja anggota Polri.

2. X2 (Sistem Penghargaan) diasumsikan memiliki pengaruh langsung terhadap Y (Kinerja Anggota Polri).

Semakin efektif sistem penghargaan yang diterapkan, semakin tinggi kinerja anggota Polri.

3. Kedua variabel independen (X1 dan X2) dianalisis secara simultan dan parsial untuk mengetahui:

Pengaruh masing-masing variabel terhadap kinerja, dan variabel mana yang memiliki pengaruh paling dominan.

4. Model ini bersifat kausal (sebab-akibat) dan dapat diuji secara statistik menggunakan:

- a. SEM-PLS, dengan evaluasi inner model (path coefficient, t-statistic, dan p-value), atau

- b. Regresi linear berganda, dengan uji t dan koefisien beta standar.

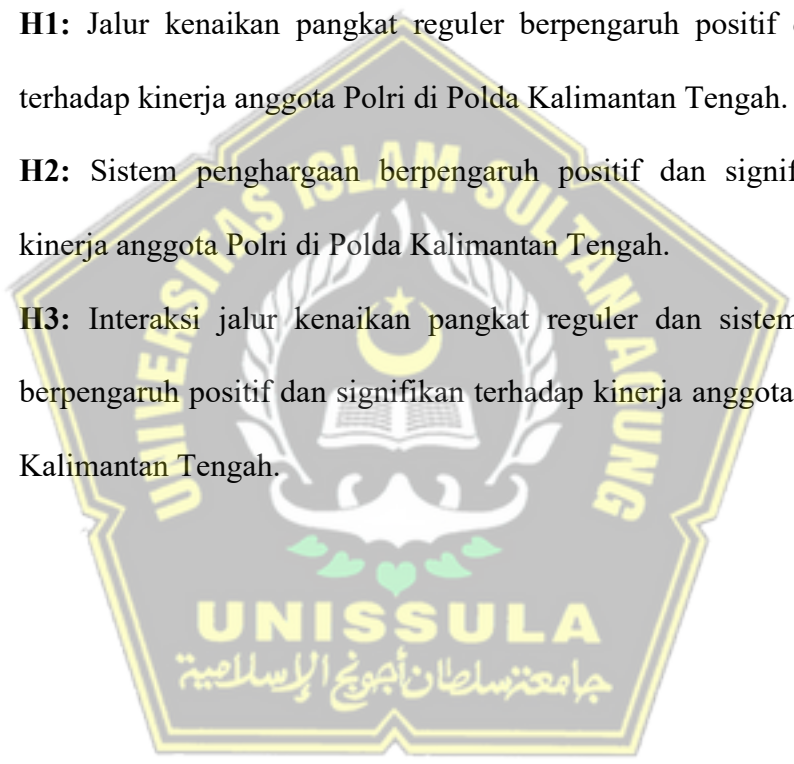
### **C. HIPOTESIS PENELITIAN**

Hipotesis penelitian dirumuskan berdasarkan landasan teori, tujuan penelitian, serta model empirik yang menggambarkan hubungan langsung antara variabel independen dan variabel dependen. Hipotesis ini bersifat **kausal**

(sebab–akibat) dan akan diuji secara empiris menggunakan metode analisis kuantitatif.

Berdasarkan argumentasi teoritis bahwa mekanisme promosi dan sistem penghargaan merupakan faktor penting dalam manajemen sumber daya manusia yang dapat memengaruhi motivasi, profesionalisme, dan perilaku kerja anggota, maka hipotesis penelitian dirumuskan sebagai berikut:

1. **H1:** Jalur kenaikan pangkat reguler berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
2. **H2:** Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
3. **H3:** Interaksi jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. DESAIN PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (*causal research*) yang bertujuan untuk menguji hubungan sebab-akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Secara spesifik, penelitian ini menganalisis pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (X1) dan Sistem Penghargaan (X2) terhadap Kinerja Anggota Polri (Y) di Polda Kalimantan Tengah.

Penelitian ini berfokus pada pengujian pengaruh langsung (*direct effect*) antar variabel tanpa melibatkan variabel mediasi maupun moderasi. Analisis data dilakukan menggunakan metode *Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS)* dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

#### **B. POPULASI DAN SAMPEL**

Dalam penelitian ini, fokus utamanya adalah menganalisis pengaruh jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

##### **1. Populasi Penelitian**

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Polri yang bertugas di Polda Kalimantan Tengah pada tahun penelitian. Jumlah populasi ditetapkan berdasarkan data resmi Biro SDM Polda Kalimantan Tengah.

## 2. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*, yaitu setiap anggota Polri memiliki peluang yang sama untuk terpilih sebagai responden penelitian. Teknik ini dipilih untuk meminimalkan bias seleksi dan meningkatkan generalisasi hasil penelitian. Jumlah sampel pada penelitian berjumlah 150 responden.

## 3. Ukuran Sampel (Pendekatan *Power Analysis*)

Ukuran sampel dalam penelitian ini ditetapkan sebanyak **150 responden**.

Penetapan jumlah ini didasarkan pada pertimbangan *statistical power* yang lazim digunakan dalam penelitian berbasis SEM-PLS, dengan argumentasi sebagai berikut:

- a. Model penelitian hanya memiliki dua variabel eksogen (X1 dan X2) dan satu variabel endogen (Y) sehingga kompleksitas model relatif rendah.
- b. Berdasarkan aturan minimum *10-times rule* dalam PLS-SEM, jumlah sampel minimal adalah  $10 \times$  jumlah jalur terbesar yang menuju satu konstruk, yaitu  $10 \times 2 = 20$  responden. Dengan 150 responden, penelitian ini jauh melampaui batas minimum tersebut.
- c. Berdasarkan simulasi kekuatan uji (power) pada model sederhana SEM-PLS, sampel  $\geq 100-120$  umumnya sudah cukup untuk mendeteksi efek ukuran sedang (*medium effect size*). Dengan **150**

**responden**, penelitian memiliki tingkat kekuatan uji yang lebih memadai dan stabil.

- d. Jumlah 150 responden juga mempertimbangkan keterjangkauan akses, perizinan institusional, dan efisiensi waktu tanpa mengorbankan kualitas analisis.

## C. JENIS SUMBER DATA

### 1. Data Primer

Sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau subjek penelitian melalui pengumpulan informasi dari lapangan, baik melalui kuesioner, wawancara, maupun observasi. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa sumber data primer dikumpulkan langsung dari subjek penelitian melalui berbagai metode seperti wawancara, observasi, dan kuesioner untuk mendapatkan data yang lebih akurat dan relevan dengan topik yang diteliti. Data primer digunakan untuk memperoleh informasi yang spesifik dan relevan terkait variabel yang diteliti, yaitu jalur kenaikan pangkat, sistem penghargaan, dan kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

- a. **Kuesioner:** Dalam penelitian ini, kuesioner akan digunakan untuk mengukur persepsi, sikap, dan pengalaman anggota Polri terkait dengan jalur kenaikan pangkat dan penghargaan yang diterima. Kuesioner akan mencakup pertanyaan yang diukur menggunakan skala Likert untuk mengevaluasi variabel-variabel seperti kepuasan kerja, motivasi, dan kinerja anggota Polri. Responden akan diminta untuk menilai seberapa

besar pengaruh kebijakan tersebut terhadap kinerja mereka. Pemberian nilai pada kuesioner dilakukan dengan cara perhitungan skala Likert. Skala Likert digunakan dalam kuesioner untuk mengukur sejauh mana anggota Polri puas dengan jalur karir dan penghargaan yang diterima, serta bagaimana hal tersebut memengaruhi kinerja mereka. Skala ini memungkinkan peneliti untuk menganalisis hubungan antar variabel menggunakan teknik statistik, seperti regresi berganda.

- b. **Wawancara:** Wawancara mendalam akan dilakukan untuk menggali pengalaman dan pendapat lebih lanjut mengenai kebijakan kenaikan pangkat dan penghargaan. Wawancara ini akan dilakukan dengan berbagai tingkatan jabatan (perwira, bintara, tamtama) untuk memperoleh perspektif yang lebih luas dan mendalam tentang bagaimana kebijakan tersebut memengaruhi kinerja di lapangan.

## **2. Data Sekunder**

Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber yang sudah ada, yaitu informasi yang dikumpulkan oleh pihak lain sebelumnya dan digunakan untuk mendukung penelitian ini. Creswell (2014) mengemukakan bahwa data sekunder, yang diperoleh dari sumber yang sudah ada seperti laporan dan dokumen, dapat memberikan wawasan tambahan yang mendalam mengenai latar belakang kebijakan dan situasi yang dihadapi oleh subjek penelitian. Dalam penelitian ini, sumber data sekunder yang digunakan adalah:

- a. Dokumen Kebijakan: Peneliti akan mengumpulkan dokumen resmi terkait kebijakan kenaikan pangkat dan penghargaan yang diterapkan di Polri, khususnya di Polda Kalimantan Tengah. Dokumen ini mencakup prosedur dan regulasi yang mengatur bagaimana kenaikan pangkat dan penghargaan diberikan kepada anggota Polri, serta kriteria yang harus dipenuhi.
- b. Laporan Kinerja: Data tentang kinerja anggota Polri, yang biasanya dilaporkan secara periodik oleh Polda Kalimantan Tengah, juga akan digunakan untuk melihat hubungan antara kebijakan penghargaan dan kenaikan pangkat dengan kinerja aktual anggota. Laporan ini dapat mencakup berbagai indikator kinerja yang digunakan untuk menilai efektivitas kebijakan tersebut.
- c. Statistik Kepolisian: Data statistik mengenai jumlah anggota Polri yang naik pangkat atau menerima penghargaan, serta pencapaian kinerja secara keseluruhan di Polda Kalimantan Tengah, akan digunakan sebagai data sekunder untuk memperkaya analisis.

#### **D. TEKNIK PENGUMPULAN DATA**

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data digunakan untuk memperoleh informasi yang relevan mengenai pengaruh jalur kenaikan pangkat, sistem penghargaan, dan kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Pengumpulan data yang tepat sangat penting untuk memastikan kualitas hasil penelitian. Berdasarkan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian

ini, beberapa teknik pengumpulan data yang relevan meliputi **kuesioner**, **wawancara mendalam**, dan **observasi**.

### 1. Kuesioner (Survei)

- a. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang paling umum digunakan dalam penelitian kuantitatif. Sugiyono (2023) menyatakan bahwa kuesioner adalah metode pengumpulan data yang efisien dan memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan data dalam jumlah besar dan menganalisisnya secara statistic. Dalam penelitian ini, kuesioner akan digunakan untuk mengumpulkan data mengenai persepsi, kepuasan kerja, dan pengaruh jalur kenaikan pangkat dan penghargaan terhadap kinerja anggota Polri. Kuesioner dirancang dengan menggunakan skala Likert (misalnya, 1-5), yang memungkinkan pengukuran sikap, kepuasan, dan persepsi terhadap berbagai kebijakan. Proses Pengumpulan Data, kuesioner akan dibagikan kepada anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah yang menjadi sampel penelitian. Data yang terkumpul akan diolah secara statistik. Kuesioner terdiri dari pertanyaan tertutup yang menggali informasi terkait.

**Tabel 3.1** Kuesioner Variabel independent dan Dependent

Variabel Independent		Pernyataan
X1	Kenaikan Pangkat	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7
X2	Sistem Penghargaan	8, 9, 10, 11, 12, 13, 14
Variabel Dependent		Pernyataan
Y	Kinerja Anggota Polri	15, 16, 17, 18, 19, 20, 21

## b. Skala Likert

Menurut Sugiyono (2018) skala likert yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

**Tabel 3.2** Perhitungan Skala Likert

No.	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Netral	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

## 2. Observasi

Observasi adalah teknik pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung mengenai perilaku anggota Polri dalam konteks operasional mereka. Creswell (2014) menyatakan bahwa observasi adalah metode yang efektif untuk mengumpulkan data yang menggambarkan perilaku dan interaksi dalam konteks kehidupan nyata yang tidak dapat diukur melalui kuesioner atau wawancara saja. Dalam penelitian ini, observasi dilakukan untuk melihat implementasi jalur kenaikan pangkat dan penghargaan di lapangan serta bagaimana hal tersebut berhubungan dengan kinerja mereka.

- a. Tujuan: Untuk mengamati secara langsung bagaimana kebijakan kenaikan pangkat dan penghargaan diterapkan dalam praktik di

lapangan dan apakah ada korelasi dengan peningkatan kinerja anggota Polri.

- b. Desain Observasi: Peneliti akan melakukan observasi terhadap aktivitas operasional anggota Polri yang terkait dengan tugas mereka sehari-hari. Observasi ini akan dilakukan pada beberapa unit atau divisi di Polda Kalimantan Tengah untuk melihat bagaimana kebijakan diterapkan dan berdampak pada kinerja mereka.
- c. Proses Pengumpulan Data: Peneliti akan mengamati interaksi, tugas, dan hasil kerja anggota Polri di lapangan. Hasil observasi ini akan dicatat dan dianalisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja

## E. DEFINISI OPERASIONAL

**Tabel 3.3** Definisi Operasional Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler Dan Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polda Kalimantan Tengah

No.	Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
<b>I. Variabel Independent</b>			
1	Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (X1)	Prosedur kenaikan pangkat yang jelas, adil dan berbasis prestasi kerja anggota polri	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kejelasan jalur kenaikan pangkat</li> <li>2. Keterbukaan proses</li> <li>3. Kesesuaian dengan prestasi kerja</li> <li>4. Kepuasan terhadap system kenaikan pangkat</li> </ol>
2	Sistem Penghargaan (X2)	Penghargaan yang diberikan oleh Polri sebagai aprsiasi atas kinerja anggota	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Jenis penghargaan</li> <li>2. frekuensi pekerjaan yang relevansi dengan kinerja,</li> <li>3. pengaruh penghargaan terhadap motivasi kerja</li> </ol>

---

## II. Variabel Dependent

---

3	Kinerja Anggota Polri (Y)	Tingkat pencapaian tugas dan tanggung jawab anggota polri dalam melaksanakan pekerjaannya	1. Efektifitas tugas 2. Kualitas pekerjaan 3. Kepuasan terhadap prestasi hasil kerja 4. Keterlibatan dalam tim 5. Disiplin dan komitmen
---	---------------------------	---	---

---

## F. TEKNIK UJI ANALISIS DATA

Analisis data dilakukan dengan tahapan berikut:

### 1. Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Meliputi:

- Convergent validity: loading factor  $\geq 0,70$
- Discriminant validity: nilai AVE  $\geq 0,50$
- Reliabilitas konstruk: Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  dan Composite Reliability  $\geq 0,70$

### 2. Uji Model Struktural (Inner Model)

Meliputi:

- Path coefficient ( $\beta$ ) untuk melihat arah dan besar pengaruh
- t-statistic melalui bootstrapping (harus  $> 1,96$ )
- p-value (harus  $< 0,05$ )
- $R^2$  untuk melihat kemampuan model menjelaskan kinerja
- $f^2$  effect size untuk melihat kekuatan pengaruh masing-masing variabel

### 3. Pengujian Hipotesis

Hipotesis diterima jika:

- Koefisien jalur bernilai positif, dan
- t-statistic  $> 1,96$  atau p-value  $< 0,05$ .

- c. Perbandingan pengaruh dominan antara X1 dan X2 ditentukan berdasarkan:
- d. Besaran path coefficient ( $\beta$ ), dan/atau
- e. Nilai  $f^2$  masing-masing variabel.

## G. ETIKA DALAM PENELITIAN

Dalam penelitian ini, etika menjadi hal yang sangat penting untuk memastikan bahwa proses penelitian dilakukan dengan cara yang profesional, adil, dan menghormati hak serta kesejahteraan semua pihak yang terlibat. Berikut adalah beberapa prinsip etika yang harus diterapkan dalam penelitian ini:

### 1. Persetujuan Informasi (Informed Consent)

Dalam penelitian ini, penting untuk memperoleh persetujuan informasi dari semua responden yang terlibat. Sebelum data dikumpulkan melalui kuesioner atau wawancara, peneliti harus memberikan penjelasan yang jelas dan komprehensif kepada anggota Polri tentang tujuan penelitian, cara pengumpulan data, serta bagaimana data mereka akan digunakan Creswell, J. W. (2014). Peneliti harus memastikan bahwa responden memahami hak-hak mereka, termasuk hak untuk menarik diri dari penelitian kapan saja tanpa konsekuensi.

- a. Penyampaian Tujuan Penelitian: Responden harus diberitahu dengan jelas mengenai tujuan penelitian ini, bagaimana data mereka akan digunakan, dan siapa yang akan mengakses data tersebut.

- b. Hak untuk Mengundurkan Diri: Responden diberi hak untuk mengundurkan diri dari penelitian kapan saja tanpa mendapatkan dampak negatif apa pun.

## **2. Kerahasiaan atau anonimitas**

Dalam penelitian ini, menjaga kerahasiaan dan anonimitas responden adalah kewajiban yang harus dijaga. Peneliti harus memastikan bahwa identitas responden, baik dalam kuesioner maupun wawancara, tidak diungkapkan dalam laporan penelitian. Hal ini sangat penting untuk melindungi informasi sensitif yang berkaitan dengan jalur kenaikan pangkat, sistem penghargaan, serta kinerja anggota Polri. Semua data yang dikumpulkan harus diproses secara anonim, dan hasil analisis hanya akan disajikan dalam bentuk agregat tanpa menyebutkan nama atau identitas individu tertentu.

- a. Penggunaan Kode atau Nomor Identifikasi: Sebagai pengganti nama, dalam penelitian ini, peneliti dapat menggunakan kode atau nomor identifikasi untuk melindungi identitas responden.
- b. Penyimpanan Data yang Aman: Data yang terkumpul harus disimpan di tempat yang aman dan hanya dapat diakses oleh pihak yang berwenang dalam penelitian ini.

## **3. Tidak Menyalahgunakan Data atau Informasi**

Dalam penelitian ini, peneliti harus menjaga integritas data yang dikumpulkan dan tidak menyalahgunakan atau memanipulasi informasi yang diperoleh. Semua data yang dikumpulkan harus dianalisis secara

objektif dan tidak boleh ada data yang dipilih-pilih atau diselewengkan untuk mendukung hipotesis atau asumsi yang diinginkan.

- a. **Transparansi dalam Proses Analisis:** Peneliti dalam penelitian ini harus menjelaskan dengan jelas metodologi yang digunakan, cara pengolahan data, dan bagaimana hasil analisis diperoleh.
- b. **Menghindari Plagiarisme:** Dalam penelitian ini, peneliti harus menghindari plagiarisme dengan memberikan atribusi yang tepat kepada sumber yang digunakan, baik dalam tinjauan pustaka maupun dalam analisis data.

#### **4. Menghindari Konflik Kepentingan**

Dalam penelitian ini, peneliti harus menghindari konflik kepentingan yang dapat mempengaruhi hasil penelitian atau interpretasi data. Konflik kepentingan bisa timbul jika peneliti memiliki hubungan pribadi, finansial, atau profesional yang dapat mempengaruhi objektivitas dalam penelitian. Peneliti juga harus mengungkapkan semua potensi konflik kepentingan kepada semua pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

- a. **Deklarasi Konflik Kepentingan:** Peneliti dalam penelitian ini harus mengungkapkan semua potensi konflik kepentingan kepada responden, pembimbing, atau pihak yang mendanai penelitian, agar transparansi tetap terjaga.
- b. **Kemandirian Peneliti:** Peneliti harus menjaga independensi dalam merancang, melaksanakan, dan menganalisis data penelitian ini.

#### **5. Penghormatan terhadap Partisipan**

Dalam penelitian ini, peneliti harus selalu menghormati martabat dan hak-hak partisipan. Semua anggota Polri yang menjadi partisipan dalam penelitian ini harus diperlakukan dengan hormat, tanpa paksaan, dan dengan perlakuan yang adil. Mereka tidak boleh diperlakukan secara diskriminatif berdasarkan pangkat, gender, usia, atau etnisitas.

- a. Keamanan Fisik dan Psikologis: Peneliti dalam penelitian ini harus memastikan bahwa tidak ada bahaya fisik atau psikologis yang dapat timbul akibat partisipasi dalam penelitian ini.
- b. Kewajiban untuk Menjaga Kepercayaan: Peneliti harus menjaga kepercayaan yang diberikan oleh partisipan dalam penelitian ini dan menghargai pandangan atau pengalaman yang mereka ungkapkan selama proses penelitian.

#### **6. Tanggung Jawab Terhadap Penggunaan Hasil Penelitian**

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki tanggung jawab untuk memastikan bahwa hasil penelitian digunakan dengan cara yang tepat dan tidak disalahgunakan. Hasil penelitian ini harus digunakan untuk meningkatkan pemahaman mengenai pengaruh jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah, dan tidak digunakan untuk tujuan yang merugikan atau tidak etis.

- a. Distribusi Hasil Penelitian: Peneliti harus memastikan bahwa hasil penelitian ini disebarluaskan kepada pihak-pihak yang relevan, seperti Polda Kalimantan Tengah dan lembaga terkait lainnya, untuk tujuan perbaikan dan pengembangan organisasi.

- b. Penggunaan Hasil Secara Etis: Hasil penelitian ini harus digunakan dengan bijaksana oleh pihak terkait untuk memperbaiki sistem penghargaan dan jalur kenaikan pangkat di kepolisian, demi meningkatkan kinerja anggota Polri.



## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Profil Responden

Penelitian ini berfokus pada objek responden yaitu anggota Polri yang bertugas di Polda Kalimantan Tengah. Responden dalam penelitian ini dipilih karena memiliki pengalaman langsung dalam menjalankan tugas kepolisian serta terlibat dalam mekanisme pembinaan karier, khususnya terkait jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan yang berlaku di lingkungan institusi Polri. Dengan demikian, responden dianggap mampu memberikan informasi yang relevan dan komprehensif mengenai bagaimana kedua kebijakan tersebut memengaruhi kinerja anggota secara individual maupun kinerja organisasi kepolisian secara keseluruhan.

Adapun karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup anggota Polri pria maupun wanita yang bertugas pada berbagai satuan kerja di lingkungan Polda Kalimantan Tengah, meliputi unsur perwira, Bintara, dan Tamtama. Responden dipilih dengan kriteria telah memiliki masa kerja minimal satu tahun, sehingga telah memiliki pemahaman dan pengalaman yang cukup mengenai sistem kenaikan pangkat, pemberian penghargaan, serta pelaksanaan tugas operasional kepolisian. Dengan kriteria tersebut, diharapkan responden mampu memberikan penilaian yang objektif mengenai pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

## 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

**Tabel 4.1** Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
1.	Laki-laki	115 Orang	76,7%
2.	Perempuan	35 Orang	23,3%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.X menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berjenis kelamin laki-laki sebanyak 115 orang atau 76,7%, sedangkan responden perempuan berjumlah 35 orang atau 23,3% dari total 105 responden. Hal ini mencerminkan bahwa komposisi responden masih didominasi oleh anggota Polri laki-laki, yang sejalan dengan karakteristik umum keanggotaan Polri, khususnya pada fungsi pembinaan karier dan operasional. Meskipun demikian, keterlibatan responden perempuan tetap memiliki peran penting karena mereka juga berpartisipasi dalam sistem kenaikan pangkat, penerimaan penghargaan, serta penilaian kinerja di lingkungan Polda Kalimantan Tengah.

## 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

**Tabel 4.2** Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
1.	3-5 Tahun	30	20%
2.	6-10 Tahun	45	30%
3.	11-15 Tahun	75	50%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki masa kerja lebih dari sepuluh tahun (50,0%), diikuti masa kerja 6–10 tahun (30,0%) dan 3-5 tahun (20,0%). Dominasi responden dengan masa kerja di

atas sepuluh tahun mengindikasikan bahwa mayoritas responden telah memiliki pengalaman yang cukup dalam memahami mekanisme jalur kenaikan pangkat reguler, sistem penghargaan, serta dinamika kinerja organisasi di lingkungan Polri. Hal ini memperkuat validitas persepsi responden terhadap variabel yang diteliti.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

**Tabel 4.3** Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
1.	SMA	50	33,3%
2.	D3	10	6,7%
3.	S1	70	46,7%
4.	S2	20	13,3%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.X menunjukkan bahwa tingkat pendidikan responden didominasi oleh lulusan Strata 1 (S1) sebesar 46,7%, diikuti oleh lulusan SMA sebesar 33,3%, Strata 2 (S2) sebesar 13,3%, dan Diploma 3 (D3) sebesar 6,7%. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar anggota Polri yang menjadi responden telah memiliki latar belakang pendidikan tinggi, sehingga memiliki kapasitas kognitif yang memadai untuk memahami kebijakan organisasi terkait jalur kenaikan pangkat, sistem penghargaan, dan standar kinerja institusi.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

**Tabel 4.4** Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat	Jumlah	Presentase (%)
1.	Bintara	98	65,3%
2.	Perwira	52	34,7%
<b>Total</b>		<b>150</b>	<b>100%</b>

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini berpangkat Bintara sebanyak 98 orang atau 65,3%, sedangkan responden berpangkat Perwira berjumlah 52 orang atau 34,7% dari total 150 responden. Dominasi responden berpangkat Bintara relevan dengan penelitian ini karena kelompok tersebut merupakan pelaksana utama tugas operasional dan administratif di lingkungan Polri yang paling merasakan dampak langsung dari mekanisme jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan. Sementara itu, keterlibatan responden berpangkat Perwira memberikan perspektif manajerial dan strategis terkait kebijakan pembinaan karier, penilaian kinerja, serta implementasi sistem penghargaan di Polda Kalimantan Tengah.

#### **B. Deskriptif Variabel Penelitian**

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil pengumpulan kuesioner, seluruh jawaban responden telah direkapitulasi dan dianalisis untuk memperoleh gambaran deskriptif mengenai masing-masing variabel penelitian. Penilaian responden terhadap setiap indikator variabel diukur menggunakan skala Likert dengan rentang skor 1 sampai dengan 5, yaitu:

1 = Sangat Tidak Setuju,

2 = Tidak Setuju,

3 = Netral,

4 = Setuju, dan

5 = Sangat Setuju.

Untuk menentukan kategori tingkat penilaian responden terhadap setiap variabel, digunakan rumus interval sebagai dasar klasifikasi. Berdasarkan perhitungan tersebut, diperoleh kategori penilaian sebagai berikut (Husein Umar, 2013):

1,00 – 1,80 = Sangat Rendah

1,81 – 2,60 = Rendah

2,61 – 3,40 = Sedang

3,41 – 4,20 = Tinggi

4,21 – 5,00 = Sangat Tinggi

Dengan klasifikasi ini, analisis deskriptif bertujuan untuk menggambarkan kecenderungan umum persepsi responden terhadap variabel jalur kenaikan pangkat reguler, sistem penghargaan, dan kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

### 1. Deskriptif Variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler

Tabel 4.5 Deskriptif Variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler

Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
X1.1	Jalur kenaikan pangkat reguler memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja saya.	3,760	Tinggi
X1.2	Proses kenaikan pangkat yang jelas membuat saya bekerja lebih keras.	4,200	Tinggi
X1.3	Adanya jalur kenaikan pangkat reguler membuat saya merasa dihargai atas usaha dan kinerja saya.	4,200	Tinggi
X1.4	Kinerja saya meningkat karena saya memiliki harapan untuk naik pangkat.	3,420	Tinggi
X1.5	Jalur kenaikan pangkat reguler mendorong saya untuk mencapai standar kinerja yang lebih tinggi.	3,800	Tinggi

<b>X1.6</b>	Proses kenaikan pangkat reguler di Polda Kalimantan Tengah berlangsung adil.	<b>3,820</b>	<b>Tinggi</b>
<b>X1.7</b>	Saya merasa bahwa kenaikan pangkat reguler di Polda Kalimantan Tengah sesuai dengan pencapaian kinerja saya.	<b>4,200</b>	<b>Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>		<b>3,914</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tergolong **tinggi** terhadap variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler melalui item bahwa jalur kenaikan pangkat reguler mampu memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja, kejelasan proses kenaikan pangkat mendorong anggota bekerja lebih keras, adanya jalur kenaikan pangkat membuat anggota merasa dihargai, harapan untuk naik pangkat dapat meningkatkan kinerja, serta jalur kenaikan pangkat mendorong pencapaian standar kinerja yang lebih tinggi. Responden juga menilai bahwa proses kenaikan pangkat di Polda Kalimantan Tengah berlangsung adil dan sesuai dengan pencapaian kinerja anggota. Jawaban dengan skor tertinggi terdapat pada item mengenai kejelasan proses kenaikan pangkat, perasaan dihargai atas kinerja, dan kesesuaian kenaikan pangkat dengan prestasi kerja.

## 2. Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan

**Tabel 4.6** Deskriptif Variabel Sistem Penghargaan

<b>Kode</b>	<b>Item Pernyataan</b>	<b>Rata-rata</b>	<b>Kriteria</b>
<b>X2.1</b>	Sistem penghargaan yang ada memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	<b>3,800</b>	<b>Tinggi</b>
<b>X2.2</b>	Saya merasa bahwa penghargaan yang diberikan sesuai dengan pencapaian kinerja saya.	<b>3,760</b>	<b>Tinggi</b>

<b>X2.3</b>	Penghargaan yang saya terima membuat saya merasa dihargai dan diakui oleh institusi.	<b>3,800</b>	<b>Tinggi</b>
<b>X2.4</b>	Sistem penghargaan yang berlaku mendorong saya untuk meningkatkan kualitas pekerjaan saya.	<b>4,220</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>X2.5</b>	Adanya penghargaan membuat saya berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas.	<b>4,200</b>	<b>Tinggi</b>
<b>X2.6</b>	Saya merasa lebih dihargai ketika penghargaan diberikan secara adil dan merata.	<b>4,240</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>X2.7</b>	Penghargaan yang diterima berfungsi sebagai dorongan untuk mempertahankan kinerja tinggi.	<b>4,280</b>	<b>Sangat Tinggi</b>
<b>Rata-rata Total</b>		<b>4,014</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 4.6 di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tergolong **tinggi** terhadap variabel Sistem Penghargaan melalui item bahwa sistem penghargaan mampu memotivasi anggota untuk bekerja lebih baik, dianggap sesuai dengan pencapaian kinerja, serta membuat anggota merasa dihargai dan diakui oleh institusi. Responden juga menilai bahwa sistem penghargaan mendorong peningkatan kualitas pekerjaan dan membuat mereka berusaha lebih keras dalam menjalankan tugas. Selain itu, anggota merasa lebih dihargai ketika penghargaan diberikan secara adil dan merata, serta memandang penghargaan sebagai dorongan untuk mempertahankan kinerja tinggi. Jawaban dengan skor tertinggi terdapat pada item bahwa penghargaan berfungsi sebagai dorongan untuk mempertahankan kinerja tinggi, sistem penghargaan yang adil, serta dorongan peningkatan kualitas pekerjaan.

### 3. Deskriptif Variabel Kinerja Anggota Polri

Tabel 4.7 Deskriptif Variabel Kinerja Anggota Polri

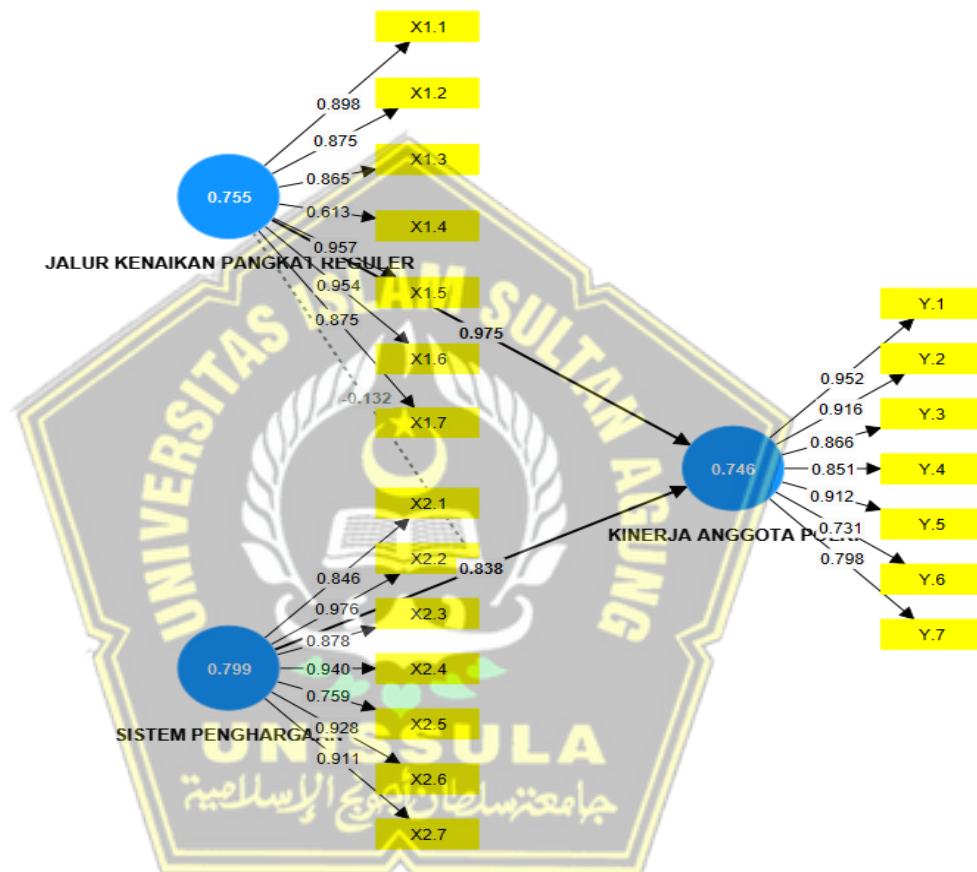
Kode	Item Pernyataan	Rata-rata	Kriteria
Y.1	Kinerja saya meningkat berkat adanya jalur kenaikan pangkat reguler dan penghargaan yang diterima.	3,800	Tinggi
Y.2	Saya merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas setelah adanya jalur kenaikan pangkat reguler.	4,000	Tinggi
Y.3	Kinerja saya terbantu dengan adanya penghargaan yang diberikan atas pencapaian tertentu.	4,180	Tinggi
Y.4	Saya berusaha lebih baik dalam pekerjaan karena adanya sistem penghargaan yang memotivasi.	3,300	Rendah
Y.5	Kinerja saya dapat diukur dengan jelas melalui jalur kenaikan pangkat reguler yang ada.	4,200	Tinggi
Y.6	Adanya jalur kenaikan pangkat reguler membuat saya merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas.	3,900	Tinggi
Y.7	Saya bekerja lebih baik karena saya merasa diberi penghargaan atas hasil kerja saya.	4,080	Tinggi
<b>Rata-rata Total</b>		<b>3,923</b>	<b>Tinggi</b>

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas menunjukkan bahwa rata-rata jawaban responden tergolong **tinggi** terhadap variabel Kinerja Anggota Polri melalui item bahwa kinerja meningkat berkat adanya jalur kenaikan pangkat reguler dan penghargaan, anggota merasa lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas, serta merasa terbantu dengan adanya penghargaan atas pencapaian tertentu. Responden juga menilai bahwa jalur kenaikan pangkat dapat menjadi alat ukur kinerja yang jelas dan meningkatkan rasa kompetensi dalam bekerja. Jawaban dengan skor tertinggi terdapat pada item bahwa kinerja dapat diukur secara jelas melalui jalur kenaikan pangkat

reguler, sedangkan skor terendah terdapat pada item mengenai dorongan sistem penghargaan untuk bekerja lebih baik.

### C. Uji Kelayakan Model (*Outer Model*)

#### 1. Output Outer Model



Gambar 4.1 Output Outer Model Penelitian (2026)

#### 2. Validitas Instrumen

Pengujian validitas dilakukan terhadap seluruh item pertanyaan pada setiap variabel penelitian. Tahapan pengujian validitas meliputi pengujian *convergent validity* dan *discriminant validity* untuk memastikan bahwa setiap indikator mampu merefleksikan konstruk yang diukur serta memiliki daya pembeda yang baik dengan variabel lainnya.

a. Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

**Tabel 4.8** Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Variabel	Item Butir	Nilai <i>Outer Loading</i>	Nilai AVE
<b>Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (X1)</b>	X1.1	0.898	<b>0,755</b>
	X1.2	0.875	
	X1.3	0.865	
	X1.4	0.613	
	X1.5	0.957	
	X1.6	0,954	
	X1.7	0.875	
<b>Sistem Penghargaan (X2)</b>	X2.1	0.846	<b>0,799</b>
	X2.2	0.976	
	X2.3	0.878	
	X2.4	0.940	
	X2.5	0.759	
	X2.6	0.928	
	X2.7	0.911	
<b>Kinerja Anggota Polri (Y)</b>	Y.1	0.952	<b>0,746</b>
	Y.2	0.916	
	Y.3	0.866	
	Y.4	0.851	
	Y.5	0.912	
	Y.6	0.731	
	Y.7	0.798	

Berdasarkan Tabel 4.8, seluruh indikator memiliki nilai *outer loading* di atas 0,50, sehingga memenuhi kriteria validitas konvergen. Nilai AVE untuk variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (0,755), Sistem Penghargaan (0,799), dan Kinerja Anggota Polri (0,746) semuanya lebih besar dari 0,50. Dengan demikian, seluruh indikator dinyatakan valid dan mampu merefleksikan konstruk masing-masing variabel secara memadai.

b. Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Validitas diskriminan dinilai dengan menggunakan kriteria *Fornell–Larcker (FL)*, yaitu dengan membandingkan nilai akar kuadrat

AVE dengan korelasi antar konstruk. Suatu variabel dinyatakan memenuhi validitas diskriminan apabila nilai *Fornell–Larcker* lebih besar dibandingkan korelasi antar variabel laten.

**Tabel 4.9** Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

No	Kode Variabel	Nilai FL	Nilai AVE
1	Jalur Kenaikan Pangkat (X1)	<b>0,869</b>	<b>0,755</b>
2	Sistem Penghargaan (X2)	<b>0,864</b>	<b>0,799</b>
3	Kinerja Anggota Polri (Y)	<b>0,894</b>	<b>0,764</b>

Dari Tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *Fornell–Larcker* (FL) dari variabel Jalur Kenaikan Pangkat Reguler (X1), Sistem Penghargaan (X2), dan Kinerja Anggota Polri (Y) lebih besar dibandingkan dengan nilai AVE masing-masing variabel. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa ketiga variabel tersebut memenuhi kriteria validitas diskriminan dan dinyatakan valid secara diskriminan.

### 3. Uji Realibilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan melalui nilai Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Suatu variabel dinyatakan reliabel apabila nilai Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  dan *Composite Reliability*  $\geq 0,80$  (Sekaran, 2014).

**Tabel 4.10** Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

No	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Composite Reliability</i>	Ket
1	Jalur Kenaikan Pangkat (X1)	0,943	0,955	<b>Reliabel</b>
2	Sistem Penghargaan (X2)	0,942	0,949	<b>Reliabel</b>
3	Kinerja Anggota Polri (Y)	0,957	0,962	<b>Reliabel</b>

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memenuhi kriteria reliabilitas. Variabel Jalur Kenaikan Pangkat (X1)

memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar **0,943** dan Composite Reliability **0,955**; variabel Sistem Penghargaan (X2) memiliki nilai Cronbach's Alpha **0,942** dan Composite Reliability **0,949**; serta variabel Kinerja Anggota Polri (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha **0,957** dan Composite Reliability **0,962**. Seluruh nilai berada di atas batas minimum yang dipersyaratkan (Cronbach's Alpha  $\geq 0,70$  dan Composite Reliability  $\geq 0,80$ ).

Dengan demikian, seluruh konstruk dalam penelitian ini dinyatakan **reliabel** dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis selanjutnya.

#### 4. *Q<sup>2</sup> Predictive Relevance*

Nilai *Q<sup>2</sup> predictive relevance* 0,02, 0,15 dan 0,35 menunjukkan bahwa model lemah, moderat dan kuat. Nilai  $Q^2 > 0$  menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sedangkan  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

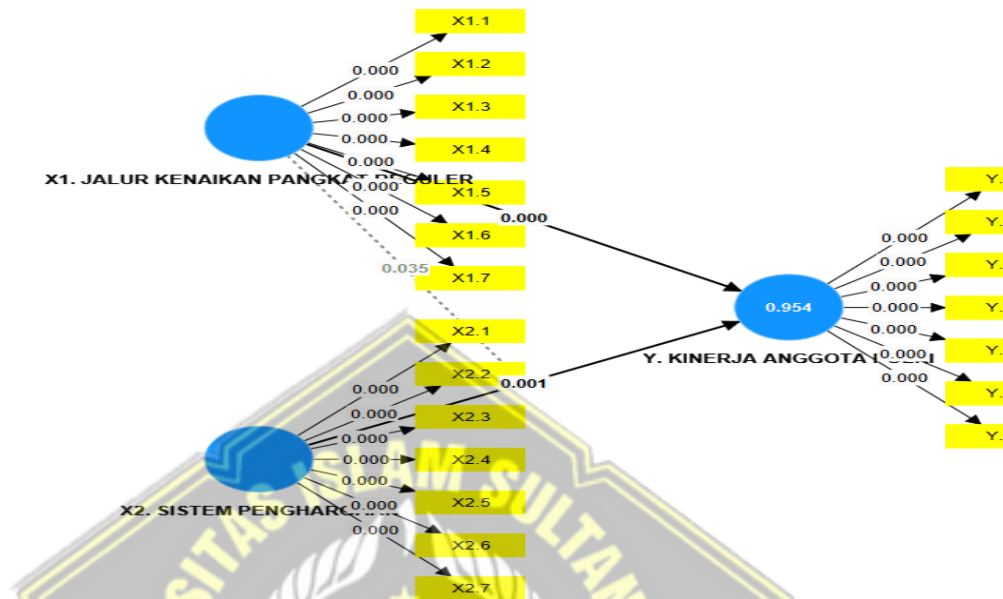
**Tabel 4.11** *Q-Square Predictive Relevance*

No	Variabel	SSO	SSE	Q <sup>2</sup> (1-SSE/SSO)
1	Jalur Kenaikan Pangkat (X1)	350.000	113.596	<b>0.675</b>
2	Sistem Penghargaan (X2)	350.000	119.170	<b>0.660</b>
3	Kinerja Anggota Polri (Y)	350.000	93.723	<b>0.732</b>

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa variabel Jalur Kenaikan Pangkat (X1), Sistem Penghargaan (X2), dan Kinerja Anggota Polri (Y) memiliki nilai *Q<sup>2</sup>* masing-masing sebesar 0,675; 0,660; dan 0,732 yang berada di atas 0,35. Hal ini menunjukkan bahwa model memiliki relevansi prediktif yang sangat kuat dalam memprediksi variabel-variabel tersebut.

## D. Perhitungan Inner Model

### 1. Output Inner Model



Gambar 4.2 Output Inner Model Penelitian

### 2. Perhitungan Pengaruh Langsung

Pengujian hipotesis dilakukan dengan memperhatikan nilai **t-statistik** dan **p-values** hasil bootstrapping. Hipotesis alternatif ( $H_a$ ) dinyatakan diterima dan hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak apabila nilai **t-statistik**  $> 1,96$  dan/atau **p-values**  $< 0,05$  pada taraf signifikansi 5%. Sebaliknya, apabila nilai  $t\text{-statistik} \leq 1,96$  dan  $p\text{-values} \geq 0,05$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima.

Tabel 4.12 Perhitungan Pengaruh Langsung

Hipt.	Hubungan Variabel	Koef. $\beta$	T Stat.	P Values	Ket.
H1	Jalur Kenaikan Pangkat => Kinerja Anggota Polri	0.022	41.900	0,000	Diterima
H2	Sistem Penghargaan => Kinerja Anggota Polri	0.025	3.459	0,001	Diterima
H3	Jalur Kenaikan Pangkat x Sistem Penghargaan => Kinerja Anggota Polri	0.012	2.112	0,035	Diterima

Sumber : Hasil Olah Data SEM-PLS

Berdasarkan data pada Tabel 4.10 di atas, maka status hipotesisnya sebagai berikut:

**H1.** Jalur kenaikan pangkat terhadap kinerja anggota Polri memiliki nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,022** dengan nilai **t-statistik 41,900 > 1,96** dan **p-values 0,000 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja anggota Polri.

**H2.** Sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri memiliki nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,025** dengan nilai **t-statistik 3,459 > 1,96** dan **p-values 0,001 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Artinya, sistem penghargaan berpengaruh **positif dan signifikan** terhadap kinerja anggota Polri.

**H3.** Interaksi jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan terhadap kinerja anggota Polri memiliki nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,012** dengan nilai **t-statistik 2,112 > 1,96** dan **p-values 0,035 < 0,05**, sehingga hipotesis diterima. Hal ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan **memoderasi secara positif** pengaruh jalur kenaikan pangkat terhadap kinerja anggota Polri.

### 3. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditunjukkan melalui **R Square** dan **Adjusted R Square**, dengan hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.13.** Nilai *R-Square* dan Nilai *Adjusted R Square*

No	Item	<i>R-Square</i>	<i>R-Square Adjusted</i>	Keterangan
2	<b>Kinerja Anggota Polri</b>	0.954	0.953	<b>Kuat</b>

Berdasarkan Tabel 4.11, nilai **R-Square sebesar 0,954** dan **Adjusted R-Square sebesar 0,953** pada variabel kinerja anggota Polri menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan mampu menjelaskan kinerja anggota Polri sebesar **95,4%**, sedangkan sisanya **4,6%** dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Hal ini menandakan bahwa model memiliki **daya jelaskan yang kuat.**

## **E. PEMBAHASAN**

### **1. Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler terhadap Kinerja Anggota Polri**

Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat reguler berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,022** yang bernilai positif, nilai **t-statistik sebesar 41,900** yang jauh melebihi batas kritis 1,96, serta **p-values sebesar 0,000** yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis pertama (H1) dinyatakan diterima.

Secara empiris, temuan ini menunjukkan bahwa keberadaan jalur kenaikan pangkat reguler menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja anggota Polri. Jalur kenaikan pangkat yang jelas, terukur, dan berkelanjutan memberikan kepastian karier bagi anggota,

sehingga menumbuhkan motivasi kerja dan komitmen terhadap organisasi. Anggota Polri yang memiliki harapan untuk naik pangkat cenderung menunjukkan perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, serta berorientasi pada pencapaian kinerja yang optimal.

Selain itu, jalur kenaikan pangkat reguler juga berfungsi sebagai alat evaluasi kinerja yang objektif. Kinerja anggota tidak hanya dinilai berdasarkan masa kerja, tetapi juga pada pencapaian tugas, kualitas kerja, dan kontribusi terhadap institusi. Kondisi ini mendorong anggota Polri untuk terus meningkatkan kompetensi, profesionalisme, dan integritas dalam menjalankan tugas kepolisian. Dengan demikian, jalur kenaikan pangkat reguler tidak hanya berdampak pada aspek administratif kepegawaian, tetapi juga berperan strategis dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil penelitian ini sejalan dengan teori motivasi kebutuhan (Need Theory) dan teori harapan (Expectancy Theory) yang menyatakan bahwa individu akan menunjukkan kinerja optimal apabila mereka melihat adanya hubungan yang jelas antara usaha, kinerja, dan hasil yang akan diperoleh. Jalur kenaikan pangkat reguler berfungsi sebagai bentuk outcome yang diharapkan dari kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan penelitian terdahulu, antara lain:

- a. Penelitian **Hasibuan (2019)** yang menyatakan bahwa sistem pengembangan karier berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- b. Penelitian **Sutrisno (2020)** yang menemukan bahwa kepastian jalur promosi jabatan meningkatkan kinerja dan loyalitas aparatur negara.
- c. Penelitian **Putra dan Wahyudi (2021)** yang menunjukkan bahwa sistem kepegangatan yang adil dan transparan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian.

Dengan demikian, jalur kenaikan pangkat reguler dapat dipandang sebagai instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia Polri untuk meningkatkan kinerja anggota secara berkelanjutan.

## 2. Pengaruh Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Anggota Polri

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,025**, nilai **t-statistik sebesar 3,459** yang lebih besar dari 1,96, serta **p-values sebesar 0,001** yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis kedua (H2) dinyatakan diterima.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota Polri. Penghargaan yang diberikan atas pencapaian kinerja, baik dalam bentuk materi maupun non-materi, mampu meningkatkan motivasi kerja dan rasa bangga terhadap institusi. Anggota Polri yang merasa usahanya dihargai cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, bekerja dengan lebih sungguh-sungguh, serta berupaya mempertahankan prestasi kerja yang telah dicapai.

Lebih lanjut, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menciptakan iklim kerja yang positif di lingkungan kepolisian. Penghargaan yang diberikan secara objektif berdasarkan kinerja mampu mendorong persaingan sehat antaranggota serta meningkatkan kepercayaan terhadap sistem manajemen sumber daya manusia di institusi Polri. Dengan demikian, sistem penghargaan tidak hanya berfungsi sebagai alat motivasi individual, tetapi juga sebagai instrumen organisasi untuk meningkatkan efektivitas dan kinerja anggota Polri secara berkelanjutan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan **teori penguatan (Reinforcement Theory)** yang menyatakan bahwa perilaku yang diberi penghargaan cenderung akan diulang. Dalam konteks kepolisian, penghargaan menjadi stimulus positif yang memperkuat perilaku kerja yang sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.

Penelitian ini juga sejalan dengan beberapa temuan penelitian terdahulu, antara lain:

- a. **Mangkunegara (2018)** yang menyatakan bahwa sistem penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sektor publik.
- b. Penelitian **Rivai dan Sagala (2019)** yang menemukan bahwa reward memiliki pengaruh positif terhadap kinerja dan kepuasan kerja aparatur.
- c. Penelitian **Pratama (2022)** yang menunjukkan bahwa pemberian penghargaan secara adil dan transparan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja anggota Polri.

Dengan demikian, sistem penghargaan merupakan faktor penting yang perlu dikelola secara konsisten dan objektif untuk mendukung peningkatan kinerja anggota Polri.

### **3. Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat Reguler dengan Sistem Penghargaan terhadap Kinerja Anggota Polri**

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat reguler yang dimoderasi oleh sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien  $\beta$  sebesar **0,012**, nilai **t-statistik sebesar 2,112** yang lebih besar dari 1,96, serta **p-values sebesar 0,035** yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) dinyatakan diterima.

Hasil ini menunjukkan bahwa sistem penghargaan berperan sebagai variabel pemoderasi yang memperkuat pengaruh jalur kenaikan pangkat reguler terhadap kinerja anggota Polri. Artinya, jalur kenaikan pangkat akan memberikan dampak yang lebih optimal terhadap kinerja apabila didukung oleh sistem penghargaan yang baik. Kepastian karier yang diiringi dengan pemberian penghargaan atas pencapaian kinerja menciptakan dorongan motivasional yang lebih kuat bagi anggota Polri.

Kombinasi antara jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan mampu membangun persepsi keadilan dan pengakuan dalam organisasi. Anggota Polri tidak hanya termotivasi untuk mengejar kenaikan pangkat, tetapi juga terdorong untuk menunjukkan kinerja terbaik karena

adanya penghargaan yang nyata atas hasil kerja mereka. Dengan demikian, sinergi antara jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan berkontribusi secara signifikan dalam meningkatkan kinerja anggota Polri, baik secara individual maupun organisasi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu, di antaranya:

- a. **Wibowo (2020)** yang menyatakan bahwa kombinasi sistem karier dan reward berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Penelitian **Rahman dan Sari (2021)** yang menemukan bahwa reward memperkuat hubungan antara pengembangan karier dan kinerja aparatur negara.
- c. Penelitian **Susanto (2022)** yang menunjukkan bahwa sistem penghargaan berperan sebagai faktor pendukung dalam efektivitas promosi jabatan terhadap kinerja.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja anggota Polri tidak hanya bergantung pada jalur kenaikan pangkat reguler atau sistem penghargaan secara terpisah, tetapi pada **sinergi keduanya** dalam sistem pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Polri.

#### 4. Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Anggota Polri

Berdasarkan perbandingan nilai koefisien regresi ( $\beta$ ) dari masing-masing variabel independen, dapat diidentifikasi variabel yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah. Hasil analisis menunjukkan bahwa sistem penghargaan

memiliki nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,025, lebih besar dibandingkan jalur kenaikan pangkat reguler yang memiliki nilai koefisien  $\beta$  sebesar 0,022, serta lebih tinggi dibandingkan koefisien interaksi kedua variabel.

Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem penghargaan merupakan variabel yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja anggota Polri. Penghargaan memberikan dampak motivasional yang lebih langsung dan cepat dirasakan oleh anggota, sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja secara lebih signifikan dibandingkan jalur kenaikan pangkat yang bersifat jangka menengah dan jangka panjang.

Dengan demikian, meskipun jalur kenaikan pangkat reguler dan interaksi dengan sistem penghargaan terbukti berpengaruh signifikan, prioritas kebijakan manajemen sumber daya manusia Polri sebaiknya difokuskan pada penguatan sistem penghargaan, tanpa mengabaikan peran strategis jalur kenaikan pangkat sebagai instrumen pengembangan karier dan pembinaan kinerja jangka panjang.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan metode *Structural Equation Modeling–Partial Least Square (SEM-PLS)* serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Jalur kenaikan pangkat reguler berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
2. Sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.
3. Jalur kenaikan pangkat reguler yang didukung oleh sistem penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri.
4. Nilai **R-Square yang tinggi** menunjukkan bahwa jalur kenaikan pangkat reguler dan sistem penghargaan secara bersama-sama memiliki kemampuan yang sangat kuat dalam menjelaskan variasi kinerja anggota Polri. Selain itu, nilai **Q-Square yang berada di atas 0,35** menunjukkan bahwa model penelitian memiliki relevansi prediktif yang sangat baik, sehingga model yang dibangun layak digunakan untuk menjelaskan dan memprediksi kinerja anggota Polri di Polda Kalimantan Tengah.

## **B. Implikasi Penelitian**

### **1. Implikasi Teoretis**

Secara teoretis, hasil penelitian ini memberikan kontribusi dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya pada sektor publik dan institusi kepolisian. Penelitian ini memperkuat teori motivasi, teori pengembangan karier, serta teori penguatan yang menyatakan bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh kepastian karier dan penghargaan atas prestasi kerja. Selain itu, penelitian ini menegaskan bahwa integrasi antara jalur kenaikan pangkat dan sistem penghargaan merupakan pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja aparatur negara, khususnya di lingkungan Polri.

### **2. Implikasi Praktis**

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi pimpinan Polri, khususnya di Polda Kalimantan Tengah, dalam merumuskan dan menyempurnakan kebijakan pembinaan sumber daya manusia. Jalur kenaikan pangkat reguler perlu terus dikelola secara objektif, transparan, dan berbasis kinerja agar mampu memberikan kepastian karier bagi anggota. Selain itu, sistem penghargaan perlu diterapkan secara konsisten dan adil agar mampu meningkatkan motivasi dan kinerja anggota Polri secara berkelanjutan.

### C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diuraikan, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

#### 1. Bagi Institusi Polri

Diharapkan Polri, khususnya Polda Kalimantan Tengah, dapat terus memperkuat kebijakan jalur kenaikan pangkat reguler dengan memperhatikan aspek transparansi, keadilan, dan kesesuaian dengan pencapaian kinerja. Selain itu, sistem penghargaan perlu dikembangkan secara lebih terstruktur agar mampu memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja anggota Polri.

#### 2. Bagi Pimpinan dan Pengelola SDM Polri

Disarankan agar pengelola sumber daya manusia dapat mengintegrasikan sistem kenaikan pangkat dan sistem penghargaan sebagai satu kesatuan dalam pembinaan karier anggota Polri. Dengan demikian, anggota Polri tidak hanya termotivasi untuk mencapai kenaikan pangkat, tetapi juga terdorong untuk mempertahankan kinerja

#### 3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja anggota Polri, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, atau komitmen organisasi. Selain itu, penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode dan objek penelitian yang lebih luas agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan secara lebih komprehensif.

## DAFTAR PUSTAKA

- Babbie, E. (2016). *The Practice of Social Research* (14th ed.). Cengage Learning.
- Boote, D. N., & Beile, P. (2005). *Scholarly Integrity in Research: How to Avoid Common Ethical Pitfalls. The Qualitative Report*.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2017). *Research Methods in Education* (8th ed.). Routledge.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2011). *The SAGE Handbook of Qualitative Research* (4th ed.). SAGE Publications.
- Flick, U. (2018). *An Introduction to Qualitative Research* (6th ed.). SAGE Publications.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1989). *Fourth Generation Evaluation*. SAGE Publications.
- Guillemin, M., & Gillam, L. (2004). *Ethics, Reflexivity, and "Ethical Capture" in Qualitative Research. Qualitative Inquiry*, 10(2), 174-189.
- Hidayat, D. (2023). "Pengaruh Sistem Penghargaan dan Pemberian Kenaikan Pangkat terhadap Kinerja Aparatur Negara di Indonesia." *Jurnal Kebijakan Publik*, 26(1), 34-45.
- Israel, M., & Hay, I. (2006). *Research Ethics for Social Scientists*. SAGE Publications.

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia (2023). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah 2023*. Kementerian PANRB.
- Luthans, F. (2021). *Organizational Behavior* (14th ed.). McGraw-Hill.
- Meyer, M., & Edwards, J. (2022). "Reward Systems in Public Administration: Lessons from International Best Practices." *International Public Management Journal*, 25(2), 233-248.
- Purwanto, A., & Subowo, T. (2022). "Pengaruh Sistem Penghargaan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Lingkungan Pemerintah Daerah." *Jurnal Administrasi Publik Indonesia*, 17(1), 42-56.
- Rahmawati, F., & Dhewanto, W. (2020). "Pengaruh Kebijakan Kenaikan Pangkat Terhadap Kinerja Polisi di Polda Jawa Timur." *Jurnal Studi Kepolisian*, 19(3), 214-227.
- Robinson, D. G., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior: Understanding and Managing Life at Work* (16th ed.). Pearson Education.
- Setiawan, F., & Rachmawati, D. (2023). "Analisis Pengaruh Jalur Kenaikan Pangkat terhadap Kinerja Anggota Polri di Wilayah Polda." *Jurnal Kepolisian Indonesia*, 29(4), 118-130.
- Sieber, J. E. (1992). *The Ethics of Social Research*. SAGE Publications.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D (Revisi)*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan*. Alfabeta.

Sugiyono, & Santosa, H. (2020). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.

Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.

Vasileiou, K., & Mohamad, H. (2022). "Examining the Impact of Reward Systems on Police Performance." *International Journal of Police Science & Management*, 22(1), 45-58.

