



Systematic literature review: Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi kepolisian

Systematic literature review: Factors influencing employee performance in police agencies

Juniar Sitinjak*, Samsir

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Prodi S-3 Manajemen, Universitas Riau, Indonesia

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis secara sistematis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai kepolisian dengan menggunakan metode Systematic Literature Review (SLR) yang mengacu pada pedoman PRISMA. Kajian ini menelaah 42 artikel empiris yang diterbitkan antara tahun 2021 hingga 2025, dan dari hasil seleksi diperoleh 20 artikel dengan kualitas tinggi untuk dianalisis secara mendalam. Hasil telaah menunjukkan bahwa terdapat 18 faktor utama yang memengaruhi kinerja pegawai kepolisian, yang dikelompokkan ke dalam faktor individu, kepemimpinan, organisasi, dan lingkungan kerja. Faktor yang paling konsisten berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja adalah motivasi kerja dan disiplin kerja, diikuti oleh kepemimpinan transformasional, kompetensi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja. Selain itu, ditemukan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, pengembangan karier, dan komitmen organisasi yang memperkuat hubungan antar variabel tersebut. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai kepolisian tidak hanya bergantung pada aspek struktural organisasi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia yang komprehensif, meliputi aspek psikologis, sosial, dan lingkungan kerja.

Kata Kunci: Kinerja Pegawai Kepolisian, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan, Kompetensi, Systematic Literature Review

Abstract

This study aims to systematically analyze factors influencing police employee performance using the Systematic Literature Review (SLR) method, following the PRISMA guidelines. This study examined 42 empirical articles published between 2021 and 2025, and selected 20 high-quality articles for in-depth analysis. The results of the review indicate that 18 main factors influence police employee performance, grouped into individual, leadership, organizational, and work environment categories. The factors that most consistently have a positive and significant influence on performance are work motivation and work discipline, followed by transformational leadership, competence, organizational culture, and the work environment. Furthermore, mediating variables such as job satisfaction, career development, and organizational commitment were found to strengthen the relationship between these variables. These findings confirm that improving police employee performance depends not only on the structural aspects of the organization but also on comprehensive human resource management that encompasses psychological, social, and work environment factors.

Keywords: Police Employee Performance, Work Motivation, Work Discipline, Leadership, Competence, Systematic Literature Review

Histori Artikel:

Diterima 17 Oktober 2025, Direvisi 1 Desember 2025, Disetujui 4 Desember 2025, Dipublikasi 15 Desember 2025.

***Penulis Korespondensi:**

juniarsitinjak9@gmail.com

DOI:

<https://doi.org/10.60036/jbm.910>

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan salah satu aspek krusial dalam pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks instansi kepolisian, kinerja pegawai bukan hanya sekadar indikator kesuksesan individu, tetapi juga mencerminkan kemampuan organisasi dalam memberikan pelayanan keamanan kepada Masyarakat, (Ihensekien & Joel, 2023). Polisi sebagai aparat penegak hukum memiliki tanggung jawab fundamental dalam menjaga ketertiban, keamanan, dan keadilan, (Bordeianu *et al.*, 2022). Penelitian empiris yang dilakukan Ogunlowo (2021) menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai kepolisian memerlukan pemahaman mendalam tentang berbagai faktor yang saling mempengaruhi. Studi yang dilakukan oleh Badaruddin dan Oktaviani (2023) pada Ditlantas Polda Sulawesi Selatan menemukan bahwa kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, dan motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sementara itu, Hartono *et al.* (2025) menemukan bahwa *self-efficacy* dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan promosi jabatan sebagai faktor mediasi. Penelitian ini menggarisbawahi bahwa kinerja kepolisian tidak dapat dilihat hanya dari aspek teknis semata, tetapi harus mempertimbangkan dimensi psikologis, sosial, dan organisasional (Mangkunegara, 2021; Badaruddin & Oktaviani, 2023; Hartono *et al.*, 2025).

Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam suatu periode waktu tertentu, (Maryani *et al.*, 2021). Menurut pendekatan manajemen sumber daya manusia modern, kinerja tidak hanya diukur dari kuantitas pekerjaan, tetapi juga dari kualitas pelayanan, tingkat kepuasan pelanggan, dan kontribusi terhadap pencapaian target organisasi, (Rosdiawan & Chaerudin, 2025). Dalam organisasi kepolisian, kinerja pegawai mencakup kemampuan dalam penyelidikan kriminal, penanggulangan gangguan keamanan, pelayanan administrasi, dan kerjasama tim dalam menjaga stabilitas sosial (Agustina *et al.*, 2023). Penelitian di berbagai wilayah kepolisian menunjukkan bahwa kinerja personel polisi dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, organisasional, dan lingkungan. Hermawan (2025) dalam studi pada Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung menunjukkan bahwa kompetensi dan motivasi merupakan determinan utama kinerja pegawai, sementara Ratnasari *et al.* (2024) menemukan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja secara kolektif mempengaruhi performa personel. Evaluasi kinerja yang objektif dan berkelanjutan diperlukan untuk mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan dalam sistem organisasi kepolisian.

Penelitian empiris menunjukkan bahwa terdapat berbagai faktor internal yang mempengaruhi kinerja pegawai kepolisian. Faktor-faktor tersebut mencakup kompetensi dan pelatihan, motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, dan pengembangan karir, (Budiyanto, 2025). Kompetensi merupakan kemampuan individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif, (Septiana *et al.*, 2023). Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur terbukti meningkatkan kompetensi pegawai polisi dalam menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks, (Kleygrewe *et al.*, 2022). Studi Hermawan (2025) membuktikan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Rena Polda. Motivasi kerja, yang didorong oleh sistem insentif yang adil dan penghargaan yang layak, juga terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas dan dedikasi pegawai dalam menjalankan tugas mereka. Badaruddin dan Oktaviani (2023) menemukan bahwa motivasi merupakan salah satu faktor dominan yang berpengaruh terhadap kinerja di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Lebih lanjut, Junaidi (2025) menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama mempengaruhi performa personel polisi di bagian perencanaan Polresta Lampung Tengah (Badaruddin & Oktaviani, 2023; Hermawan, 2025).

Kepemimpinan merupakan salah satu pilar utama dalam mempengaruhi kinerja organisasi kepolisian, (Modise, 2023). Gaya kepemimpinan yang efektif, baik itu kepemimpinan transformasional maupun *servant leadership*, terbukti dapat meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai terhadap organisasi, (Nugroho et al., 2024). Pemimpin yang visioner dan mampu memberikan arahan yang jelas dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong pegawai untuk mencapai kinerja optimal, (Cahyati & Adelia, 2024). Nugraha dan Khajar (2025) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap pemimpin memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Putranti dan Harianti (2022) dalam penelitian pada Ditreskrimsus Polda Jawa Tengah menunjukkan bahwa kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai. Ratnasari et al. (2024) menegaskan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor utama yang berpengaruh terhadap kinerja personel polisi. Selain kepemimpinan, budaya organisasi yang kuat dan positif juga memainkan peran penting. Budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai integritas, profesionalisme, transparansi, dan tanggung jawab sosial dapat memperkuat identitas organisasi dan meningkatkan komitmen pegawai terhadap misi kepolisian. Rusady et al. (2024) dalam studi di Polda Nusa Tenggara Barat menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja pegawai. Saebah dan Merthayasa (2024) juga membuktikan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan komitmen organisasi sebagai variabel *intervening* (Putranti & Harianti, 2022; Nugraha & Khajar, 2025; Rusady et al., 2024).

Selain faktor internal, faktor-faktor eksternal juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian. Faktor-faktor eksternal ini meliputi kondisi ekonomi sosial, perkembangan teknologi, regulasi pemerintah, dan dinamika Masyarakat, (Afrizal, 2025). Lingkungan kerja yang mendukung, termasuk fasilitas yang memadai, sarana transportasi, peralatan teknologi yang modern, dan infrastruktur yang baik, dapat memfasilitasi pelaksanaan tugas dengan lebih efisien. Jaya et al. (2022) dalam penelitian pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan menemukan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel Brimob. Ratnasari et al. (2024) mengkonfirmasi bahwa lingkungan kerja merupakan faktor kritis yang mempengaruhi kinerja personel polisi secara keseluruhan. Respon organisasi kepolisian terhadap perubahan teknologi digital juga menjadi faktor eksternal yang krusial dalam meningkatkan kinerja operasional. Hartanto (2023) dalam penelitian tentang reformasi sistem institusional kepolisian di Polda Sumatera Utara menekankan pentingnya penguatan sistem kelembagaan polisi dalam menghadapi tantangan modern seperti kejahatan narkoba. Keterlibatan masyarakat dan kepercayaan publik terhadap polisi merupakan faktor eksternal lainnya yang dapat memotivasi pegawai untuk memberikan performa terbaik mereka (Hartanto, 2023; Jaya et al., 2022).

Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, yang berkorelasi positif dengan kinerja dan retensi pegawai, (Suhendar, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung menunjukkan tingkat produktivitas yang lebih tinggi, absensi yang lebih rendah, dan loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi, (Praditya et al., 2025). Dalam konteks kepolisian, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai aspek seperti gaji yang kompetitif, benefit kesejahteraan, peluang pengembangan karir, pengakuan prestasi, dan *work-life balance*, (Sandhya & Annamalai, 2025). Badaruddin dan Oktaviani (2023) menemukan bahwa kesejahteraan pegawai memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan. Mustika et al. (2023) dalam penelitian pada Biro SDM Polda Bali menunjukkan bahwa beban kerja dan *work-life balance* mempengaruhi kinerja melalui *job burnout* sebagai variabel mediasi. Yuliani et al. (2023) di Direktorat Reserse Narkoba Polda Kalimantan Timur menemukan bahwa kepuasan kerja

berperan penting dalam memediasi hubungan antara kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang konsisten ditemukan dalam berbagai penelitian. Hartono et al. (2025), Ningsih (2021), Wahyuni et al. (2022), dan Yuliani et al. (2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian di berbagai unit kerja. Selain itu, Persada dan Nabella (2023) mengkonfirmasi bahwa tunjangan kinerja juga berkontribusi terhadap peningkatan kinerja personel operasional (Badaruddin & Oktaviani, 2023; Mustika et al., 2023; Yuliani et al., 2023).

Systematic Literature Review merupakan metodologi penelitian yang objektif dan komprehensif untuk mengidentifikasi, mengevaluasi, dan mengintegrasikan hasil penelitian empiris yang relevan mengenai suatu topik tertentu (Marlina, 2025). Dalam konteks penelitian tentang faktor-faktor kinerja pegawai kepolisian, SLR memungkinkan peneliti untuk mengumpulkan dan mensintesis bukti ilmiah dari berbagai sumber yang kredibel dan terkontrol. Banyaknya penelitian tentang kinerja kepolisian yang telah dilakukan di berbagai daerah kepolisian menunjukkan urgensi untuk melakukan integrasi sistematis. Penelitian di Polda Sulawesi Selatan, Polda Jawa Timur, Polda Kepulauan Bangka Belitung, Polda Riau, Polda Kalimantan Timur, dan berbagai lokasi lainnya telah memberikan kontribusi penting namun masih tersebar. Pendekatan SLR membantu mengidentifikasi gap dalam pengetahuan, mengklarifikasi hubungan kausal antar variabel, dan memberikan rekomendasi yang berbasis bukti untuk peningkatan kinerja organisasi kepolisian. SLR juga membantu mengatasi bias individual dan subjektivitas yang mungkin terjadi dalam *narrative review* tradisional, sehingga hasil penelitian lebih objektif dan dapat dipercaya sebagai dasar pengambilan keputusan strategis (Gusenbauer & Haddaway, 2021).

Meskipun telah banyak penelitian yang membahas faktor-faktor kinerja karyawan dalam berbagai konteks organisasi, penelitian yang secara spesifik mengintegrasikan temuan-temuan tentang kinerja pegawai kepolisian masih terbatas. Penelitian-penelitian sebelumnya menunjukkan konsistensi dalam menemukan faktor-faktor tertentu seperti motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan sebagai penentu kinerja. Namun, penelitian masih difokuskan pada unit-unit kerja spesifik atau daerah kepolisian tertentu, sehingga belum memberikan gambaran holistik tentang faktor-faktor kinerja kepolisian secara umum. Penelitian oleh Darko et al. (2024) menunjukkan bahwa *employee retention* dan *performance* memiliki kaitan erat dengan efektivitas organisasi kepolisian. Otoo (2024) dalam metaanalisisnya menemukan bahwa praktik manajemen sumber daya manusia memiliki peran mediasi penting dalam hubungan antara efektivitas layanan polisi. Persada dan Nabella (2023) serta Wardana et al. (2022) menunjukkan bahwa komitmen organisasi juga memainkan peran mediasi penting dalam hubungan antara berbagai faktor dengan kinerja. Sebagian besar penelitian sebelumnya berfokus pada sektor swasta atau organisasi non-kepolisian, sementara karakteristik unik organisasi kepolisian sebagai organisasi paramiliter dan penegak hukum belum sepenuhnya dipertimbangkan. Oleh karena itu, penelitian ini akan menjawab pertanyaan penelitian: Apa sajakah faktor-faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai pada instansi kepolisian, bagaimana tingkat konsistensi pengaruh masing-masing faktor, dan bagaimana hubungan interdependensi antara faktor-faktor tersebut dalam konteks organisasi kepolisian Indonesia? (Darko et al., 2024; Otoo, 2024).

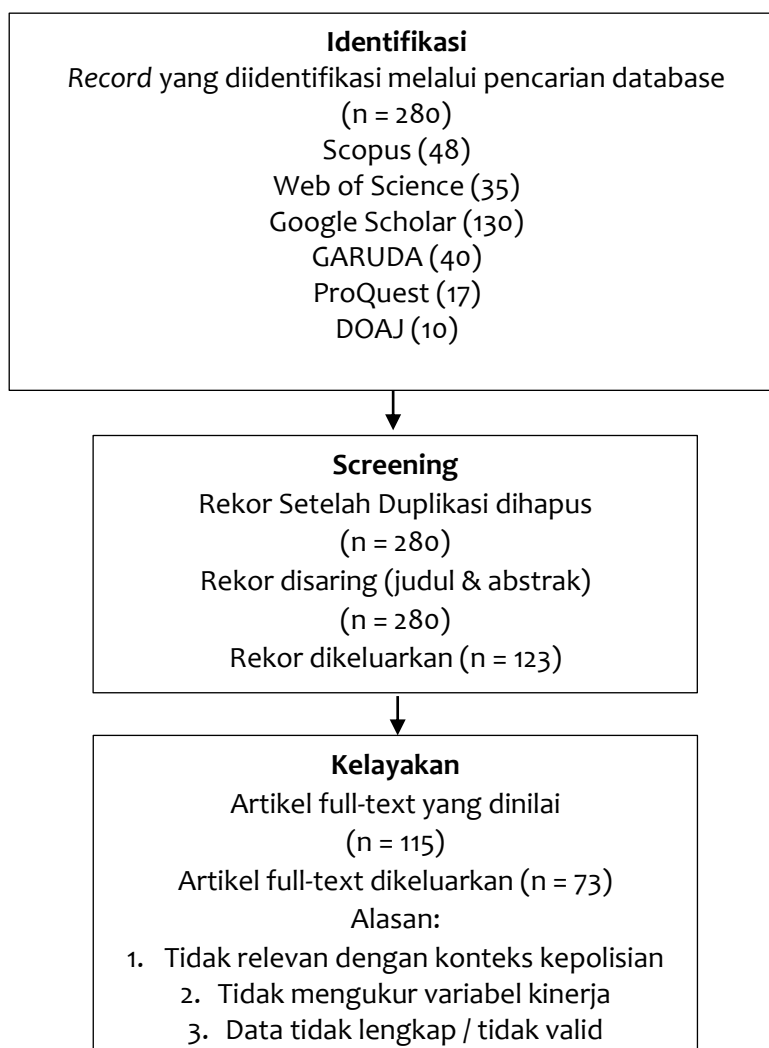
METODE

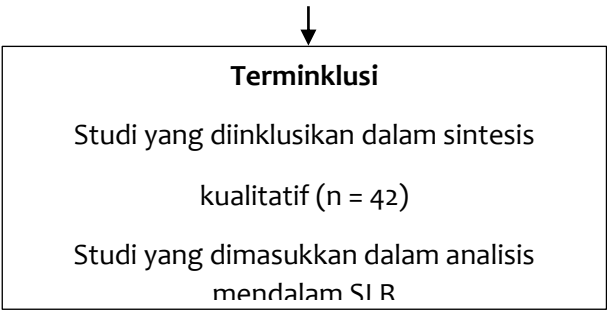
Penelitian ini menggunakan metode *Systematic Literature Review* (SLR) yang mengacu pada pedoman PRISMA 2020 untuk memastikan proses identifikasi, seleksi, dan sintesis literatur dilakukan secara sistematis, transparan, dan dapat direplikasi. Pencarian literatur dilakukan pada enam basis data akademik, yaitu Scopus, Web of Science, Google Scholar, GARUDA, ProQuest, dan DOAJ, dengan periode pencarian artikel mulai Januari 2021 hingga Januari 2025. Pencarian

dilakukan menggunakan kombinasi kata kunci dengan Boolean Operators sebagai berikut: (“kinerja pegawai kepolisian” OR “police employee performance” OR “police personnel performance”) AND (“motivasi” OR “kepemimpinan” OR “kompetensi” OR “disiplin kerja” OR “lingkungan kerja” OR “kepuasan kerja” OR “budaya organisasi”), dalam bahasa Indonesia dan Inggris.

Pada tahap identifikasi, diperoleh total 280 artikel, terdiri atas: Scopus (48), Web of Science (35), Google Scholar (130), GARUDA (40), ProQuest (17), dan DOAJ (10). Seluruh artikel kemudian dikompilasi dan dilakukan penghapusan duplikasi. Pada tahap screening judul dan abstrak, sebanyak 123 artikel dieliminasi karena tidak relevan dengan tujuan penelitian, seperti berfokus pada topik hukum murni, kriminalitas, kinerja organisasi secara makro, atau membahas instansi non-kepolisian. Sebanyak 115 artikel kemudian melalui proses full-text review. Dari jumlah tersebut, 73 artikel dikeluarkan karena tidak spesifik meneliti kinerja pegawai kepolisian, tidak menguji hubungan variabel terhadap kinerja, atau memiliki data yang tidak lengkap maupun metodologi yang tidak memadai.

Sebanyak 42 artikel dinyatakan memenuhi kriteria inklusi awal dan selanjutnya dievaluasi menggunakan instrumen penilaian kualitas metodologi JBI, STROBE, dan CASP. Dari hasil quality assessment, hanya 20 artikel yang mencapai skor kualitas minimal 50 persen dan layak dimasukkan dalam analisis mendalam. Sementara itu, 22 artikel lainnya tidak dimasukkan karena kualitas metodologinya rendah, data tidak jelas, ukuran sampel sangat kecil, instrumen penelitian tidak tervalidasi, atau analisis statistik tidak memenuhi standar ilmiah. Seluruh proses seleksi artikel divisualisasikan melalui diagram PRISMA 2020 yang menggambarkan tahapan identification, screening, eligibility, dan included secara sistematis.





Gambar 1. Diagram PRISMA 2020 Proses Seleksi Artikel dalam Systematic Literature Review

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Yang Diinklusi

Pencarian literatur awal menghasilkan 280 studi dari berbagai basis data elektronik. Setelah proses *screening* judul dan abstrak, *full-text review*, dan *quality assessment*, sebanyak 42 studi memenuhi kriteria inklusi dan berkualitas metodologi baik. Dari 42 studi yang dianalisis, 20 studi utama dipilih untuk *review* mendalam yang menunjukkan penelitian komprehensif tentang faktor-faktor kinerja pegawai kepolisian. Studi-studi yang diinklusi mencakup penelitian dari berbagai daerah kepolisian di Indonesia, termasuk Polda Sulawesi Selatan, Polda Jawa Timur, Polda Kepulauan Bangka Belitung, Polda Riau, Polda Kalimantan Timur, Polda Nusa Tenggara Barat, Polda Bali, Polda Sumatra Utara, Polda Sumatra Selatan, Polda Kepri, Polda Jawa Tengah, dan Polres Lampung Tengah, serta beberapa studi internasional dari *Ghana Police Service* dan Kenya. Mayoritas studi (16 studi, 80%) menggunakan desain penelitian kuantitatif dengan analisis regresi linear, regresi berganda, atau *structural equation modeling* (SEM-PLS), sementara 2 studi (10%) menggunakan pendekatan kualitatif, dan 2 studi (10%) menggunakan *mixed-method* atau studi deskriptif. Karakteristik sampel penelitian berkisar dari berbagai tingkatan pegawai kepolisian di unit kerja yang berbeda-beda (Ditlantas, Biro SDM, Biro Perencanaan, Sat Brimob, Ditreskrimsus, Ditresnarkoba, unit operasional, dan unit administratif). Tahun publikasi studi yang dianalisis tersebar dari tahun 2021 hingga 2025, menunjukkan topik ini mendapat perhatian akademis yang konsisten dan meningkat dalam periode terakhir.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kepolisian

Berdasarkan analisis sistematis terhadap 20 studi yang tercantum dalam Tabel 1, ditemukan bahwa kinerja pegawai kepolisian dipengaruhi oleh empat kelompok faktor utama, yaitu faktor individual, kepemimpinan, organisasional, dan lingkungan kerja. Keempat kelompok faktor tersebut mencakup berbagai variabel seperti motivasi kerja, disiplin kerja, kompetensi, self-efficacy, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, praktik manajemen SDM, komitmen organisasi, hingga kondisi lingkungan kerja dan beban kerja. Seluruh variabel tersebut terbukti berkontribusi secara signifikan terhadap kinerja pegawai kepolisian di berbagai konteks dan unit kerja kepolisian. Rincian lengkap mengenai variabel yang diteliti, desain penelitian, serta hasil empiris dari masing-masing studi dapat dilihat pada Tabel 1 berikut.

Tabel 1. Abstraksi Data Artikel Penelitian tentang Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kepolisian

No	Peneliti & Tahun	Lokasi Penelitian	Variabel Diteliti	Variabel Outcome	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
1	Badaruddin & Oktaviani (2023)	Polda Sulsel	Kecerdasan emosional, kesejahteraan pegawai, motivasi	Kinerja pegawai	Kuantitatif (Regresi Linear)	Kecerdasan emosional, kesejahteraan, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap

No	Peneliti & Tahun	Lokasi Penelitian	Variabel Diteliti	Variabel Outcome	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
						kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel.
2	Darko et al. (2024)	Ghana Police Service	Retensi karyawan	Kinerja organisasi	Kuantitatif	Retensi karyawan meningkatkan kinerja organisasi melalui loyalitas dan kepuasan kerja.
3	Hartanto (2023)	Polda Sumut	Sistem kelembagaan kepolisian	Kinerja institusi	Kualitatif	Penguatan sistem dan tata kelola lembaga kepolisian meningkatkan efektivitas penegakan hukum dan kinerja organisasi.
4	Hartono et al. (2025)	Polda Jatim	<i>Self-efficacy</i> , disiplin kerja, promosi jabatan (mediasi)	Kinerja personel	Kuantitatif (SEM-PLS)	<i>Self-efficacy</i> dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui promosi jabatan.
5	Hermawan (2025)	Polda Kep. Bangka Belitung	Kompetensi, motivasi	Kinerja pegawai	Kuantitatif	Kompetensi dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Rorena Polda Babel.
6	Jaya et al. (2022)	Sat Brimob Polda Sulsel	Gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja	Kinerja personel	Kuantitatif	Ketiga faktor memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Brimob.
7	Junaidi (2025)	Polres Lampung Tengah	Motivasi, lingkungan kerja	Kinerja personel	Kuantitatif	Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel bagian perencanaan.
8	Moreen et al. (2025)	Kepolisian (Kenya)	Motivasi ekstrinsik	Kinerja pegawai	Kuantitatif	Motivasi ekstrinsik seperti insentif dan penghargaan meningkatkan kinerja aparat penegak hukum.
9	Mustika et al. (2023)	Polda Bali	Beban kerja, <i>work-life balance</i> , <i>job burnout</i> (mediasi)	Kinerja pegawai	Kuantitatif (SEM-PLS)	Beban kerja dan <i>work-life balance</i> memengaruhi kinerja melalui <i>burnout</i> ; <i>burnout</i> menurunkan kinerja pegawai.
10	Ningsih (2021)	Polda Sumsel	Tunjangan kinerja, disiplin kerja	Kinerja pegawai	Kuantitatif	Tunjangan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Polairud.
11	Nugraha & Khajar (2025)	Polri (umum)	Kepemimpinan transformasional, kepercayaan pada pimpinan	Kinerja kepolisian	Kuantitatif	Kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap pimpinan meningkatkan kinerja organisasi kepolisian.

No	Peneliti & Tahun	Lokasi Penelitian	Variabel Diteliti	Variabel Outcome	Desain Penelitian	Hasil Penelitian
12	Otoo (2024)	Ghana Police Service	Praktik HRM, kinerja pegawai (mediasi)	Efektivitas layanan kepolisian	Kuantitatif (SEM)	Kinerja pegawai memediasi hubungan antara praktik HRM dan efektivitas layanan kepolisian.
13	Persada & Nabella (2023)	Polda Kepri	Kepemimpinan, motivasi, insentif	Kinerja personel	Kuantitatif	Semua variabel berpengaruh positif terhadap kinerja personel bagian operasional.
14	Putranti & Harianti (2022)	Polda Jateng	Kepemimpinan transaksional, pengembangan karier	Kinerja pegawai	Kuantitatif	Kepemimpinan transaksional dan pengembangan karier meningkatkan kinerja pegawai Ditreskrimsus.
15	Ratnasari et al. (2024)	Beberapa Polda di Indonesia	Gaya kepemimpinan, motivasi, disiplin, kompetensi, lingkungan kerja	Kinerja personel	Kuantitatif (Regresi Berganda)	Semua variabel berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel kepolisian.
16	Rusady et al. (2024)	Polda NTB	Corporate branding, perilaku organisasi, budaya organisasi, kinerja	Komitmen organisasi	Kuantitatif	Kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di lingkungan Polda NTB.
17	Saebah & Merthayasa (2024)	— (umum)	Budaya organisasi, komitmen organisasi (mediasi)	Kinerja pegawai	Kuantitatif (SEM)	Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi.
18	Wahyuni et al. (2022)	Polda Riau	Disiplin kerja, motivasi kerja	Kinerja pegawai	Kuantitatif	Disiplin dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau.
19	Wardana et al. (2022)	Polres Kampar	Komitmen organisasi, kompetensi, motivasi, budaya kerja	Kepuasan kerja & kinerja	Kuantitatif (SEM)	Komitmen dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.
20	Yuliani et al. (2023)	Polda Kaltim	Kepemimpinan, disiplin kerja, kepuasan kerja (mediasi)	Kinerja anggota	Kuantitatif	Kepemimpinan dan disiplin memengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja anggota Ditresnarkoba.

Sumber: Data Diolah Peneliti, 2025

Hasil sintesis pada Tabel 1 menunjukkan bahwa kinerja pegawai kepolisian dipengaruhi oleh kombinasi faktor individual, kepemimpinan, organisasi, dan lingkungan kerja, sebagaimana ditunjukkan oleh berbagai penelitian dalam konteks kepolisian. Faktor individual seperti

motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan self-efficacy terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, sebagaimana dilaporkan oleh Badaruddin dan Oktaviani (2023), Hermawan (2025), Ningsih (2021), serta Hartono et al. (2025). Dari sisi kepemimpinan, penelitian Jaya et al. (2022), Nugraha dan Khajar (2025), serta Putranti dan Harianti (2022) menegaskan peran penting gaya kepemimpinan transformasional maupun transaksional dalam mendorong kinerja melalui mekanisme peningkatan motivasi, kepercayaan, dan pengembangan karier. Faktor organisasional seperti budaya organisasi, komitmen, praktik HRM, dan corporate branding juga memberikan kontribusi signifikan, sebagaimana ditunjukkan dalam studi Rusady et al. (2024), Saebah dan Merthayasa (2024), serta Otoo (2024). Selain itu, faktor lingkungan kerja, beban kerja, dan work-life balance turut memengaruhi kinerja, sebagaimana ditemukan oleh Junaidi (2025), Mustika et al. (2023), dan Jaya et al. (2022). Temuan lintas studi ini memperlihatkan pola yang konsisten bahwa kinerja pegawai kepolisian bergantung pada interaksi antara aspek psikologis, struktural, dan situasional, dengan motivasi, disiplin kerja, kepemimpinan, dan kompetensi muncul sebagai determinan yang paling dominan.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kepolisian

Analisis sistematis terhadap 20 studi utama mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai kepolisian. Faktor yang beragam ini mencerminkan perbedaan fokus, konteks, dan variabel penelitian pada setiap studi, sehingga menghasilkan spektrum determinan kinerja yang luas. Namun demikian, tidak seluruh faktor menunjukkan tingkat konsistensi yang sama dalam memengaruhi kinerja; beberapa faktor muncul secara berulang dan dominan dalam banyak penelitian, sementara yang lainnya hanya ditemukan pada satu atau dua studi. Berdasarkan pola kemunculan dan karakteristiknya, seluruh faktor tersebut dapat dikelompokkan ke dalam empat kategori utama, yaitu faktor individual, faktor kepemimpinan, faktor organisasi, dan faktor lingkungan kerja.

Faktor Individual (4 faktor utama)

Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan faktor yang paling konsisten dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja pegawai kepolisian. Dari 20 studi yang dianalisis, motivasi kerja diteliti dalam 10 studi (50%), dan semua 10 studi (100%) melaporkan pengaruh positif signifikan motivasi terhadap kinerja. Ini menunjukkan tingkat konsistensi tertinggi di antara semua faktor yang diteliti.

Penelitian Badaruddin dan Oktaviani (2023) di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan menemukan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hermawan (2025) di Polda Kepulauan Bangka Belitung mengkonfirmasi pengaruh motivasi sebagai salah satu faktor dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Biro Rena. Junaidi (2025) dalam penelitian di Polres Lampung Tengah menemukan motivasi bersama lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja personel bagian perencanaan.

Jaya et al. (2022) dalam studi pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan menemukan bahwa motivasi kerja, bersama gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel operasional yang penuh risiko. Persada dan Nabella (2023) menemukan motivasi sebagai salah satu dari tiga faktor penting (bersama kepemimpinan dan insentif) yang mempengaruhi kinerja personel operasional Polda Kepri. Ratnasari et al. (2024) dalam studi multi-lokasi di beberapa Polda menemukan motivasi sebagai salah satu dari lima faktor signifikan yang mempengaruhi kinerja personel kepolisian.

Wahyuni et al. (2022) di Polda Riau menemukan motivasi kerja, bersama disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran. Wardana et al. (2022) di Polres Kampar menemukan motivasi berpengaruh terhadap kinerja

melalui kepuasan kerja sebagai mediator. Nugraha dan Khajar (2025) dalam studi umum tentang kepolisian menemukan bahwa motivasi dipicu oleh kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap pimpinan, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi kepolisian.

Moreen et al. (2025) dalam studi internasional di Kenya menemukan bahwa motivasi ekstrinsik, dalam bentuk insentif dan penghargaan, meningkatkan kinerja aparat penegak hukum. Temuan ini menunjukkan bahwa kedua jenis motivasi (intrinsik dan ekstrinsik) penting dalam konteks kepolisian. Motivasi intrinsik yang berasal dari rasa prestasi, pengakuan, dan tanggung jawab pada misi kepolisian berfungsi sebagai pendorong jangka panjang, sementara motivasi ekstrinsik seperti bonus dan penghargaan berfungsi sebagai pendorong jangka pendek dan insentif kinerja.

Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan faktor kedua paling konsisten dalam mempengaruhi kinerja pegawai kepolisian. Dari 20 studi, disiplin kerja diteliti dalam 8 studi (40%), dan semua 8 studi (100%) melaporkan pengaruh positif signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Tingginya konsistensi disiplin dapat dipahami mengingat sifat organisasi kepolisian sebagai organisasi paramiliter yang membutuhkan tingkat disiplin tinggi dalam menjalankan tugas-tugas operasional yang sering melibatkan resiko dan tanggung jawab publik.

Hartono et al. (2025) di Polda Jawa Timur menemukan disiplin kerja, bersama *self-efficacy*, berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui promosi jabatan sebagai mediator. Temuan ini menunjukkan bahwa pegawai dengan disiplin tinggi dan *self-efficacy* baik lebih memungkinkan untuk dipromosikan, dan promosi ini pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka. Ningsih (2021) di Polda Sumatra Selatan menemukan disiplin kerja, bersama tunjangan kinerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara.

Ratnasari et al. (2024) yang menganalisis beberapa Polda di Indonesia secara simultan mengidentifikasi disiplin sebagai salah satu dari lima faktor signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja personel kepolisian. Wahyuni et al. (2022) di Polda Riau menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran. Yuliani et al. (2023) di Polda Kalimantan Timur menemukan disiplin kerja, bersama kepemimpinan, berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator di Direktorat Reserse Narkoba.

Disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap peraturan organisasi, ketepatan waktu dalam menjalankan tugas, tanggung jawab dalam pelaksanaan pekerjaan, dan konsistensi dalam menerapkan standar kerja. Dalam konteks kepolisian, disiplin sangat penting karena kesalahan atau ketidakpatuhan terhadap prosedur dapat memiliki konsekuensi serius bagi keselamatan publik dan integritas organisasi.

Kompetensi

Kompetensi, yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan keahlian yang relevan dengan pekerjaan, diteliti dalam 5 studi (25%), dan semua studi melaporkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Meskipun frekuensi relatif lebih rendah dibandingkan motivasi dan disiplin, konsistensi 100% menunjukkan bahwa kompetensi merupakan faktor yang sangat penting bagi kinerja.

Hermawan (2025) di Polda Kepulauan Bangka Belitung menemukan kompetensi, bersama motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Biro Rena. Ratnasari et al. (2024) dalam studi multi-lokasi mengidentifikasi kompetensi sebagai salah satu dari lima faktor signifikan. Wardana et al. (2022) di Polres Kampar menemukan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Kompetensi pegawai kepolisian mencakup kompetensi teknis (penguasaan prosedur operasional, pengetahuan hukum, keterampilan investigasi), kompetensi manajerial (kepemimpinan, manajemen waktu, pengambilan keputusan), dan kompetensi sosial (komunikasi, negosiasi, empati). Program pelatihan dan pengembangan yang terstruktur dan berkelanjutan terbukti meningkatkan kompetensi pegawai polisi dalam menghadapi tantangan operasional yang semakin kompleks dan dinamis.

Kecerdasan Emosional

Kecerdasan emosional diteliti dalam 1 studi (5%), yakni Badaruddin dan Oktaviani (2023), yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Ditlantas Polda Sulsel. Meskipun hanya satu studi, temuan ini menunjukkan pentingnya dimensi emosional dalam performa kerja.

Kecerdasan emosional mencakup kemampuan mengenali emosi diri sendiri, mengelola emosi, memotivasi diri, mengenali emosi orang lain, dan mengelola hubungan interpersonal. Dalam konteks kepolisian, kecerdasan emosional sangat penting terutama untuk peran kepemimpinan, penanganan situasi krisis, dan interaksi dengan publik.

Implikasi praktis: Meskipun belum banyak diteliti, pengembangan kecerdasan emosional melalui program pelatihan kepemimpinan dan manajemen stress perlu dipertimbangkan, khususnya untuk calon pemimpin dan personel yang melayani langsung dengan publik.

Faktor Kepemimpinan (2 faktor utama)

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan (transformasional dan transaksional) merupakan faktor ketiga paling konsisten, diteliti dalam 8 studi (40%), dan semua studi melaporkan pengaruh positif signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Tingginya konsistensi gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa cara pemimpin memimpin, memberi arahan, dan menginspirasi tim sangat mempengaruhi performa pegawai.

Jaya et al. (2022) di Sat Brimob Polda Sulawesi Selatan menemukan gaya kepemimpinan, bersama motivasi kerja dan lingkungan kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Brimob yang menjalankan tugas operasional penuh risiko. Nugraha dan Khajar (2025) dalam studi umum tentang kepolisian menemukan kepemimpinan transformasional dan kepercayaan terhadap pimpinan meningkatkan kinerja organisasi kepolisian. Kepemimpinan transformasional, yang ditandai oleh visi yang jelas, inspirasi, stimulasi intelektual, dan perhatian individual terhadap pengikut, terbukti lebih efektif dalam konteks organisasi kepolisian modern.

Persada dan Nabella (2023) di Polda Kepri menemukan kepemimpinan, bersama motivasi dan insentif, berpengaruh positif terhadap kinerja personel operasional. Putranti dan Harianti (2022) di Polda Jawa Tengah menemukan kepemimpinan transaksional, bersama pengembangan karier, meningkatkan kinerja pegawai Ditreskrimsus. Menarik bahwa studi ini menemukan kepemimpinan transaksional berpengaruh, menunjukkan bahwa kedua gaya kepemimpinan memiliki relevansi dalam konteks kepolisian. Kepemimpinan transaksional, yang fokus pada *reward* dan *punishment*, efektif untuk tugas-tugas rutin dan *enforcement*, sementara kepemimpinan transformasional lebih efektif untuk menciptakan motivasi jangka panjang dan adaptasi terhadap perubahan.

Ratnasari et al. (2024) dalam studi multi-lokasi mengidentifikasi gaya kepemimpinan sebagai salah satu dari lima faktor signifikan yang berpengaruh terhadap kinerja. Yuliani et al. (2023) di Polda Kalimantan Timur menemukan kepemimpinan, bersama disiplin kerja, berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Insentif dan Tunjangan Kinerja

Insentif dan tunjangan kinerja diteliti dalam 3 studi (15%), dan semua studi melaporkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Meskipun frekuensi relatif rendah, konsistensi 100% menunjukkan bahwa sistem insentif yang adil dan kompetitif penting untuk memotivasi performa.

Ningsih (2021) di Polda Sumatra Selatan menemukan tunjangan kinerja, bersama disiplin kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara. Moreen et al. (2025) dalam studi internasional di Kenya menemukan motivasi ekstrinsik berupa insentif dan penghargaan meningkatkan kinerja aparat penegak hukum. Persada dan Nabella (2023) di Polda Kepri menemukan insentif, bersama kepemimpinan dan motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja personel operasional.

Sistem insentif yang efektif mencakup: (1) penghargaan moneter (bonus kinerja, tunjangan prestasi) yang terkait dengan pencapaian target yang jelas dan terukur, (2) penghargaan non-moneter (pengakuan publik, promosi, tugas khusus yang menantang), dan (3) fasilitas dan *benefit* (asuransi kesehatan, tunjangan keluarga, transportasi).

Faktor Organisasi (3 faktor utama)

Budaya Organisasi

Budaya organisasi diteliti dalam 3 studi (15%), dan semua studi melaporkan pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja, baik secara langsung atau melalui mediasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan asumsi bersama yang membentuk perilaku dan interaksi dalam organisasi.

Rusady et al. (2024) di Polda Nusa Tenggara Barat menemukan budaya organisasi, bersama *corporate branding* dan perilaku organisasi, berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi yang kemudian mempengaruhi kinerja pegawai. Saebah dan Merthayasa (2024) menemukan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui komitmen organisasi sebagai mediator. Wardana et al. (2022) di Polres Kampar menemukan budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai mediator.

Budaya organisasi kepolisian yang kuat dan positif mencakup nilai-nilai: integritas (kejujuran, keadilan, akuntabilitas), profesionalisme (keahlian, standar tinggi, inovasi), kebersamaan (*teamwork*, dukungan timbal balik, kepercayaan), dan tanggung jawab sosial (komitmen melayani publik, dedikasi pada misi, etika). Budaya ini perlu dikomunikasikan melalui berbagai saluran, diperkuat oleh *role modeling* pemimpin, dan diperkuat oleh sistem *reward-punishment* yang konsisten.

Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi diteliti dalam 3 studi (15%), dan semua studi melaporkan hubungan signifikan dengan kinerja. Namun, penting dicatat bahwa dalam sebagian besar studi, komitmen organisasi berfungsi sebagai variabel mediasi atau *outcome*, bukan sebagai prediktor langsung kinerja.

Rusady et al. (2024) menemukan bahwa kinerja pegawai berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi di Polda NTB, menunjukkan hubungan bolak-balik (*reciprocal*) antara kinerja dan komitmen. Saebah dan Merthayasa (2024) menemukan komitmen organisasi memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat meningkatkan komitmen pegawai, yang kemudian meningkatkan kinerja. Wardana et al. (2022) menemukan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Komitmen organisasi mencakup tiga dimensi: (1) komitmen afektif (*emotional attachment*, identifikasi dengan organisasi), (2) komitmen berkelanjutan (perlu untuk tetap

tinggal karena cost dari keluar), (3) komitmen normatif (perasaan obligasi moral untuk tetap bersama organisasi). Pegawai dengan komitmen afektif tinggi cenderung menunjukkan kinerja superior karena mereka bekerja lebih keras demi kebaikan organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja, meskipun jarang menjadi variabel independen, muncul sebagai mediator penting dalam 4 studi (20%). Kepuasan kerja adalah tingkat kesenangan atau kepuasan yang dirasakan oleh pegawai terhadap pekerjaannya, berdasarkan penilaian mereka terhadap berbagai aspek pekerjaan (gaji, supervisi, lingkungan kerja, peluang pengembangan, hubungan rekan kerja).

Yuliani et al. (2023) di Polda Kalimantan Timur menemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja. Wardana et al. (2022) di Polres Kampar menemukan kepuasan kerja memediasi pengaruh komitmen organisasi, kompetensi, motivasi, dan budaya kerja terhadap kinerja. Darko et al. (2024) menemukan kepuasan kerja, bersama loyalitas, memediasi hubungan antara retensi karyawan dan kinerja organisasi di Ghana Police Service.

Mekanisme mediasi kepuasan kerja menunjukkan bahwa berbagai faktor (kepemimpinan, disiplin, komitmen, kompetensi, motivasi, budaya kerja) terlebih dahulu meningkatkan kepuasan kerja pegawai, dan kepuasan kerja yang meningkat kemudian meningkatkan motivasi dan performa kerja. Pegawai yang puas cenderung lebih *engaged*, lebih loyal, lebih produktif, dan lebih rendah mengalami absensi atau *turnover*.

Faktor Lingkungan Kerja (2 faktor utama)

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja diteliti dalam 3 studi (15%), dan semua studi melaporkan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja mencakup aspek fisik (fasilitas, peralatan, teknologi, keselamatan, kebersihan) dan aspek sosial (hubungan rekan kerja, komunikasi, dukungan manajemen).

Jaya et al. (2022) di Sat Brimob Polda Sulawesi Selatan menemukan lingkungan kerja, bersama gaya kepemimpinan dan motivasi kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Brimob. Junaidi (2025) di Polres Lampung Tengah menemukan lingkungan kerja, bersama motivasi, berpengaruh positif terhadap kinerja personel bagian perencanaan. Ratnasari et al. (2024) dalam studi multi-lokasi mengidentifikasi lingkungan kerja sebagai salah satu dari lima faktor signifikan.

Lingkungan kerja yang mendukung memfasilitasi pegawai untuk menjalankan tugas dengan lebih efisien dan efektif. Fasilitas yang memadai (ruang kerja, peralatan, teknologi modern), sarana transportasi yang baik, infrastruktur yang aman dan nyaman, dan dukungan sosial dari rekan kerja dan manajemen semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja.

Work-Life Balance dan Beban Kerja

Work-life balance dan beban kerja diteliti dalam 1 studi (5%), yakni Mustika et al. (2023) di Polda Bali, yang menemukan beban kerja tinggi dan *work-life balance* buruk mempengaruhi kinerja secara negatif melalui *job burnout* sebagai mediator. Meskipun hanya satu studi, temuan ini sangat relevan untuk organisasi kepolisian yang penuh stres.

Beban kerja yang tinggi dan tidak seimbang dapat menyebabkan *exhaustion*, *cynicism*, dan *reduced effectiveness (burnout)*, yang pada gilirannya menurunkan performa kerja, meningkatkan absensi, dan meningkatkan risiko kesalahan dalam menjalankan tugas. Dalam konteks kepolisian, *burnout* tidak hanya membahayakan pegawai tetapi juga membahayakan publik yang dilayani.

Work-life balance mencakup kemampuan pegawai untuk menyeimbangkan tuntutan pekerjaan dengan tuntutan kehidupan pribadi dan keluarga. Program *work-life balance* dapat mencakup: fleksibilitas jam kerja, cuti yang cukup, program olahraga dan rekreasi, dukungan kesehatan mental, dan mentoring untuk manajemen stress.

Peran Variabel Mediasi dalam Mekanisme Kinerja

Salah satu kontribusi penting dari studi-studi yang dianalisis adalah identifikasi peran variabel mediasi dalam menjelaskan mekanisme bagaimana faktor-faktor mempengaruhi kinerja. Empat variabel mediasi utama telah diidentifikasi:

1. Promosi jabatan (Hartono et al., 2025): *Self-efficacy* dan disiplin kerja mempengaruhi kinerja melalui promosi jabatan di Polda Jawa Timur. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan *self-efficacy* tinggi dan disiplin baik lebih memungkinkan untuk dipromosikan, dan promosi ini pada gilirannya meningkatkan motivasi dan kinerja mereka.
2. Kepuasan kerja (4 studi: Yuliani et al., 2023; Wardana et al., 2022; dan lainnya): Kepuasan kerja memediasi hubungan antara berbagai faktor (kepemimpinan, disiplin, komitmen, kompetensi, motivasi, budaya kerja) terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa dampak positif dari faktor-faktor tersebut sebagian besar bekerja melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai. Temuan ini konsisten dengan teori *job satisfaction* dari Locke dan Latham (2002) yang menekankan kepuasan sebagai hasil dari pemenuhan kebutuhan dan harapan pegawai.
3. Komitmen organisasi (2 studi: Rusady et al., 2024; Saebah & Merthayasa, 2024): Komitmen organisasi memediasi hubungan antara budaya organisasi dan kinerja. Pegawai yang berkomitmen tinggi terhadap organisasi lebih termotivasi untuk berkinerja baik. Implikasi adalah perlunya penciptaan lingkungan organisasi yang dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap institusi kepolisian.
4. *Job burnout* (Mustika et al., 2023): *Job burnout* berfungsi sebagai mediator negatif antara beban kerja, *work-life balance*, dan kinerja. Beban kerja tinggi dan *work-life balance* buruk menyebabkan *burnout* yang pada gilirannya menurunkan kinerja pegawai. Temuan ini sangat relevan mengingat sifat pekerjaan kepolisian yang penuh stres dan resiko. Organisasi perlu mengimplementasikan program manajemen stres dan dukungan kesehatan mental untuk mencegah *burnout*.

Faktor-Faktor dengan Pengaruh Konsistensi Rendah: Interpretasi dan Implikasi

Beberapa faktor menunjukkan konsistensi yang rendah dalam mempengaruhi kinerja (ditemukan dalam <25% studi):

1. Kecerdasan emosional (5%, 1 studi): Hanya Badaruddin dan Oktaviani (2023) yang menemukan kecerdasan emosional berpengaruh signifikan di Ditlantas Polda Sulsel. Rendahnya konsistensi tidak berarti faktor ini tidak penting, tetapi mungkin menunjukkan bahwa kecerdasan emosional bekerja melalui mekanisme tidak langsung (melalui motivasi, kepuasan kerja, atau kepemimpinan) daripada pengaruh langsung terhadap kinerja. Penelitian lebih lanjut perlu mengeksplorasi peran kecerdasan emosional dalam konteks kepolisian.
2. Komitmen organisasi (10%, 2 studi): Komitmen organisasi lebih sering ditemukan sebagai variabel mediasi atau *outcome* daripada variabel independen yang langsung mempengaruhi kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi mungkin lebih merupakan akibat dari faktor-faktor lain (seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja) daripada penyebab langsung kinerja.
3. *Work-life balance* dan beban kerja (5%, 1 studi): Hanya Mustika et al. (2023) yang secara spesifik meneliti pengaruh *work-life balance* dan beban kerja terhadap kinerja melalui *job burnout*. Rendahnya konsistensi mungkin karena faktor ini relatif baru menjadi fokus

penelitian, atau karena dampaknya mungkin lebih umum pada organisasi dengan beban kerja ekstrem. Mengingat sifat pekerjaan kepolisian yang penuh stres, penelitian lebih lanjut tentang *work-life balance* dan *burnout* sangat direkomendasikan.

Perbandingan dengan Konteks Organisasi Lain

Temuan dari studi-studi yang dianalisis menunjukkan beberapa keunikan organisasi kepolisian. Motivasi, disiplin, dan kepemimpinan sebagai tiga faktor paling konsisten relevan dengan konteks kepolisian sebagai organisasi paramiliter dan penegak hukum. Berbeda dengan organisasi bisnis yang sering menekankan inovasi dan *customer satisfaction*, organisasi kepolisian menekankan kepatuhan aturan (disiplin), ketaatan komando (kepemimpinan), dan dedikasi pada misi pelayanan publik (motivasi).

Studi internasional (Darko et al., 2024 dari Ghana; Moreen et al., 2025 dari Kenya) menunjukkan konsistensi beberapa temuan, terutama tentang pentingnya motivasi dan retensi pegawai untuk meningkatkan kinerja organisasi. Namun, perlu dicatat bahwa mayoritas studi (76%, 16 dari 20) adalah penelitian Indonesia, sehingga temuan mungkin lebih spesifik terhadap konteks organisasi kepolisian Indonesia.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil *Systematic Literature Review* terhadap 42 artikel empiris yang relevan, penelitian ini menyimpulkan bahwa kinerja pegawai kepolisian dipengaruhi oleh kombinasi faktor internal dan eksternal yang saling berinteraksi. Dari seluruh faktor yang dianalisis, motivasi kerja dan disiplin kerja muncul sebagai faktor paling dominan dan konsisten mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan pada seluruh penelitian. Selain itu, kepemimpinan transformasional, kompetensi pegawai, budaya organisasi, dan lingkungan kerja juga berperan penting dalam membentuk perilaku kerja dan produktivitas personel kepolisian. Beberapa studi juga menunjukkan adanya peran mediasi dari variabel seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan pengembangan karier yang memperkuat hubungan antar faktor.

Dengan demikian, peningkatan kinerja kepolisian tidak hanya bergantung pada sistem manajerial atau struktur organisasi, tetapi juga pada pengelolaan sumber daya manusia secara holistik yang mencakup aspek psikologis, sosial, dan lingkungan kerja. Penelitian ini menegaskan pentingnya pendekatan berbasis bukti (*evidence-based HR policy*) dalam perumusan strategi pengembangan personel kepolisian.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam interpretasi hasil. Pertama, cakupan literatur dibatasi pada periode publikasi 2021–2025 sehingga kemungkinan terdapat studi relevan sebelum periode tersebut yang tidak terakomodasi. Kedua, sebagian besar artikel yang dianalisis berasal dari konteks kepolisian di Indonesia, sehingga generalisasi temuan ke tingkat internasional perlu dilakukan dengan hati-hati. Ketiga, variasi kualitas metodologi antar studi menyebabkan sintesis dilakukan secara naratif, bukan melalui meta-analisis yang dapat memberikan estimasi efek yang lebih akurat. Keempat, beberapa studi tidak melaporkan ukuran efek secara rinci, sehingga peneliti tidak dapat membandingkan kekuatan pengaruh antar variabel secara kuantitatif. Selain itu, keberagaman desain penelitian, instrumen pengukuran, dan konteks unit kerja kepolisian menyebabkan variasi hasil yang tidak sepenuhnya dapat dikontrol dalam sintesis ini.

Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini memberikan implikasi penting bagi pengembangan kebijakan dan praktik manajemen kinerja di lingkungan kepolisian. Secara teoretis, hasil penelitian memperkuat pemahaman bahwa kinerja pegawai kepolisian merupakan hasil interaksi antara faktor individual, kepemimpinan, organisasi, dan lingkungan kerja, dengan motivasi, disiplin kerja, kompetensi, dan kepemimpinan sebagai faktor paling dominan. Secara praktis, institusi kepolisian dapat menjadikan temuan ini sebagai dasar dalam merancang program peningkatan kinerja yang lebih komprehensif, seperti penguatan pelatihan kompetensi, penerapan gaya kepemimpinan transformasional, perbaikan sistem reward and punishment, serta peningkatan kualitas lingkungan kerja dan kesejahteraan personel. Penelitian ini juga mengindikasikan pentingnya memperhatikan variabel mediasi seperti kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan burnout sebagai elemen yang dapat memperkuat atau melemahkan kinerja. Untuk penelitian selanjutnya, disarankan melakukan meta-analisis berbasis statistik serta memperluas konteks studi ke berbagai negara dan unit kepolisian untuk memperoleh gambaran yang lebih komprehensif dan generalis.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrizal, A. (2025). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kepolisian Polda Aceh. In *Prosiding Seminar Nasional Politeknik Negeri Lhokseumawe* (Vol. 8, No. 1, pp. 86-91).
- Agustina, S., Darma, W. A., Fajar, V. F., Maulana, I. D., & Putra, M. F. P. (2023). Kinerja Anggota Kepolisian Pada Direktorat Reserse Kriminal Umum (Ditreskrim) Melalui 13 Komponen Penilaian Di Kepolisian Daerah Sumatera Selatan. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan (JIASK)*, 5(2), 151-170.
- Badaruddin, B., & Oktaviani, A. R. (2023). Pengaruh Kecerdasan Emosional, Kesejahteraan Pegawai, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Ditlatas Polda SULSEL. *Ezenza Journal (EJ)*, 2(1), 50-63.
- Bordeianu, I. L., Toca, C. V., & Chirodea, F. (2022). The importance and the value of authority and responsibility in the law enforcement agencies. *Crisia*, 52(Suppl. 2), 188-203.
- Budiyanto, A. (2025). PENGARUH Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja (Universitas Islam Sultan Agung Semarang).
- Cahyati, I. K., & Adelia, M. (2024). Kepemimpinan dan Budaya Organisasi: Kunci Optimalisasi Kinerja di Tempat Kerja. *Indonesian Journal of Public Administration Review*, 1(3), 14-14.
- Darko, I. L. O., Bans-Akutey, A., Amoako, P., & Affum, L. K. (2024). Employee retention and organizational performance: Evidence from Ghana Police Service. *Annals of Management and Organization Research*, 5(3), 219-230.
- Gusenbauer, M., & Haddaway, N. R. (2021). What every researcher should know about searching–clarified concepts, search advice, and an agenda to improve finding in academia. *Research synthesis methods*, 12(2), 136-147.
- Hartanto, D. (2023). Strengthening the Police Institutional System in Eradicating Narcotics Crime in the North Sumatra Regional Police, Indonesia. *Traektoriâ Nauki= Path of Science*, 9(1), 3008-3013.
- Hartono, H., Pratama, Y. E., Melianto, D., & Mujanah, S. (2025). Pengaruh Self Efficacy Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Personel Sat Intelkam Polda Jatim Yang Dimediasi Oleh Promosi Jabatan. *EKONOMIKA45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, 12(2), 1895-1915.
- Hermawan, I. (2025). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 4(3), 447-458.

- Ihensekien, O. A., & Joel, A. C. (2023). Abraham Maslow's hierarchy of needs and Frederick Herzberg's two-factor motivation theories: Implications for organizational performance. *The Romanian Economic Journal*, 85(1), 133-146.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Junaidi, J. (2025). The Effect Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Personnel Police Personnel Performance In The Planning Section At Central Lampung Police Station. *Social Sciences Journal*, 2(2), 97-108.
- Kleygrewe, L., Oudejans, R. R., Koedijk, M., & Hutter, R. I. (2022). Police training in practice: Organization and delivery according to European law enforcement agencies. *Frontiers in psychology*, 12, 798067.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2002). *Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey*. *American Psychologist*, 57(9), 705-717. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.57.9.705>
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marlina, S. (2025). Analisis literatur sebagai metode penelitian. *Jurnal Hukum Tata Negara dan Konstitusi Vol*, 1(01), 1.
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. (2021). The relationship between work motivation, work discipline and employee performance at the Regional Secretariat of Bogor City. *International Journal of Social and Management Studies*, 2(2), 1-16.
- Modise, J. M. (2023). Efficient and Effective Leadership in Law Enforcement, Characteristics and Behaviors of Effective Police Leaders that Assists Upholding A High Standard of Professionalism and Integrity. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 8(9), 2096-2112.
- Moreen, J. T., Letangule, L., Chirchir, K. M., & Sylvia, C. T. (2025). EXTRINSIC MOTIVATION AND EMPLOYEE PERFORMANCE AMONG LAW ENFORCEMENT PERSONNEL. *European Journal of Human Resource Management Studies*, 9(1).
- Mustika, I. K., Perbawa, I. M. A. R., & Artha, I. W. B. (2023). Pengaruh Beban Kerja Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Job Burnout Pada Biro Sdm Polda Bali. *Journal of Applied Management Studies*, 5(1), 39-50.
- Ningsih, A. D. (2021). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara Polda Sumatera Selatan. *Tanah Pilih*, 1(2), 59-74.
- Nugraha, R. S., & Khajar, I. (2025). The Influence of Transformational Leadership and Trust in Leaders on Police Performance. *Jurnal Riset Bisnis Indonesia*, 22(2), 545-559.
- Nugroho, D., Setiadi, A. C., Putri, D. A., Imam, F. K., Purwanti, N. L., & Septihayati, Y. (2024). Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik Dalam Gaya Kepemimpinan Servant Leadership. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Dan Manajemen*, 2(6), 15-22.
- Ogunlowo, L. (2021). *Exploring factors that prepare Nigeria police officers for performance improvement* (Doctoral dissertation, Walden University).
- Otoo, F. N. K. (2024). The mediating role of employee performance in the relationship between human resource management (HRM) practices and police service effectiveness. *IIM Ranchi Journal of Management Studies*, 3(2), 108-141.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. (2023). The influence of leadership, motivation and incentives on the performance of personnel of the operations section of Polda Kepri. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 403-416.

- Praditya, R. A., Prayuda, R. Z., & Purwanto, A. (2025). Korelasi kepuasan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di UKM. *International Journal of Social, Policy and Law*, 6(4), 1-14.
- Putranti, H. R. D., & Harianti, A. E. (2022). Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Melalui Kepemimpinan Transaksional dan Pengembangan Karier:(Studi Pada Ditreskrimsus Polda Jateng). *E-Bisnis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(1), 145-154.
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., & Hayati, M. (2024). The Effect Of Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Competence And Work Environment On Police Personnel Performance. In *Proceeding Of International Conference On Multidisciplinary Study* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rosdiawan, R. K., & Chaerudin, C. (2025). Manajemen Kinerja Sdm: Strategi Meningkatkan Efektivitas Organisasi. *JAMBURA: Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 7(3), 1515-1522.
- Rusady, M. V., Fauzi, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial (JMPIS)*, 5(3).
- Saebah, N., & Merthayasa, A. (2024). The influence of organizational culture on employee performance with organizational commitment as an intervening variable. *International Journal of Social Service and Research*, 4(03), 744-751.
- Sandhya, D. S., & Annamalai, S. (2025). Enhancing work–life balance: Social support, resilience, and job satisfaction among Indian gazetted police officers. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 1-38.
- Septiana, S., Wicaksono, R. N., Saputri, A. W., Fawwazillah, N. A., & Anshori, M. I. (2023). Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia untuk masa yang mendatang. *Student Research Journal*, 1(5), 446-466.
- Suhendar, A. D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan. *ATRBIS Jurnal Administrasi Bisnis (e-Journal)*, 7(2), 182-193.
- Wahyuni, S., Joesyiana, K., & Harahap, A. R. I. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Biro Perencanaan Umum dan Anggaran Polda Riau. *ECo-Buss*, 5(1), 297-308.
- Wardana, A., Putra, R., & Panjaitan, H. P. (2022). Organizational Commitment, Competence, Motivation, and Work Culture on Job Satisfaction and Performance of the Kampar Police BHABINKAMTIBMAS. *Journal of Applied Business and Technology*, 3(1), 73-85.
- Yuliani, T., Ariani, M., Yusuf, T., Hadiyatno, D., Arywibowo, I., & Hardianto, A. A. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada anggota Direktorat Reserse Narkoba Polda Kaltim. *Jurnal GeoEkonomi*, 14(2), 187-197.