



PENGARUH MOTIVASI DAN DISPLIN KERJA SERTA GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KEPOLISIAN DI POLRES BANYUASIN

¹Omar Hendro, ²Mei Priyanto, ³Mustopa Marlibatubara

¹Program Pascasarjana Magister Manajemen UM Palembang, Email: omarhendro@gmail.com

²Magister Manajemen UM Palembang, Email: meipriyanto@yahoo.com

³Pascasarjana UM Palembang

Abstract *Riset with the title Effect of Work Motivation and Discipline and Leadership Style on Police Performance in Banyuasin Regional Police. The purpose of this study answers the problem formulation, which is first to analyze the effect of motivation, discipline and leadership style together (simultaneously) on the performance of the police in the Banyuasin Regional Police. Second, analyze the effect of motivation on police performance. Third, analyze the effect of discipline on police performance. Fourth, analyze the influence of leadership style on police performance. The design of this study is an associative type of research, which is to find out the relationship between two variables X (motivation, discipline, and leadership style) and Y (performance). The population of 462 people, with a sample of 82 respondents Banyuasin Police Personnel with an error rate of 10%. The F Test result states that there is a significant relationship between Motivational Variables (X1), Work Discipline (X2), and Leadership Style (X3), on the Bound Variable, namely Police Performance (Y). T-test results of the three independent variables have a Sig coefficient value, namely that there is a significant relationship between Motivational Variables (X1), Work Discipline (X2), and Leadership Style (X3), on the Bound Variable, namely Police Performance (Y1). The results of the multiple regression equation $Y = 0.503 + 0.190X1 + 0.188X2 + 0.440X3$. The three coefficients of the free variable are positive, this shows a positive linear direction (unidirectional) between Motivational Variables (X1), Work Discipline (X2), and Leadership Style (X3), on the Bound Variable, namely Police Performance (Y). This study concludes first, work motivation, work discipline, and leadership style together have a significant effect on the performance of the Banyuasin Regional Police. Second, work motivation, work discipline, and leadership style partially have a significant effect on performance. Third, the leadership style contributed greatly to the Banyuasin Police Performance, while the lowest was the Work discipline towards the Banyuasin Police Performance (Y).*

Keywords: *motivation, work discipline and leadership style and performance police.*

Abstrak *Riset dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin serta Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Polisi di Polres Banyuasin. Tujuan penelitian ini menjawab rumusan masalah, yaitu pertama untuk menganalisis pengaruh motivasi, disiplin dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja kepolisian di Polres Banyuasin. Kedua, menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja polisi. Ketiga, menganalisis efek disiplin terhadap kinerja polisi. Keempat, menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja polisi. Desain penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif, yaitu untuk mengetahui hubungan antara dua variabel X (motivasi, disiplin, dan gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja). Populasi sebanyak 462 orang, dengan sampel 82 responden Personil Polres Banyuasin dengan tingkat kesalahan 10%. Hasil Uji F menyatakan bahwa ada hubungan yang signifikan antara Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), pada Variabel Terikat, yaitu Kinerja Polisi (Y). Hasil uji-t dari ketiga variabel independen memiliki nilai koefisien Sig, yaitu terdapat hubungan yang signifikan antara Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), pada Variabel Terikat, yaitu Kinerja Polisi (Y1). Hasil persamaan regresi berganda $Y = 0,503 + 0,190X1 + 0,188X2 + 0,440X3$. Tiga koefisien variabel bebas adalah positif, ini menunjukkan arah linier positif (searah) antara Variabel Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Gaya Kepemimpinan (X3), pada Bound Variable, yaitu Kinerja Polisi (Y). Penelitian ini menyimpulkan pertama, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polda Banyuasin. Kedua, motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Ketiga, gaya kepemimpinan*

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara

berkontribusi besar terhadap Kinerja Polisi Banyuasin, sedangkan yang terendah adalah Disiplin Kerja terhadap Kinerja Polisi Banyuasin (Y).

Kata Kunci: *motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan serta kinerja polisi*

Pendahuluan

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen pada instansi kepolisian, karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam instansi yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka instansi tetap berjalan efektif, dengan kata lain ketertarikan kelangsungan suatu instansi kepolisian itu ditentukan oleh kinerja anggotanya. Oleh karena itu, diperlukan peran seorang pemimpin. Pemimpin selain diperlukan mampu memotivasi untuk meningkatkan disiplin tetapi juga harus membina hubungan baik pada para anggota kepolisian karena dengan adanya hubungan baik tersebut, anggota kepolisian tidak merasa diperintah seperti halnya buruh dan majikan, tetapi lebih dari hubungan kemitraan atau sering juga disebut dengan hubungan kerja. Dengan adanya hubungan kepemimpinan antara atasan dan bawahan akan berfungsi dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat mencapai tujuan yang diharapkan, selain itu ketegasan yang dimiliki seorang pemimpin juga berpengaruh besar bagi kinerja anggota kepolisian. Anggota kepolisian akan segan melanggar aturan perusahaan jika pemimpin mampu bersikap tegas ke semua anggota kepolisiannya syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat. Kepolisian pada hakikatnya adalah suatu lembaga dan fungsi pemerintahan yang bergerak dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat. Sebagai suatu lembaga atau organisasi Kepolisian memiliki tugas dan wewenang yakni memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Sadjijono, 2010, p. 1).

Adapun Tugas Pokok Polisi Republik Indonesia itu sendiri sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tentunya tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Polisi Republik Indonesia itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa instansi kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas juga memerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan intansinya (Sitompul, 2005, p.20).

Menurut Wibowo (2014, p.7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Tidak terlepas dari tugas polisi tersebut, tujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja, dalam peningkatan kinerja tetap diperlukan penerapan kedisiplinan yang ketat, gaya kepemimpinan yang baik serta adanya pemberian kompensasi seperti remunerasi yang cukup. Hal ini dilakukan untuk menghindari berbagai bentuk kecurangan yang bisa terjadi dilingkungan instansi kepolisian yang diakibatkan baik oleh kurang atau tidak disiplinnya apratur kepolisian, kurang bijaknya pimpinan serta akibat rendahnya bentuk kompensasi yang diberikan yang semua ini berdampak terhadap rendahnya kinerja kepolisian. Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi kepolisian adalah kinerja anggota kepolisian itu sendiri. Kinerja kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota kepolisian dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai amanat rakyat dengan mengembangkan tugas yang diberikan instansi. Sehingga, Kinerja anggota Polri



sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Menurut Busro (2018, p.51) motivasi adalah penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Dengan memberikan motivasi yang tepat, karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Mereka meyakini bahwa dengan keberhasilan organisasi mencapai tujuan dan berbagai macam sasarnya, maka kepentingan-kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. (Rivai dan Jauvani, 2011, p.837). Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai. Namun, mempunyai motivasi kinerja saja tidak cukup, tanpa didukung dengan adanya kedisiplinan dan gaya kepemimpinan yang efektif.

Menurut Rivai & Sagala (2011, p. 825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polisi Republik Indonesia , yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2007, p. 4).

Gaya kepemimpinan di Polres Banyuasin mempunyai beberapa fenomena, seperti kesanggupan meliputi, kesiapan, kesigapan dan sanggup melaksanakan tugasnya dimanapun dan kapanpun, kesanggupan pimpinan memberikan teladan baik dan membagi pengalaman kerjanya dan kemampuan pimpinan mengawasi pekerjaan yang dikerjakan oleh anggotanya.

Ketegasan dalam penelitian ini mempunyai fenomena meliputi kemampuan pemimpin menindak tegas dan menegur anggota kepolisian di Polres yang bekerja tidak sesuai aturan, dapat reward dan sanksi kepada anggota jika membuat kesalahan kerja yang patal bagi Polres Banyuasin. Percaya diri meliputi pimpinan dalam melaksanakan tugas harus optimis dan percaya diri dapat mencapai tujuan visi dan misi kepolisian, percaya memberikan wewenangnya kepada bawahan, jika tidak berada di tempat dan pimpinan memiliki performance dalam memimpin anggotanya.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Displin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Banyuasin”.

Metode Penelitian

1. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara

variabel-variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah variabel X (Motivasi, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan) dan Y (kinerja kepolisian).

2. Data

a. Jenis Data

Penelitian yang akan dilaksanakan menggunakan jenis data kuantitatif yang diperoleh dengan melakukan transformasi data yang dikumpulkan, diteliti dan dianalisis dalam pernyataan dalam skala ordinal menjadi interval berupa data primer yaitu data penelitian yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber asli (tanpa perantara).

b. Sumber Data

Penelitian ini menggunakan data primer. Adapun data primer yang dimaksud merupakan jawaban responden terhadap pernyataan kuisioner yang diedarkan. Data yang didapat melalui kuisioner ini memiliki skala pengukuran ordinal, oleh sebab itu sebelum melakukan pengujian statistik, data primer yang diperoleh perlu dinaikkan skala pengukurannya dari skala ordinal menjadi skala interval, agar syarat distribusi normal bisa dipenuhi ketika menggunakan statistika parametrik.

3. Variabel

Kinerja Kepolisian (Y), yaitu suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang polisi sesuai dengan standard dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu untuk pencapaian tujuan Kepolisian Polres Banyuasin. Indikatornya yaitu tujuan, standar dan kompetensi. Motivasi kerja polisi (X_1), yaitu dorongan dari dalam diri individu (polisi) itu sendiri dan juga dibantu faktor penggerak dari luar, sehingga individu (polisi) dapat meningkatkan kinerjanya di Polres Banyuasin. Indikatornya meliputi, upah yang adil dan layak, pengakuan sebagai individu, dan keamanan. Disiplin kerja polisi (X_2) yaitu, komunikasi antara bawahan dan atasan agar semua aturan dapat dijalankan dengan baik, dengan memberikan penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) terhadap apa yang telah dilakukan para polisi di Polres Banyuasin. Indikator dari disiplin kerja, kehadiran, ketaatan aturan, ketaatan standar, tingkat waspada dan kerja etis. Gaya kepemimpinan kepolisian (X_3) yaitu pimpinan yang berkemampuan lebih dari bawhaannya, meyakinkan dan menggerakkan anggotanya agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya di Polres Banyuasin. Indikatornya meliputi, kesanggupan, ketegasan, dan percaya diri

Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah keseluruhan Personil Polres Banyuasin yang berjumlah 462 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2018, p. 149), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. sampel pada penelitian ini menggunakan 82 orang responden dengan tingkat kesalahan 10%. Dari hasil penarikan sampel diperoleh 82 orang Personil Polres Banyuasin.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini:

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan-pertanyaan kepada responden dengan panduan kuesioner. Kuesioner yang di berikan merupakan kuesioner dengan skala Likert dan penelitian ini menggunakan pertanyaan terbuka. Skala Likert mempunyai interval 1-5 untuk jawaban yang mendukung



pertanyaan atau diberi skor tertinggi dan untuk jawaban yang tidak mendukung pertanyaan atau pernyataan diberi skor terendah.

Adapun pemberian skor tersebut adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk jawaban Sangat Setuju, diberi nilai 5
- 2). Untuk jawaban Setuju, diberi nilai 4
- 3). Untuk jawaban Netral diberi nilai, 3
- 4). Untuk jawaban yang Tidak Setuju diberi nilai 2
- 5). Untuk jawaban Sangat Tidak Setuju, diberi nilai 1

b. Wawancara

Dilakukan dengan bertanya langsung kepada Polisi mengenai hal-hal yang terkait dengan variabel penelitian.

Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan permasalahan dan hipotesis yang diajukan, alat teknis analisis statistika yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda, model analisis yang digunakan dalam penelitian adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Polri

a = Konstanta

b_1, b_2, b_3 = Koefisien regresi variabel X_1, X_2, X_3

X_1 = Motivasi Kerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Gaya Kepemimpinan

e = eror of term

Uji Koefisien

Untuk menjawab hipotesis secara simultan, digunakan uji hipotesis simultan (Uji F), sedangkan untuk menjawab hipotesis secara parsial, digunakan uji hipotesis parsial (Uji t), sebagai berikut:

1. Uji Hipotesis Bersama-sama (Uji F)

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2011).

Kriteria keputusan, yaitu:

Jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$, atau $\text{sig } F \leq \alpha (0.05)$, H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $\text{sig } F > \alpha (0.05)$, H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan Secara bersama-sama terhadap Kinerja kepolisian.

H_a : artinya ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja kepolisian

2. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi hubungan antara variabel X dan Y, apakah variabel X_1 dan X_2 serta X_3 (Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan)

Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara

benar-benar berpengaruh terhadap variabel Y (kinerja kepolisian) secara terpisah atau parsial (Sugiyono, 2011).

Kriteria keputusan, yaitu:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$ atau $\text{sig } t \leq \alpha$ (0.05), H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $\text{sig } t > \alpha$ (0.05), H_0 diterima dan H_a ditolak

Hipotesis yang digunakan dalam pengujian ini adalah:

H_0 : artinya tidak ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja kepolisian

H_a : artinya ada pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja serta Gaya Kepemimpinan secara bersama-sama terhadap Kinerja kepolisian

Dalam penghitungan statistik penulis menggunakan bantuan program SPSS Versi 22.00 For Windows.

Hasil Dan Pembahasan

Hasil Koefisien Regresi Berganda
coefficients^a

Model	Unstandarized Coefficients		Standariz Coeff	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1					
(Const)	.503	.293		1.716	.090
X1	.190	.085	.236	2.233	.028
X2	.188	.080	.241	2.342	.022
X3	.440	.109	.399	4.026	.000

a. Dependent Variabel : Y

Sumber : Hasil olah data primer, 2019

Berdasarkan Tabel di atas maka didapat persamaan regresi sederhana berikut ini :

$$Y = 0,503 + 0,190X_1 + 0,188X_2 + 0,440X_3$$

Intepretasi dari persamaan regresi berganda mengenai pengaruh Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Kepolisian (Y_1) dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,503 menunjukkan bahwa jika Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Kepolisian (Y_1) sebesar 0,503.
- Koefisien regresi Variabel Motivasi (X_1), sebesar 0,190 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X_1), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi (X_1), seorang pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian (Y).
- Koefisien regresi Variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,188 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,188 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X_2) maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian.



- Koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,440 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan (X_3) maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian (Y).
- Ketiga koefisien variabel bebas berslope positif, hal ini menunjukkan hubungan linier positif (searah) antara Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Kepolisian (Y) artinya Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) yang semakin baik, maka semakin baik pula Kinerja Kepolisian (Y).

Hasil Uji Determinasi

Nilai Koefisien Determinasi (R^2) Penelitian

Koefisien Determinasi digunakan dalam kaitannya dengan penggunaan analisis kolerasi untuk melihat besar kecilnya besaran kontribusi atas variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga koefisien penentu, karena varian yang terjadi pada variabel dependen dapat dijelaskan melalui variabel independen.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.762 ^a	.581	.564	.498974	2.197

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Kepolisian

Hasil perhitungan dengan penggunaan program SPSS For Windows Release 15.00. diperoleh bahwa nilai $R^2 = 0,581$ yang berarti bahwa Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) mampu menjelaskan Variabel Kinerja Kepolisian sebesar 0,581 atau 58,1%, sedangkan sisanya sebesar 41,9% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti. Dikarenakan berdasarkan tabel 4.21, nilai koefisien determinasi yang dinilai sedang yaitu sebesar 60,4%, maka dalam hal ini peneliti memberikan rekomendasi kepada peneliti yang lain untuk dapan melakukan penelitian serupa guna menyempurnakan penelitian ini dengan variabel lainnya diluar variabel yang sedang peneliti gunakan saat ini.

Hasil dan Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), Terhadap kinerja kepolisian (Y).

Hasil perhitungan diketahui nilai F_{hitung} sebesar 35,989 > nilai F_{tabel} sebesar 2,49 dan dikuatkan dengan nilai koefisien sig. F_{hitung} sebesar 0,000 < P-value (α) sebesar 0,05. Berdasarkan kriteria pengujiannya adalah jika nilai koefisien sig. $F < P$ -value (α) sebesar 0,05 berarti H_a diterima dan H_o ditolak. Maka dapat disimpulkan bahwa bahwa ada hubungan secara signifikan antara Variabel Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3), terhadap Variabel Terikat yaitu Kinerja Kepolisian (Y). Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa pada dasarnya variabel bebas yang peneliti gunakan dalam penelitian ini, yaitu variabel motivasi kerja pegawai, disiplin kerja pegawai, dan gaya kepemimpinan memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.

Penelitian ini sejalan dengan teori yang diungkapkan oleh Kasmir (2016. P. 65) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan,

Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara

rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian Lumban Tobing, Deniko Dolly. (2009). Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) dan Gede Prawira Utama Putra (2013) yang menyimpulkan disiplin, motivasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja kepolisian Polres Banyuasin.

Koefisien regresi Variabel Motivasi (X_1), sebesar 0,190 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Motivasi (X_1), mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,190 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin tinggi Motivasi (X_1), seorang pegawai maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian (Y). Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh masih terbilang rendah terhadap kinerja kepolisian Polres Banyuasin. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan penelitian, Arief Setya Sandhi (2013), yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.

Koefisien regresi variabel disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,188 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Disiplin Kerja (X_2) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Pegawai Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,188 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Disiplin Kerja (X_2) maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian. Hal ini berarti ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Dari hasil perhitungan tersebut di atas, menggambarkan bahwa disiplin motivasi kerja memberikan pengaruh masih terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.

Hal ini menggambarkan bahwa disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mempunyai kesamaan dengan beberapa penelitian, Aritonang, Keke T. (2005), Lastriani, Elvi. (2014). Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012), Petrus Canisius Alfanno Anggoro Putra (2005), Andi Edison (2011), Zaldi Akmal (2012), dan Gede Prawira Utama Putra (2013), menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerjasignifikan berpengaruh terhadap kinerja.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.

Koefisien regresi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,440 berslope positif, hal ini menyatakan bahwa jika Gaya Kepemimpinan (X_3) mengalami kenaikan sebesar 1 satuan, maka Kinerja Kepolisian (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,440 atau dapat juga dikatakan bahwa semakin baik Gaya Kepemimpinan (X_3) maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian (Y).

Hal ini menggambarkan bahwa gaya kepemimpinan berkontribusi sangat kuat terhadap kinerja dibandingkan motivasi dan disiplin. Pimpinan harus menjadi tauladan dalam segala bidang bagi bawahannya. Penelitian ini sejalan dengan beberapa peneliti, seperti Lumban Tobing, Deniko Dolly. (2009). Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) dan Gede Prawira Utama Putra (2013) yang menyimpulkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Simpulan



1. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.
2. Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.
3. Variabel gaya kepemimpinan berkontribusi besar terhadap Kinerja Kepolisian Polres Banyuasin, sedangkan yang terendah disiplin Kerja terhadap Kinerja Kepolisian Polres Banyuasin (Y).

Rekomendasi

Berdasarkan simpulan di atas, maka ada beberapa rekomendasi dari peneliti sebagai berikut :

1. Masih perlu ditingkatkan Disiplin Kerja agar Kepolisian Polres Banyuasin mampu meningkatkan Kinerja. Pimpinan Kepolisian Polres Banyuasin harus memberikan contoh tauladan kepada bawahan, seperti disiplin saat masuk kerja yaitu tepat waktu. Meningkatkan hubungan yang persuasif antara pimpinan dengan bawahan.
2. Motivasi Kerja juga perlu ditingkatkan motivasi kerja mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian Polres Banyuasin. Reward dan sanksi, serta sosialisasi dijalankan dengan baik, namun tetap dengan pendekatan yang baik juga (tanpa otoriter).
3. Gaya kepemimpinan perlu dipertahankan, koefisien gaya kepemimpinan terbesar dari variabel bebas lainnya, dengan performace pimpinan yang tauladan maka akan mampu meningkatkan Kinerja Kepolisian Polres Banyuasin.
4. Peneliti selanjutnya dapat memilih variabel lain yang berhubungan dengan kinerja, serta penelitian ini sebagai pembandingan.

Implikasi Penelitian

Temuan penelitian ini adalah motivasi kerja (X_1), disiplin kerja (X_2), dan gaya kepemimpinan (X_3), berpengaruh signifikan dan positif baik secara bersama-sama maupun secara parsial terhadap kinerja Kepolisian Pores Banyuasin (Y). Oleh karena itu implikasi manajerial dalam pengelolaan suatu instansi kepolisian agar berkinerja tinggi adalah sebagai berikut :

1. Motivasi kerja polisi menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Kepolisian Polres Banyuasin. Penelitian ini variabel motivasi kerja terbilang cukup baik. Hal ini berarti pimpinan Kepolisian Polres Banyuasin sudah mampu memotivasi polisinya. Ini perlu dijaga dan ditingkatkan, sanksi dan penghargaan harus secara periodik dilakukan oleh pimpinan di Kepolisian Polres Banyuasin.
2. Disiplin kerja menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja kepolisian Polres Banyuasin namun masih terbilang rendah. Hal ini berarti peningkatan disiplin kerja polisi dapat dilakukan, jika pimpinan di Kepolisian Polres Banyuasin melaksanakannya secara preventif dan korektif terhadap pegawainya.
3. Gaya Kepemimpinan menunjukkan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, dan terbilang variabel paling kuat. Tauladan gaya pimpinan Kepolisian Polres Banyuasin dapat meningkatkan kinerja aparat Kepolisian Polres Banyuasin.

Kepustakaan

Buku

Arikunto, Suharsimi. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT Rineka Cipta. Jakarta

**Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara**

- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. (2012). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hasibuan S.P Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Riduwan. (2013). *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung: Refika
- Rifai A. Rusdy. (2009). *Manajemen*. Palembang: Lembaga Penerbit FE-UMP.
- Rivai, Veithzal, dan Jauvani, Ella Sagala. (2011). *Managemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Wali Pers
- Sadjijono. (2010). *Memahami Hukum Kepolisian*. Yogyakarta: Laksbang Pressindo
- Sitompul. (2005). *Beberapa Tugas dan Wewenang Polisi Republik Indonesia*. Jakarta: Cipta Manunggal.
- Subur, Ali dkk. (2007). *Pergulatan Profesionalisme dan Watak Pretorian (Catatan Kontras Terhadap Kepolisian)*. Kontras: Bandung
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedua puluh satu.Bandung : CV. Alfabeta.
- Supriyadi. (2014). *SPSS+Amos*. Badung : IN MEDIA.
- Sutrisno Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta. Penerbit Kencana.
- Umar, Husein. (2013). *Metode Penelitian Untuk Ilmu Ekonomis*. Jakarta: Rajawali
- Usman, Husaini dan Akbar, P Setiady. (2011). *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja* (ed. 4). Jakarta, Indonesia: Raja Grafindo Persada.

Jurnal dan Artikel Ilmiah

- Aries Susanty, Sigit Wahyu Baskoro (2012) Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *Jurna J@ti:Undip Jurnal Teknik Industri* Volume 7, No.2, Hal. 15 - 28.
- Aritonang, Keke T. (2005). *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR* Jakarta. *Jurnal Pendidikan Penabur* - No.04 / Th.IV/ Juli 2005.
- Edison, Andi. (2011). *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja karyawan pada PT. BRI (Persero) Cabang Sengkang Kabupaten Wajo*.
- Gede Prawira Utama Putra (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali, Tanjung Bena-Nusa Dua. *Jurnal Manajemen* Vol 2 No 7. Hal 16 - 32



- Hidayat, Zaenal, dkk. (2006). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Perlindungan Masyarakat Propinsi Jawa Tengah*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Kebijakan Publik. JIAKP, Vol. 3, No. 1, Januari 2006 : 89-97
- Lumban Tobing, Deniko Dolly. (2009). *Pengaruh Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Danamon Tbk. Cabang Bogor*.
- Patiran , Andarias. (2010). *Analisis Faktor–Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)*. Fokus Ekonomi Vol. 5 No. 2 Desember 2010 : 32 - 43
- Lastriani, Elvi. (2014). *Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Anggota Pada Satlantas Polresta Pekanbaru*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Dharma Putera. Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis Vol. 11, No. 2, September 2014, p.353 –367 ISSN: 1829 - 9822
- Putra, Petrus Canisius A.A.(2005). *Hubungan Antara Persepsi Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan Penyelia Dengan Disiplin Karyawan*. Jurnal Manajemen Vo.1. No.2 Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Reza, Rregina Aditya and Dirgantara, I Made Bayu (2010). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santosa Perkasa Banjarnegara*. Undergraduate Joernal Manajemen, Universitas Diponegoro.
- Sandhi, Arief Setya And Rahardjo , Mudji (2013). *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD Puri Asih Salatiga)*. Semarang. Undergraduate Jurnal Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Universitas Diponegoro
- Zaldi Akmal. (2012). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Aceh Unsyiah*. Magister Manajemen Program Pascasarjana.. (DiKutip 02 Maret 2018).
- Zameer, Hashim., Ali, Shehzad., Nisar, Waqar., Amir, Muhammad. 2014. *The Impact of The Motivation on The Employee’s Performance in Beverage Industry of Pakistan*. International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences. Vol. 4, No. 1, 293-298.

**Pengaruh Motivasi Dan Displin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan
Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin
Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara**