

DAMPAK GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONIL DIREKTORAT POLISI SATWA KORSABHARA BAHARKAM POLRI

Merry Timoria, Titing Widyastuti

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi IPWI Jakarta, Indonesia

Email: merrytimoria77@gmail.com, titingwidyastuti18@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah bagaimana mengembangkan direktorat dengan cara meningkatkan kinerja personil demi tercapainya tujuan dan sasaran direktorat. Untuk itu penulis akan meneliti 4 aspek yaitu gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin terhadap kinerja personil pada Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri. Sampel dalam penelitian ini adalah 75 responden. Pengumpulan data dari responden adalah menggunakan formulir kuesioner dan pengolahan data menggunakan alat analisis SPSS 20 dengan alat ukur analisa regresi berganda statistik. Hasil pengkajian menunjukkan bahwa terdapat dampak positif dari aspek gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil, motivasi terhadap kinerja personil, dan disiplin terhadap kinerja personil.

Kata Kunci: gaya kepemimpinan; motivasi; disiplin; kinerja personil.

Abstract

The purpose of this research is how to develop the directorate by improving the performance of personnel in order to achieve the goals and objectives of the directorate. For this reason, the author will examine 4 aspects, namely leadership style, work motivation, and discipline on the performance of personnel at the Directorate of Animal Police Korsabhara Baharkam Polri. The sample in this study were 75 respondents. Collecting data from respondents using a questionnaire form and processing data using the SPSS 20 analysis tool with statistical multiple regression analysis as a measuring tool. The results of the study indicate that there is a positive impact from aspects of leadership style on personnel performance, motivation on personnel performance, and discipline on personnel performance.

Keywords: leadership style; motivation; discipline; personnel performance.

Pendahuluan

Dalam filosofi kepolisian Indonesia, fungsinya sudah ada sebelum lembaga kepolisian didirikan. Fungsi ini unik bagi kehidupan manusia, yaitu menciptakan rasa aman, damai, dan tertib dalam kehidupan sehari-hari. Bukti nyata peran Polri dalam menjalankan misi pemerintah adalah pendirian pos polisi hewan dengan anjing pendeteksi dan kavaleri. Di Indonesia, pasukan Satwa mulai ada di kepolisian pada tahun 1952. Saat itu, satu-satunya hewan yang digunakan untuk membantu polisi adalah

anjing yang dilatih oleh Mrs. Roll Mole, seorang Jerman. Kemudian, pada tahun 1959, subdivisi brigade anjing didirikan di Bareskrim Bareskrim Kelapa dua. Penggunaan nama Brigade satwa pertama kali diterapkan pada tahun 1970. Setiap tahun Satwa berganti nama dari Satwa Brigade menjadi Sattama Satwa kemudian kembali menjadi Subdit Satwa di Direktorat Samapta/Sabhara Babinkam Polri (Mabes Polri).

Organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja personelnnya. Kinerja personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Setiap organisasi selalu mengharapkan pegawainya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki pegawai yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi organisasi. Selain itu, dengan memiliki pegawai yang berprestasi organisasi dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja pegawainya, oleh karena itu organisasi berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan dapat mencapai tujuannya. Douglas (2009) menjelaskan bahwa organisasi membutuhkan karyawan yang berkinerja baik. Kinerja pegawai adalah tindakan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja sering diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Pencapaian kinerja pegawai dapat dilakukan melalui program penilaian kompensasi dan disiplin kerja bagi seluruh pegawai, yang merupakan faktor dominan yang mempengaruhi derajat kedisiplinan. Disiplin sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin disini berarti sifat ketaatan dan kepatuhan pada aturan yang berlaku yang di tetapkan oleh organisasi.

Adapun pendapat yang dikemukakan oleh Malayu S. P Hasibuan (2012:193) menyatakan bahwa semakin baik disiplin kerja seorang pegawai, maka semakin tinggi hasil kinerja yang akan dicapai. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja personel merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik jika memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menciptakan pekerjaan yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Untuk itu, kinerja pegawai harus diperhatikan oleh pegawai kepemimpinan organisasi, karena penurunan kinerja pegawai dapat mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Namun berdasarkan pengamatan, penulis melihat permasalahan yang terjadi pada kinerja personel pada Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri menunjukkan kinerjanya masih rendah hal ini dapat terlihat dari tingkat kedisiplinan yang masih rendah.

Kepemimpinan merupakan suatu topik bahasan yang klasik, namun tetap sangat menarik untuk diteliti karena sangat menentukan berlangsungnya suatu organisasi. Kepemimpinan itu esensinya adalah pertanggung jawaban. Masalah kepemimpinan

masih sangat baik untuk diteliti karena tiada habisnya untuk dibahas di sepanjang peradaban umat manusia. Terlebih pada zaman sekarang ini yang semakin buruk saja moral dan mentalnya.

Disiplin kerja merupakan alat yang digunakan Para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia mengubah suatu perilaku serta sebagai upaya peningkatkan kesadaran dan Kesediaan untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma–norma sosial yang berlaku.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Dampak Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Disiplin terhadap Kinerja personel Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri”.

Metode Penelitian

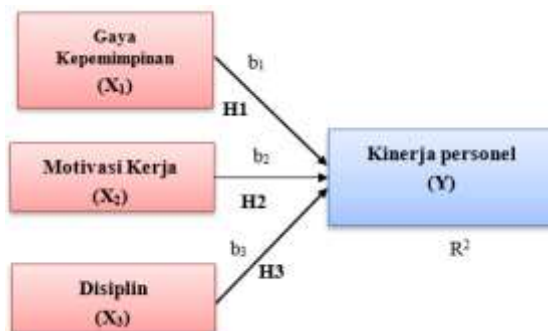
Penelitian ini pada dilaksanakan di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri. Menetapkan jumlah sampel yang digunakan peneliti adalah dengan metode sensus berdasarkan ketentuan yang dikemukakan (Sugiyono, 2010), “bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”.

Sampel Penelitian

Sehingga sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 274 personel di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri.

Dalam penelitian ini mengambil sampel dengan teknik Slovin yaitu sebanyak 73. Untuk itu peneliti akan mengambil sampel yaitu sebanyak 73 pegawai Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya.

Desain Penelitian



Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan kuesioner/angket. Kuesioner atau angket adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan memberikan serangkaian pertanyaan atau penjelasan tertulis kepada responden (Sugiyono, 2018: 142).

Operasionalisasi Variabel

Untuk memudahkan penjelasan variabel penelitian ini dan menyarankan arah penelitian, penting untuk terlebih dahulu mendefinisikan konsep dan tindakan dari

masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan, variabel Motivasi, variabel disiplin, dan variabel Kinerja Personil yang tercantum dalam tabel berikut.

Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Gaya Kepemimpinan (X ₁) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula diartikan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang dipakai dan sering diterapkan oleh seorang pimpinan.	1. Kekuasaan	<ul style="list-style-type: none"> Mengatur langkah dan arah Berkemampuan mengubah Memberikan arahan main Mengambil suatu keputusan 	1	Ordinal
			2	
			3	
			4	
	2. Kelembagaan	<ul style="list-style-type: none"> Mengambil inisiatif Bersahabat Bertikap mendemokratis Memberi hukuman 	5	
			6	
			7	
			8	
	3. Kemampuan	<ul style="list-style-type: none"> Memberikan informasi Memberikan dukungan Mengungkapkan perasaan Memperluas pelaksanaan tugas 	9	
			10	
			11	
			12	
Sumber: Kriati (2014:43)				
Motivasi (X ₂) motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menggerakkan keparahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan	1. Promosi 2. Pstasi Kerja 3. Pekerjaan itu sendiri 4. Penghargaan 5. Tanggung jawab 6. Pengakuan 7. Keberhasilan dalam bekerja	<ul style="list-style-type: none"> Martabat atau status yang lebih tinggi Pengembangan karier Berperan memberikan bantuan Memacu gairah kerja Memberikan kontribusi penyelesaian pekerjaan dengan baik Umpas balik Memberikan rasa bangga 	1	Ordinal
			2,3	
			4	
			5,6	
			7,8	
			9,10	
			11,12	
Sumber: Hasbiyan (2013:145)				
Variabel	Dimensi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Disiplin (X ₃) Disiplin kerja adalah suatu nilai yang dipergunakan para manajer untuk melaksanakan dengan karyawannya agar mereka bersedia untuk menepati suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan keadaban dan keadaban seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan (Rivai, 2011:82)	1. Taat terhadap aturan waktu	<ul style="list-style-type: none"> Tam masuk kerja Jam pulang Jam istirahat Cara bergiat 	1	Ordinal
			2	
			3	
			4	
	2. Taat terhadap peraturan	<ul style="list-style-type: none"> Bertingkah laku dalam pekerjaan 	5	
			6,7	
	3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan	<ul style="list-style-type: none"> Melakukan pekerjaan yang sesuai dengan jabatan Tanggung jawab 	8,9	
			10,11,12	
4. Taat terhadap peraturan lainnya	<ul style="list-style-type: none"> Pelaksanaan yang dilakukan personal 	1		
		2		
		3		
		4		
Sumber: Supaditono dalam Sutrisno (2011:94)				
Kinerja personil (V) Peyformance atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan atau dengan orang-orang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Kriati & Bari, Haroko 2011).	1. Kualitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Kuantitas Kualitas Hasil kerja Menghindari tingkat kesalahan 	1	Ordinal
			2	
			3	
			4	
	2. Kuantitas Kerja	<ul style="list-style-type: none"> Jumlah jenis pekerjaan Efisiensi dan efektifitas 	5	
			6	
	3. Tanggung Jawab	<ul style="list-style-type: none"> Mesejensi melaksanakan pekerjaannya Mempertanggung jawabkan hasil kerja 	7	
			8	
	4. Kerja Sama	<ul style="list-style-type: none"> Partisipasi karyawan Kerjasama baik didalam maupun diluar pekerjaan 	9	
			10	
			11	
			12	
5. Inisiatif	<ul style="list-style-type: none"> Inisiatif pegawai untuk melakukan pekerjaan Mengatasi masalah dalam pekerjaan 	1		
		2		
Sumber: Mangkunegara (2009:67)				

Metode Analisis dan Pengujian Hipotesis

Variabel instrumentasi adalah validasi data angket. Alat survei diuji dengan menggunakan uji validitas-reliabilitas untuk memastikan bahwa kuesioner yang disiapkan dapat dipahami oleh responden dan ukurannya konsisten (Ghozali, 2005: 41). Metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan menggunakan metode analisis data menggunakan rumus statistik melalui aplikasi statistik “SPSS 20”.

Penelitian ini menggunakan metode analisis analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda didahului dengan uji analisis persyaratan yang disebut uji validitas alat, yang memeriksa seberapa baik alat itu mengukur konsep tertentu yang coba diukurnya (Uma Sekaran, 2006: 39). Uji-realibilitas dapat dilakukan dengan menghitung korelasi antara setiap pernyataan dan skor keseluruhan menggunakan rumus korelasi product-moment.

Selanjutnya adalah Uji Reliabilitas Instrumen dimana pengujian validasi dapat memperlihatkan sejauh mana suatu instrumen dapat menghasilkan hasil yang konsisten/konstan, bahkan ketika frekuensi pengukuran sering dilakukan. Menurut (Arikunto, 2010: 221), reliabel menunjukkan dalam satu hal bahwa perangkat dengan alpha Cronbach sangat reliable.

Pengujian hipotesis dimulai dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik dimana Uji asumsi klasik adalah uji untuk mengukur indikasi ada tidaknya penyimpangan data melalui hasil distribusi, korelasi, *variance* indikator-indikator dari variabel. Uji asumsi klasik meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi dan uji heteroskedastisitas.

Pengertian uji normalitas adalah digunakan untuk memeriksa apakah data terdistribusi normal atau tidak. Data yang baik akan berhasil didistribusikan. Tujuan uji normalitas adalah untuk melihat apakah variabel terikat, variabel bebas, atau keduanya berdistribusi normal dalam model regresi (Ghozali, 2011: 21). Pengujian dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis statistik nonparametrik Kolmogorov-Smirnov (KS). Dasar pengambilan keputusan dari uji normalitas adalah apabila hasil sampel Kolmogorov-Smirnov berada di atas tingkat kepercayaan 0,05, maka menunjukkan pola distribusi normal dan model regresi merespon asumsi normalitas.

Uji multikolinearitas penelitian ini bertujuan untuk memeriksa apakah model regresi menemukan korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2011: 21). Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antara variabel independen. Jika ada korelasi, bisa disebut terdapat masalah multikolinearitas.

Ghozali (2011: 106) melakukan pengukuran multikolinearitas dapat dilihat dari nilai TOL (*Tolerance*) dan VIF (*Variable Inflation Factor*). Nilai ambang batas yang biasa digunakan untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai toleransi $\leq 0,10$ atau sama dengan nilai $VIF \geq 10$.

Uji autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah model regresi linier menunjukkan adanya hubungan (korelasi) antara *confounding error* periode tertentu dengan *confounding error* periode sebelumnya (Ghozali, 2011: 21).

Menurut (Ghozali, 2011: 21) uji heteroskedastisitas dalam penelitian memiliki tujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Sugiyono (2018: 277) mengemukakan bahwa analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi bagaimana nilai variabel dependen berubah ketika nilai

variabel independen meningkat atau menurun. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel terikat (Y) dan variabel bebas (X1, X2 dan X3), metode ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Pemaparan dari Mudrajad-Kuncoro ('2011:100'), koefisien pada dasarnya digunakan untuk mengukur kemampuan model/bagan dalam memperhitungkan variasi-variabel terikat. Nilai pada koefisien determinasi berkisar antara nol ('0') sampai dengan satu ('1'). Nilai 'r²' yang kecil berarti memiliki kemampuan yang sangat terbatas untuk menjelaskan variasi variabel bebas. Nilai yang mendekati 1 berarti bahwa variabel bebas menyediakan hampir semua informasi yang diperlukan untuk memprediksi perubahan variabel terikat.

Teknik Pengujian Hipotesis

Penulis menguji hipotesis menggunakan uji-t dan uji-F. Menurut (Sugiyono, 2018:223), uji t menentukan kontribusi masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat dengan menguji koefisien regresi masing-masing variabel bebas untuk mengetahui apakah berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji kesesuaian/realisasi dampak antara variabel bebas pada variabel terikat.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Karakteristik responden

Berdasarkan hasil tersebut diketahui bahwa pegawai yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 63 orang dan pegawai yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang. Hal ini dapat digambarkan bahwa di Direktorat Kriminal Khusus Polda Metro Jaya di dominasi oleh laki-laki.

Hasil uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid karena karena nilai **r_{HITUNG}** yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 73$ yaitu 0.227. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel Motivasi dinyatakan valid karena karena nilai **r_{HITUNG}** yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 73$ yaitu 0.227. Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel Disiplin dinyatakan valid karena karena nilai **r_{HITUNG}** yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 73$ yaitu 0.227.

Uji validitas terhadap 12 item pernyataan pada variabel Kinerja Personil dinyatakan valid karena karena nilai **r_{HITUNG}** yang dihasilkan jauh lebih besar dari pada nilai r_{tabel} yang ada untuk $n = 73$ yaitu 0.227.

Uji reliabilitas

Uji reliabilitas untuk setiap variabel X dan Y adalah dengan nilai r_{tabel} 0.227, dan hasil uji reabilitas nilai Cronbach's Alpha pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0.706, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Motivasi (X2) sebesar 0.868, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Disiplin (X3) sebesar 0.811, dan nilai cronbach's alpha pada variabel Kinerja Personil (Y) sebesar 0.743, sehingga dapat

disimpulkan bahwa r_{α} pada setiap variabel positif dan nilai cronbach's alpha pada variabel lebih besar > 0.227 . Dengan demikian instrumen penelitian mengenai masing-masing variabel Gaya kepemimpinan, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja Pegawai adalah reliabel.

Uji Normalitas

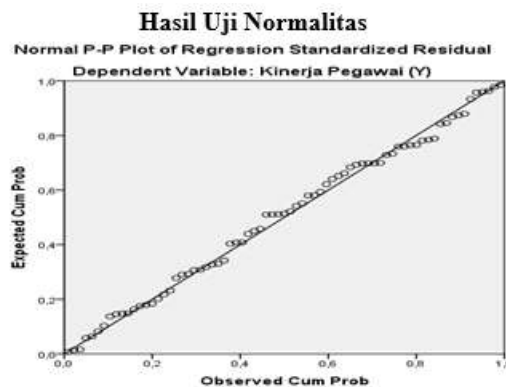
Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Gaya Kepemimpinan (X1)	Motivasi (X2)	Disiplin (X3)	Kinerja Pegawai (Y)
N		73	73	73	73
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46,5753	47,9863	48,4795	46,0822
	Std. Deviation	6,20913	7,65306	7,43511	6,58861
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,084	,079	,077
	Positive	,067	,058	,062	,067
	Negative	-,093	-,084	-,079	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,791	,714	,638	,658
Asymp. Sig. (2-tailed)		,559	,688	,748	,779

a. Test distribution is Normal
b. Calculated from data.

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022.

Berdasarkan tabel di atas, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) unstandardized residual sebesar 0.559. Ketiga nilai Asymp. Sig. (2-tailed) alat ukur tersebut berada di atas 0.05 sehingga data dikatakan berdistribusi normal.



Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022.

Uji normalitas dengan normal probability plot mensyaratkan bahwa penyebaran data harus berada disekitar wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar di atas dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini memenuhi syarat normal probability plot sehingga model regresi dalam penelitian memenuhi asumsi normalitas (berdistribusi normal). Artinya data dalam penelitian ini berasal dari populasi yang berdistribusi normal.

Uji multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	-1,230	3,982		-,309	,738		
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,474	,084	,447	5,626	,000	,742	1,348
Motivasi (X2)	,175	,067	,204	2,635	,010	,782	1,278
Disiplin (X3)	,347	,069	,391	5,038	,000	,776	1,289

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai variance inflation factor (VIF) tiap-tiap variabel independen. Multikolinearitas terjadi jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) melebihi 10. Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) kurang dari 10 menunjukkan korelasi antar variabel independen masih bisa ditolerir.

Uji autokolerasi

Hasil Uji Autokolerasi Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,823 ^a	,677	,663	3,82487	1,567

a. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Berdasarkan tabel di atas terdapat nilai Durbin-Watson = 1.567 Pada taraf signifikan 5% dengan n = 73, k = 3 diperoleh dL = 1.536 dan dU = 1.706 maka 4-dU = 2.294. Karena nilai DW = 1.567 berada pada dL ≤ d ≤ dU yaitu 1.536 < 1.567 < 1.706, maka dapat disimpulkan tidak ada autokorelasi positif.

Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut:

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,230	3,982		-,309	,738
1 Gaya Kepemimpinan (X1)	,474	,084	,447	5,626	,000
Motivasi (X2)	,175	,067	,204	2,635	,010
Disiplin (X3)	,347	,069	,391	5,038	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)
Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

$$Y = -1.230 + 0.474 X_1 + 0.175 X_2 + 0.347 X_3, \text{ artinya,}$$

Nilai Konstanta a = -1.230 dapat diartikan bahwa jika gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin bernilai nol maka kinerja personel bernilai negatif sebesar -1.230. Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan b1= 0.474 dapat diartikan bahwa jika nilai gaya kepemimpinan meningkat sebesar satu maka nilai kinerja personel juga akan meningkat sebesar 0.474. Koefisien regresi Motivasi b2= 0.175 dapat diartikan bahwa jika motivasi meningkat sebesar satu maka nilai kinerja personel juga akan meningkat sebesar 0.175. Koefisien regresi Disiplin b3 = 0.347 dapat diartikan bahwa jika disiplin meningkat sebesar satu maka nilai kinerja personel juga akan meningkat sebesar 0.347.

Uji t

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 5.626 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 73$ sebesar 1.993. Jadi $5.626 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Motivasi (X2) sebesar 2.635 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 73$ sebesar 1.993. Jadi $2.635 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri.

Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel coefficients di atas, didapat nilai thitung untuk Disiplin (X3) sebesar 5.038 sedangkan nilai ttabel untuk $n = 73$ sebesar 1.993. Jadi $5.038 > 1.993$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Personel (Y) di Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri.

Uji f

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	2116,064	3	705,355	48,214	,000 ^b
Residual	1009,443	69	14,630		
Total	3125,507	72			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Disiplin (X3), Motivasi (X2), Gaya Kepemimpinan (X1)

Sumber: Peneliti, Output SPSS 20 yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai Fhitung sebesar 48.214 sedangkan Ftabel ($\alpha 0,05$) untuk $n = 73$ sebesar 2.50. Jadi Fhitung > dari Ftabel ($\alpha 0.05$) atau $48.214 > 2.50$, dengan tingkat signifikan sebesar 0.000 karena $0.000 < 0.05$, maka dapat dikatakan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1), Motivasi (X2) dan Disiplin (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Personil (Y).

Pembahasan

Implikasi Manajerial

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja personil.

Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel-variabel tersebut perlu diperhatikan oleh pihak Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri yang meliputi:

Pertama yaitu Pimpinan perlu mengembangkan sebuah sikap gaya kepemimpinan untuk menarik perhatian personel yang selama ini dirasa lemah oleh personil.

Kedua yaitu Pimpinan harus bisa membangun kesadaran para personilnya untuk memiliki motivasi kerja yang tinggi karena itu bisa menjadi cara meningkatkan kinerja personel.

Ketiga yaitu Sebaiknya pimpinan Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri dapat memberikan contoh disiplin pada personilnya agar kinerja yang dihasilkan personel lebih maksimal.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tentang aspek gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan disiplin terhadap kinerja personel Direktorat Polisi Satwa Korsabhara Baharkam Polri, maka hasil persamaan regresi $Y = -1.230 + 0.474 X_1 + 0.175 X_2 + 0.347 X_3$ serta $R^2 = 0,823$, model layak sebagai prediktor dan dapat disimpulkan sebagai berikut:

Pertama, terdapat pengaruh gaya kepemimpinan yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja personil. Kedua, Terdapat aspek motivasi yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja personil. Ketiga, terdapat aspek disiplin yang berdampak positif dan signifikan pada kinerja personil.

BIBLIOGRAFI

- Adam, I. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis Terhadap Kinerja Personel Komando Daerah Militer (KODAM). *Jurnal Meta-Yuridis*, 4(1). [Google Scholar](#)
- Ariyani, R., Suharto, S., & Yuliantini, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Personel Di Kesatuan Disdikal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 509-518. [Google Scholar](#)
- Chandra, F. E. (2019). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil dengan Motivasi sebagai Mediator pada Pusat Keuangan Polri (Doctoral dissertation, Universitas Terbuka). [Google Scholar](#)
- Hartana, L. A., Akhmad, J., & Subkhan, M. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personel Polsek Sedayu. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 73-81. [Google Scholar](#)
- Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71-80. [Google Scholar](#)
- Hayati, dkk. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Seksi PKC di Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya). *Jurnal Perpajakan (JEJAK)| Vol. 11 No. 1 2016*. [Google Scholar](#)
- Kurniady, A., & Prasetyo, I. (2021). Pengaruh Strategi Promosi Jabatan, Pemberian Kompensasi Dan Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Personel Polres Pamekasan. *Ekonomika*45, 8(1), 54-63. [Google Scholar](#)
- Liyas, Jeli Nata, Reza Primadi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan*, Vol.2, No. 1, Januari-Juni 2017. [Google Scholar](#)
- Ma'ruf & Ummul Chair. 2020. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, Volume 2 No. 1, Juni 2020. [Google Scholar](#)
- Manto, T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Personil Dengan Employee Engagement Sebagai Mediator. [Google Scholar](#)
- Mardiawan, I. M., & Mustika, I. K. (2019). Pengaruh Pelatihan Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kompetensi, Komitmen Organisasi, Dan Kinerja Personel Pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Bali. *Journal of Applied Management Studies (JAMMS)*, 1(1), 49-60. [Google Scholar](#)

- Pieter M, 2017. Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*|Vol. 42 No.1 Januari 2017.
- Putri, W. S. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Magelang. *Indonesian Journal of Police Studies*, 1(2), 654-732. [Google Scholar](#)
- Rachmawati, H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Pusat Pendidikan dan Latihan Paskhas dalam Mewujudkan Pertahanan Negara. *Strategi Pertahanan Udara*, 3(1). [Google Scholar](#)
- Rahayu, M. S., Firdiansjah, A., & Respati, H. (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personel Polri Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(3). [Google Scholar](#)
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja anggota polsek Kuta Utara. *E Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6, 1145-1176. [Google Scholar](#)
- Rochan, A., Wibowo, N. M., Subijanto, S., & Chamariyah, C. (2021). Peningkatan Kinerja Yang Dipengaruhi Oleh Faktor Disiplin Kerja Dan Pengarahan (Studi Pada Kineja Personel Polres Sampang). *Ekonomika*45, 8(1), 101-108. [Google Scholar](#)
- Saluy, A. B., Musanti, T., & Mulyana, B. (2019). Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel Di Makosek Hanudnas I. Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Mercu Buana. [Google Scholar](#)
- Selfianto, S., & Prasetyo, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Individu Terhadap Kinerja Personel Subden 3 Den A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim Di Pamekasan. *Map (Jurnal Manajemen Dan Administrasi Publik)*, 3(2), 296-305. [Google Scholar](#)
- Siswanto, Rendyka Dio & Hamid, Djambur. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan divisi Human [Google Scholar](#)
- Syarkani. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, Vol 3, No 3, November 2017, hal 365 – 374. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Merry Timoria, Titing Widyastuti (2022)

First publication right:

Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia

This article is licensed under:

