

## Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang

Alfian<sup>1)</sup>, Nindi Mujisi<sup>2)</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP

[nindimujisi888@gmail.com](mailto:nindimujisi888@gmail.com)

### ABSTRACT

*Performance in an organization is considered important to achieve the goals and objectives set by the organization. To achieve such a professional performance in the police organization, especially on the Sat Reskrim Polresta Padang as which has been regulated by law, motivation is needed for each of its members. In all the national police organizations without exception and especially Sat Reskrim Polresta Padang has adopted a democratic leadership style which is based on eleven principles of Ki Hajar Dewantara. The variables described in the study are motivation (X1), leadership style (X2), work environment (X3) and employee performance (Y). The hypothesis described by the researcher is 1) the effect of motivation on performance, 2) the influence of leadership style on performance and 3) the influence of the work environment on performance. Based on the results of the study, the authors get conclusions which between motivation and leadership style both have a significant and positive effect on the performance of police members while for the work environment researchers get negative and not significant results on the performance of police members, especially members of the Sat Reskrim Polresta Padang.*

**Keywords:** *Motivation, Leadership Style, Work Environment, Employee Performance.*

---

*Detail Artikel:*

*Diterima : 16 Maret 2019*

*Disetujui : 02 Maret 2020*

*DOI:10.31575/jp.v3i3.149*

---

### PENDAHULUAN

Secara awam tugas Kepolisian berasal masa ke masa yaitu memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum dan ketentraman, memberikan pengayoman, perlindungan serta pelayanan pada rakyat dan memelihara keselamatan orang, benda dan menyampaikan pertolongan dan perlindungan sebagaimana tugas Kepolisian

menangani dilema-problem keamanan pada negeri yang di pada dasarnya menangani penegakan hukum dalam supremasi hukum.

Kinerja pada suatu organisasi dievaluasi krusial buat mencapai sasaran dan tujuan yang sudah ditetapkan organisasi. Begitupun pula pada organisasi Polri, yang membuahkan kinerja menjadi instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota polisi pada menjalankan misi yg diembannya sinkron menggunakan undang-undang yg telah mengaturnya. buat mencapai kinerja yang begitu professional pada organisasi kepolisian khususnya pada Sat Reskrim Polresta Padang sebagai mana yang sudah pada atur sang undang-undang maka dibutuhkan motivasi bagi setiap anggotanya. (Khusnudin, 2013) Motivasi pada dasarnya artinya proses mencoba buat menghipnotis seseorang supaya melakukan sesuatu yg kita inginkan Hal ini akan membantu organisasi anggota polisi pada mengamankan pemanfaatan terbaik asal sumber daya. Hal ini didasarkan pada perkiraan bahwa bekerja tanpa motivasi akan cepat membuat bosan, sebab tak ada unsur moral penguat supaya permanen stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat diharapkan oleh semua orang, termasuk anggota polisi. Motivasi dibutuhkan buat menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang serta mencapai tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan merupakan tata cara perilaku yg dipergunakan oleh seseorang pada ketika orang tadi mencoba mensugesti perilaku orang lain (Suranta, 2002). seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, sebab seseorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno & Waridin, 2005). Kepemimpinan memainkan peran yg lebih banyak didominasi, krusian serta kritikal pada keseluruhan upaya pada menaikkan motivasi kerja, baik pada taraf individu, grup maupun organisasi.

di semua organisasi Polisi Republik Indonesia tanpa terkecuali dan khususnya Sat Reskrim Polresta Padang sudah menganut gaya kepemimpinan demokrasi yang di dasari oleh sebelas asas Ki Hajar Dewantara. Gaya kepemimpinan demokratis ialah gaya pemimpin yang bisa menghargai karakter dan kemampuan yang dimiliki oleh setiap anggota. Gaya kepemimpinan demokratis pada kepolisian menekankan pada kepemimpinan yang bisa merogoh keputusan secara demokratis serta anugerah kebijakan yang tidak menggunakan kekuasaan. Selain itu, dalam gaya kepemimpinan kepolisian demokratis ada koordinasi yang kuat atas pekerjaan yang diemban masing-masing anggota, sehingga kekuatan utamanya bukan pada pimpinan melainkan partisipasi aktif asal semua anggota polisi dan rasa tanggung jawab pemimpin pada anggota.

Lingkungan kerja ialah faktor yang tinggi pada kinerja seseorang. Hal ini bisa memiliki akibat positif terhadap tujuan yg ditargetkan pihak Kepolisian. Lingkungan kerja yang baik bisa meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sebagai akibatnya akan mengakibatkan efektifitas serta produktivitas kerja meningkat. Sedangkan dengan kondisi kerja yg buruk dan tidak aman akan menyebabkan ketidaknyamanan serta kecelakaan kerja yang tinggi, yg akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi.

tentang kinerja polisi Sat Reskrim Polresta Padang yang terdiri dari 3 satuan kerja bahwasanya pada 2 tahun terakhir mempunyai peningkatan kinerja yang sebagaimana pada lihat di tahun 2016 buat satker reskrim awam perkara 345 indeks capaiannya merupakan 92%, buat satker reskrim spesifik kasus 123 indeks capainnya 89%, dan buat satker reskrim narkoba masalah 684 indeks 80%. buat tahun 2017 pada satker reskrim umum kasus 367 indeks capaian 93%, buat reskrim spesifik kasus 132 indeks capaian 91% serta buat satker reskrim narkoba perkara 738 indeks capaian 83%.

Sedangkan buat tahun 2014 pada satuan kerja reskrim umum serta narkoba peneliti menduga penurunan kinerja yang mana perkara-perkara yang ada indeks capaiannya kurang dari indeks capaian di tahun 2013, hal ini kemungkinan disebabkan dengan lingkungan kerja yang tak kondusif yang dinyatakan oleh beberapa anggota sat reskrim yg khususnya sat reskrim awam serta narkoba di ketika tadi sedang terdapat perenovasian ruang kerja sebagai akibatnya semua kegiatan yg dilaksanakan kurang aporisma

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan karyawannya memiliki kemampuan kinerja yg tinggi. (Simamora, 2006) menyatakan bahwa kinerja (performance) mengacu di kadar pencapaian tugas-tugas yang menghasilkan sebuah pekerjaan karyawan. (Mangkunegara, 2005) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan prestasi kerja atau akibat kerja (hasil) baik kualitas juga kuantitas yg dicapai asal daya manusia per satuan periode ketika dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yg diberikan kepadanya. berdasarkan (Hasibuan, 2007) menyatakan Kinerja atau unjuk kerja ialah yang akan terjadi kerja yang didapatkan sang pegawai atau sikap yang nyata yang ditampilkan sesuai menggunakan kiprahnya dalam organisasi. Sedangkan (Maharjan, 2012) menyatakan bahwa kinerja artinya suatu hasil yg dicapai karena termotivasi menggunakan pekerjaan dan puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Motivasi dalam bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas sebuah organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja, maka tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan tak akan tercapai. menggunakan adanya motivasi atau suatu dorongan, seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat menaikkan semangat dalam bekerja di suatu organisasi. berdasarkan (Rivai, 2011) Motivasi artinya serangkaian perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu buat mencapai hal yg spesifiksesuai dengan tujuan individu. perilaku serta nilai tersebut adalah suatu invesibel yang memberikan kekuatan buat mendorong individu bertingkah laris pada mencapai tujuan. Sedangkan menurut (Mulyasa, 2003) Motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang mengakibatkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu. peserta didik akan bersungguh-benar-benar sebab mempunyai motivasi yg tinggi. seseorang peserta didik akan belajar Jika ada faktor pendorongnya..

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian menjadi suatu perwujudan tingkah laku asal seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. berdasarkan (Tjiptono, 2001) gaya kepemimpinan ialah suatu cara yang dipergunakan pemimpin pada berinteraksi menggunakan bawahannya. Pendapat lain mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ialah pola tingkah laris (istilah-

istilah serta tindakan-tindakan) berasal seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2004).

Lingkungan kerja adalah seluruh keadaan yg ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara eksklusif juga tidak pribadi selain itu lingkungan kerja merupakan suatu komunitas daerah manusia berkumpul dalam suatu keberagaman dan pada situasi serta kondisi yg berubah-ubah yg dapat menghipnotis kinerja karyawan. dari (Sutrisno, 2010) lingkungan kerja merupakan holistik sarana serta prasarana kerja yg ada di sekitar karyawan yg sedang melakukan pekerjaan yang bisa menghipnotis pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini mencakup daerah bekerja, fasilitas, serta alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, kenyamanan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yg terdapat pada kawasan tersebut.

Sedangkan dari (Nitisemito, 2002) Lingkungan kerja ialah segala sesuatu yg ada di kurang lebih para pekerja dan yang dapat menghipnotis dirinya pada menjalankan tugas-tugas yg pada bebaskan kepadanya. buat menaikkan produktivitas individual yg sekaligus meningkatkan produktivitas organisasional atau perusahaan maka keadaan lingkungan kerja wajib senyaman mungkin. Keadaan lingkungan kerja yg baik menyampaikan ketenangan kepada manusia yang bekerja di dalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah serta memperoleh kepuasan dalam bekerja.

sesuai perumusan problem, menurut beberapa penelitian wacana motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja serta berbagai teori yang mendukung, selanjutnya penulis mengajukan hipotesa sebagai berikut:

H1 : motivasi diduga berpengaruh terhadap kinerja anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang.

H2 : gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang.

H3 : lingkungan kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang dipergunakan di penelitian ini ialah penelitian kuantitatif yg mana jenis ini berlandasan menggunakan postivme, dipergunakan buat meneliti di populasi dan sampel eksklusif, pengumpulan data dan menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic, menggunakan tujuan buat menguji hipotesis yg telah ditetapkan.(Sugiyono, 2009). Populasi menurut (Astuti & Mustikawati, 2013) merupakan perpaduan pengukuran atau data pengamatan yg dilakukan terhadap orang, benda atau daerah. Dimana populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh anggota Sat Reskrim Polresta Padang, yg mana holistik anggotanya berjumlah 68 orang. Untuk mengetahui besarnya sampel penelitian maka digunakan teknik pengambilan sampel dengan cara total sampling yang mana disebut (Sugiyono, 2009) total sampling ialah teknik pengambilan sampel dimana jumlah populasi sama dengan jumlah sampel. Alasan mengambil teknik total sampling sebab jumlah populasi yang kurang dari 100 dan seluruh populasi dijadikan sampel penelitian yang berjumlah 68 orang.

Dalam definisi operasional yang digunakan adalah sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional Variabel**

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator
1	Motivasi (X1)	Motivasi adalah keadaan di dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan guna mencapai suatu tujuan.	a) Fisiologis b) Keamanan dan Keselamatan c) Sosial d) Penghargaan e) Kebutuhan Aktualisasi Diri Manahan (2008)
2	Gaya Kepemimpinan (X2)	Gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain	a) Kepemimpinan Otoriter b) Kepemimpinan Partisipatif c) Kepemimpinan Delekatif Hasibuan (2007)
3	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebaskan kepadanya	a) Pelayanan Kerja b) Kondisi Kerja c) Hubungan Karyawan Simanjuntak (2003)
4	Kinerja (Y)	kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan	a) Kualitas b) Kuantitas c) Ketetapan Waktu d) Kehadiran e) Kerjasama Mathis dan Jackson (2006)

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

Tujuan dari uji normalitas residual adalah untuk menguji dalam sebuah model regresi, variabel dependen dan variabel independen terdistribusi secara normal atau tidak. Pengujian normalitas data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan *one sample kolmogorov-smirnov test*, yang mana jika nilai *asympt.sig (2-tailed) > 0.05* maka distribusi data dikatakan normal. Secara rinci hasil pengujian normalitas dapat dilihat dari tabel 2 sebagai berikut:

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		63
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.78573725
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.086
	Negative	-.061
Kolmogorov-Smirnov Z		.679
Asymp. Sig. (2-tailed)		.746

a Test distribution is Normal.

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Dari Tabel 2, terlihat bahwa nilai asymp.sig (2-tailed) menunjukkan nilai > dari 0.05, yaitu 0.746 Dengan demikian data dapat dikatakan berdistribusi normal..

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari *residual* atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mendeteksi adanya heterokedastisitas pada penelitian ini menggunakan metode glejser untuk melakukan pengujian. Untuk lebih lengkap lihatlah Tabel 3 dibawah ini:

**Tabel 3.**  
**Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.745	1.268		.587	.559
	X1	.022	.071	.047	.315	.754
	X2	-.185	.136	-.295	-1.360	.179
	X3	.207	.143	.316	1.449	.153

a Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Dari Tabel 3, terlihat bahwa nilai sig menunjukkan nilai > dari 0.05, itu dapat diartikan tidak terjadi heteroskedasitas yang mana pada variabel X1 0,754, X2 0,179 dan X3 0,153.

Untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat melalui Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan tolerance > 0.1. Variabel motivasi (X1) dengan nilai VIF 1.342, variabel gaya kepemimpinan(X2) dengan nilai VIF 2.890, dan variabel Lingkungan Kerja (X3) dengan nilai VIF 2.930. Pada variabel motivasi (X1) dengan nilai tolerance 0,745, variabel gaya kepemimpinan (X2) dengan nilai tolerance 0,346, dan variabel lingkungan kerja (X3) dengan nilai tolerance 0,341. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa tidak terdapat korelasi variabel-variabel bebas antara satu dengan yang lainnya, atau variabel independent pada penelitian ini bebas multikolineritas. Ini dapat dilihat pada Tabel 4 sebagai berikut.

**Tabel 4.**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
	(Constant)	5.452	1.955		2.789	.007		
		.343	.109	.337	3.146	.003	.745	1.342
		.714	.210	.536	3.408	.001	.346	2.890
		-.094	.220	-.068	-.427	.671	.341	2.930

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan (a) t hitung dengan t tabel dan (b) nilai sig dengan  $\alpha$  yang diajukan yaitu 95% atau  $\alpha = 0,05$ . Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel dan nilai sig <  $\alpha$  0,05.

**Tabel 5.**

**Hasil Uji Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	td. Error	Beta		
1	(Constant)	5.452	1.955		2.789	.007
	X1	.343	.109	.337	3.146	.003
	X2	.714	.210	.536	3.408	.001
	X3	-.094	.220	-.068	-.427	.671

a Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Nilai koefisien regresi setiap variabel yang digunakan dapat dibentuk ke dalam sebuah persamaan regresi linear berganda yaitu :

$$Y = 5.452 + 0,343X_1 + 0,714X_2 - 0,094X_3$$

Dari persamaan diatas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 5,452 yang berarti bahwa tanpa ada motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian berada pada 5,452 satuan. Nilai koefisien dari variabel X<sub>1</sub> adalah sebesar 0,343 ini berarti bahwa meningkatnya motivasi pada satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,343. Nilai koefisien X<sub>2</sub> adalah sebesar 0,714 ini berarti bahwa dengan meningkatnya gaya kepemimpinan pada satu satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,714 satuan. Nilai koefisien dari variabel X<sub>3</sub> adalah sebesar -0,094 ini berarti bahwa meningkatnya lingkungan kerja satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar -0,094 satuan Untuk mengetahui pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari hasil uji regresi berganda, seperti dapat dilihat pada tabel 6 Pengaruh secara bersama sama variabel independen terhadap variabel dependen dilakukan dengan cara membandingkan F tabel dan F hitung. Hipotesis diterima jika F hitung > F tabel dan nilai sig < α 0,05. Nilai F tabel pada α 0,05 adalah 2,74.

Nilai F hitung adalah 64,764 sedangkan nilai sig adalah 0,000. Dengan demikian berarti F hitung > F tabel dan nilai sig < α 0,05, yaitu 64,764 > 2,74, dan sig 0,000 < α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi dapat digunakan untuk menguji pengaruh secara bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu disiplin, mutasi jabatan dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan

**Tabel 6.**  
**Hasil Uji F**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	194.291	3	64.764	19.327	.000(a)
	Residual	197.709	59	3.351		
	Total	392.000	62			

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Pengujian hipotesis 1 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima Jika t hitung > t tabel atau nilai sig <  $\alpha$  0,05. Nilai t tabel pada  $\alpha$  = 0,05 adalah 1,6694. Untuk variabel motivasi (X1) nilai t hitung adalah 3,146 atau nilai sig adalah 0,003. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu 3,146 > 1,6694 atau nilai signifikansi 0,003 <  $\alpha$  0,05. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel X1 bernilai positif yaitu 0,343. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan motivasi (X1) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta Padang. Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima.

Pengujian hipotesis 2 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau nilai sig <  $\alpha$  0,05. Nilai t tabel pada  $\alpha$  = 0,05 adalah 1,6694. Untuk variabel gaya kepemimpinan (X2) nilai t hitung adalah 3,408 atau nilai sig adalah 0,001. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung > t tabel, yaitu 3,408 > 1,6694 atau nilai signifikansi 0,001 <  $\alpha$  0,05. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,714. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian ini dapat membuktikan gaya kepemimpinan (X2) berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta Padang Sehingga hipotesis pertama pada penelitian ini dapat diterima

Pengujian hipotesis 3 dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika t hitung > t tabel atau nilai sig <  $\alpha$  0,05. Nilai t tabel di  $\alpha$  = 0,05 adalah 1,6694. untuk variabel lingkungan kerja (X3) nilai t hitung ialah -0,427 atau nilai sig merupakan 0,671. dengan demikian dapat dikatakan bahwa t hitung < t tabel, yaitu -0,427 < 1,6694 atau nilai signifikansi 0,671 >  $\alpha$  0,05. Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel X3 bernilai negatif yaitu -0,094. Hal ini membagikan bahwa penelitian ini dapat menggambarkan lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta Padang. sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak bisa diterima.

Nilai *Adjusted R square* menunjukkan 0,470. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi variabel bebas yaitu motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja anggota kepolisian 47,0%, sedangkan 53,0% ditentukan oleh faktor lain. Nilai *adjusted R square* dapat dilihat pada Tabel 7 sebagai berikut:

**Tabel 7.**  
**Hasil Uji Koefisien**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.704(a)	.496	.470	1.83057

a Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Sumber: Data Olahan SPSS, 2019

Hasil dari penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Sat Reskrim Polresta Padang. Ini dilihat berdasarkan hasil statistic yang ditemukan bahwa hipotesis pertama (H1) disimpulkan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja anggota Sat Reskrim Polresta Padang. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,003 (kecil dari  $\alpha$  = 0,05 ).

Pengaruh Motivasi ... (Alfian, Mujisi)

ISSN: 2556 - 2278

Pernyataan ini dikuatkan oleh peneliti Yus Darmin, Idris Azis, H. Saharuddin Kaseng (2015) yang menyatakan hasil dari penelitiannya adalah Motivasi secara garis besar telah mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis kedua (H2) disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,001 (kecil dari  $\alpha = 0,05$ ). Pernyataan ini dikuatkan oleh peneliti Oktafiana Nanda Budi Lestari (2015) yang menyatakan hasil dari penelitiannya adalah gaya kepemimpinan secara garis besar telah mempengaruhi kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.

Berdasarkan hasil analisis statistik dalam penelitian ini ditemukan bahwa hipotesis ketiga (H3) disimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yaitu 0,671 (besar dari  $\alpha = 0,05$ ). Hasil ini bertentangan dengan penelitian Fariz Ramanda Putra, Hamidah Nayati Utami, Muhammad Soe'oed Hakam (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dengan kinerja pegawai berpengaruh.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan di Sat Reskrim Polresta Padang tentang pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang. Maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut: 1. Motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin kepada anggota-anggotanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang yang mana dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $3,146 > 1,6694$  atau nilai signifikansi  $0,003 < \alpha 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel Motivasi (X1) bernilai positif yaitu 0,343. 2. Gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggota-anggotanya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang. berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang yang mana dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung  $>$   $t$  tabel, yaitu  $3,408 > 1,6694$  atau nilai signifikansi  $0,001 < \alpha 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel X2 bernilai positif yaitu 0,714. 3. Lingkungan Kerja yang dilakukan oleh seorang pemimpin kepada anggota-anggotanya berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang. berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja anggota sat reskrim polresta padang yang mana dapat dilihat pada nilai  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, yaitu  $-0,427 < 1,6694$  atau nilai signifikansi  $0,671 > \alpha 0,05$ . Nilai koefisien  $\beta$  dari variabel X3 bernilai negatif yaitu -0,094

## **UCAPAN TERIMAKASIH**

Terima kasih disampaikan kepada STIE "KBP" Padang yang telah mendanai keberlangsungan jurnal ini.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Alex, S. N. (2002). *Manajemen Personalia* (Keempat). Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Astuti, T., & Mustikawati, I. (2013). Pengaruh Persepsi Nasabah Tentang Tingkat Suku Bunga, Promosi dan Kualitas Pelayanan Terhadap Minat Menabung Nasabah. *Nominal*, 2 No. 1.
- Guritno, B., & Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. *JRBI*, 1 No.1, 63–74.
- Hasibuan, M. S. . (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hersey. (2004). *Kunci Sukses Pemimpin Situasional*. Jakarta: Delaprasata.
- Khusnudin, I. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 SLTA Yayasan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, 2.
- Maharjan. (2012). Assosiation between Work Motivation and Job Satisfaction of College Teachers Administrative and Management Review, 24 No. 25.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Sumber Daya Manusia perusahaan*. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Mulyasa. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi; Konsep, Karakteristik dan Implementasi*,. Bandung: Remaja. Rosdakarya.
- Nitisemito, A. S. (2002). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Rivai, V. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori dan Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simamora, H. (2006). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Suranta, S. (2002). Dampak motivasi Karyawan pada Hubungan antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan Perusahaan bisnis. *Empirika* 15 (2), 116–138.
- Sutrisno, E. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tjiptono, F. (2001). *Manajemen jasa* (Kedua). Yogyakarta: Andi Offset.