

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN MELALUI GAYA KEPEMIMPINAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLRES KERINCI

**EKO FIKRI ADLI, S.A.P¹.,
ELIYUSNADI, S.Kom., M.Si²., BENI SETIAWAN, S.Sos., M.A.P³**
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

Email :

ekofikriadli13@gmail.com

eliyusnadistia@gmail.com

benisetiawan@gmail.com

ABSTRACT

The Effect of Work Motivation on the Performance of Police Members Through Leadership Style as an Intervening Variable in the Kerinci Regional Police Station. With the Problem Formulation Is there an Effect of Work Motivation Influence on the Performance of Police Members Through the Leadership Style as Intervening Variables in the Kerinci Police Station either partially or simultaneously. The purpose of this study was to determine the Effect of Work Motivation Influence on the Performance of Police Members Through Leadership Styles as Intervening Variables in the Kerinci Police Station.

This research uses a quantitative approach where the research method is to use path analysis and multiple linear regression analysis. From the Research Results Using multiple linear regression It is known that Work Motivation has a positive effect on Performance, Work Motivation has a positive effect through Leadership Style, Leadership Style has a positive effect on Performance, and Work Motivation has a positive effect on Performance through Leadership Style on the Kerinci Police Station proven by $t_{count} > t_{table}$ of 4,727 > 1,975 with a significant level of 0,000 (Significance <5%) Then there is a significant influence between Work Motivation (X1) on the performance of Police Members in the Kerinci police station (Y), $t_{count} > t_{table}$ of 3,381 > 1,975 with a significant level of 0,001 (Significance <5%) Then there is a significant influence between the Leadership Style (X2) on the performance of Police Members in the Kerinci police station (Y), and the f_{count} value of 44,192 and f_{table} 3.05 with a significance of 0,000 therefore $f_{count} > f_{table}$ (44,192 > 3.05) then H_0 is rejected and H_a is accepted. With a significance value less than 0.05 (0,000 <0.05).

Conclusions From This Research Namely Work Motivation and Leadership Styles together have a positive effect on the performance of police officers at the Kerinci Police Station.

Keywords: Work Motivation, Performance, and Leadership Style

ABSTRAK

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci. Dengan Rumusan Masalah Apakah terdapat Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci baik secara parsial maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci.

Penelitian Ini Menggunakan Pendekatan Kuantitatif Dimana Metode Penelitiannya adalah

menggunakan *path analysis* dan analisis regresi linear berganda. Dari Hasil Penelitian Menggunakan regresi linear berganda Diketahui Bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja, Motivasi Kerja berpengaruh positif melalui Gaya Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan pada Polres Kerinci di buktikan dengan thitung > tabel sebesar $4.727 > 1.975$ dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap kinerja Anggota Kepolisian di polres kerinci (Y), thitung > tabel sebesar sebesar $3.381 > 1.975$ dengan tingkat signifikan 0,001 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap kinerja Anggota Kepolisian di polres kerinci (Y), dan nilai fhitung 44.192 dan ftabel 3,05 dengan signifikasi sebesar 0,000 oleh karena itu f hitung > f tabel ($44.192 > 3,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Kesimpulan Dari Penelitian Ini Yaitu Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Kerinci.

Kata kunci : Motivasi Kerja, Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan

I. PENDAHULUAN

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi kerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi kerja diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memberikan pengarahan terhadap kinerja anggota-anggotanya

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 hasil wawancara dari beberapa anggota polisi di salah satu Polsek yang ada di Kerinci memang ada beberapa anggota polisi yang bekerja tidak sesuai aturan seperti ini saja:

1. Bermalas-malasan, dalam hal ini polisi sesungguhnya adalah garda terdepan dalam penegakan hukum dan pelayanan masyarakat. Selain itu polisi memiliki tugas pokok yang langsung berinteraksi dengan masyarakat khususnya di wilayah Kabupaten Kerinci. Dalam memberikan pelayanan ini anggota polisi dituntut untuk memberikan pelayanan yang profesional dan memegang kode etik sehingga memberikan kesan yang baik bagi masyarakat. Namun dalam menjalankan tugasnya seringkali terdapat anggota polisi yang bermalas-malsan dalam menjalankan tugasnya, sehingga masyarakat tidak merasa puas dengan kinerjanya. Sehingga perlu adanya motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik agar dapat membangun semangat kerja dari anggota polisi.
2. Pulang sebelum waktunya dan hal ini sulit diidentifikasi terutama bagi anggota polisi yang bekerja di lapangan, namun hal ini masih bisa dimaklumi mengingat tugas seorang polisi tidaklah mudah dan harus siap siaga dalam waktu 24 jam setiap harinya, sehingga menimbulkan rasa bosan, jenuh dan memicu munculnya stres pada setiap anggota polisi, oleh sebab itu motivasi dan gaya kepemimpinan yang baik sangat diperlukan bagi anggota polisi untuk membangun semangat kerja

anggota polisi dan mendorong kinerja anggota polisi agar semakin baik ,produktif, efektif dan efisien serta mampu mengontrol stres kerja yang dihadapi oleh setiap anggota polisi.

Berdasarkan uraian mengenai motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan kinerja anggota Polisi di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci”

1. Tinjauan Pustaka

1.2 Kinerja

1.2.1 Pengertian Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Prawirosentono dalam Pasolong (2007:176) lebih cenderung menggunakan kata *performance* dalam menyebut kata kinerja. Menurut Prawirosentono *performance* atau kinerja adalah hasil yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggungjawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Mangkunegara (2015:67) pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya..

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan, bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target, dan tanggung jawab yang telah ditentukan.

1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut

Handoko (2011:3), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi.

Menurut Dessler (2015:3), manajemen sumber daya manusia adalah proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan.

1.4 Administrasi Publik

1.4.1 Pengertian Administrasi Publik

Menurut Pfiffner dan Presthus yang dikutip Syafei (2003: 31) memberikan penjelasan mengenai administrasi negara sebagai berikut:

1. .Administrasi Negara meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi Negara dapat didefinisikan sebagai koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintahan. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara ringkas, Administrasi Negara adalah suatu proses yang bersangkutan dengan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan dan teknik-teknik

yang tidak terhingga jumlahnya, memberikan arah dan maksud terhadap sejumlah orang.

Kesimpulan yang dapat ditarik dari beberapa pengertian tentang administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintah untuk mencapai tujuan pemerintah secara efektif dan efisien guna memenuhi kebutuhan publik.

1.5. Motivasi Kerja

1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Robbin (2003) Motivasi adalah keinginan untuuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Rivai (2003: 89) Motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu.

Dari pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi adalah suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan seseorang.

1.6 Gaya Kepemimpinan

1.6.1 Pengertian Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu perusahaan. Menurut Nawawi (2011:15) Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi atau bawahannya.

Menurut Rivai dan Sagala (2013:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk memengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin.

Berdasarkan semua pengertian dari para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan adalah salah satu strategi yang digunakan oleh seorang pimpinan dalam mempengaruhi, mengarahkan, dan mengendalikan perilaku orang lain untuk mencapai suatu tujuan.

1.7 Kerangka Pemikiran

Menurut Mangkunegara (2011:75) terdapat 5 (lima) poin yang digunakan sebagai indikator penilaian kinerja yaitu:

1. Kualitas Kerja;
2. Kuantitas Kerja;
3. Pelaksanaan Tugas;
4. Tanggung Jawab;
5. Ketepatan Waktu.

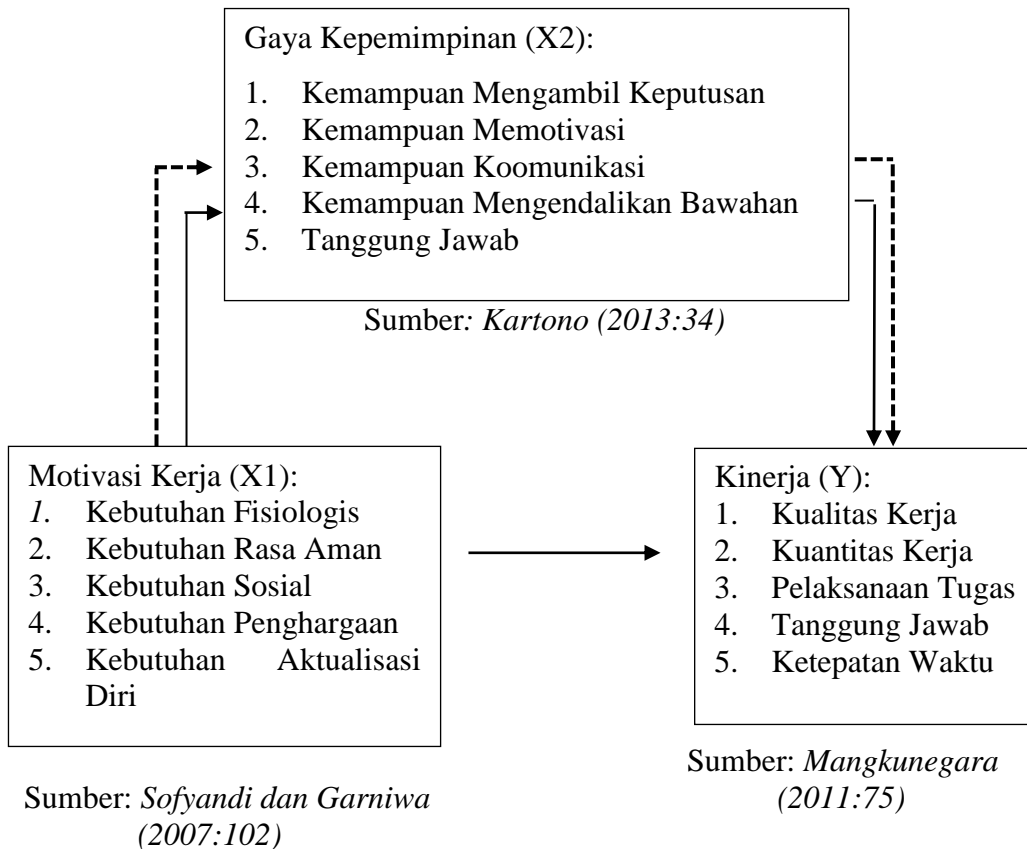
Indikator motivasi yang penulis gunakan berasal dari teori Maslow, menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri atas:

1. Kebutuhan Fisiologis;
2. Kebutuhan Rasa Aman;
3. Kebutuhan Sosial;
4. Kebutuhan Penghargaan;
5. Kebutuhan Aktualisasi Diri.

Terdapat 5 (lima) indikator dalam gaya kepemimpinan menurut Kartono (2013:34), diantaranya:

1. Kemampuan Mengambil Keputusan;
2. Kemampuan Memotivasi;
3. Kemampuan Komunikasi;
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan;
5. Tanggung Jawab.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



1.8 Hipotesis

Adapun hipotesis yang penulis ajukan saat ini adalah:

1. Ha1 : Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
2. Ho1 : Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
3. Ha2 : Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.
4. Ho2 : Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.
5. Ha3 : Terdapat Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
6. Ho3 : Tidak Terdapat Pengaruh Langsung Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
7. Ha4 : Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan.
8. Ho4 : Tidak Terdapat Pengaruh Tidak Langsung Motivasi Kerja terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

2.2 Pendekatan Penelitian

Dalam mengetahui Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Kerinci Melalui Gaya Kepemimpinan, penulis menerapkan Pendekatan Kuantitatif dengan menggunakan metode *path analysis*. Menurut Ghozali (2013:249) analisis jalur merupakan perluasan dari analisis linear berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel (model kausal) yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori. Menurut Sugiyono (2012:11) pendekatan kuantitatif dapat diartikan sebagai salah satu metode penelitian berdasarkan pada filsafat positivism.

2.3 Populasi dan Sampel

2.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan juga benda-benda alam yang lain.

Dari dua ahli diatas dapat diambil kesimpulan bahwa populasi adalah keseluruhan dari objek atau subjek yang menjadi focus dalam penelitian, dimana yang menjadi populasi adalah anggota kepolisian yang ada di Polres Kerinci sebanyak 265 orang.

No	Jenis Kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	150
2.	Perempuan	9

2.3.2 Sampel

Dalam penelitian ini, sample yang peneliti ambil sesuai dengan jumlah populasi yang ada. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2014:81) sample adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tertentu. Menurut Arikunto (2010:174) sample adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Adapun jumlah sample yang akan diteliti adalah anggota kepolisian yang ada di Polres Kerinci sebanyak 265 yang kemudian di perkecil dengan rumus slovin dan hanya diambil 5% dari total populasi yaitu sebesar 159 orang. Jadi sampel dalam penelitian ini adalah anggota kepolisian polres Kerinci yang berjumlah 73 orang.

Salah satu cara menentukan besaran sampel yang memenuhi hitungan itu adalah menggunakan rumus **Slovin (Sevilla et. al., 2007:182)** yaitu rumus yang digunakan untuk menghitung banyaknya sampel minimum suatu survey populasi terbatas, dimana tujuan utama dari survey tersebut adalah untuk mengestimasi proposi populasi, sebagai berikut:

$$n = \frac{N2}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{265}{1 + 265 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{265}{1 + 265 (0,0025)} \quad n = \frac{265}{1 + 0,6625} = 159,39 \text{ Di bulatkan menjadi } 159$$

Keterangan:

n = Jumlah Sample

N = Jumlah Total Populasi

e = Batas Toleransi Error

2.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ilmiah, metode pengumpulan data ini dilakukan untuk mendapatkan bahan-bahan yang akurat, relevan, dan terpercaya guna mencapai tujuan penelitian. Dalam pengumpulan data di lapangan, penulis menggunakan dua metode yaitu:

2.4.1 Metode Angket

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data yang memungkinkan bagi peneliti untuk mendapatkan hasil penelitian dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner yang digunakan peneliti sebagai instrument peneliti, metode yang digunakan adalah kuesioner tertutup, adapun kuesioner pada penelitian ini akan dibagikan kepada anggota kepolisian di Polres Kerinci.

2.5 Uji Instrumen/Alat

2.5.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016:177) validitas menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkorelasikan skor item dengan total item-item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

2.5.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Uji realianilitas kuesioner dalam penelitian digunakan metode split half item tersebut dibagi menjadi dua kelompok yaitu kelimpok item ganjil dan kelompok item genap. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,5 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,5 maka dikatakan item tersebut kurang reliabel.

2.5.3 Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013:160) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan cara analisis grafik dan uji statistik.

Untuk mengetahui apakah data yang kita miliki normal atau tidak, kita menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Santoso (2002) memberikan pedoman pengambilan keputusan tentang data-data yang mendekati atau merupakan distribusi normal yang dapat dilihat dari:

Nilai signifikansi atau probabilitas >0.05 , maka data terdistribusi secara normal.

Nilai signifikansi atau probabilitas <0.05 , maka data terdistribusi secara tidak normal.

2.5.4 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linieritas yaitu dapat dilihat dengan membandingkan antara f hitung dan f tabel apabila nilai f hitung $< f$ tabel maka variabel tersebut dikatakan linier.

2.6 Jenis Data

Sugiyono (2016:225) mengatakan bahwa data sekunder merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya melalui orang lain atau lewat dokumen. Dapat dikatakan bahwa sumber data sekunder digunakan untuk mendukung informasi yang didapatkan dari sumber data primer yaitu dari bahan pustaka, literatur, penelitian terdahulu, buku, laporan-laporan kegiatan yang diadakan oleh perpustakaan Asmaina dan lain sebagainya.

Data primer diperoleh dari kuesioner dengan menggunakan skala likert terhadap responden yaitu Anggota Kepolisian yang ada di Polres Kerinci sedangkan data sekunder berupa (jumlah karyawan, struktur organisasi, visi misi organisasi dan profil organisasi) serta studi pustaka, peneliti terdahulu, literature dan jurnal yang mendukung peneliti ini.

2.7 Sumber Data

Adapun data yang diperoleh dalam penelitian ini berasal dari:

1. Polres Kerinci
2. Literature-literatur yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini

2.8 Metode Dan Alat Analisis

2.8.1 Metode Analisis

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, penelitian kuantitatif adalah penelitian yang menggunakan angka dalam penyajian data dan analisis yang menggunakan uji statistik. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian dipandu oleh hipotesis tertentu, yang salah satu tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah menguji hipotesis yang ditentukan sebelumnya (Sugiyono, 2010:74).

2.8.2 Alat Analisis

Agar mendapatkan hasil yang valid, disini penulis menggunakan alat analisis sebagai berikut:

2.8.3 Skala Likert

Dari penyebaran angket, hasil terlebih dahulu diberi skor dengan menggunakan skala likert menurut sugiyono (2004:67) mengatakan “ skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang fenomena social”, penggunaan skala likert dalam penelitian ini dengan tingkatan “sangat setuju sampai dengan sangat tidak setuju”. Dengan klasifikasi sebagai berikut :

1. Skor 5 : sangat setuju (SS)
2. Skor 4 : setuju (S)

3. Skor 3 : Ragu-ragu (RR)
4. Skor 2 : tidak setuju (TS)
5. Skor 1 : Sangat Tidak Setuju (STS)

2.8.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua variable atau lebih. Kuat tidaknya hubungan variable-variable tersebut dinyatakan dengan bilangan yaitu analisis regresi linier berganda yang dihitung berdasarkan rumus berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \varepsilon$$

Keterangan :

- Y = Kinerja
a = Konstanta regresi
 $\beta_1, \beta_2,$ = Koefisien Regresi
X1 = Motivasi kerja
 ε = Standar Error

Analisis regresi linier berganda antara Kinerja (Y) sebagai variable dependen dengan variable independen Motivasi Kerja (X1) melalui Gaya Kepemimpinan (X2) dari hubungan yang diperoleh dapat diketahui besarnya pengaruh Motivasi Kerja (X1) Terhadap Kinerja (Y) melalui Gaya Kepemimpinan (X2).

2.9 Uji Hipotesis

2.9.1 Uji Statistik 't' (Secara Parsial)

Uji t adalah bagian dari uji statistic yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009:184) sebagai berikut:

$$T_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana :

- T_{hitung} = Nilai
r = Nilai Koefisien Korelasi
n = Jumlah Sampel

Dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_1 ditolak dan H_0 diterima artinya tidak ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.
2. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_1 diterima dan H_0 ditolak artinya ada pengaruh yang bermakna oleh variabel X dan Y.

2.9.2 Uji Statistik 'F' (Simultan)

Uji F dipakai untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat (sugiono 1997:160). Dinyatakan sebagai berikut:

$$F = \frac{R^2(K-1)}{(1-R^2)(n-1)}$$

Keterangan :

- F = Besarnya F Hitung
n = Jumlah Sampel
K = Jumlah Variabel
 R^2 = Koefisien Determinan

Dengan kriteria Pengambilan keputusan adalah:

Dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel}

1. Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, ini berarti tidak terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y.

Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, ini berarti terdapat pengaruh simultan oleh variabel X dan Y

2.9.3 Analisa Jalur (Path Analysis)

Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis*/ analisis jalur menggunakan SPSS Versi 25 dengan Rumus. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Damodar N, 2009:89).

Analisis jalur (*Path Analysis*) menurut Dawn C. Porter (2012:32) adalah merupakan perluasan dari analisis regresi linear berganda dan bivariate. Analisis jalur ingin menguji persamaan regresi yang melibatkan beberapa variabel exogen dan endorgen sekaligus sehingga memungkinkan pengujian terhadap variabel mediating/intervning atau variabel antara.

2.10 Program Pengolahan Data

Untuk Mengelola Hasil analisis, peneliti menggunakan program SPSS Versi 25.

2.11 Lokasi Penelitian

Adapun lokasi dalam penelitian ini adalah di Polres Kerinci.

III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

3.1 Pengujian Validitas dan Reliabilitas Data

3.1.1 Uji Validitas Data

Uji validitas menurut Sugiyono (2016; 177) dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Keandalan alat ukur mempunyai arti bahwa alat ukur tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Suatu kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Uji signifikansi validitas dapat dilakukan dengan melakukan korelasi bivariate antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk atau dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n-2. Apabila nilai koefisien $r_{hitung} > r_{tabel}$, dimana $r_{tabel} = 0,155$ pada $n = 159$, $df = 157$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah valid, demikian juga sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dapat diambil kesimpulan bahwa item tersebut adalah tidak valid (Sugiyono, 2016;177).

Hasil Pengujian validitas variable konflik peran ganda dapat dilihat pada tabel 3.2 berikut :

**Tabel 3.2 Hasil Uji Validitas
Variabel Motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja**

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1 Motivasi Kerja	Kebutuhan Fisiologis	0,693	0,155	Valid
2		Kebutuhan Rasa Aman	0,533	0,155	Valid
3		Kebutuhan Sosial	0,546	0,155	Valid
4		Kebutuhan Penghargaan	0,611	0,155	Valid
5		Kebutuhan Aktualiasi Diri	0,705	0,155	Valid

Sumber Data : Lampiran

N	Butir	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
---	-------	-----------	---------	--------	------------

o	Intrumen				n
1	X2 Gaya Kepemimpinan	Kemampuan Mengambil Keputusan	0,595	0,155	Valid
2		Kemampuan Memotivasi	0,704	0,155	Valid
3		Kemampuan Komunikasi	0,669	0,155	Valid
4		Mengendalikan Bawahan	0,730	0,155	Valid
5		Tanggung Jawab	0,589	0,155	Valid

Sumber Data : Lampiran

No	Butir Intrumen	Indikator	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y Kinerrja	Kualitas Kerja	0,528	0,155	Valid
2		Kuantitas Kerja	0,587	0,155	Valid
3		Pelaksanaan Tugas	0,546	0,155	Valid
4		Tanggung Jawab	0,649	0,155	Valid
5		Ketepatan Waktu	0,565	0,155	Valid

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan Tabel 3.2 di atas menunjukkan bahwa keseluruhan dari item pernyataan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja yang masing-masing variabel memiliki 5 indikator dengan 5 pertanyaan mempunyai angka koefisien korelasi yang lebih besar dari angka kritik (rhitung > rtabel) atau lebih besar dari 0,155(pada $df = 157$), dengan demikian dapat dinyatakan item pernyataan variabel Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Kinerja adalah valid.

3.1.2 Uji Reliabilitas

Sugiyono (2012:177) menyatakan bahwa uji reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dengan menggunakan objek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Kemudian masing-masing kelompok skor tiap itemnya dijumlahkan sehingga menghasilkan skor total. Apabila korelasi 0,5 maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat reliabel yang cukup, sebaliknya apabila nilai korelasi dibawah 0,5 maka dikatakan item tersebut kurang reliable.

Hasil pengujian reliabilitas untuk variabel penelitian ini dapat ditampilkan dalam Tabel 3.3 di bawah ini :

Tabel 3.3 Hasil Uji Reliabilitas Variabel penelitian

No	Variable	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Motivasi Kerja	0,762	Reliabel
2	Gaya Kepemimpinan	0,774	Reliabel
3	Kinerja	0,738	Reliabel

Sumber Data : Lampiran

Berdasarkan Tabel 3.3 di atas, nilai cronbach alpha (α) untuk seluruh variabel menunjukkan angka yang lebih besar dari 0,5 sehingga seluruh variabel yang diteliti adalah reliabel. Berdasarkan hasil ini, dapat disimpulkan data yang dikumpulkan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

3.2 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Diketahui bahwa uji t dan f mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Cara yang digunakan untuk mengetahui normalitas residual adalah dengan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Jika nilai signifikansi Kolmogorov-smirnov kurang dari 5

persen (0,05) maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi tidak normal. Jika nilai signifikansi kolmogorov-smirnov di atas 5 persen (0,05) maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdistribusi secara normal (Ghozali, 2016:154-158).

Tabel 3.4 Hasil Pengujian Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		159
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39192276
Most Extreme Differences	Absolute	.136
	Positive	.115
	Negative	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.717
Asymp. Sig. (2-tailed)		600

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel 3.4 hasil uji normalitas diatas diambil kesimpulan bahwa nilai Asymp signifiksi sebesar $0,600 > 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa residual data dari model regresi telah terdidtribusi secara normal.

3.3 Uji Linearitas

Menurut Ghozali (2016:159) uji linieritas bertujuan untuk mengetahui apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak. Data yang baik seharusnya memiliki hubungan linier antara variabel independen dan variabel dependen. Penilaian uji linieritas yaitu dapat dilihat dengan nilai sig. linearity $> 0,05$ maka variabel tersebut dikatakan linear.

Hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 25, berikut ini dapat disajikan hasil uji Linearitas disertai penjelasannya pada Tabel 3.5 di bawah ini :

Tabel 3.5 Hasil Pengujian Linearitas
Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized Residual * Unstandar dized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	2756.670	8	344.584	78.982	.000
		Linearity	2425.866	1	2425.866	556.030	.000
		Deviation from Linearity	330.804	7	47.258	10.832	.220
	Within Groups		654.425	150	4.363		
	Total		3411.094	158			

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar $0,220 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara Motivasi Kerja (X1) dengan Gaya Kepemimpinan (X2).

**Tabel 3.6 Hasil Pengujian Linearitas
Motivasi Kerja terhadap Kinerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized Residual * Unstandar dized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	1234.905	8	154.363	14.357	.000
		Linearity	1028.204	1	1028.204	95.629	.000
		Deviation from Linearity	206.701	7	29.529	2.746	.110
	Within Groups		1612.805	150	10.752		
Total		2847.711	158				

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar $0,110 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara Motivasi Kerja (X1) dengan Kinerja (Y).

**Tabel 3.7 Hasil Pengujian Linearitas
Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

ANOVA Table			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Unstandar dized Residual * Unstandar dized Predicted Value	Between Groups	(Combined)	1389.225	10	138.923	14.097	.000
		Linearity	769.551	1	769.551	78.090	.000
		Deviation from Linearity	619.674	9	68.853	6.987	.124
	Within Groups		1458.486	148	9.855		
Total		2847.711	158				

Sumber : Lampiran

Berdasarkan hasil uji Linearitas diatas dapat diambil kesimpulan bahwa nilai Deviation from Linearity sebesar $0,124 > 0,05$ maka terdapat hubungan linear antara Gaya Kepemimpinan (X2) dengan Kinerja (Y).

Tabel 3.8 Rangkuman Uji Linearitas

Variabel	Signifikansi Deviantion From Linearitas	Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja (X1) Gaya Kepemimpinan (X2)	0,220	0.05	Linear
Motivasi Kerja (X1) Kinerja(Y)	0,110	0,05	Linear
Gaya Kepemimpinan(X2) Kinerja(Y)	0,124	0,05	Linear

Keterangan :

X₁ = Variabel **Motivasi Kerja**

X₂ = Variabel **Gaya Kepemimpinan**

Y = Variabel **Kinerja**.

3.4 Uji Hipotesis

3.4.1 Secara Simultan (Uji F)

Uji statistic F untuk menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable dependenterikat. Uji F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3.9 Hasil Uji F
Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1029.899	2	514.949	44.192	.000 ^b
	Residual	1817.812	157	11.653		
	Total	2847.711	159			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Motivasi kerja

Berdasarkan tabel 4.1 diatas tentang uji ANOVA atau F tes diperoleh nilai f hitung sebesar 44,192 dan f tabel sebesar 3,05 dengan signifikasi sebesar 0,00 oleh karena itu f hitung > f tabel ($44.192 > 3,05$) maka dengan nilai signifikasi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa “ Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Kerinci.

3.5.2 Secara Parsial (Uji T)

Uji t adalah uji statistic yang merupakan uji koefisien korelasi parsial yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variable independen terhadap variable dependen, dimana salah satu variable independenya tetep/dikendalikan.

Dengan ketentuan penulis mengajukan hipotesis, dengan tingkat toleransi kesalahan sebesar 5% setelah dilakukan pengajuan dengan SPSS maka didapat hasil seperti tampak pada tabel berikut:

Tabel 3.10 Hasil Uji T
Motivasi Kerja Terhadap Gaya Kepemimpinan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,164	,777		2,787	,006
Motivasi Kerja	,868	,044	,843	19,661	,000

a. Dependent Variable: Gaya Kepemimpinan

Tabel 3.11 Hasil Uji F
Motivasi Kerja Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja
Coefficients^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 (Constant)	6.817	1.084		6.288	.000
Motivasi kerja	.529	.112	.563	4.727	.000
Gaya Kepemimpinan	.341	.109	.045	3.381	.001

a. Dependent Variable: Kinerja

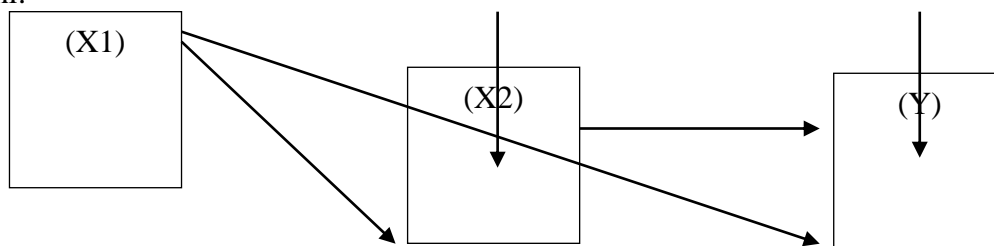
- 1) Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan. Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 19.661 > 1.975 dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2).
- 2) Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 4.727 > 1.975 dengan tingkat signifikan 0,000 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).
- 3) Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja. Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 3,381 > 1.975 dengan tingkat signifikan 0,001 (Signifikasi < 5%) Maka terdapat pengaruh yang signifikan antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y).

3.5 Path Analisis

Teknik analisis data yang digunakan adalah path analysis/ analisis jalur menggunakan SPSS Versi 25. Analisis jalur digunakan untuk melukiskan dan menguji model hubungan antar variabel yang berbentuk sebab akibat (Sugiyono, 2017:34).

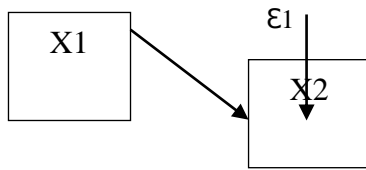
3.6.1. Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variable yaitu variable Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2), variable Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y), variable Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), dan pengaruh tidak langsung dari variable Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Gaya Kepemimpinan (X2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*Path Analysis*) berikut ini:

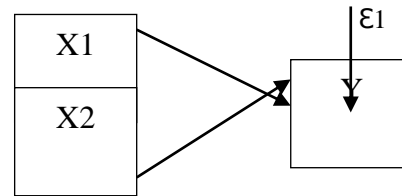


Gambar 3.1 Model Analisis Jalur tentang Pengaruh Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Gaya Kepemimpinan (X2)

Berdasarkan model analisis jalur yang digambarkan di atas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Sub struktur jalur 1 dan Sub struktur 2 seperti yang tergambar di bawah ini:



Gambar 3.2 Sub Struktur 1



Gambar 3.3 Sub Struktur 2

3.6.1.1. Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

Berdasarkan hasil analisis di atas, selanjutnya akan diuraikan pengoperasian model analisis jalur (*path analysis*) dengan tahapan sebagai berikut:

1. Mengidentifikasi Koefisien Jalur Sub Struktur 1 dan Sub Struktur 2

Berdasarkan hasil analisis regresi bertingkat dapat ditentukan masing-masing koefisien jalur sebagai berikut:

- Regresi tahap 1 Beta $X_{12} = 0,200$ (Sign.= 0,038) = ρ_{21}
- Regresi tahap 2 Beta $X_{1Y} = 0,498$ (Sign.= 0,000) = ρ_{Y1}
- Regresi tahap 3 Beta $X_{2Y} = 0,207$ (Sign.= 0,014) = ρ_{Y2}

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X1 dengan X2

ρ_{Y1} = Koefisien jalur antara X1 dengan Y

ρ_{Y2} = Koefisien jalur antara X2 dengan Y

2. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2),

$$\begin{aligned} e_1 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,711^2)} \\ &= 0,625 \end{aligned}$$

3. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

Dengan menggunakan rumus $\sqrt{(1 - R^2)}$ maka dapat dihitung koefisien jalur untuk residual setiap variable tergantung sebagai berikut:

- Koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2), terhadap Kinerja(Y).

$$\begin{aligned} e_2 &= \sqrt{(1 - R^2)} \\ &= \sqrt{(1 - 0,601^2)} \\ &= 0,557 \end{aligned}$$

Keterangan:

e_1 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2),

e_2 = koefisien jalur untuk residual substruktur 1. Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2), terhadap Kinerja(Y).

R^2 = koefisien determinasi pada masing-masing jalur

1 = bilangan konstan

1. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan.
Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 19.661 > 1.975. Artinya ada hubungan Linear antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Gaya Kepemimpinan (X2), sebesar $0,200 \times 0,200 = 0,4$ atau 4%.
2. Hubungan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja.
Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 4.727 > 1.975. Artinya ada hubungan Linear antara Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y), sebesar $0,498 \times 0,498 = 0,248$ atau 24,8%.
3. Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja.
Berdasarkan Tabel diatas diketahui t sebesar 3,381 > 1.975. Artinya ada hubungan Linear antara Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap Kinerja (Y), sebesar $0,207 \times 0,207 = 0,042$ atau 0,42%

3.6.2. Substruktur Mediasi (Sobel Tes)

Hubungan antara Motivasi Kerja dan Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan. Dengan menggunakan 3 variabel yaitu Motivasi Kerja sebagai variable independen, Gaya Kepemimpinan sebagai mediator dan Kinerja sebagai variable dependennya. Langkah regresi dilakukan sebanyak 2 kali, regresi pertam dilakukan antara Motivasi Kerja dengan Kinerja, kemudian regresi kedua dilakukan dengan langkah-langkah analisis sebagai berikut:

Pertama: menentukan hipotesis

- H1 : Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Gaya Kepemimpinan.
- H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh langsung terhadap Kinerja.
- H3 : Motivasi Kerja berpengaruh langsung terhadap Kinerja.
- H4 : Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja melalui Gaya Kepemimpinan

Kedua: menghitung Regresi dan Nilai Z

Table 3.12 Analisis Mediator Motivasi Kerja

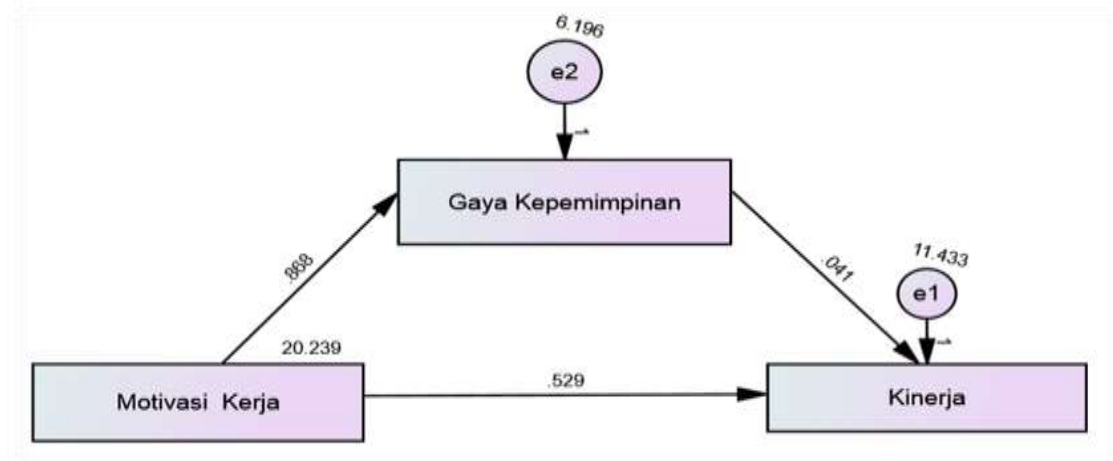
Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
Gaya Kepemimpinan	.868	6.196
Kinerja	.041	11.433

Sumber: Hasil pengolahan data penelitian 2020

Dari table hasil regresi menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan sebesar 0,868 dengan standar error 6,196. Kemudian untuk Kinerja mendapatkan nilai koefisien 0,041 dengan standar error 11,423. Sehingga Motivasi Kerja signifikan berpeengaruh langsung terhadap Kinerja, kemuadian Gaya Kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja.

Adapun Hasil Analisi jalur dapat di lihat pada gambar 3.1

Gambar 3.4 Koefisien Jalur



Terdapat Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Gaya Kepemimpinan di buktikan dengan nilai Koefisien jalur $0,868 \times 0,041$ didapat nilai $0,0355588(0,036$ Indirect Effects) dan kemudia dilakukan sobel test untuk mendapatkan nilai Z sobel dengan dengan rumus:

$$Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2SEa + a^2SEb^2}}$$

$$Z = \frac{0,868 \times 0,041}{\sqrt{(0,041^2 \cdot 0,196^2) + (0,868^2 \cdot 11,433^2)}}$$

$$Z = 2,37955936$$

Dengan tingkat kesalahan 5% dan menggunakan kurva norma sebagai batasan, maka nilai Z tabel adalah 1,96.

Teori D.A. deVans “ taraf keyakinan sebesar 95% dan interval keyakinan nya sebesar 5% dari nilai yang paling dekat gariskiri dan kanan dari kurva adalah 1, 96%” Kriteria uji hipotesis sebagai berikut :

Jika Z sobel test $>$ Z tabel maka HO ditolak dan H1 diterima

Jika Z sobel test $<$ Z tabel maka HO diterima dan H1 ditolak

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai Z sebesar 2,37955936, karena nilai Z yang diperoleh sebesar $2,379 > 1,96$ dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Interveningdi Polres Kerinci”.

2. Signifikasi Pengaruh

Berdasarkan hasil perhitungan analisis di atas dimana terdapat pengaruh positif variabel Motivasi Kerja (X1) Terhadap Gaya Kepemimpinan (X2) sebesar 4 %, Gaya Kepemimpinan (X1) Terhadap Gaya Kepemimpinan (Y) sebesar 24,8 %, pengaruh langsung Gaya Kepemimpinan (X2) Kinerja (Y) sebesar 0.24 %, Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 2.37 %.

IV. SIMPULAN

4.1. Kesimpulan dan Saran

4.1.1 Kesimpulan

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan di Polres Kerinci sebagai berikut :

1. Hubungan antar Motivasi Kerja dengan Kinerja.
Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $6.695 > 1,654$. Artinya ada hubungan Linear antara Motivasi Kerja dengan Kinerja. Besar pengaruh Motivasi Kerja dengan Kinerja $0,498 \times 0,498 = 0,248$ atau 24,8 %.
2. Hubungan antar Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja. Berdasarkan hasil perhitungan diperoleh angka t sebesar $2.381 > 1,654$ Artinya ada hubungan Linear antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja. Besar Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja sebesar $0,207 \times 0,207 = 0,042$ atau 0,42 %.
3. Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan signifikan berpengaruh langsung terhadap Kinerja Anggota Kepolisian dibuktikan dengan nilai koefisien regresi Motivasi Kerja terhadap Gaya Kepemimpinan sebesar 0,868 dengan standar error 6,196. Kemudian untuk Kinerja mendapatkan nilai koefisien 0,041 dengan standar error 11,423.
4. Terdapat Pengaruh tidak langsung Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Gaya Kepemimpinan di buktikan dengan nilai Koefisien jalur $0,868 \times 0,041$ didapat nilai 0,0355588(0,036 Indirect Effects) dan kemudia dilakukan sobel test untuk mendapatkan nilai Z sobel dengan dengan rumus : $Z = \frac{ab}{\sqrt{b^2 SEa + a^2 SEb^2}}$ dan di dapat nilai Z sebesar 2,37955936, karena nilai Z yang diperoleh sebesar $2,379 > 1,98$ dengan signifikan 5% maka membuktikan bahwa Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Interveningdi Polres Kerinci.

4.1.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan mengenai Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan di Polres Kerinci , berikut beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi alternative dalam membantu memecahkan masalah antara lain

1. Tidak dapat di hindari bahwa di rirarki kepolisian harus di patuhi sebab gaya kepemimpinan para atasan sangat berdampak terhadap kinerja anggota baik itu di lapangan maupun di kantor penting bagi atasan untuk lebih memperhatikan dan memotivasi agar lebih semangat dalam bekerja demi tercapinya kinerja yang baik di kepolisian itu sendiri maupun masyarakat.
2. Hasil penelitian ini dapat dijadikan bahan pertimbangan sebagai penambah khazanah keilmuan, khususnya teori tentang Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Melalui Gaya Kepemimpinan.

V. DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo.

- Agus Purwanto, Erwan dan Dyah Ratih Sulistyastuti. 2007. *Metode Penelitian Kuantitatif: Untuk Administrasi Publik dan Masalah-masalah Sosial*. Yogyakarta: Gaya Media.
- Anoraga, Pandji. 2005. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Edisi Revisi. Jakarta:Rineka Cipta.
- Daft, Richard L. 2002. *Manajemen Edisi Kelima Jilid Satu*. Jakarta: Erlangga.
- Damodar N., Gujarati dan Dawn C. Porter. 2012. *Dasar-dasar Ekonometrika Buku 2. Edisi 5*. Raden Carlos Mangunsong (penj.). Jakarta: Salemba Empat
- H. R, Ridwan. 2002. *Hukum Administrasi Negara*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Katono, Kartini. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal Itu?*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Rajawali.
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Nawawi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Gadjah Mada University Pers.
- Nawawi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Untuk Bisnis yang Kompetitif*. Yogyakarta: Gadjahmada University Pers.
- Rivai, Veithzal. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi Jilid 2*. Edisi Sembilan. Edisi Bahasa Indonesia. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sofyandi dan Garniwa. 2007. *Perilaku Organisasional*. Edisi Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sondang, P. Siagian. 1985. *Administrasi Pembangunan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. 1997. *Metode Penelitian Administrasi*. Yogyakarta: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Thoha, Miftah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Edisi 1. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Widodo. S. E. 2005. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang tugas-tugas kepolisian republik Indonesia.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 Pasal 13 tentang Tugas dan Wewenang kepolisian republik Indonesia.