

**PENGARUH KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRES
KERINCI DAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*
(Studi Kasus Pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci)**

HERA NOPRIANDA
STIA NUSANTARA SAKTI SUNGAI PENUH

Email :
heranoprianda79@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership and motivation on performance, either directly or indirectly in the office of the Head of Air Warm Head. This research uses quantitative methods, with exogenous variables namely leadership variables (X1), motivational intervening variables (X2), and endogenous variables namely performance (Y). The population of this study is all 27 State Civil Apparatuses (ASN) at the Depati Tujuh sub-district office. The data analysis technique used is path analysis and is divided into 2 paths, namely sub structure 1 and sub structure 2. Data were collected through questionnaires. The research findings show that: 1) There is a significant direct influence of leadership on performance, where the contribution value obtained is 0.431 or 43.1% with a significance of 0.000. 2) There is a significant direct influence of leadership on performance, where the contribution value obtained is 0.121 or 12.1% with a significance of 0.000. 3) There is a significant direct effect of motivation on performance, where the contribution value obtained is 0.414 or 41.4% with a significance of 0.000. 4) There is an indirect influence of leadership on performance through motivation significantly, where the contribution value obtained is 0.147 or 14.7%

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja, baik secara langsung maupun tidak langsung di kantor Camat Air Hangat Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, dengan variabel eksogen yaitu variabel kepemimpinan(X1), variabel intervening motivasi (X2), dan variabel endogen yaitu kinerja (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh 40. Teknik analisis data yang digunakan adalah *path analysis* dan dibagi menjadi 2 jalur yaitu sub struktur 1 dan Sub Struktur 2 Data dikumpulkan melalui angket, Temuan penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan, dimana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,431 atau 43,1% dengan signifikansi 0,000. 2)Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,121 atau12,1% dengan signifikansi 0,000. 3) Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,414 atau 41,4% dengan signifikansi 0,000. 4) Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0.147 atau 14,7 %

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Organisasi (instansi) yang bergerak di bidang keamanan negara ialah Kepolisian Negara Republik Indonesia, yang berada di bawah Presiden serta dipimpin oleh Kapolri. Dalam pelaksanaan tugasnya, Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peran penting di dalam masyarakat karena tugas-tugas pokoknya yang dapat menciptakan kestabilan nasional yaitu sebagai pembimbing, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Fungsi Polri secara umum dalam struktur kehidupan masyarakat sebagai pengayom masyarakat, penegak hukum, memiliki tanggung jawab khusus untuk ketertiban masyarakat dan menangani kejahatan baik dalam bentuk tindakan terhadap kejahatan maupun bentuk pencegahan kejahatan agar masyarakat dapat hidup dan bekerja dalam keadaan aman dan tentram. Berdasarkan Pasal 2 Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (selanjutnya disingkat UU No. 2 Tahun 2002), maka fungsi kepolisian adalah salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Fungsi kepolisian dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat harus didukung dengan otoritas hukum. Salah satunya adalah Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2009 Tentang Sistem Laporan Gangguan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (selanjutnya disingkat Perkap No. 7 Tahun 2009). Berdasarkan Pasal 1 Angka 3 Perkap No. 7 Tahun 2009, maka yang dimaksud keamanan dan ketertiban masyarakat (selanjutnya disingkat Kamtibmas) adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Polisi Republik Indonesia (POLRI) memiliki peran penting didalam masyarakat karena memiliki tugas-tugas pokok untuk menciptakan suatu kestabilan nasional yaitu sebagai pembimbing, pengayom, dan pelayanan masyarakat. Hal ini tercantum dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dimuat dalam Lembaran Negara Nomor 2 tahun 2002.

Ruang lingkup kinerja polisi dibebani dengan suatu tanggung jawab yang bersandarkan kepada hukum, yakni segenap peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Hal ini dikarenakan Negara Republik Indonesia adalah negara hukum. Parameter negara hukum diukur dari terpenuhinya berbagai unsur-unsur kategorikal, seperti supremasi hukum (supremacy of law), persamaan dalam hukum (equality before the law), proses hukum yang adil (due process of law), peradilan bebas dan tidak memihak (independence and impartiality of judiciary) dan lain sebagainya (Rahardjo 2009: v). Hubungan hukum dengan demokrasi adalah kedua unsur tersebut saling melengkapi. Di mana negara hukum tanpa dilengkapi dengan prinsip-prinsip demokrasi justru akan membawa pada upaya instrumenisasi hukum oleh negara untuk merepresi rakyatnya (Winarta 2011: 80).

Kinerja sebagai hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria efektifitas lainnya. Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai organisasi khususnya Polri dipengaruhi oleh tingkat kerja pegawai secara individu maupun kelompok, dimana kinerja diukur dengan instrumen yang dikembangkan dalam studi

yang tergantung dengan ukuran kinerja secara umum, kemudian diterjemahkan kedalam penilaian perilaku secara mendasar yang meliputi berbagai hal yaitu: kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil dalam melakukan pekerjaan dan diskripsi pekerjaan.

Dalam sebuah organisasi peran dan fungsi seorang pemimpin dalam mengelola sebuah organisasi sangat mempengaruhi kinerja dari pada bawahannya, karena seorang pemimpin merupakan manajer yang merencanakan, mengarahkan, melaksanakan dan mengendalikan kinerja bawahannya. Peran dan fungsi kepemimpinan yang baik dan demokratis memberikan rasa nyaman bagi karyawannya dalam melakukan pekerjaan, termasuk dalam menegakkan disiplin Anggota atau karyawannya. Sebuah organisasi akan maju dan berhasil jika disiplin anggotanya bisa diterapkan dengan tegas dan jelas.

1.1 Rumusan Masalah

1. Apakah terdapat pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Anggota Kapolres Kerinci ?
2. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Kapolres Kerinci ?
3. Apakah terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kapolres Kerinci ?
4. Apakah terdapat pengaruh pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Polres Kerinci?

1.2 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi kerja Anggota Kapolres Kerinci ?
2. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Kapolres Kerinci ?
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kapolres Kerinci ?
4. Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja Anggota melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening di Polres Kerinci.

1.3 Tinjauan Pustaka

Kepemimpinan

Dalam sebuah organisasi terdapat beberapa faktor yang akan menjadi dasar untuk menjalankan kegiatan organisasi, diantaranya adanya karyawan, pimpinan atau manejer, aturan yang mengatur dan tujuan organisasi. Untuk menggerakkan organisasi tersebut, faktor kepemimpinan akan sangat mempengaruhi faktor-faktor lain dalam organisasi.

Kepemimpinan menurut Yukl (2015: 9) merupakan sebuah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melakukan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama. Sedangkan Northouse (2016: 5) mendefinisikan kepemimpinan merupakan proses dimana individu mempengaruhi sekelompok individu untuk mencapai tujuan bersama.

Motivasi

Seorang pegawai akan berkeja dengan baik tentu memiliki motivasi atau dorongan. Dorongan tersebut bias berasal dari diri pegawai itu sendiri dan bisa berasal dari luar diri pegawai tersebut. Banyak faktor yang memotivasi pegawai untuk bekerja, baik itu factor kebutuhan, penghargaan dan kepuasan. Kata motivasi berasal dari kata “*movere*” dalam bahasa latin yang berarti dorongan atau menggerakkan. Menurut Sondang P. Siagian (2008:138) motivasi dapat dijadikan sebagai daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggungjawabnya, dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan menurut Malayu (2005) motivasi kerja merupakan dorongan yang berasal dari dalam diri atau luar diri seseorang yang mendorong dia untuk menggerakkan daya dan potensinya untuk bekerja dan mencapai tujuan yang diinginkan

Kinerja

Definisi kinerja pegawai yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (2006:9) adalah: “perbandingan hasil yang di capai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”. Gomes dalam Mangkunegara (2006:9) mengemukakan definisi kinerja pegawai sebagai: “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering di hubungkan dengan produktivitas”. Mangkunegara (2000:67) bahwa “kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya”.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Nurgiantoro (2009: 27) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian yang kemudian bisa diolah dengan tehnik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening di Polres Kerinci pada unit pidana umum.

2.1.2 Lokasi Penelitian

Adapun penelitian ini akan dilakukan di Polres Kerinci pada unit pidana umum. Pemilihan lokasi dilakukan dengan sengaja (*purposive*) dengan pertimbangan bahwa adanya kesediaan instansi untuk memberikan informasi yang diperlukan sesuai dengan penelitian.

2.1.3 Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini terdapat dua jenis data yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini adalah data yang berisi tentang kepemimpinan, motivasi dan kinerja polisi di Polres Kerinci pada unit pidana umum. Data sekunder adalah sumber data yang diperoleh secara tidak langsung atau melalui media perantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain) yang telah dipublikasikan. Data sekunder dalam penelitian ini adalah data dari Polres Kerinci, Visi dan Misi serta jumlah pegawai, dan data-data lainnya yang berkaitan dengan objek penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan terhadap responden yaitu meliputi variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja anggota (Y), dapat diungkapkan sebagai berikut :

Tabel 3.1 Rangkuman Analisis Uji Normalitas

		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Kepemimpinan n(X_1)	Motivasi kerja(X_2)	Kinerja(Y)
N		27	27	27
Normal Parameters ^a	Mean	29.00	28.26	28.56
	Std. Deviation	2.617	2.379	2.592
Most Extreme Differences	Absolute	.167	.175	.177
	Positive	.167	.100	.177
	Negative	-.130	-.175	-.123
Kolmogorov-Smirnov Z		.870	.910	.922
Asymp. Sig. (2-tailed)		.436	.379	.363
a. Test distribution is Normal.				

Berdasarkan tabel 3.1 hasil perhitungan pengujian normalitas diatas variabel kepemimpinan(X_1), motivasi kerja (X_2), dan kinerja anggota (Y) nilai probabilitas lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh data dari setiap variabel berdistribusi secara normal dan dapat digunakan dalam analisis kajian penelitian.

3.1.1 Pengujian Hubungan Linearitas

Untuk mengetahui linear-tidaknya hubungan setiap variabel, maka peneliti melakukan kajian uji linearitas variabel eksogen kepemimpinan (X_1), motivasi kerja

(X₂), terhadap variabel endogen yaitu variabel kinerja anggota (Y). Selanjutnya dengan bantuan komputer program SPSS *for Window Release 16.00* dapat diketahui apakah terdapat pengaruh linear antara variabel kepemimpinan (X₁), terhadap variabel kinerja anggota (Y), variabel motivasi kerja (X₂) terhadap kinerja anggota (Y), variabel kepemimpinan (X₁) terhadap motivasi kerja (X₂), dengan kaidah pengujiannya adalah jika nilai signifikansi (*deviation from linierity*) lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan 95%), maka sebaran data variabel bebas membentuk garis linear terhadap variabel terikat (Kadir, 2015: 186).

Untuk mengetahui hasil penghitungan peneliti menggunakan program komputer SPSS *for Window Release 16.00* sebagai berikut.

1) Linearitas antara Kepemimpinan (X₁) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Tabel 3.2 Linearitas (X₁) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja(Y) * Kepemimpinan(X1)	Between Groups	(Combined)	97.402	7	13.915	3.422	.015
		Linearity	84.994	1	84.994	20.901	.000
		Deviation from Linearity	12.408	6	2.068	.509	.794
	Within Groups		77.264	19	4.067		
Total			174.667	26			

Berdasarkan hasil analisis data tabel 3.2 dibawah dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 0,509$, dan nilai sign (*deviation from linierity*)= 0.794 > $\alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X₁) terhadap Kinerja Anggota (Y) linier.

2) Linearitas antara motivasi kerja(X₂) dengan Kinerja Anggota (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada Tabel 3.3 di bawah dapat dilihat bahwa nilai $F_{hitung} = 0.793$ dan nilai $sign(deviation\ from\ linierity) = 0.603 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel motivasi kerja (X_2) dan Kinerja Anggota (Y) dikategorikan linear.

Tabel 3.3 Linearitas (X_2) terhadap (Y)

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
MotivasiKerjaX2 * KepemimpinanX 1	Between Groups	(Combined)	57.404	7	8.201	1.735	.160
		Linearity	48.590	1	48.590	10.283	.005
		Deviation from Linearity	8.814	6	1.469	.311	.923
Within Groups			89.781	19	4.725		
Total			147.185	26			

3) Linearitas antara kepemimpinan (X_1) dengan motivasi kerja (X_2).

Berdasarkan hasil analisis data Tabel 4.4 di bawah dapat dilihat bahwa nilai

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
KinerjaY * motivasiKerjaX2	Between Groups	(Combined)	144.567	8	18.071	10.806	.000
		Linearity	135.288	1	135.288	80.903	.000
		Deviation from Linearity	9.279	7	1.326	.793	.603
Within Groups			30.100	18	1.672		
Total			174.667	26			

$F_{hitung} = 0.311$ dan nilai $sign(deviation\ from\ linierity) = 0.923 > \alpha = 0,05$, karena nilai signifikansi lebih besar dari pada *Alpha* (0,05) maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) linear.

Tabel 3.4 Linearitas (X_1) terhadap (X_2)

3.1.2 Pengujian Signifikansi Koefisien Regresi

Analisis persamaan regresi dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel eksogen terhadap variabel endogen secara bersama-sama sehingga analisis persamaan regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur. Dengan ketentuan apabila nilai signifikan F_{hitung} yang diperoleh lebih kecil atau sama dengan signifikansi 0,05, maka persamaan regresi dinyatakan signifikan. Sebaliknya jika nilai signifikan F_{hitung} lebih besar dari $\alpha = 0,05$, maka persamaan regresi yang diperoleh dinyatakan tidak signifikan, namun apabila hasil persamaan regresi tersebut signifikan atau sangat signifikan, maka hasil analisis regresi tersebut dapat digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan model analisis jalur (*path analysis*). Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan SPSS versi 16.00 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3.5 Analisis Varian Regresi Sub Struktur 1 Pengaruh Kepemimpinan (X_1) Terhadap Motivasi kerja (X_2)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	48.590	1	48.590	12.321	.002 ^a
	Residual	98.595	25	3.944		
	Total	147.185	26			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan X1

b. Dependent Variable: KepuasanKerja X2

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2) dalam tabel 3.5 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 terhadap X_2 adalah sebesar 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X_1) berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja (X_2), sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Tabel 3.6 Analisis Varian Regresi Sub Struktur 2 Pengaruh Kepemimpinan (X_1), Motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y)

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	144.890	2	72.445	58.392	.000 ^a
	Residual	29.776	24	1.241		
	Total	174.667	26			

a. Predictors: (Constant), KepuasanKerjaX2, KepemimpinanX1

b. Dependent Variable: KinerjaY

Berdasarkan dari analisis persamaan regresi tentang pengaruh variabel kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabelKinerja Anggota(Y) dalam tabel 3.6 di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk persamaan regresi X_1 , dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0.05$. Dengan demikian Hipotesis diterima. Jadi dapat diartikan bahwa kepemimpinan (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota(Y) secara bersama-sama, sehingga memenuhi persyaratan untuk pengujian hipotesis penelitian dengan menggunakan model analisis jalur (*path analysis*).

Untuk lebih jelasnya uji F dapat dilihat dalam rangkuman hasil persamaan regresi dibawah ini:

Tabel 3.7 Rangkuman Hasil Uji F

No	Jalur Hubungan	Nilai Sign	Kesimpulan	Keterangan
1.	kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2)	0.000	Signifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, dengan motivasi kerja. Dengan $RSquare = 0.575$
2.	kepemimpinan(X_1), motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota(Y)	0,000	Siginifikan	Terdapat hubungan yang signifikan antara kepemimpinan, motivasi kerja dengankinerja pegawai. Dengan $R Square = 0.911$

Keterangan:

- X_1 = Variabel kepemimpinan
- X_2 = Variabel motivasi kerja
- Y = Variabel Kinerja Pegawai

C. Pengujian Hipotesis

Setelah melakukan pengujian pemenuhan persyaratan analisis sebagai kajian penelitian, selanjutnya peneliti melakukan pengujian hipotesis penelitian yang dilaksanakan melalui langkah-langkah sebagai berikut:

1. Pengajuan Model Konseptual

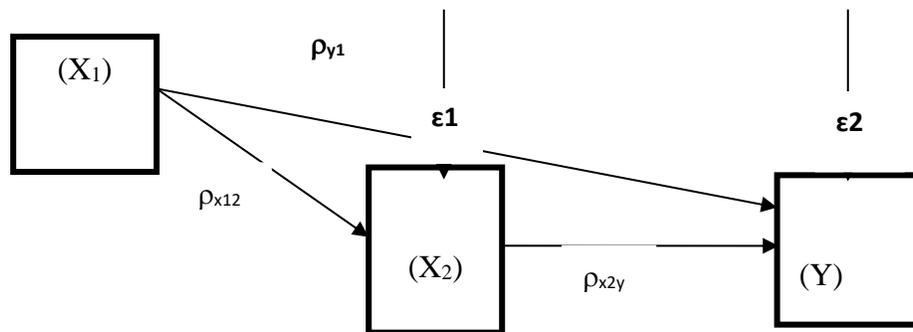
Berdasarkan hasil kajian teori dapat dirumuskan kerangka berpikir dalam bentuk model konseptual, sekaligus hipotesis kajian penelitian seperti paradigma model hubungan antar variabel.

Adapun hipotesis yang akan diuji berdasarkan model konseptual adalah sebagai berikut :

- 1) Terdapat pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)
- 2) Terdapat pengaruh langsung (X_1) terhadap (Y).
- 3) Terdapat pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y).
- 4) Terdapat pengaruh tidak langsung (X_1) terhadap (Y) melalui (X_2)

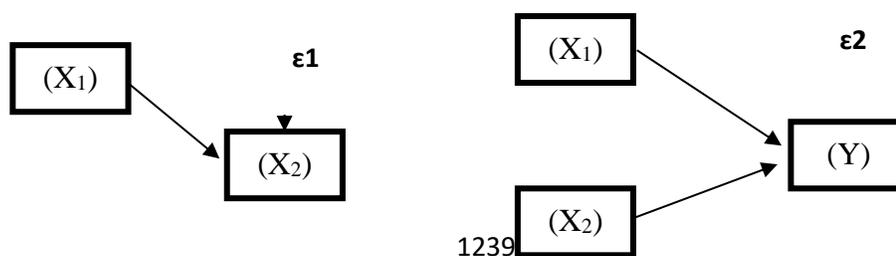
2. Model Analisis Jalur

Untuk mengetahui pengaruh langsung setiap variabel yaitu variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y), Variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja anggota (Y), Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2), Variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y) melalui motivasi kerja (X_2), berdasarkan konsepsi di atas dapat dilihat dalam spesifikasi model analisis, sebagaimana tergambar dalam gambar analisis jalur (*path analysis*) berikut ini:



Gambar 3.8: Model analisis jalur tentang Pengaruh Variabel kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), terhadap kinerja anggota (Y)

Berdasarkan Model analisis jalur yang digambarkan diatas maka dapat dilakukan pengolahan selanjutnya dengan membagi struktur jalur menjadi 2 (dua) kelompok yaitu Substruktur jalur 1 dan Sub Struktur 2 seperti yang tergambar dibawah ini:





Gambar 3.9 Sub struktur jalur 1 Gambar 5.4 Sub struktur jalur 2

3. Mengoperasikan Model Analisis dengan Komputer

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

a. Mengidentifikasi Koefisien jalur Sub struktur 1 dan Sub struktur 2.

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

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{12} = 0,675(t = 4.573) = \rho_{21}$$

$$\text{Regresi tahap 1 Beta } X_{1y} = 0,349(t = 3.149) = \rho_{y1}$$

$$\text{Regresi tahap 2 Beta } X_{2y} = 0.644(t = 5.815) = \rho_{y2}$$

Keterangan:

Beta = Koefisien regresi terstandar, digunakan sebagai koefisien jalur

ρ_{21} = Koefisien jalur antara X_1 dengan X_2

ρ_{y1} = Koefisien jalur antara X_1 dengan Y

ρ_{y2} = Koefisien jalur antara X_2 dengan Y

b. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 1

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

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: kepemimpinan(X_1) terhadap motivasi kerja (X_2)

$$e_1 = \sqrt{(1-R^2)}$$

$$= \sqrt{1-0.456}$$

$$= \sqrt{0,544}$$

$$= \mathbf{0,737}$$

c. Menghitung Koefisien Jalur untuk Residual Substruktur 2

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

- 1) Koefisien jalur untuk residual substruktur 2:kepemimpinan (X_1) motivasi kerja(X_2) terhadap kinerja(Y).

$$e_2 = \sqrt{(1-R^2)}$$

$$\begin{aligned} &= \sqrt{1 - 0.840} \\ &= \sqrt{0,16} \\ &= \mathbf{0,4} \end{aligned}$$

Keterangan:

- e_1 = Koefisien jalur untuk residual substruktur 1: kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2).
- e_2 = Koefisien jalur untuk residual Substruktur 2:kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y)
- R^2 = Koefisien determinasi pada masing-masing jalur
- 1 = Bilangan konstan

4. Merangkum Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Memperhatikan model yang disajikan di atas di mana terdapat koefisien jalur sehingga ditemukan harga $\rho_{21} = 0,657$, $\rho_{y1} = 0,349$, dan $\rho_{y2} = 0,644$, dengan demikian dapat disusun rekapitulasi baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dengan hasil sebagaimana diuraikan di bawah ini.

- a) Pengaruh langsung antara kepemimpinan (X_1) terhadap motivasi kerja (X_2).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } X_2 &= \rho_{21} \times \rho_{21} \\ &= 0,657 \times 0,657 \\ &= 0,431 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X_1) motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,431.

- b) Pengaruh langsung antara kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y1} \times \rho_{y1} \\ &= 0,349 \times 0,349 \\ &= 0,121 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y) yaitu sebesar 0,121

- c) Pengaruh langsung antara motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

$$\begin{aligned} X_2 \text{ terhadap } Y &= \rho_{y2} \times \rho_{y2} \\ &= 0,644 \times 0,644 \\ &= 0,414 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat kontribusi pengaruh langsung variabel motivasi kerja (X_2) terhadap Kinerja Anggota (Y) yaitu sebesar 0,414

- d) Pengaruh tidak langsung antara kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y) melalui motivasi kerja (X_2).

$$\begin{aligned} X_1 \text{ terhadap } Y \text{ melalui } X_2 &= \rho_{y1} \times \rho_{21} \times \rho_{y2} \\ &= 0,657 \times 0,349 \times 0,644 \end{aligned}$$

$$= 0,147$$

Berdasarkan perhitungan di atas, diketahui bahwa kontribusi pengaruh tidak langsung variabel kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Anggota (Y) melalui motivasi kerja (X_2) yaitu sebesar 0,147.

Berdasarkan perhitungan di atas, maka dapat disusun dalam rangkuman tabel yang dapat dilihat dalam tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 3.10

Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	Langsung	Tidak Langsung
1.	Pengaruh langsung (X_1) terhadap (X_2)	0,431	-
3	Pengaruh langsung(X_1) terhadap (Y)	0,121	-
4	Pengaruh langsung (X_2) terhadap (Y)	0,414	-
6	Pengaruh tidak langsung (X_1) terhadap(Y) melalui (X_2)	-	0,147

5. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (*Intervening*)

1. Pengaruh tidak langsung kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X_2):

$$Sab = \sqrt{b^2Sa^2 + a^2Sb^2 + Sa^2Sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,644)^2 \times (0,133)^2 + (0,657)^2 \times (0,122)^2 + (0,133)^2 \times (0,122)^2}$$

$$Sab = \sqrt{0,014242014556}$$

$$Sab = \sqrt{0,119}$$

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,675 \times 0,644}{0,119}$$

$$t = 3,652$$

Berdasarkan hasil perhitungan nilai t_{hitung} di atas dengandibandingkandengan nilai t_{tabel} yaitu 1,703 untuk signifikan5%, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan kepemimpinan terhadap kinerja anggota melalui motivasi kerja. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (3,652 > 1,703).

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja. Dari hasil pengolahan data dan pembahasan seperti yang telah diuraikan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,431 atau 43,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi anggota Polres Kerinci.
2. Terdapat pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,121 atau 12,1% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kerinci.
3. Terdapat pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,414 atau 41,4% dengan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ artinya motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Kerinci.
4. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi secara signifikan, di mana nilai kontribusi didapatkan adalah 0,147 atau 14,7 % dengan nilai T_{hitung} lebih besar dari T_{tabel} ($3,652 > 1,703$) dari $\alpha = 0,05$ artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi anggota Polres Kerinci.

V. UCAPAN TERIMAKASIH

Dengan memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena atas rahmat dan kemurahan-Nya, pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan penelitian ini dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Polres Kerinci Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Pada Unit Pidana Umum, Satuan Reskrim Polres Kerinci). Ucapan terimakasih penulis kepada pihak-pihak yang telah membantu dalam penelitian ini .

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alam, 2012, *MSDM*, Salemba, Jakarta
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2009, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Refika Aditama, Bandung
- Basir, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Benyamin Molan, 2014, *Pemasaran Jasa*, Jakarta
- Chiaburu dan Tekleab, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi. Aksara*
- Chen, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta*
- Carrel dkk, 2001, *Pembinaan untuk Peningkatan Kinerja Karyawan*, PPM, Jakarta
- Desler (2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesepuluh. Jilid Dua PT Indeks, Jakarta

- Elmuti dan Kathawala dalam Husnawati, 2006, *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja Terhadap Kinerja*
- Flippo 2000, *Manajemen Personalia*, Erlangga, Jakarta
- Gomes (2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Andi offset, Yogyakarta
- Hadari Nawawi, 2006, *Manajemen Kinerja*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, 2000, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi ke 2. BPFE. Yogyakarta
- Hollenbeck, Derue dan Guzzo, 2004, *Pelatihan Mengembangkan Efikasi Diri*, Rahman, Semarang
- Ismail, 2012, *Manajemen Pengetahuan*, Ghalia Indonesia, Bogor
- Jie dan Roger, 2006, *Produktivitas dan Efektivitas*, Monorer Cepaka, Malang
- Kadek, 2012, *Motivasi dalam Organisasi*, Pelita, Semarang
- Manullang, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Maltis dan Jackson, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba empat, Jakarta
- Nitta, 2013, *Psikososial*, Salemba Medika, Surabaya
- Nurhidayanti 2014, *Hard Skill Dan Soft Skill*, EGC, Jakarta
- Riadi, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Robbins, 2006, *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh, PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta
- Simanjuntak (2005, *Evaluasi Kinerja*, Refika, Bandung
- Simamora 2001, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif*, Edisi Pertama, PT. Gramedia, Jakarta
- Stolovitch and Keeps Handoko, 2000, *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Salemba Empat. Jakarta.
- Syawal, 2009, *Wahana Evaluasi Pengembangan*, Mulya Pustaka, Jakarta
- Suhardjono 2014, *MSDM*, Gramedia, Jakarta
- Sutikno, 2009, *Belajar dan Pembelajaran*, Alfabeta, Bandung
- Sims, 2006, *MSDM*, Pelita Jaya, Bandung
- Tsai, 2007, *MSDM*, Pelita Jaya 2, Bandung
- Tika, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Turere, 2013, *Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan*
- Veithzal rivai (2010, *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung