

# **PENGARUH FUNGSI KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLISI DI KANTOR KEPOLISIAN RESORT PASAMAN BARAT**

**Oleh: Indra Syahputra dan Yasri**

## ***ABSTRACT***

*This study aimed to analyze the effect of leadership functions, work environment, and work motivation on personnel performance at the police station Pasaman Barat. Type of research is causative. The study population was all personnel at the police station Pasaman Barat. Sampling was based on stratified random sampling. Analysis of data used path analysis and hypothesis testing using the F test and t test. The results showed that: (1) The function of leadership a significant effect on work environment, (2) The function of leadership and work environment have a significant effect on work motivation, (3) The function of leadership, work environment, and work motivation have a significant effect on performance. (4) The function of leadership have a significant effect on performance through work environment, (5) The function of leadership have a significant effect on performance through motivation, and (6) work environment significant effect on performance through work motivation. This suggests that the function of leadership, work environment, and work motivation has a significant effect, directly or indirectly, to the performance of personnel at the police station Pasaman Barat.*

*Keywords: leadership functions, work environment, work motivation, performance*

## **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas. Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja juga tercapai dengan baik, namun

sebaliknya apabila kinerja personil tidak bagus maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan kantor untuk memenuhi kebutuhan personil, agar kinerja karyawan bagus.

Sebagaimana yang telah diuraikan di atas bahwa untuk mewujudkan personil kepolisian yang professional, maka personil perlu meningkatkan kinerjanya. Personil yang memiliki kinerja yang baik akan senantiasa melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.

Namun berdasarkan pengamatan yang di lapangan di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat ditemukan masih rendahnya kinerja personil hal ini terlihat dari banyaknya personil yang datang terlambat, ada personil yang tidak mengikuti apel, kurang teliti dalam menjalankan tugas, dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diharapkan. Hal ini terlihat dari banyaknya tugas yang tertunda penyelesaiannya. Kondisi ini menyebabkan rendahnya kinerja personil.

**Tabel 1: Laporan Kinerja Polisi**

No	Jumlah LP	Penyelesaian LP	%
1	869	548	63%

*Sumber: Satreskrim Polres Pasaman Barat*

Pemimpin harus mampu memainkan peran dan fungsi kepemimpinannya sehingga diharapkan dapat mempengaruhi dan mendorong perilaku seorang bawahan dalam melaksanakan tugasnya. Kemampuan pemimpin dalam hal ini dilihat dari sejauhmana mampu mengelola dan memberdayakan bawahan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja personil yang bersangkutan. Karena dengan kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin, sesuai dengan peran dan fungsi yang harus dilaksanakan, akan dapat menggerakkan bawahan untuk bekerja dengan baik sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

Kinerja personil tentunya juga dipengaruhi oleh kepemimpinan pada institusi tersebut. Dengan baiknya

kepemimpinan dalam suatu perusahaan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan yang ada di dalamnya. Kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan variabel lainnya.

Selanjutnya berdasarkan pengamatan awal terhadap fenomena kepemimpinan di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat diantaranya kurangnya koordinasi kerja yang merupakan salah satu komunikasi antara pimpinan dan bawahan, dimana pimpinan bertindak hanya sesuai dengan keinginannya belum diberdayakan secara optimal, dan kurangnya pengarahan dan pengontrolan dari pimpinan. Selain itu pimpinan juga jarang memberikan pengakuan dan penghargaan atas hasil kerja mereka. Pimpinan kurang peduli terhadap permasalahan intern para bawahannya. Dan pemimpin kurang memberikan kebebasan para personil untuk mengambil keputusan.

Fenomena lingkungan kerja di lapangan dapat dilihat dari pencahayaan di dalam ruangan kurang baik, peralatan kantor yang tidak tertata dengan rapi, minimnya sarana dan prasarana.

Personil juga kurang memiliki ketekunan dan kemampuan dalam bekerja, personil kurang tertarik mengikuti pelatihan dan pengembangan diri dan kurang bersahabat dengan rekan kerja.

Uraian latar belakang di atas menjelaskan bahwa kinerja personil dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Oleh sebab itu peneliti merumuskan masalah

penelitian ini adalah: 1. Sejahteranya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap lingkungan kerja di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 2. Sejahteranya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 3. Sejahteranya pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 4. Sejahteranya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 5. Sejahteranya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 6. Sejahteranya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

## B. KAJIAN TEORI

Menurut Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau profesi dalam waktu tertentu. Menurut Hasibuan (2007:52) bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja sesuai kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu sikap dari individu yang bersangkutan dan kelompok terhadap suatu sikap dari individu

yang bersangkutan dan kelompok terhadap pelatihan mereka dan tentunya terhadap kesediaan bekerja sama dengan orang lain secara menyeluruh sesuai dengan kemampuan atau pengalaman yang mereka miliki untuk kepentingan organisasi.

Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut atau dengan kata lain dapat dijelaskan bahwa kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Kinerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam sebuah organisasi. Kinerja menunjukkan sejauhmana kemampuan yang dimiliki karyawan dalam bekerja. Seorang karyawan yang memiliki prestasi kerja yang bagus, maka cenderung pegawai tersebut dikatakan memiliki kinerja yang baik.

Menurut Luthans (2006:65) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi, gaji, kepemimpinan, komitmen kerja, lingkungan atau suasana kerja, budaya organisasi, keterlibatan dalam organisasi, dan disiplin kerja. Selanjutnya Mangkunegara (2004:78) mengemukakan bahwa faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Berarti kemampuan dan motivasi merupakan salah satu faktor yang menentukan dari pencapaian kinerja seorang karyawan. Faktor lain yang mempengaruhi kinerja menurut Hasibuan (2007:56) yakni komitmen organisasi, disiplin kerja,

kepemimpinan, kompensasi, dan budaya organisasi.

Beach dalam Nistiawandi (2009) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki anggota dalam suatu organisasi yang dipandang sesuai untuk melakukan pekerjaan perlu diperhatikan oleh organisasi, sehingga mereka menenangi pekerjaan yang dilakukannya. Jika bawahan tidak dapat memahami situasi lingkungannya atau beban kerja dianggapnya tidak sesuai dengan kemampuannya maka bawahan tersebut akan mengalami lingkungan, maka mengakibatkan kinerja bawahan akan rendah. Factor individual yang menyebabkan lingkungan dikalangan bawahan adalah masalah-masalah keluarga, ekonomi, dan kepribadian seseorang.

Menurut Wirawan (2009:80) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah sebagai berikut:

- 1) Kuantitas kerja
- 2) Kualitas kerja
- 3) Efisiensi pelaksanaan tugas

Menurut Kartono (2011:57) kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi dan mengarahkan tingkah laku orang lain, bawahan atau kelompok untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Ivancevich (2005:194) menjelaskan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi yang relevan. Kepemimpinan memakai pengaruh dalam lingkup atau situasi organisasi, untuk menghasilkan efek yang berarti dan berdampak

langsung terhadap pencapaian tujuan yang menantang

Berdasarkan para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin untuk mengarahkan dan memotivasi bawahan untuk mencapai tujuan organisasi.

Rivai (2004:53) mengemukakan bahwa secara operasional ada lima fungsi pokok kepemimpinan, yaitu:

- 1) Fungsi Instruksi  
Fungsi ini bersifat komunikasi satu arah. Pemimpin sebagai komunikator merupakan pihak yang menentukan apa, bagaimana, bilamana, dan di mana perintah itu dikerjakan agar keputusan dapat dilaksanakan secara efektif.
- 2) Fungsi konsultasi  
Fungsi ini bersifat komunikasi dua arah. Konsultasi itu dimaksudkan untuk memperoleh masukan berupa umpan balik (*feed back*) untuk memperbaiki dan menyempurnakan keputusan-keputusan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan.
- 3) Fungsi Partisipasi  
Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinya, baik dalam keikutsertaan mengambil keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- 4) Fungsi Delegasi  
Fungsi ini dilaksanakan dengan memberikan pelimpahan wewenang membuat/ menetapkan keputusan, baik melalui persetujuan maupun tanpa persetujuan dari pimpinan.
- 5) Fungsi Pengendalian  
Bermaksudkan bahwa kepemimpinan yang sukses/efektif mampu mengatur aktivitas anggotanya secara terarah dan

dalam koordinasi yang efektif. Sehingga memungkinkan tercapainya tujuan bersama secara maksimal.

Berdasarkan teori di atas, indikator yang digunakan untuk menilai persepsi karyawan tentang kepemimpinan adalah :

- 1) Fungsi Intruksi
- 2) Fungsi Konsultasi
- 3) Fungsi Partisipasi
- 4) Fungsi Delegasi
- 5) Fungsi Pengendalian

Menurut Nitisumito (2000:183) mengemukakan bahwa lingkungan kerja berarti segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Moekijat (2002:135) mengemukakan bahwa perlengkapan dan mesin-mesin kantor yang dipergunakan dan tata ruang yang diikuti mempengaruhi lingkungan fisik kantor umumnya, tetapi pengaruh yang lebih besar adalah kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Kondisi-kondisi pekerjaan ini harus menyenangkan, enak dan mengakibatkan kebiasaan-kebiasaan pekerjaan yang baik.

Menurut Mangkunegara (2005:105), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas.

Dari beberapa pengertian di atas, dapat penulis simpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan

pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan beberapa teori dan pendapat yang dikemukakan oleh beberapa ahli diatas, maka yang dapat dijadikan indikator lingkungan kerja adalah:

- 1) Suasana kerja
  - a) Cahaya/penerangan
  - b) Suara yang bising
  - c) Keamanan
- 2) Hubungan dengan rekan kerja
  - a) Hubungan yang harmonis dengan rekan kerja
  - b) Hubungan yang harmonis dengan Pimpinan
- 3) Tersedianya Fasilitas kerja
  - a) Ketersediaan fasilitas kerja
  - b) Penempatan mobiler/fasilitas kerja

Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2005) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

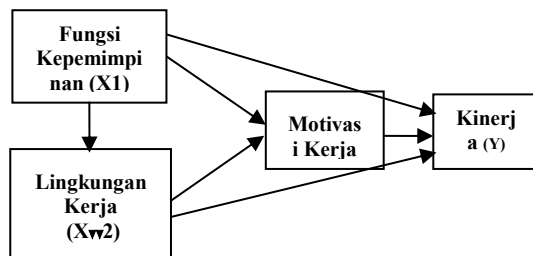
menurut Handoko (2010:40) beberapa factor yang mempengaruhi motivasi adalah kepemimpinan, kompensasi, pendidikan, pelatihan, iklim kerja, dan lingkungan kerja. Serta diperkuat oleh Zainun (2002:32) factor yang mempengaruhi motivasi berprestasi

adalah kepemimpinan, iklim organisasi, pengupahan, lingkungan kerja, pendidikan, kompetensi, pelatihan, dan lain-lain.

Dari berbagai uraian di atas maka peneliti mencoba merumuskan indikator dari motivasi kerja itu adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan berprestasi (*need of achievement*)
- b) Kebutuhan berafiliasi (*need of affiliation*)
- c) Kebutuhan akan kekuasaan (*need of power*)

Selanjutnya untuk lebih memudahkan penelitian dan pembahasan, maka peneliti mengemukakan bagan atau skema yang akan dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian ini. Secara sistematis model penelitian dalam penulisan ini digambarkan dalam kerangka konseptual seperti gambar berikut :



**Gambar Kerangka Konseptual**

Berdasarkan kajian teoritis dan kerangka konseptual di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah: 1. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 2. Fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 3. Fungsi kepemimpinan berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 5. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. 6. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

### C. METODE PENELITIAN

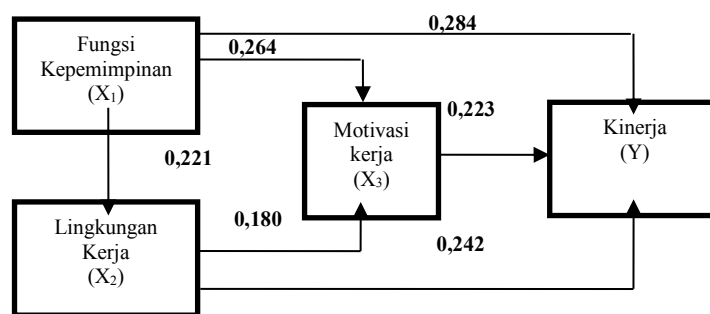
Penelitian ini dapat digolongkan ke dalam penelitian kausatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Teknik penarikan sampel menggunakan *Stratified Random Sampling* Penentuan ukuran sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin. Ukuran sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 145 orang. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data sekunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui kuisisioner, dokumentasi dan wawancara. Instrument penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner yang disusun dengan skala Likert. Sebelum kuisisioner digunakan, terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dari uji validitas yang telah dilakukan, didapat hasil instrumen penelitian yang dirancang dengan 58 pernyataan, seluruh pernyataan 3 pernyataan memiliki Corrected Item-Total Correlation di bawah 0,364. Sedangkan dari uji reliabilitas

yang telah dilakukan, didapat hasil bahwa instrumen penelitian yang dirancang dengan 58 pernyataan, semua pernyataan tersebut adalah reliabel karena setiap sub indikator pada masing-masing variabel memiliki *Cronbach's Alpha* yang

sesuai dengan kriteria uji reliabilitas. Selanjutnya teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji t dan signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05

#### D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berikut ini adalah gambar analisis jalur setelah dilakukan analisis data penelitian:



Analisis Jalur Variabel Eksogen terhadap Variabel Endogen

Persentase pengaruh langsung dan tidak langsung antara variable dapat dirangkum seperti pada Tabel berikut ini:

**Tabel 4.1: Rekapitulasi Pengaruh Variabel Endogen terhadap Variabel Eksogen**

No	Keterangan	Pengaruh		Total Pengaruh
		Langsung %	Tidak Langsung %	
1	Pengaruh langsung fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y)	8.1		
2	Pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui lingkungan kerja (X2)		1.8	
3	Pengaruh fungsi kepemimpinan (X1) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X3)		1.1	
	<b>Total pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja personil</b>	<b>8.1</b>	<b>2.9</b>	<b>11</b>
4	Pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja (Y)	5.9		
5	Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui motivasi kerja (X3)		1.0	
	<b>Total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil</b>	<b>5.9</b>	<b>1.0</b>	<b>6.9</b>
6	Pengaruh langsung motivasi kerja (X3) terhadap kinerja (Y)	5.0		
	<b>Total pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil</b>	<b>5.0</b>		<b>5.0</b>
	<b>Total</b>			<b>22.90</b>
	<b>Pengaruh variabel lain</b>			<b>77.10</b>
	<b>Total</b>			<b>100</b>

Sumber: Data Diolah (2015)

#### Pengujian Hipotesis

**a. Hipotesis Pertama: Fungsi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Lingkungan Kerja di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.008, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.008 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.708 > 1.970$ ). Dengan demikian fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

**b. Hipotesis Kedua: Fungsi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.001, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.277 > 1.970$ ). Dengan demikian fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

**c. Hipotesis Ketiga: Fungsi Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.001, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.001 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.487 > 1.970$ ). Dengan demikian fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

**d. Hipotesis Keempat: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.027, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.027 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.230 > 1.970$ ). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

**e. Hipotesis Kelima: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig. sebesar 0.003, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.003 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3.030 > 1.970$ ). Dengan demikian lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

**f. Hipotesis Keenam: Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.**

Berdasarkan analisis yang telah dihitung diperoleh nilai sig.



sebesar 0.007, nilai sig. lebih kecil dari alpha 0.05 ( $0.007 < 0.05$ ) atau  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $2.728 > 1.970$ ). Dengan demikian motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. Dengan kata lain hipotesis yang telah diajukan dapat diterima pada  $\alpha = 0.05$ .

## **PEMBAHASAN**

### **a. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Lingkungan Kerja**

Hasil analisis jalur pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap lingkungan kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,221 dengan nilai sig sebesar 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja, yang berarti fungsi kepemimpinan yang telah diterapkan mempengaruhi lingkungan kerja. Fungsi kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap lingkungan kerja, hal ini berarti semakin baik fungsi kepemimpinan yang diterapkan maka akan tercipta lingkungan kerja yang semakin kondusif.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan pimpinan Kepolisian Resort Pasaman Barat sudah baik. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap fungsi kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan sudah baik dalam menjalankan fungsinya di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Temuan penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja akan dipengaruhi oleh fungsi kepemimpinan pada suatu instansi karena bagaimanapun fungsi kepemimpinan merupakan suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan pada suatu instansi dalam mempengaruhi dan mengarahkan bawahan untuk mencapai tujuan dari instansi baik secara efektif maupun secara efisien. Jika pimpinan di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat memperhatikan lingkungan di sekitar tempat kerjanya maka akan membuat suasana di tempat kerja akan kondusif dan dengan kondusifnya suasana kerja maka akan berdampak kepada kinerja personil.

Dengan demikian diketahui bahwa fungsi kepemimpinan merupakan factor yang sangat menentukan dalam maju mundurnya suatu organisasi karena sangat erat kaitannya dengan sumber daya manusia, bagaimanapun juga ditangan pimpinanlah suatu organisasi akan berjalan dengan baik, keberadaan pimpinan dalam suatu organisasi sangatlah penting karena sangat penting dalam mencapai suatu tujuan dalam suatu instansi.

Temuan penelitian ini didukung oleh pendapat Rivai (2004:53) fungsi berarti jabatan (pekerjaan) yang dilakukan atau kerja suatu bagian tubuh. Sedangkan fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi social dalam kehidupan kelompok atau organisasi masing-masing, yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada di dalam dan buka di luar situasi itu. Menurut Winardi

(2001:35) adalah kegiatan mempengaruhi orang-orang agar mereka suka berusaha untuk mencapai tujuan-tujuan dari suatu kelompok.

#### **b. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis jalur pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap motivasi kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,264 dengan nilai sig sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini bermakna apabila fungsi kepemimpinan seperti instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian dapat berjalan dengan baik, maka tentu motivasi kerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat akan semakin meningkat pula.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan pimpinan Kepolisian Resort Pasaman Barat sudah baik. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap fungsi kepemimpinan yang berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,0. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan sudah baik dalam menjalankan fungsinya di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Semakin baik kepemimpinan dalam suatu instansi tentunya akan meningkatkan motivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan dan jika pemimpin di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat dapat melaksanakan fungsinya dengan baik maka pengaruhnya

akan membuat motivasi kerja personil akan semakin baik.

Robbins (2003:85) menyatakan bahwa factor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah: 1) kepemimpinan, 2) budaya organisasi, 3) kompensasi, 4) kepuasan kerja, 5) komitmen organisasi yang dimiliki oleh anggota organisasi, serta 6) disiplin kerja yang dimiliki oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Berdasarkan pendapat Rivasi dan Robbins di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja akan terbentuk dengan aspek kepemimpinan yang efektif. Sehingga jika ingin meningkatkan motivasi kerja para pegawai, maka kepemimpinan mesti diperhatikan dan ditingkatkan lagi.

#### **c. Pengaruh Fungsi Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan dapat berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja personil memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,284 dan nilai signifikan sebesar 0,001. Hal ini menunjukkan apabila fungsi kepemimpinan seperti instruksi, konsultasi, partisipasi, delegasi, dan pengendalian dapat diimplementasikan dengan baik, dengan sendirinya juga akan berpengaruh terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Hasil analisis jalur pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja personil memiliki koefisien jalur sebesar 0,284. Hal ini menunjukkan bahwa fungsi kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja sebesar 0.284 dan fungsi

kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Dengan demikian fungsi kepemimpinan pimpinan akan mempengaruhi kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Lingkungan kerja dan motivasi kerja merupakan variabel *intervening* antara fungsi kepemimpinan terhadap kinerja personil. Pengaruh tidak langsung fungsi kepemimpinan terhadap kinerja melalui lingkungan kerja adalah sebesar 1,8%. Sedangkan pengaruh tidak langsung fungsi kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 1,1%. artinya pengaruh tidak langsung fungsi kepemimpinan terhadap kinerja personil melalui lingkungan kerja lebih besar pengaruhnya dibandingkan pengaruh fungsi kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Sehingga perusahaan harus dapat lebih meningkatkan lingkungan kerja personil dibandingkan motivasi kerja jika ingin meningkatkan kinerja personil karena lingkungan kerja merupakan variabel *intervening* yang paling berperan dalam meningkatkan kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Kepemimpinan yang baik berarti pimpinan yang dapat menjalankan fungsi kepemimpinannya dalam mengelola personil seperti memperhatikan kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketangguhan kerja. Jadi baik atau tidaknya kepemimpinan dalam suatu perusahaan akan mempengaruhi kinerja personil. Berdasarkan angka

Tingkat Capaian Responden (TCR) kinerja dinilai baik, hal ini menandakan bahwa pekerjaan yang diberikan kepada personil telah sesuai dengan bidangnya, pekerjaan dapat diselesaikan sesuai target. Jadi baik atau tidaknya kepemimpinan akan mempengaruhi kinerja personil.

Hal ini sesuai dengan pendapat Beach dalam Nistiawandi (2009) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki anggota dalam suatu organisasi yang dipandang sesuai untuk melakukan pekerjaan perlu diperhatikan oleh organisasi, sehingga mereka menenangi pekerjaan yang dilakukannya. Dan menurut Luthans (2006:65) faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya adalah kepemimpinan.

#### **d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hasil analisis jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja memiliki koefisien jalur sebesar 0,180 dengan nilai sig sebesar 0,027. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan semakin kondusifnya lingkungan kerja maka akan meningkatkan motivasi kerja personil.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja pimpinan Kepolisian Resort Pasaman Barat sudah baik. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap lingkungan kerja yang berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4,2. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan

kerja di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat kondusif.

Lingkungan kerja akan mempengaruhi motivasi kerja personil dalam memenuhi kebutuhan berprestasi, kebutuhan untuk berkuasa dan kebutuhan untuk berafiliasi. Berdasarkan angka Tingkat Capaian Responden (TCR) kebutuhan berkuasa dinilai baik, hal ini menandakan personil memiliki dorongan dan keinginan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan sungguh-sungguh, bersemangat untuk mendapatkan promosi jabatan, dan termotivasi untuk menjadi panutan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2005:456) mengatakan bahwa aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi kerja adalah sebagai berikut:

- 1) Rasa aman dalam bekerja
- 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif
- 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan
- 4) Penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen.

**e. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personil**

Hasil analisis jalur menunjukkan bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,242 dan nilai signifikan sebesar 0,003. Hal ini menunjukkan dengan kondusifnya lingkungan kerja maka dengan sendirinya juga akan berpengaruh terhadap kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Motivasi kerja merupakan variabel *intervening* antara lingkungan kerja terhadap kinerja personil. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja personil melalui motivasi kerja sebesar 1%. Artinya instansi harus lebih dapat meningkatkan motivasi kerja personil jika ingin meningkatkan kinerja personil karena motivasi kerja merupakan variabel *intervening* yang cukup berperan dalam meningkatkan kinerja personil

Motivasi kerja merupakan variabel *intervening* antara stress kerja terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung stress kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar 3,12%. Artinya perusahaan harus lebih dapat meningkatkan motivasi kerja personil jika ingin meningkatkan kinerja personil karena motivasi kerja merupakan variabel *intervening* yang cukup berperan dalam meningkatkan kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Kinerja yang optimal dapat dihasilkan oleh personil apabila personil merasa nyaman dan aman saat bekerja. Jadi kondisi lingkungan sangat mempengaruhi kinerja personil. Berdasarkan angka Tingkat Capaian Responden (TCR) suasana kerja dinilai baik, hal ini menandakan bahwa personil merasa kondisi penerangan di dalam kantor cukup baik, kondisi ruangan bebas dari kebisingan, dan terjaminnya keamanan di lingkungan internal dan eksternal. Jadi baik atau tidaknya kinerja personil akan dipengaruhi oleh lingkungan kerja personil.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat Luthans (2006:65) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai salah satunya dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Beach dalam Nistiwandi (2009) menyatakan bahwa kemampuan dan keterampilan khusus yang dimiliki anggota dalam suatu organisasi yang dipandang sesuai untuk melakukan pekerjaan perlu diperhatikan oleh organisasi, sehingga mereka menenangi pekerjaan yang dilakukannya. Jika bawahan tidak dapat memahami situasi lingkungannya atau beban kerja dianggapnya tidak sesuai dengan kemampuannya maka bawahan tersebut akan mengalami stress, maka mengakibatkan kinerja bawahan akan rendah.

#### **f. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil**

Hasil analisis jalur pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil memiliki koefisien jalur sebesar 0.223 dengan nilai sig sebesar 0.007. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kinerja personil. Dengan demikian semakin tingginya motivasi kerja personil maka akan meningkatkan kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat sudah baik. Hal ini diperkuat dengan hasil temuan penelitian yang diperlihatkan oleh tingkat pencapaian responden terhadap motivasi kerja yang berada pada kategori baik dengan rata-rata skor 4.3. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja personil di

kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat sudah baik.

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja personil seperti kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketangguhan kerja. Jadi tinggi rendahnya motivasi kerja akan mempengaruhi kinerja personil. Berdasarkan angka Tingkat Capaian Responden (TCR) kualitas, kuantitas, dan ketangguhan kerja dinilai baik, hal ini menandakan kualitas, kuantitas kerja, dan ketangguhan kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Mangkunegara (2004:78) yang menyatakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Dan menurut Gibson dalam Simamora (2004:39) ada tiga perangkat variabel yang mempengaruhi perilaku dan prestasi kerja atau kinerja salah satunya adalah motivasi.

### **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka peneliti memberikan kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.
2. Variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.
3. Variabel fungsi kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

4. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.
5. Variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.
6. Variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil di kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, maka penulis memberikan saran kepada pimpinan perusahaan agar dapat meningkatkan kinerja personil di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat guna mencapai tujuan institusi:

1. Mengefektifkan fungsi kepemimpinan melalui:
  - a. Memberikan kepercayaan kepada personil dalam menyelesaikan tugas dan memberikan arahan yang jelas.
  - b. Mengikutsertakan personil dalam menentukan tujuan.
2. Membangun lingkungan kerja yang kondusif dengan cara:
  - a. Meningkatkan keamanan lingkungan kerja.
  - b. Meningkatkan kerapian ruang kantor.
  - c. Menjalin hubungan yang baik antar personil.
  - d. Menjamin ketersediaan peralatan kerja.
3. Meningkatkan motivasi kerja personil, dengan cara:
  - a. Menjalin kerjasama dengan mitra
  - b. Meningkatkan semangat kerja
  - c. Meningkatkan promosi

- Anoraga, Pandji dan Janti Soegiastuti. 1996. *Pengantar Bisnis Modern*. Jakarta: PT Dunia Pustaka Jaya.
- Arikunto, Suharsimi. 2000. *Manajemen Penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Budiono Haris dan Amirullah. 2004. *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Dessler, Garry. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Human Resource Management*. Jakarta: PT Prenhallindo
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, Ricky W & Ebert, Ronald. 2002. *Bisnis*. Jakarta : Prenhallindo.
- Handoko, T Hani. 2001. *Manajemen Personalia san Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu SP. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Idris. 2006. *Aplikasi Model Analisis Data Kuantitatif dengan Model Program SPSS*, Edisi Revisi III. Padang. Fakultas Ekonomi UNP.
- Ilyas. 2000. *Kinerja, Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 1999. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE
- Istijanto. 2005. *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama

## F. DAFTAR PUSTAKA

- Ivancevich, John M, dkk. 2005. *Perilaku Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Kartini, Kartono. 2011. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusi Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya
- Matteson, Ivancevick. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta: Erlangga.
- Moekijat. 2002. *Tata Laksana Kantor Manajemen Perkantoran*. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Strategik Organisasi Non Profit Bidang Pemerintahan*. Yogyakarta: Gajah Mada Universitas Press.
- Nistiawandi. 2009. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Agam*. Padang: UNP
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Okniwati. 2011. *Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sumatera Barat*. Padang: UNP.
- Pidarta, Made. 2003. *Manajemen Pendidikan Indonesia*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku orang, konsep, kontroversi, aplikasi (Handyana Pujaat Wika dan Benyamin Molan, penerjemah) Edisi Kedelapan*. Jakarta: Prenalindo
- Robbins, Stephen P. 2006. *Manajemen Pemasaran (Handyana Pujaat Wika dan Benyamin Molan, penerjemah) Edisi Kedelapan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. Gramedia
- Rivai, Veithzal. 2009. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers
- Samsudin, Sadili. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan
- Sedarmayanti. 2003. *Tata Kearsipan Dengan Memanfaatkan Teknologi Modern*. Bandung: Mandar Maju.
- Sefenti, Ledi. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PKPU Di Sumatera Barat*. Padang: UNP.