

## **Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan**

**Supriadi Noor**

Universitas Merdeka Malang

**Titien Agustina**

Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia (STIMI) Banjarmasin

---

### **ARTICLES INFORMATION**

#### **RELEVANCE**

Vol. 2, No. 2, Desember 2019

Page : 275 – 286

ISSN (online) : 2615 - 8590

ISSN (print) : 2615 - 6385

#### **Keywords :**

Kepemimpinan, Motivasi Kerja,  
Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### **JEL classifications:**

G11, G33

#### **Contact Author :**

supriad@gmail.com  
titienagustina9@gmail.com

---

### **ABSTRAK**

The purpose of this study is to analyze the influence of motivational leadership and job satisfaction on the performance of South Kalimantan Police Biddokkes personnel. The benefits obtained from this study are providing input or additional information that is meaningful to organizations, companies and further research on leadership, motivation, and job satisfaction with employee performance as a reference for further research.

This research variable consists of independent variables and dependent variables. The independent variable consists of leadership, motivation and job satisfaction. Whereas the dependent variable consists of employee performance. The analysis technique used is multiple regression (multiple regression) with the help of SPSS 20.0 software.

The results of the Leadership, Work Motivation, and Job Satisfaction research of the South Kalimantan Police of Biddokkes went well. Leadership, work motivation, and job satisfaction have a partial effect on the performance of the South Kalimantan Regional Police Biddokkes. Leadership, work motivation, and job satisfaction simultaneously influence the performance of the South Kalimantan Police Biddokkes. Leadership has a dominant effect on the performance of the South Kalimantan Regional Police Biddokkes compared to work motivation and job satisfaction.

---

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Salah satu tugas penting di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat, Kepolisian Negara Republik Indonesia dibantu oleh fungsi-fungsi terkait salah satunya pengemban fungsi kedokteran dan kesehatan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Bentuk dukungan yang diberikan pengemban fungsi kedokteran dan kesehatan Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pelaksanaan tugas pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah menyelenggarakan kedokteran kepolisian, sebagaimana diatur dalam Pasal 14 ayat (1) huruf h Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik

Indonesia. Pelaksanaan tugas kepolisian masa akan datang terutama Bidokkes Polda Kalsel akan mengalami hambatan dan tantangan tugas yang semakin komprehensif dan kompleks seiring dengan kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi sehingga dituntut kemampuan personil Bidokkes yang memiliki kinerja tinggi.

Rasio Polisi adalah jumlah polisi dibandingkan dengan jumlah penduduk suatu wilayah atau negara. Menurut PBB Rasio Polisi yang ideal adalah 1 : 400. Besar kecilnya Rasio Polisi menentukan efektivitas pelayanan kepolisian kepada masyarakat. Logikanya semakin kecil Rasio Polisi semakin efektif pelayanan kepolisian kepada masyarakat. Sebaliknya semakin besar Rasio Polisi akan menyebabkan pengaduan masyarakat tidak tertangani dengan baik, penyidikan berlarut-larut, intensitas patroli rendah, atau kehadiran polisi di tempat kejadian perkara (*quick response*) tidak tepat waktu (Gunarta, 2018: 1).

Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang karyawan. Dengan demikian kinerja seorang karyawan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam ukuran waktu tertentu (Notoatmodjo, 2009). Kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, dan kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi

Kinerja dalam kondisi dan situasi tertentu dapat mengalami kenaikan dan penurunan. Seorang pemimpin sangat berperan dalam kondisi dan situasi apapun dalam organisasi sehingga seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong peningkatan kinerja para karyawan. Salah satu tugas seorang pemimpin di organisasi adalah memberikan peningkatan pada manajemen kinerja organisasi yang bersangkutan. Pada saat suatu organisasi mengalami kemunduran maka banyak analisis yang menyimpulkan bahwa pengelolaan manajemen kinerja organisasi tersebut rendah. Upaya mengembalikan dan membangun kinerja organisasi tersebut kembali ke posisi yang seharusnya maka diperlukan pimpinan yang memiliki kecakapan tinggi.

Menurut Harijanto (2007) dalam sebuah organisasi, kepemimpinan menempati posisi yang sangat strategis. Betapa tidak, besar-kecil dan maju-mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada kepiawaian pemimpinannya dalam memimpin organisasi tersebut. Logikanya, kebijakan sebuah departemen sebagian besar ditentukan oleh kepala atau pimpinan. Kepemimpinan juga sangat dipengaruhi oleh soliditas dan kekompakan antara pemimpin dan anggotanya (Rohimat, 2018).

Motivasi juga menjadi variabel penting dan turut menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan.

Mc CIelland (2001) menyebutkan seseorang dianggap mempunyai motivasi untuk berprestasi jika ia mempunyai keinginan untuk melakukan suatu karya yang berprestasi lebih baik dari prestasi karya orang lain. Pada dasarnya ada tiga kebutuhan manusia, yaitu kebutuhan untuk berprestasi, berkuasa dan berafiliasi. Kebutuhan yang paling tinggi adalah berprestasi,

sedangkan kebutuhan berafiliasi merupakan kebutuhan dasar. Individu yang mempunyai kebutuhan untuk berprestasi tinggi, cenderung menetapkan aspirasinya secara lebih realistis (As'ad, 2008).

Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota polisi. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja. Karyawan merasa "puas" dalam pekerjaan karena apa yang dicapai sudah maksimal. Dalam situasi demikian anggota polisi berprestasi sebaik mungkin (Siagian, 2008).

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Kinerja**

Kinerja diartikan sebagai hasil usaha seseorang yang dicapainya dengan adanya kemampuan dan perubahan dalam situasi tertentu. Jadi kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas (Byars, 1984). Dan batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksudkan dengan kinerja, adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (As'ad, 2008).

Kinerja adalah prestasi atau kemampuan yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dan sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan untuk mencapai suatu tujuan di dalam organisasi (Mangkunegara, 2010 : 59). Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu, yang meliputi faktor individu adalah kemampuan, keahlian dan latar belakang serta demografi, faktor psikologis meliputi persepsi, sikap, *personality*, pembelajaran dan motivasi.

Menurut Ilyas (2012), kinerja adalah kualitas hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi. Kinerja dapat merupakan penampilan individu maupun kerja kelompok personil. Penampilan hasil kerja tidak terbatas kepada personil yang memangku jabatan fungsional maupun struktural tetapi juga kepada keseluruhan jajaran personil organisasi.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (*Stilovic dan Keeps, 1992*). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian karyawan atas tugas yang diberikan (*Cascio, 1992*). Kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Harsey dan Blanchard, 1993).

Mengukur kinerja organisasi, khususnya organisasi pemerintahan adalah dengan berpedoman pada Instruksi Presiden Republik Indonesia No. 7 Tahun 1999. Dimana dalam produk perundangan tersebut dijelaskan bahwa : Akuntabilitas Kinerja didefinisikan sebagai perwujudan kewajiban untuk mempertanggung jawabkan keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan organisasi dalam mencapai tujuan-tujuan dan sasaran-sasaran yang telah ditetapkan, melalui suatu media pertanggung-jawaban yang dilaksanakan secara periodik.

## **Kepemimpinan**

Konsep kepemimpinan pada dasarnya berasal dari kata “pimpin” yang artinya bombing atau tuntun. Dari kata “pimpin” melahirkan kata kerja “memimpin” yang artinya membimbing atau menuntun dan kata benda “pemimpin” yaitu orang yang berfungsi memimpin, atau orang yang membimbing atau menuntun. Sedangkan kepemimpinan yaitu kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain dalam mencapai tujuan. kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi orang lain dalam melakukan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan (Harbani, 2011).

Menurut Harbani, 2011 mengatakan bahwa persyaratan kepemimpinan itu harus selalu dikaitkan dengan tiga hal penting, yaitu: 1) kekuasaan, yaitu otoritas dan legalitas yang memberikan kewenangan kepada pemimpin guna mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk berbuat sesuatu, 2) kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain, sehingga orang tersebut patuh pada pemimpin, dan bersedia melakukan perbuatan-perbuatan tertentu. 3) kemampuan, yaitu segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan/keterampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

Menurut Harbani, (2011) mengatakan bahwa pemimpin harus memiliki beberapa kelebihan, yaitu: 1) kapasitas, yaitu kecerdasan, kewaspadaan, kemampuan berbicara atau verbal facility, keaslian dan kemampuan menilai. 2) prestasi atau achievement, yaitu gelar keserjaan, ilmu pengetahuan perolehan dalam olah raga dan atletik, dan lain-lain. 3) tanggung jawab, yaitu mandiri, berinisiatif, tekun, ulet percaya diri, agresif dan punya hasrat untuk unggul. 4) partisipasi, yaitu aktif, memiliki sosiabilitas tinggi, mampu bergaul, kooperatif atau suka bekerja sama, mudah menyesuaikan diri, punya rasa humor. 5) status, yaitu memiliki kedudukan sosial-ekonomi cukup tinggi, populer, dan tenar.

Robbins, (2003) memberikan definisi kepemimpinan sebagai kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pada pencapaian tujuan. Sumber dari pengaruh mungkin bersifat formal, seperti yang diberikan pada jabatan manajerial dalam organisasi.

Greenberg dan Baron (2003) memberikan definisi kepemimpinan sebagai proses di mana satu individu memengaruhi anggota kelompok lain menuju pencapaian tujuan kelompok atau organisasional yang didefinisikan. Sedangkan pemimpin adalah individu dalam kelompok atau organisasi yang paling berpengaruh terhadap orang lain.

Robbins dan Judge (2011) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau serangkaian tujuan. Sementara itu, Kreitner dan Kinicki (2010) mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses di mana seorang individu memengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan McShane dan Von Glinow (2010) menyatakan kepemimpinan adalah tentang memengaruhi, memotivasi, dan memungkinkan orang lain memberikan kontribusi ke arah efektivitas dan keberhasilan organisasi di mana mereka menjadi anggotanya. Kepemimpinan adalah proses memengaruhi dan mendukung orang lain untuk bekerja secara antusias menuju pada pencapaian sasaran. Kepemimpinan merupakan faktor penting yang membantu individu atau kelompok mengidentifikasi tujuannya, dan kemudian memotivasi dan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan pada hakikatnya adalah kemampuan individu dengan menggunakan kekuasaannya melakukan proses

memengaruhi, memotivasi, dan mendukung usaha yang memungkinkan orang lain memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Amstrong (2009) mengemukakan bahwa “A motive is a reason for doing something. Motivation is concerned with the strength and direction of behaviour and the factors that influence people to behave in certain ways.” Maksud pernyataan ini motif merupakan alasan atau penyebab untuk melakukan sesuatu. Motivasi merupakan kekuatan dan arah perilaku yang mempengaruhi individu melakukan pekerjaan tertentu.

*Motivation* berarti gerakan atau sesuatu yang bergerak. Artinya sesuatu yang menggerakkan terjadinya tindakan, atau disebut dengan niat. Pada dasarnya, perbuatan manusia dapat dibagi tiga macam, yaitu perbuatan yang direncanakan, artinya digerakkan oleh suatu tujuan yang akan dicapai; perbuatan yang tidak direncanakan, yang bersifat spontanitas, artinya tidak bermotif; dan perbuatan yang berada di antara dua keadaan, yaitu direncanakan dan tidak direncanakan, yang disebut dengan semi direncanakan (Hikmat, 2009).

Motivasi atau dorongan sangat kuat dalam menentukan terwujudnya suatu perbuatan yang direncanakan. Dorongan itu dapat berupa imbalan atau adanya ancaman. Dorongan juga dapat terjadi sebagai bagian dari kesadaran jiwa yang diimbangi oleh harapan terhadap sesuatu yang akan dicapai.

Menurut Hikmat (2009) motivasi diartikan sebagai dorongan atau rangsangan yang diberikan kepada seseorang agar memiliki kemauan untuk bertindak. Dorongan ini dapat dilakukan dengan berbagai cara, misalnya dengan meningkatkan upah kerjanya, reward, dan imbalan yang merupakan bonus tertentu, aturan-aturan dan sanksi yang ketat bagi para pelanggar aturan, dan sebagainya.

Menurut Hasibuan (2007) motivasi mempunyai peranan yang penting karena motivasi adalah hal yang mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena pimpinan membagikan pekerjaan pada bawahan untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan. Berarti motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang diinginkan organisasi.

### **Hubungan Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja**

Kepemimpinan menempati posisi yang sangat strategis. Betapa tidak, besar-kecil dan maju-mundurnya suatu organisasi sangat bergantung pada kepiawaian pemimpinannya dalam memimpin organisasi tersebut. Logikanya, kebijakan sebuah departemen sebagian besar ditentukan oleh kepala atau pimpinan. Motivasi juga menjadi variabel penting dan turut menentukan kinerja pegawai atau karyawan. Motivasi merupakan fungsi manajemen menggerakkan individu maupun kelompok manusia agar lebih produktif. Motivasi seseorang melakukan kegiatan dengan efektif dan efisien berasal dari individu itu sendiri maupun pihak di luar dirinya. Motivasi yang berasal dari individu sendiri disebut dengan kebutuhan atau keinginan. Kepuasan kerja karyawan juga memberikan pengaruh terhadap kinerja. Kepuasan kerja mempengaruhi kinerja anggota polisi. Kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang

terhadap pekerjaan. Hal ini dapat dilihat pada sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerja

## **METODE PENELITIAN**

### **Populasi dan Sampel Penelitian**

Menurut Sugiyono (2012), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik/sifat yang dimiliki oleh subyek atau obyek itu. Unit analisis penelitian sekaligus populasi yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah personil Polisi Bidokkes Polda Kalsel sejumlah 65 orang.

Menetapkan besar/ukuran sampel ini penulis menggunakan teori dari Suharsimi Arikunto (2006) yang mengemukakan untuk sekedar memperkirakan apabila subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika subyeknya lebih besar dapat diambil 10 -15% atau 20 - 25% atau lebih tergantung dari kemampuan peneliti dilihat dari segi waktu, tenaga, dana, dan sebagainya.

Sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh pakar tersebut, dalam penelitian ini sampel yang diambil, sesuai dengan kemampuan peneliti dan menggunakan teori dari Suharsimi Arikunto (2006) yang mengemukakan jika subyeknya kurang dari 100 orang lebih baik diambil semuanya, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Dengan demikian yang menjadi sampel adalah 65 orang personil Polisi Biddokkes Polda Kalsel.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data merupakan pencatatan peristiwa atau karakteristik sebagian atau seluruh elemen populasi penelitian. Pengumpulan data penelitian dapat dilakukan dengan beberapa cara atau teknik pengumpulan data. Teknik pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket. Angket yang digunakan ada 3 yaitu angket kepemimpinan, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja.

### **Teknik Analisa Data**

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah regresi berganda (*multiple regression*) dengan bantuan perangkat lunak SPSS 20.0 for Windows.

Persamaan regresi berganda dimaksud dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

$\beta_0$  = Intercept

$\beta_i$  = Koefisien regresi

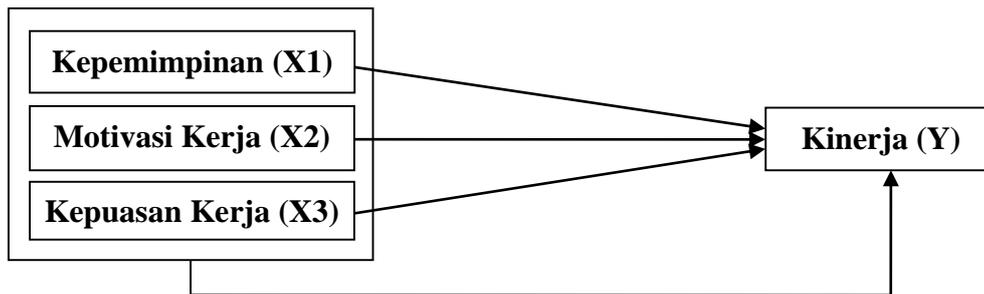
e = faktor gangguan (error)

X1 = Kepemimpinan

X2 = Motivasi Kerja

X3 = Kepuasan Kerja

Secara skematis kerangka konseptual dalam penelitian ini yang dapat ditunjukkan sebagai berikut :



**Gambar 1**  
**Kerangka Konseptual Penelitian**

Untuk menguji hipotesis, maka dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan alat uji yaitu:

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan terlebih dahulu sebelum analisis regresi. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian adalah uji normalitas, uji multikolonieritas dan uji heteroskedastitas.

2. Uji F statistik (Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel independen ( $X_i$ ) dan ( $X_2$ ) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen ( $Y$ ). Rumus perhitungannya:

$$F_{\text{Hitung}} = \frac{(r_{X_1 X_2 Y})^2 (n-k-1)}{k (1 - r_{X_1 X_2 Y}^2)}$$

Keterangan :

k = variabel bebas

n = jumlah responden (Kurniawan, 2014)

3. Uji t Statistik (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh masing-masing variabel independen ( $X_i$ ) terhadap variabel dependen ( $Y$ ) dengan rumus perhitungan:

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

Keterangan:

t = nilai t hitung

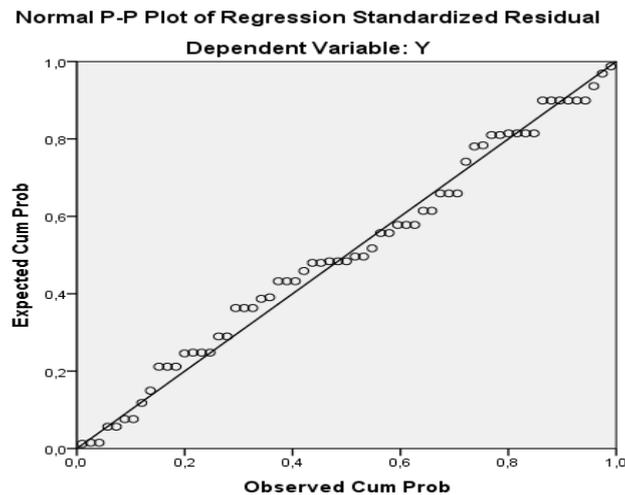
r = nilai koefisien

n = jumlah sampel

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji Normalitas

Normalitas data ditentukan dengan melihat P-P Plot. Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil polisi Biddokkes Polda Kalsel menunjukkan P-P Plot dengan titik-titik mengikuti garis lurus. Jadi data penelitian ini memenuhi persyaratan normalitas data.

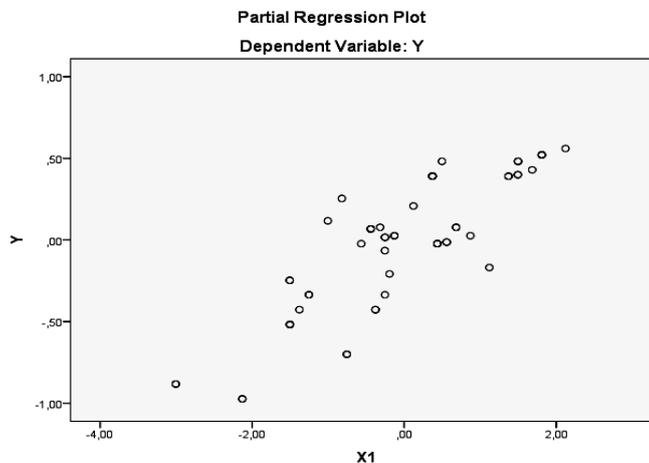


Gambar 2

Normal P-Plot Regression Standardized Residual

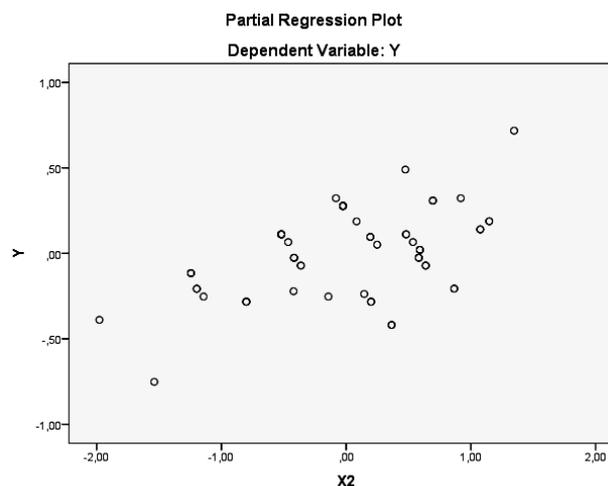
## 2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Hasil analisis regresi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Polisi Biddokkes Polda Kalsel menghasilkan diagram *Partial Regretion Plot Dependent Variabel Y:X1, X2, X3*. Titik-titik pada diagram pancar *Partial Regretion Plot Dependent Variabel Y:X1, X2, X3* tidak membentuk pola tertentu. Jika ini terjadi maka tidak terjadi heterokedastisitas pada data penelitian ini.

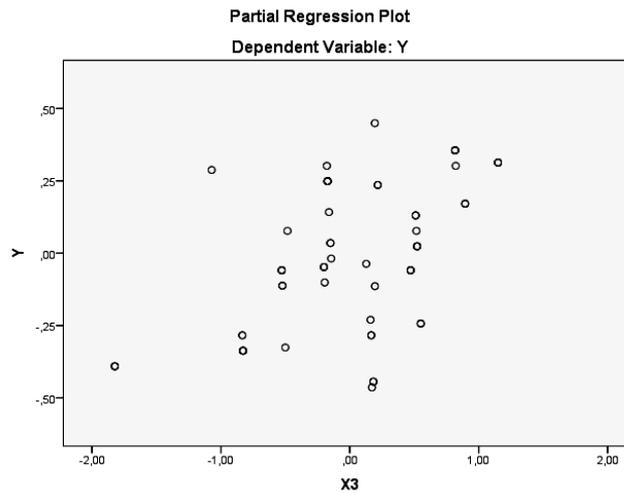


Gambar 3

Partial Regression Plot X1



**Gambar 4**  
**Partial Regression Plot X2**



**Gambar 5**  
**Partial Regression Plot X3**

### 3. Hasil Uji Linieritas

Hasil uji linieritas adalah sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Linieritas Data Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja**

No.	Variabel	Sig. linierity	Kriteria
1.	Kepemimpinan	0,000	Sig. Linierity < 0,000 dinyatakan linier
2.	Motivasi Kerja	0,000	
3.	Kepuasan Kerja	0,000	

Tabel di atas menunjukkan hasil uji linieritas data kepemimpinan, motivasi kerja kepuasan kerja. Kriteria linieritas Sig. Linierity < 0,000 dinyatakan linier. Sig. Linieritas kepemimpinan 0,000, sig. linieritas motivasi kerja 0,000, dan sig. linieritas kepuasan kerja 0,000. Jadi data kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memenuhi persyaratan linieritas.

### 4. Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Hasil koefisien determinan ( $R^2$ ) adalah sebagai berikut:

**Tabel 2**  
**Koefisien Determinan ( $R^2$ )**

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,998 <sup>a</sup>	0,997	0,997	0,22066

Koefisien determinan dapat digunakan untuk memberikan penjelasan persentase pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja polisi Biddokkes Polda Kalsel.

Nilai R square ( $R^2$ ) 0,997 hasil dari kuadrat 0,998 dapat dipakai untuk menjelaskan persentase pengaruh itu. Nilai ( $R^2$ ) sebesar  $0,997 \times 100\% = 99,7\%$ . Jadi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh 99,7% terhadap kinerja. 0,3% kinerja polisi ini dipengaruhi variabel lain selain ketiga variabel yang dimaksud dalam penelitian ini.

### 5. Hasil Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Hasil uji koefisien regresi dapat dipakai untuk memprediksi pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Polisi Bidokkes Polda Kalsel. Jika signifikan  $< 0,05$  maka hipotesis yang menyatakan pengaruh parsial diterima. Sebaliknya signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis parsial tidak diterima.

**Tabel 3**  
**Koefisien Regresi**

Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	
	Coefficients		Coefficients			
	B	Std. Error	Beta			
1	Cont	-,767	0,288	-2,666	,010	
	X1	,293	0,024	0,608	,000	
	X2	,166	0,037	0,186	4,528	,000
	X3	,194	0,041	0,209	4,730	,000

### 6. Hasil Uji Anova

Hasil Uji Anova adalah sebagai berikut :

**Tabel 4**  
**Anova**

df	Mean Square	F hitung	F tabel	Sig.
3	298,376	6128,096	2,76	,000 <sup>b</sup>
59	,049			

Tabel anova berisi nilai F hitung dan signifikansi. Jika F hitung  $> F$  tabel dengan signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis yang menyebutkan pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi Bidokkes Polda Kalsel diterima. Jika F hitung  $< F$  tabel dengan signifikansi  $< 0,05$ , maka hipotesis yang menyebutkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi Bidokkes Polda Kalsel ditolak.

Nilai F hitung sebesar  $6128,096 > F$  tabel sebesar 2,76 dan signifikan  $< 0,05$ . Ini berarti hipotesis yang berbunyi kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi Bidokkes Polda Kalsel diterima. Model penelitian yang dibuat dalam kerangka berpikir penelitian ini juga layak atau sudah tepat.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas, disimpulkan :

1. Kepemimpinan yang ada pada Bidokkes Poldda Kalsel berjalan dengan baik. Motivasi kerja polisi Bidokkes Polda Kalsel juga baik. Kepuasan kerja polisi ini juga baik.
2. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja polisi Bidokkes Polda Kalsel.

3. Kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja polisi Biddokkes Polda Kalsel.
4. Kepemimpinan berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi Biddokkes Polda Kalsel dibandingkan dengan motivasi kerja dan kepauasan kerja.

### Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, diberikan saran-saran sebagai berikut.

1. Kepada anggota Polisi Biddokkes Polda Kalsel diharapkan selalu bersemangat dalam bekerja karena semangat kerja berpengaruh pada kinerja.
2. Kepada pimpinan Biddokkes Polda Kalsel diharapkan berupaya meningkatkan kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja anggota polisi ini untuk meningkatkan kinerja.

### DAFTAR PUSTAKA

- Amstrong. 2009. Hand Book Human Resoucr Management Practice. London: Kogan Page.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Cetakan Kedelapan. Rineka Cipta : Jakarta.
- As'ad, Moh. 2008. Psikologi Industri, Edisi Keempat, Liberty. Yogyakarta.
- Colquitt Jason A., Jeffery A. LePine and Micheal J Wesson. 2011. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 1. PT. Indeks. Jakarta.
- Dizgah, dkk. 2012. Relationship between Job Satisfaction and Employee Job Performance in Guilan Public Sector Jurnal. Diakses dari Journal of Basic and Applied Scientific Research [www.textroad.com](http://www.textroad.com)
- Edison, Emron, Yohny Anwar, dan Imas Komariyah. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Gerhana, Wida, 2003, Pengaruh Faktor – Faktor Motivasi Terhadap Prestasi Kerja PNS Pada Disperindag Kal-Sel. Tesis Program Pascasarjana UNMER Malang.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB Statistik 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Keempat, Erlangga, Jakarta.
- Grenberg, Jerald and Robert A Baron. 2003. Behavior in Organizational. New Jersey: Pearson Education.
- Gunarta. 2018. Rasio Polisi dan Kinerja Kepolisian. Barito Post. Edisi Sabtu 26 Oktober 2018.
- Harijanto, Chris. 2007. Pemimpin yang Handal. Yogyakarta: CV Kompetensi Terapan Sinergi Pustaka.
- Harijanto, Chris. 2007. Pemimpin yang Handal. Yogyakarta: CV Kompetensi Terapan Sinergi Pustaka.
- Hikmat, 2009. Manajemen Pendidikan. Pustaka Setia Bandung.
- Iskandar. 2010. Metodologi Penelitian Pendidikan dan Sosial. Jakarta: Gaung persada.
- Jalilzadeh, dkk (2013). The Relationship Between Principals' Leadership Styles with Performance of Physical Education Teachers in Secondary Schools in Western Provinces of Iran. (Online) diakses dari *ASIAN JOURNAL OF MANAGEMENT SCIENCES & EDUCATION*.
- Kurniawan, Albert. 2014 Metode Riset untuk Ekonomi dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.
- Luthans, Fred. 2011. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Malayu Sp Hasibuan. 2007. Organisasi dan Motivasi, Dasar Peningkatan Produktivitas, Burni Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. Evaluasi Kinerja SDM, Refika Aditama. Bandung.

- Martoyo, Susilo. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 5, Cetakan Pertama. BPFE Yogyakarta.
- McShane, Steven L. and Mary Ann V. G. 2010. Organizational Behavior. New York: McGraw-Hill.
- Misbahuddin dan Iqbal Hasan. 2013. Analisis Data Penelitian dengan Statistik. Jakarta: Bmi Aksara.
- Noor, Juliansyah. 2013. Penelitian Ilmu Manajemen Tinjauan Filosofis dan Praktis. Jakarta: Kencana Prenada Media Grup.
- Pasolong, Harbani, 2011. Teori Administrasi Publik. Bandung: Alfa Beta.
- Priansa, Donni Juni. 2014. Perencanaan dan Pengembangan SDN. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. 2003. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P. And Thiothy A. J. 2011. Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, Stephen P., 2006, Perilaku Organisasi, Indeks. Jakarta.
- Rohimat, A., 2018. *Metodologi Studi Islam: Memahami Islam Rahmatan Lil'alamin* (1st ed.). Gerbang Media Pustaka.
- Sanusi. Anwar.2012. Metodologi Penelitian Bisnis. Jakarta; Salemba Empat.
- Sedarmayanti, 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen pegawai Negeri. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti. 2009. Manajemen Sumber daya Manusia. Bandung: PT Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2011. Filsafat Administrasi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sondang. P, Siagian. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Buni Aksara Jakarta.
- Sugiyono. 2012. Statistika untuk Penelitian. Penerbit CV. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. 2008. Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta.
- Tampi, Bryan Johannes. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado). Jurnal (Online), diakses dari Journal "Acta.
- Theodora, Olivia. 2015. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Sejahtera Motor Gemilang. Jurnal. (Online). Diakses dari AGORA Vol. 3, No. 2, (2015)Diurna" Volume III. No.4. Tahun 2014.
- Thoha, Miftah, 2008. Kepemimpinan Dalam Manajemen, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo, 2007. Manajemen Kinerja, PT Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Wibowo. 2016. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Raja Grafindo Persada.