

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA PERSONIL
(STUDI KASUS PADA KOMPI 4 BATALYON A PELOPOR SATBRIMOBDA
JATIM)**

JURNAL SKRIPSI

Diajukan Kepada
STIE Mahardika Surabaya
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi



Oleh

RAMADHANI HABIBIE

18211204

JURUSAN MANAJEMEN

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MAHARDIKA SURABAYA

2022

**ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN
KINERJA PERSONIL
(STUDI KASUS PADA KOMPI 4 BATALYON A PELOPOR SATBRIMOBDA
JATIM)**

Oleh :

RAMADHANI HABIBIE

18211204

ABSTRAK

Pada penelitian ini peneliti menggunakan metode kombinasi kuantitatif dan kualitatif karena ingin menyajikan hasil penelitian dengan angka-angka untuk melihat apakah ada perbedaan kinerja antar personil dengan analisis uji beda Paired T Test . Serta menggunakan metode kualitatif deskriptif karena peneliti bertujuan untuk menggambarkan kondisi variabel. Pentingnya masukan motivasi kepemimpinan di tempat kerja memastikan bahwa personil termotivasi serta memuaskan kepuasan kerja dan kebutuhan pribadi mereka. Dalam melaksanakan fungsi sebagai leader, Komandan Kompi harus menjadi tauladan bagi personilnya. Pemimpin yang bijaksana dalam pengambilan keputusan akan mendapat timbal balik yang baik dari personilnya. Dari penelitian ini dapat diketahui terdapat perbedaan kinerja secara signifikan dari personil terhadap kepemimpinan Komandan kompi. Hal ini dibuktikan dari hasil analisis uji beda Paired T Test dengan hasil di ketahui bahwa nilai Asymp. Signifikansi (2tailed) adalah 0,000 alpha 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja personil. Kemudian juga ditemukan bahwa terjadi perbedaan kinerja yang signifikan antara kinerja personil yang termotivasi dan yang tidak termotivasi. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis uji beda Paired T Test di ketahui bahwa nilai Asymp. Signifikansi (2tailed) adalah 0,000 alpha 0,05 sehingga dapat di simpulkan bahwa ada perbedaan yang signifikan antara kinerja personil yang termotivasi dan yang tidak termotivasi.

Kata Kunci : *kepemimpinan, motivasi dan kinerja personil*

I. PENDAHULUAN

Dalam instansi Kepolisian atau perusahaan kita semua tentu tahu bahwasanya pimpinan memiliki peranan yang sangat penting sekali untuk mengontrol semua aktivitas dan kegiatan yang berjalan pada instansi tersebut mulai dari hal yang kecil sampai hal yang besar sekalipun menjadi tanggung jawab pimpinan. Itu merupakan sebuah tugas dan tanggung jawab yang besar bagi pimpinan karena kegiatan bisa berjalan dengan baik tergantung bagaimana seorang pimpinan bisa mengatur semua anggota di bawahnya memberi arahan serta memiliki strategi bagaimana yang pas agar bisa memperlancar semua kegiatan yang akan di jalankannya. Dalam mewujudkan kepemimpinannya, pemimpin berinteraksi dengan orang-orang, bukan sebatas pada bawahan, namun bisa di aksanakan dengan bermacam pihak yang punya kepentingan atau stakeholder di dalam atau luar keorganisasian.

Pentingnya masukan motivasi kepemimpinan di tempat kerja memastikan bahwasanya personil termotivasi serta memuaskan kepuasan kerja dan kebutuhan pribadi mereka. Bagi organisasi, pegawai yang termotivasi akan menghasilkan kinerja yang berkualitas dan efisien yang mendukung kemajuan organisasi dan instansi. Anggota yang termotivasi memiliki berbagai karakteristik seperti mampu bekerja dengan senang hati (*antusiasme*), bekerja dengan tujuan yang jelas (*well-focused*), bersikap positif terhadap tantangan yang muncul, berinisiatif dan mempresentasikan ide-ide kreatif, dan kemauan untuk bekerja. mampu secara sukarela membela lembaga/organisasi dan menjelaskan lembaga tersebut kepada pihak luar dan orang-orang sukses.

Kinerja itu sendiri merupakan potensi yang harus di miliki setiap karyawan agar organisasi bisa memenuhi tiap tugas dan tanggung jawab yang di tugaskan

kepadanya. bila kinerja baik, maka beban organisasi bisa terselesaikan dengan semestinya.. Seperti yang di kemukakan Rivai dalam Masram (2017:138): "Kinerja ialah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas secara keseluruhan selama periode waktu tertentu, di bandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar kerja, tujuan atau sasaran. Juga kriteria yang telah di tentukan."

Berdasarkan pernyataan di atas penulis tertarik untuk mengangkat mengenai kinerja anggota Brimob Polri dalam kesehariannya dengan Judul : "ANALISIS KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA PERSONIL."

II. TINJAUHAN PUSTAKA

1. Kepemimpinan

Menurut Edison (2016), Gaya kepemimpinan ialah cara seorang pemimpin bekerja untuk mencapai tujuan tertentu dan/atau bagaimana ia mempengaruhi anggotanya. Kepemimpinan itu sendiri ialah pekerjaan mempengaruhi orang lain atau bawahan untuk bekerja sama mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Motivasi Kinerja

Hasibuan Kurniasari, (2018) Ada beberapa tujuan motivasional sebagai berikut: 1. Menumbuhkan gairah kerja karyawan. 2. menaikkan moral karyawan dan keputusan bisnis. 3. Menaikkan level produktif bawahan. 4. Menjaga rasa loyal dan stabilitas anggota.

3. Kinerja

Menurut Sutrisno (2016:172), "Kinerja ialah hasil kerja pegawai dari segi kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah

di tetapkan oleh organisasi". Menurut Kasmir (2016:182), kinerja ialah hasil kerja dan perilaku kerja yang di peroleh dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang di berikan dalam jangka waktu tertentu.

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini memanfaatkan metode penelitian campuran, kata Creswell (Sugiyono) dalam bukunya, "Penelitian Metode Campuran ialah pendekatan dari penelitian ke penelitian yang menggabungkan dan menghubungkan penelitian kualitatif dan kuantitatif. Waktu pelaksanaan penelitian ialah mulai bulan September 2021 diKesatuan Kompi 4 Batalyon A Pelopor Satbrimobda Jatim dan mengambil indikator sebagai berikut

1. Kepemimpinan (X1)

Pola perilaku yang di terapkan oleh Komandan Kompi 4 Yon A Por untuk mempengaruhi bawahannya untuk memaksimalkan kinerja sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi bisa maksimal..

Indikator Kepemimpinan

- Komunikasi dan integritas
- Ketegasan dan Tak Memihak
- Tauladan

2. Motivasi (X2)

Suatu dorongan terhadap serangkaian tugas proses perilaku Personil Kompi 4 Yon A Por dalam mencapai tujuannya.

Indikator Motivasi

- Disiplin kerja
- Status dan tanggung jawab

- Keinginan untuk memperoleh penghargaan

3. Kinerja (Y)

Perbandingan antara hasil kerja yang bisa di lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan oleh Kesatuan

Indikator Kinerja

- Kualitas
- Kuantitas
- Efektifitas dan Kemandirian

pengumpulan data di peroleh melalui observasi, wawancara, dokumentasi dan angket.

Dalam kasus penelitian ini peneliti mangambil populasi dan sampel di Kesatuan Kompi 4 Batalyon A Pelopor Satbrimobda Jatim dengan responden sebanyak 65 personil.

analisis data yang digunakan menggunakan 2 metode yaitu kualitatif yang berupa kata-kata, kalimat, gerak tubuh, ekspresi wajah, bagan, gambar, dan foto.

Dan kuantitatif yang berupa angka-angka atau data kualitatif yang di perkuat/skor

Tekhnik analisis yang digunakan antara lain menggunakan (1) Deskripsi Data (2) Uji Normalitas dan Uji Wilcoxon (3) pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variable menggunakan uji beda T-test.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL KUALITATIF

1. Komandan kompi berhasil menjadi seorang leadership, motivator dan innovator untuk mendorong secara maksimal kinerja personilnya sehingga

berhasil menggerakkan organisasi di kesatuan

B. HASIL KUANTITATIF

Hasil kuantitatif digunakan sebagai penguat data kualitatif sehingga diperoleh data yang valid

Tabel 4.1
Kepemimpinan dengan Kinerja
Kepemimpinan * Kinerja Crosstabulation

			Kinerja		Total
			Puas	Tidak puas	
Kepemimpinan	Puas	Count	47	8	55
		% of	72,3%	12,3%	84,6%
		Total			
	Tidak puas	Count	10	0	10
		% of	15,4%	0,0%	15,4%
		Total			
Total		Count	57	8	65
		% of	87,7%	12,3%	100,0%
		Total			

Sumber : SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas di ketahui bahwasanya kepemimpinan puas pada kinerja puas ada sebanyak 47 responden atau (72,3%), sedangkan pada

kepemimpinan puas dengan kinerja tak puas ada sebanyak 8 responden atau (12,3%). Kemudian, kepemimpinan tak puas dengan kinerja puas ada sebanyak 10 atau (15,4%) sedangkan kepemimpinan tak puas dengan kinerja tak puas sebanyak 0 atau (0,00%).

Tabel 4.2
Motivasi dengan Kinerja

Motivasi * Kinerja Crosstabulation					
			Kinerja		Total
			Puas	Tidak puas	
Motivasi	Termotivasi	Count	46	6	52
		% of	70,8%	9,2%	80,0%
		Total			
	Tidak termotivasi	Count	11	2	13
		% of	16,9%	3,1%	20,0%
		Total			
Total		Count	57	8	65
		% of	87,7%	12,3%	100,0
		Total			%

Sumber :SPSS

Berdasarkan pada tabel di atas di ketahui bahwasanya Motivasi dengan kategori termotivasi pada kinerja puas ada sebanyak 46 responden atau (70,8%),

sedangkan pada kategori termotivasi dengan kinerja tak puas ada sebanyak 6 responden atau (9,2%). Kemudian, Motivasi kategori tidak termotivasi dengan kinerja puas ada sebanyak 11 atau (16,9%) sedangkan motivasi kategori tak termotivasi dengan kinerja tak puas sebanyak 2 atau (3,1%).

Tabel 4.3
Uji Normalitas
Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Kepemimpinan	,510	65	,000	,432	65	,000
Motivasi	,490	65	,000	,490	65	,000
Kinerja	,522	65	,000	,385	65	,000

a. Lilliefors Significance Correction

Sumber : SPSS

Berdasarkan Tabel hasil uji normalitas memanfaatkan uji kolmogorov smirnov di peroleh nilai signifikan kecil $< 0,05$ artinya , maka bisa di simpulkan bahwasanya data tak berdistribusi normal. di lanjutkan dengan uji wilcoxon.

Apakah ada perbedaan kinerja personil antara yang puas dan tak puas dengan kepemimpinan.

Tabel 4.4
Uji Wilcoxon

Ranks				
		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja -	Negative	0a	,00	,00

Kepemimpinan	Ranks			
	Positive	65 ^b	33,00	2145,00
	Ranks			
	Ties	0 ^c		
	Total	65		
a. Kinerja < Kepemimpinan				
b. Kinerja > Kepemimpinan				
c. Kinerja = Kepemimpinan				

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel Ranks di atas bisa dilihat bahwasanya negative ranks atau selisih (negatif) ranks antara kinerja dengan kepemimpinan pada N ialah 0 artinya terdapat 0 orang yang mengalami penurunan dengan mean rank yaitu sebesar 0,00 dengan *sum of rank* ialah 0,00. Nilai tersebut menunjukkan tak terjadinya selisih antara kinerja ke kepemimpinan. Rank positive atau selisih (positif) antara kinerja dengan kepemimpinan jumlal N ialah 65, mean rank 33,00 dan *sum of rank* 2145,00, artinya terjadi peningkatan nilai antara kinerja dengan kepemimpinan. Ties ialah kesamaan antara kinerja personil dengan kepemimpinan. Pada tabel nilai Ties ialah 0 artinya tak terdapat kesamaan antara kinerja dengan kepemimpinan. Kemudian di lanjutkan dengan uji wilcoxon.

Tabel 4.5
Test Statistics
Test Statistics^a

	Kinerja - Kepemimpinan
Z	-7,362 ^b
Asymp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Wilcoxon Signed Ranks Test	
b. Based on negative ranks.	

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel di atas bisa di ketahui bahwasanya nilai Asymp. Signifikansi (2tailed) ialah 0,000 < alpha 0,05 sehingga bisa di simpulkan bahwasanya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja personil (puas, dan tak puas) dengan kepemimpinan.

Apakah ada perbedaan kinerja dari personil yang termotivasi dan yang tak termotivasi.

Tabel 4.6
Ranks
Ranks

		N	Mean Rank	Sum of Ranks
Kinerja - Motivasi	Negative Ranks	0a	,00	,00

	Positive	65 ^b	33,00	2145,00
	Ranks			
	Ties	0 ^c		
	Total	65		
a. Kinerja < Motivasi				
b. Kinerja > Motivasi				
c. Kinerja = Motivasi				

Sumber : SPSS

Berdasarkan tabel Ranks di atas bisa di lihat bahwasanya negative ranks atau selisih (negatif) ranks antara kinerja dengan Motivasi pada N ialah 0 artinya terdapat 0 orang yang mengalami penurunan dengan mean rank yaitu sebesar 0,00 dengan *sum of rank* ialah 0,00. Nilai tersebut menunjukkan tak terjadinya selisih antara kinerja ke motivasi. Rank positive atau selisih (positif) antara kinerja dengan motivasi jumlal N ialah 65, mean rank 33,00 dan *sum of rank* 2145,00, artinya terjadi peningkatan nilai antara kinerja dengan motivasi. Ties ialah kesamaan antara kinerja personil dengan motivasi. Pada tabel nilai Ties ialah 0 artinya tak terdapat kesamaan antara kinerja dengan motivasi. Kemudian di lanjutkan dengan uji wilcoxon.

Tabel 4.7
Test Statistic
Test Statistics^a

	Kinerja	-
	Motivasi	
Z		-7,387 ^b

A symp. Sig. (2-tailed)	,000
a. Wilcoxon Signe Ranks Test	
b. Base on negative rank.	

Sumber : SPSS

Berdasar pada tabel di atas bisa di ketahui bahwasanya nilai Asymp. Signifikansi (2tailed) ialah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga bisa di simpulkan bahwasanya ada perbedaan yang signifikan antara kinerja personil (puas, dan tak puas) dengan Motivasi.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Mengacu pada bagaimana jalannya penelitian yang di lakukan peneliti, dimulai dari data mining, pengambilan data, penyajian data, hingga analisis data, hingga di peroleh hasil penelitian terkait kepemimpinan dan motivasi dalam upaya peningkatan kinerja personil. di Kesatuan Kompi 4 Yon A Por Satbrimobda Jatim di wilayah Surabaya, maka bisa di ambil dua kesimpulan yakni:

1. Komandan Kompi 4 Yon A Por Satbrimobda Jawa Timur memiliki gaya kepemimpinan yang baik karena gaya kepemimpinannya yang kolaboratif bisa memotivasi personilnya untuk melakukan perubahan ke arah yang lebih baik.
2. Dari hasil uji hipotesis penelitian, terdapat perbedaan yang signifikan dari kinerja personil yang puas dan tidak puas dengan pimpinan. Hasil analisis uji t test berpasangan membuktikan bahwasanya di ketahui nilai asimtomatis.

Signifikansi (2 ekor) adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga bisa di simpulkan bahwasanya di sini

Perbedaan Signifikan Antara Kinerja Karyawan (Puas dan Tidak Puas) dengan Kepemimpinan di temukan juga bahwasanya ada perbedaan yang signifikan dalam kinerja karyawan yang termotivasi dan tak termotivasi. Hal ini di buktikan dengan hasil analisis berbagai t test berpasangan, yang di kenal dengan nilai asimtomatik. Signifikansi (2-tailed) adalah $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga bisa di simpulkan bahwasanya terdapat perbedaan yang signifikan kinerja karyawan termotivasi dan tak termotivasi

B. SARAN

Mengacu kepada kesimpulan yang di presentsikan sebelumnya, maka peneliti memberi saran dalam Kepemimpinan untuk mencapai kinerja personil yang maksimal di Kesatuan Kompi 4 Yon A Por Satbrimobda Jatim

1. Dibutuhkan kerjasama yang baik yang terkordinir mulai dari lingkup yang paling kecil saling bekerjasama menyelesaikan tugas yang di berikan pimpinan dengan memberikan doktrin untuk menumbuhkan rasa tanggung jawabnya
2. Memperbaiki kolaborasi antara bawahan ke atasan
3. Meningkatkan komunikasi yang baik serta berjenjang di setiap tugas yang diberikan agar selalu sesuai prosedur yang berlaku
4. Memberikan punishmen kepada anggota yang bekerja asal-asalan.

DAFTAR PUSTAKA

- Duha, Timotus, (2020), *Motivasi Kinerja*. Sleman:CV Budi Utama.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu SP. (2003), *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta:Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BumiAksara, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hutahean, Wendy Sepmady. (2021), *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Malang: Ahlimedia Press.
- Kartono,Kartini. (2017), *Pemimpin Dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Mutmainah, Sri. (2008), *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panen Lestari Internusa Medan*. Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen dan Bisnis Vol.III No: 1 Maret 2008, Medan
- Permadi, K. (1996),*Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen*.Jakarta:Rineka Cipta.
- Sudiro, Achmad. (2019), *Penilaian Kerja*. Malang: UB Press.
- Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suswati, Endang. (2020), *Membangun Kinerja dan Motivasi dalam Organisasi: Pendekatan Riset*. Malang: Media Nusa Creative.
- Usman, Husaini. (2019), *Kepemimpinan Efektif Teori, Penelitian, dan Praktik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wahjosumidjo. (1987), *Kepemimpinan Dan Motivasi*. Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Widodo, Djoko Setyo. (2020), *Manajemen Kinerja: Kunci Sukses Evaluasi Kerja*. Surabaya: Cipta Media Nusantara (CM)