

# **PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN INDEPENDENSI TERHADAP KINERJA ANGGOTA SAT LANTAS POLRES KEBUMEN**

(Studi Pada Anggota Sat Lantas Polres Kebumen Bagian Registrasi dan Identifikasi)

**Tri Endang Ningrum**

Jurusan Manajemen  
STIE Putra Bangsa Kebumen  
Email : prodis1 [manajemenstiepb@gmail.com](mailto:manajemenstiepb@gmail.com)

**YohanismSalutondok**

Jurusan Magister manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Email : [yohanis.salutondok@yahoo.co.id](mailto:yohanis.salutondok@yahoo.co.id)

## **ABSTRAKSI**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, motivasi dan independensi terhadap anggota bagian registrasi dan identifikasi Sat lantas Polres Kebumen. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 anggota bagian registrasi dan identifikasi Sat lantas Polres Kebumen. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif, analisis statistika, analisis regresi berganda, uji hipotesis,. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa 1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, 3) Independensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 4)Kepemimpinan, motivasi dan independensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai Adjusted R Square menunjukkan bahwa kontribusi antar variabel sebesar 88,2 % sisanya sebesar 12,8 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar model.

**Kata Kunci** : kepemimpinan, motivasi, independensi, kinerja

## **Abstract**

*This study aims to see the influence of leadership, motivation and independence on members of the registration section of the police chief and the police in Kebumen. The data technique used was a questionnaire to 30 members of the registration section and the Kebumen Satpolres report. The sampling technique used in this study was saturated samples. The data analysis technique used in this research is descriptive analysis, statistical analysis, multiple regression analysis, hypothesis testing,. The results showed that 1) Leadership has a positive and significant effect on performance, 2) Motivation has a positive and significant effect on performance, 3) Independence has a positive and significant effect on performance 4) Leadership, motivation and independence together have a positive and significant effect on performance . Based on the Adjusted R Square value, it shows that the contribution between variables is 88,2 %, the remaining 12,8 % is from other variables outside the model.*

*Keywords: leadership, motivation, independence, performance*

## **PENDAHULUAN**

Satlantas bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan

Kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi maupun dari organisasi, kinerja anggota Bagian Registrasi dan Identifikasi Sat Lantas Polres Kebumen

Berdasarkan hasil wawancara dengan Aiptu Agus Wijayanto, S.H pada tanggal 4 September 2020, beliau menyampaikan bahwa selama satu tahun terakhir tidak ada pengaduan yang berarti dari masyarakat terkait pelayanan registrasi dan identifikasi, apalagi dengan dukunagn sistem yang berbasis digital sehingga proses registrasi dan identifikasi berjalan secara efektif dan efisien. Selain itu, untuk memaksimalkan kinerja terdapat petugas yang berjaga di bagian registrasi untuk mengarahkan masyarakat sesuai kebutuhannya, pihak Sat Lantas juga memasang prosedur atau tata cara registrasi yang ditempel di dinding. Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja bagian registrasi dan identifikasi anggota Satlantas Polres Kebumen baik.

Faktor yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu kepemimpinan. Suatu organisasi akan berkembang apabila memiliki pemimpin yang dapat mengerti bawahannya, serta bersikap tegas dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Menurut Siagaan (2012) Kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang ketika

kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Dalam menjalankan fungsinya, Satlantas Polres Kebumen membutuhkan individu yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan menjunjung sikap independensi.

Menjabat sebagai pimpinan dalam suatu organisasi untuk mempengaruhi perilaku orang lain, khususnya bawahannya agar berfikir dan bertindak sedemikian rupa sehingga dapat memberikan sumbangan nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi mencapai suatu tujuan sangat diperlukan sosok pemimpin dan kepemimpinan, dalam susunan organisasi polri sendiri dibutuhkan sosok pemimpin yang mampu memanajemen seluruh anggota, mengarahkan, mempengaruhi, mengayomi anggota serta pemimpin yang mampu memberikan teladan kepada anggota untuk dapat bekerja dengan baik.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu anggota Sat Lantas Polres Kebumen fenomena kepemimpinan yang ada di sana yaitu pimpinan selalu menyempatkan mengecek kondisi anggotanya untuk memastikan keadaan kondusif, bertanggung jawab penuh terhadap bawahan, menjalin komunikasi yang baik dengan anggota, misalnya pada saat apel setiap pagi Kasat Lantas selalu mengarahkan anggota untuk selalu bekerja sesuai tupoksinya masing-masing dan pada saat itu Kasat Lantas memberikan evaluasi-evaluasi untuk meningkatkan kinerja. Pimpinan juga memiliki kepribadian yang patut di jadikan teladan anggotanya, serta memiliki sikap

tegas dan bijaksana dalam mengambil keputusan.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi. Menurut Wardana (2008) motivasi kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja memiliki peranan penting bagi tercapainya tujuan organisasi yang maksimal, karena dengan memiliki motivasi yang tinggi individu dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya. Yang dimaksud dengan motivasi disini adalah hal yang menyebabkan menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mampu bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Prabu, 2005).

Fenomena motivasi yang ada di Sat Lantas Polres Kebumen yaitu setiap triwulan diadakan penilaian prestasi kerja anggota yang nantinya diambil tiga terbaik. Kemudian Kasat Lantas memberikan penghargaan berupa piagam kepada tiga terbaik tersebut. Selain *reward* Kasat Lantas juga memberikan *punishment* kepada anggota yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan misalnya keterlambatan waktu hadir maka anggota akan mendapatkan sanksi fisik berupa *push up* di depan anggota lain. Hal tersebut membuat para anggota termotivasi untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya.

Selain motivasi yang memadai, anggota dituntut untuk memiliki sikap independensi. Independensi berarti sikap mental yang bebas dari pengaruh, tidak dikendalikan pihak lain, tidak tergantung pada orang lain (Mulyadi, 2011). Anggota yang independensi artinya anggota tersebut objektif, tidak bisa dan tidak menyandarkan

penilaiannya berdasarkan tekanan dari pihak lain dan menghindari hubungan yang akan muncul kepada orang lain yang dapat berakibat munculnya konflik kepentingan (Vanasco, 2006). Dapat disimpulkan bahwa independensi merupakan sikap seseorang untuk bertindak jujur, tidak memihak untuk melaporkan temuan-temuan hanya berdasarkan bukti yang ada.

Independensi anggota Sat Lantas di tunjukan dengan pelaksanaan kegiatan sehari-hari yang berpedoman pada kode etik profesi mereka sebagai anggota Sat Lantas yang harus dilaksanakan secara obyektif, akuntabel, menunjung tinggi kepastian hukum dan rasa keadilan. Sikap independensi anggota Sat Lantas dibuktikan dengan tidak adanya anggota yang pernah terlibat dalam kasus, bekerja sesuai tupoksinya masing-masing, dan bebas dari pengaruh suatu pihak tertentu yang dapat mempengaruhi dalam pengambilan keputusan. Hal tersebut menunjukkan bahwa independensi bagian registrasi dan identifikasi Sat Lantas Polres Kebumen baik.

Berdasarkan fenomena tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Independensi Terhadap Kinerja Anggota Sat Lantas Polres Kebumen”

## **METODE**

Dalam penentuan pengambilan sampel pada dasarnya tergantung pada jumlah populasi dan kesanggupan untuk menjangkaunya, apabila kurang dari 100 dan peneliti memiliki kesanggupan untuk

menjangkaunya secara keseluruhan, maka metode pengambilan sampel yang digunakan dengan teknik sensus. Metode ini mengisyaratkan semua anggota populasi disampel penelitian, karena terbatasnya jumlah sampel. Maka dalam penelitian ini sampel adalah keseluruhan populasi yang berjumlah 30 responden.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Pengujian hipotesis pertama bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,107 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,05553 ( $2,107 > 2,05553$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,045  $< 0,05$ .

Pengaruh Kepemimpinan yang positif dan signifikan terhadap Kinerja mengidentifikasi bahwa kepemimpinan yang dimiliki Kepala Sat Lantas Polres Kebumen baik, pimpinan yang selalu menyempatkan mengecek kondisi anggotanya untuk memastikan keadaan kondusif, bertanggung jawab penuh terhadap bawahan, menjalin komunikasi yang baik dengan anggota, memiliki kepribadian yang patut di jadikan teladan

anggotanya, serta memiliki sikap tegas dan bijaksana dalam mengambil keputusan. Hal tersebut membuat para bawahannya menaruh kepercayaan penuh terhadap pimpinan sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Pernyataan tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Joko Suparno, (2017) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat sejalan dengan semakin baiknya kepemimpinan. Penelitian tersebut dilakukan pada satlantas Polres Kediri.

### 2. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kedua bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji  $t_{hitung}$  sebesar 3,262 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,05553 ( $3,262 > 2,05553$ ) dan nilai signifikan sebesar 0,003  $< 0,05$ .

Pengaruh motivasi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa motivasi yang ada di Satlantas Polres Kebumen baik, dilihat dari adanya *reward* untuk setiap prestasi yang didapat, *punishment* yang diberikan ketika ada anggota yang melanggar peraturan. Hal tersebut memacu anggota untuk selalu melakukan kinerja terbaiknya.

Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Ikrar Potawari, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polri. Semakin individu memiliki motivasi yang tinggi baik dalam diri individu maupun dari luar, semakin baik pula kinerja yang akan diberikan pada organisasi.

### 3. Pengaruh Independensi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketiga bertujuan untuk mengetahui pengaruh independensi terhadap kinerja. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa independensi memiliki pengaruh terhadap kinerja yang ditunjukkan oleh uji  $t_{hitung}$  sebesar 2,110 lebih besar dari  $t_{tabel}$  2,05553 ( $2,110 > 2,05553$ ) dan nilai signifikan sebesar  $0,045 < 0,05$ .

Pengaruh independensi yang positif dan signifikan terhadap kinerja mengidentifikasi bahwa semakin tinggi sikap independensi yang dimiliki anggota maka semakin baik pula kinerjanya. Dengan memiliki sikap independensi, artinya anggota menjalankan tupoksinya sesuai dengan kode etik dan prosedur yang telah ditetapkan sehingga akan menghasilkan kinerja yang baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan organisasi. Hal tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Defi Safitri, (2018) yang menyatakan bahwa independensi berpengaruh secara

positif dan signifikan terhadap kinerja.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Independensi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa kepemimpinan, motivasi, independensi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini dibuktikan dengan Uji F, diperoleh F hitung 73,158 dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$ , sehingga dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan, motivasi dan independensi serentak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kepemimpinan yang baik tentunya akan membuat anggota menaruh kepercayaan yang tinggi terhadap organisasi sehingga dalam menjalankan tugas dan fungsinya para anggota melaksanakan dengan semaksimal mungkin, selain itu motivasi yang diberikan oleh organisasi juga mendorong anggota untuk mencapai target yang diharapkan dengan cara melakukan kinerja terbaiknya. Sikap independensi yang dimiliki anggota juga mengidentifikasi komitmennya terhadap organisasi oleh karena itu anggota menunjung tinggi kode etik serta melaksanakan tupoksi berdasarkan ketentuan yang berlaku sehingga dalam pengambilan keputusan tidak terpengaruh oleh pihak tertentu.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dari pengelola data dan pembahasan yang telah dikemukakan dalam bab IV, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini mengidentifikasi bahwa kinerja anggota Satlantas Polres Kebumen bagian registrasi dan identifikasi dipengaruhi oleh bagaimana sosok pemimpin dalam organisasi tersebut. Semakin baik pimpinan dalam memberikan arahan, menghargai kinerja bawahannya, transparan, dan mengarahkan seluruh kegiatan terhadap tujuan organisasi maka kinerja anggota semakin baik.
2. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini menandakan

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dikemukakan implikasi praktis sebagai berikut:

1. Untuk mengoptimalkan kepemimpinan, dapat dilakukan dengan mempertahankan yang sudah berjalan seperti memiliki sikap tegas dan bijaksana, transparan, serta menghargai kinerja anggotanya. Bahkan dapat ditingkatkan dengan menambah intensitas waktu evaluasi yang diadakan secara rutin terkait kinerja keseluruhan maupun kegiatan administrasi.

bahwa semakin tinggi motivasi dalam diri individu dan motivasi yang diberikan organisasi maka secara langsung berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan.

3. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa independensi berpengaruh terhadap kinerja. Semakin tinggi sikap independensi yang dimiliki maka semakin baik pula kinerjanya.
4. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, motivasi dan independensi bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yaitu dilihat dari nilai koefisien.
5. determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai 0,882 atau dapat diartikan sebesar 88,2 % Kinerja (Y) anggota Satlantas Polres kebumen bagian Registrasi dan Identifikasi dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ) dan Independensi ( $X_3$ ).
2. Untuk mengoptimalkan motivasi dapat dilakukan dengan meningkatkan motivasi dalam diri individu untuk sehingga dapat menghasilkan kinerja terbaiknya misalnya dengan diadakan *training motivation* untuk *upgrade* diri menjadi lebih semangat menjalankan tugas. Selain itu motivasi dari luar seperti *reward* dan *punishmen* juga penting diberikan untuk memacu semangat bekerja.
3. Untuk mengoptimalkan independensi dapat dilakukan

dengan meningkatkan pengetahuan yang dimilikinya dan adanya pengawasan terkait pelaksanaan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Douglas, A. G. 1996. *Anda Siap Wiraswasta*. Cetakan Pertama. Jakarta : Arcan
- Abrivant, Swastoo, dan Utami, H.N. 2014. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Pada Karyawan Bagian HRD PT. Arthawena Sakti Gemilang Malang. *Jurnal Administrasi Bisnis*".
- Alvin, Y. S. 2006. *Perubahan Sosial dan Pembangunan Yogyakarta* : LP3ES.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Dasar-dasar Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Byars. 1984. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset : Yogyakarta.
- Hidayat, D. R 2011. *Psikologi Kepribadian dalam Konseling*. Jakarta: Indeks.
- Mangkunegara. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung.
- Ghufron, M. and Rini, R.S 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Kartini, K. 2008 : *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Mathis, R. L dan Jackson. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber*. Jakarta: Salemba Empat
- Mangkunegara, A. P, 2006. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung PT Refika Aditama.
- Mangkunegara, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Putra, S.R. 2003. *Desain Belajar Manajemen Kreatif Berbasis Sains*. Yogyakarta: Dive Press.
- Robbins, S. P. 2002. *Organizational Behavior*. Jakarta; PT. Prenhaltindo
- Sedarmayanti. 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung : Penerbit Mandar Maju.

- Siagian, Sondang.P.2014.  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia. Jakarta : Bumi  
Aksara.
- Sugiono. 2006. *Metode Penelitian  
Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno H. 2004. *Metodologi  
Research*. Yogyakarta: Andi  
Offset.
- Syamsir, T. 2013. *Organisasi dan  
Manajemen (Perilaku,  
Struktur, Budaya) &  
Perubahan Organisasi*.  
Alfabeta. Bandung.
- Undang- Undang Kepolisian Tahun  
2002 Tentang Kepolisian  
Negara Republik Indonesia*.
- Veithzal, R. 2004. *Manajemen  
Sumber Daya Manusia Untuk  
Perusahaan*”, Cetakan  
Pertama, Jakarta, PT. Raja  
GrafindoPersada.
- Wahjosumidjo. 1987. *Kepemimpinan  
dan Motivasi*, Jakarta: Ghalia  
Kouzes,
- James & Posner. 2004. *The  
Leadership Challenge*. San  
Francisco: Jossey Bass.
- Young. 2004. *Pemimpin dan  
Kepemimpinan*. Jakarta:  
Rajawali
- Yohanis, S, & Soegato, A.S. 2015.  
“Pengaruh Kepemimpinan,  
Motivasi, Independensi dan  
Kinerja Pegawai Di Kantor  
Sekretariat DPRD Kota  
Sorong.” Jurnal Manajemen  
Bisnis.



