

Implementasi Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Melalui Disiplin Kerja Pada Satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia

Fadli Ramadhan, Zaharuddin, Gada Sembada, Eddy Hermawan Hasudungan

¹²³⁴ Universitas Mitra Bangsa

Corresponding Author: dmnmahasiswa@gmail.com

Published: July, 2025

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of leadership style implementation on work discipline as a moderating variable, to examine the effect of work motivation on work discipline as a moderating variable, to analyze the influence of leadership style and work motivation on personnel performance, and to assess work discipline as a moderating variable affecting personnel performance in the Mobile Brigade Corps Unit of the Indonesian National Police. This research uses a quantitative approach. The population studied consists of 1,327 Mobile Brigade personnel in the Mobile Brigade Corps Unit, Kelapa Dua, Depok, West Java. The sampling technique used is Probability Sampling with the Simple Random Sampling method. The sample size was calculated using the Slovin formula, resulting in 95 respondents. Data collection techniques employed in this study include questionnaire distribution and observation. The data analysis technique used is the SPSS version 20 program. The results of the study show that: (1) There is no significant influence of the Leadership Style variable (X1) on Work Discipline (M) in the Mobile Brigade Corps Unit of the Indonesian National Police. This is evidenced by a path coefficient of 0.076 with a t-count value of 1.982 and a t-table value of 1.985, where $1.982 < 1.985$ with a probability of 0.050. (2) There is a significant influence of the Work Motivation variable (X2) on Work Discipline (M) in the Mobile Brigade Corps Unit of the Indonesian National Police. This is proven by a path coefficient of 0.908 with a t-count value of 23.736 and a t-table value of 1.985, where $23.736 > 1.985$ with a probability of 0.000 ($0.000 < 0.05$). (3) There is a significant influence of the Leadership Style (X1) and Work Motivation (X2) variables on Personnel Performance (Y) in the Mobile Brigade Corps Unit of the Indonesian National Police. This is demonstrated by an F-count value of 48.095 and an F-table value of 2.70, where $48.095 > 2.70$ with a probability of 0.000 ($0.000 < 0.05$). (4) There is a significant influence of the Work Discipline variable (M) on Personnel Performance (Y) in the Mobile Brigade Corps Unit of the Indonesian National Police. This is indicated by a path coefficient of 0.982 with a t-count value of 4.779 and a t-table value of 1.985, where $4.779 > 1.985$ with a probability of 0.000 ($0.000 < 0.05$).

Keywords: *Leadership Style, Work Motivation, Work Discipline, Personnel Performance*

© The Author(s). 2021 Open Access This article is licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License, which permits use, sharing, adaptation, distribution and reproduction in any medium or format, as long as you give appropriate credit to the original author(s) and the source, provide a link to the Creative Commons licence, and indicate if changes were made. The images or other third party material in this article are included in the article's Creative Commons licence, unless indicated otherwise in a credit line to the material. To view a copy of this licence, visit <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran yang sangat vital bagi keberhasilan suatu organisasi, meskipun di sisi lain juga didukung oleh keberadaan kekayaan Sumber Daya Alam (SDA). Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki ciri khas yang berbeda dengan sumber daya yang lain, karena pada hakikatnya manusia memiliki sifat unik dan pola pikir yang berbeda. Lebih lanjut, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah kemampuan terpadu dari daya pikir dan daya fisik yang dimiliki individu, perilaku dan sifatnya ditentukan oleh keturunan dan lingkungannya, sedangkan prestasi kerjanya dimotivasi oleh keinginan untuk memenuhi kepuasannya. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset dalam aspek pengelolaan terutama yang menyangkut eksistensi organisasi. (Bukit, Malusa, dan Rahmat, 2017:2).

Perusahaan merupakan salah satu bentuk organisasi yang menjalani fungsi manajemen antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan. Dalam hal ini perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya. Hasibuan (2019:14-15) mengungkapkan bahwa sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif

dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan, anggota dan masyarakat. Dengan adanya sumber daya manusia tenaga kerja mempunyai peranan penting dalam sebuah organisasi yaitu sebagai pelaksana dari fungsi- fungsi manajemen. Pencapaian tujuan suatu organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi.

Dalam hal ini, kinerja merupakan hal penting yang harus dimiliki individu. Setiap anggota memiliki kemampuan kinerja yang berbeda-beda. Kinerja bergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh. Mengatur kinerja merupakan sebuah proses berkesinambungan yang melibatkan sumber daya manusia untuk mencapai hasil yang diinginkan, Huseno (2016: 85-88).

Banyak faktor yang memengaruhi kinerja seorang anggota agar mendapatkan hasil kerja yang maksimal dalam melaksanakan serangkaian tugas-tugas yang dibebankan kepada anggota tersebut. Gibson et.al (dalam Silaen, dkk, 2016:33-40) menjelaskan beberapa faktor yang memengaruhi kinerja anggota. Kinerja yang dimaksud adalah: a. faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang, demografis), b. faktor psikologis (persepsi, attitude, personality, pembelajaran, motivasi) dan c. faktor organisasi (sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan job design).

Jika dirinci kembali, dari ketiga faktor tersebut dapat diambil indikator untuk masing-masing bagian. Faktor individu yaitu latar belakang individu yang berasal dari keluarga memiliki kebiasaan positif berupa disiplin dalam melakukan suatu hal. Kedisiplinan ini bisa menjadi dasar bagi individu untuk meningkatkan kinerjanya sebagai anggota. Faktor psikologis berupa motivasi kerja yang dapat menimbulkan gairah kerja seorang anggota sehingga pekerjaan dapat terlaksana secara efektif. Faktor organisasi berupa gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan ini diharapkan memberikan kontribusi yang baik bagi kinerja anggota. Artinya, seorang pemimpin harus mampu memahami potensi setiap individu sehingga dapat memengaruhi bawahannya untuk mencapai kinerja yang optimal.

Brimob merupakan bagian internal Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagaimana tercantum dalam Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 6 Tahun 2022 yang menyebutkan bahwa Korbrimob Polri merupakan unsur pelaksana tugas pokok Polri di bidang Brimob pada tingkat Mabes Polri yang berada di bawah Kapolri. Bertugas membina dan mengerahkan kekuatan guna menanggulangi gangguan keamanan dan ketertiban masyarakat yang berintensitas tinggi serta tugas lain dalam lingkup tugas pokok Polri dalam rangka pemeliharaan keamanan dalam negeri. Untuk melaksanakan tugas dan fungsi tersebut berjalan dengan baik, tentu perlu melihat kinerja Brimob baik dari segi gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja.

Seorang komandan yang baik, diharapkan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan memberikan pengaruh positif untuk personilnya. Seorang personil yang baik, diharapkan juga memiliki motivasi dan disiplin kerja yang baik. Apabila ketiga hal tersebut terlaksana dengan baik, diharapkan kinerja personil Brimob berjalan dengan baik untuk mencapai tujuan bersama.

Pada kenyataannya, terdapat beberapa permasalahan di lapangan yang membuat kinerja personil Brimob belum berjalan dengan baik. Berdasarkan hasil wawancara dan observasi di lapangan ditemukan hal berikut ini. Gaya kepemimpinan komando Brimob yang belum efektif dan maksimal dalam mengayomi personil Brimob. Komando terkadang kurang berkoordinasi terkait masalah yang sifatnya darurat. Pendekatan kepada personil terkadang masih belum merata, terbukti beberapa personil memiliki kedekatan yang intens dibanding personil lainnya.

Dari segi motivasi kerja, karena Brimob berstatus sebagai abdi negara, terkadang memilih dalam lingkaran yang aman dan tenang, membuat jenjang karier yang dimiliki personil berjalan lambat. Belum sepenuhnya personil memiliki motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Meskipun sudah diberikan penghargaan terhadap personil yang memiliki motivasi kerja yang baik.

Tentu, berbagai elemen mesti terlibat untuk meningkatkan motivasi kerja personil Brimob agar tugas yang dilaksanakan berjalan dengan efektif.

Ditinjau dari disiplin kerja, masih ditemukan beberapa personil yang terlambat, yang izin tanpa memberikan keterangan, meskipun sudah diberikan beberapa sanksi untuk menimbulkan efek jera. Hal ini tentu menjadi problematik tersendiri, di mana kedisiplinan yang tinggi juga akan membentuk citra Brimob menjadi lebih baik.

Melihat pentingnya gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan disiplin kerja dalam meningkatkan kinerja personil Brimob seperti yang telah diuraikan di atas, maka penulis melakukan penelitian yang berjudul “Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil melalui Disiplin Kerja pada Satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia”.

METODE

Penelitian ini dilakukan pada Mako Brimob Polri Kelapa Dua yang beralamatkan di Jl. Anyelir No.23, Pasir Gn. Sel., Kec. Cimanggis, Kota Depok, Jawa Barat 16451. Adapun waktu penelitian dilaksanakan dari bulan Oktober 2024 sampai dengan bulan Mei 2025. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif dan asosiatif. Menurut Sugiyono (2018:56), penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu atau lebih variabel independen tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Penelitian deskriptif disini bertujuan untuk memperoleh deskripsi atau gambaran mengenai Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil dengan Disiplin Kerja pada Satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia. Jenis penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bersifat menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Ada tiga bentuk hubungan dalam penelitian asosiatif, yaitu hubungan simetris, hubungan kausal, dan hubungan interaktif/resiprokal/timbal balik, (Sugiyono, 2018:57)

Sedangkan Metode deskriptif menurut Sugiyono (2018) yaitu: “Suatu rumusan masalah yang berkenaan dengan pertanyaan terhadap keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel mandiri adalah variabel yang berdiri sendiri, bukan variabel independen, karena kalau variabel independen selalu dipasangkan dengan variabel dependen)”. Sementara menurut Sugiyono (2018:36) Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini akan dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan mengontrol suatu gejala. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Probability Sampling dengan teknik Simple Random Sampling. Teknik ini memastikan bahwa setiap anggota populasi memiliki peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Untuk menentukan ukuran sampel yang representatif, digunakan rumus Slovin. Rumus Slovin digunakan untuk menghitung ukuran sampel dari populasi besar.

HASIL

Implementasi Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (M)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Gaya Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (M). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.076 dengan nilai thitung sebesar 1.982 dan ttabel sebesar 1.985, maka $1.982 < 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.050. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (M). Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh La Jimu, Benyamin Buntu, Muhamad Ohorela (2023) hasil menunjukan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Implementasi Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (M)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Disiplin Kerja (M). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,908 dengan nilai thitung sebesar 23.736 dan ttabel sebesar 1.985, maka $23.736 > 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Disiplin Kerja (M). Sejalan dengan

penelitian terdahulu oleh Trio Saputra (2019) hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Implementasi Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Personil (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Personil (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 48.095 dan t_{tabel} sebesar 2.70, maka $48.095 > 2.70$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil (Y). Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Marzuki Noor, Muhammad Agung Syaputra, Iskandar Ali Alam (2018) hasil menunjukkan bahwa uji simultan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi berpengaruh positif secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

Implementasi Disiplin Kerja (M) terhadap Kinerja Personil (Y)

Dari hasil perhitungan statistik variabel Disiplin Kerja (M) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja Personil (Y). Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.982 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.779 dan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $4.779 > 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja (M) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personil (Y).

Sejalan dengan penelitian terdahulu oleh Chamariyah, Mohammad Rofiq Hariyadi, C. Sri Hartati (2022) hasil menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Setelah diuraikan pada bab-bab sebelumnya tentang “Implementasi Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil dengan Disiplin Kerja pada Satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia”. Maka dapat disimpulkan dalam penelitian ini adalah:

Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap Disiplin Kerja (M) pada satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.076 dengan nilai t_{hitung} sebesar 1.982 dan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $1.982 < 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.050. Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Disiplin Kerja (M) pada satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0,908 dengan nilai t_{hitung} sebesar 23.736 dan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $23.736 > 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Personil (Y) pada satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan nilai t_{hitung} sebesar 48.095 dan t_{tabel} sebesar 2.70, maka $48.095 > 2.70$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$). Terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (M) terhadap Kinerja Personil (Y) pada satuan Korps Brigadir Mobil Polisi Republik Indonesia. Hal ini dapat dibuktikan dengan besarnya koefisien path sebesar 0.982 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.779 dan t_{tabel} sebesar 1.985, maka $4.779 > 1.985$ dengan probabilitas sebesar 0.000 ($0.000 < 0.05$).

DAFTAR PUSTAKA

- Arthabawan, A. (2017). Analisis pengaruh penilaian kinerja terhadap motivasi kerja karyawan . Jakarta: Penerbit Akademika Pressindo.
- Azmy, A. (2021). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan implementasi . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arismunandar. (2020). Pengaruh Kompensasi, Analisis Jabatan Dan Pola Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Anggota. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2).
<https://doi.org/10.30596/Maneggio.V3i2.5129>

- Badeni. (dalam Azmy, A.). (2021). Manajemen sumber daya manusia: Konsep, teori, dan implementasi. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Bass, BM, & Avolio, BJ (1994). Meningkatkan efektivitas organisasi melalui kepemimpinan transformasional . Thousand Oaks, CA: Sage.
- Brahmasari, IA (2018). Manajemen pegawai kinerja . Surabaya: Graha Ilmu. Bukit, M., Malusa, N., & Rahmat. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Dharma, S. (2019). Manajemen kinerja . Jakarta: Rajawali Pers.
- Farida, U., & Hartono, S. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung : CV Pustaka Setia.
- Handoko, TH (2020). Manajemen personalia dan sumber daya manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.
- Hersey, P., & Blanchard, KH (1982). Manajemen perilaku organisasi: Pemanfaatan sumber daya manusia (edisi ke-4). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Huseno, B. (2016). Manajemen Kinerja. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. Khaeruman, T., dkk. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia . Bandung: Alfabeta.
- Kusuma, RP (2022). Pengaruh motivasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja . Bandung: Wacana CV Media.
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Lewin, K. (1939). Pola perilaku agresif dalam iklim sosial yang diciptakan secara eksperimental. *Jurnal Psikologi Sosial* , 10 (2), 271–299.
- Mangkunegara, AAAP (2007). Evaluasi kinerja SDM . Bandung : PT Refika Aditama.
- Prawirosentono, S. (dalam Sinambela, LP). (2016). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: Bumi Aksara.
- Robbins, SP, & Judge, TA (dalam Azmy, A.). (2021). Perilaku Organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Rosyadi, S. (2019). Motivasi dalam Organisasi . Yogyakarta: Penerbitan mendalam.
- Sastrodiwiryo, S. (2002). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Pendekatan Administratif dan Operasional . Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. (2019). Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil . Bandung: Refika Aditama.
- Sektor (Polsek) Pondok Aren *Jurnal Manajemen dan Administr*Kurniawan, A., & Priatna, IA (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja Kepolisian Sektor (Polsek) Pondok Aren. *Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik* , 3 (1), 55–64.
- Silaen, D. D., Sinaga, M. P., & Tambunan, D. (2016). Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia . Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sutrisno, E. (2016). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: Kencana.
- Tusholihah, I., Dzulqornain, A., & Ardiyanto, A. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan outsourcing. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis* , 6 (2), 34–42.
- Wardhani, DP (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi* , 24 (3), 210–220.
- Wilson Bangun. (dalam Kusuma, RP). (2022). Pengaruh motivasi dan kinerja terhadap produktivitas kerja . Bandung: Wacana CV Media.
- Zainal, V. (2015). Manajemen sumber daya manusia . Jakarta: Rajawali Pers.