

# THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, LEADERSHIP STYLE, AND WORK STRESS ON THE PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS IN RESORT SEMARANG

Lilik Sofyan<sup>1)</sup>, Maria Mahdalena Minarsih<sup>2)</sup> Leonardo Budi Hasiholan<sup>3)</sup>

<sup>1)</sup>Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

<sup>2),3)</sup> Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

## ABSTRAK

Penelitian ini mencoba untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, stres kerja, dan motivasi kerja terhadap kinerja personel Polres Semarang. Polres Semarang adalah populasi dalam penelitian ini dimana sampel sebanyak 88 responden. Kuesioner digunakan sebagai metode pengumpulan data. Pendekatan analisis regresi linier berganda, uji F, dan uji t digunakan dalam analisis data. Temuan penelitian menunjukkan bahwa, di antara ketiga variabel tersebut, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja petugas polisi. Sedangkan motivasi kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang terbatas terhadap kinerja personel Polres Semarang. Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai F hitung  $12,549 > F$  tabel 3,10 dan nilai signifikansi (Sig.)  $0,000 < 0,05$  dan bertanda positif. Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  (Adjusted R Square) 0,285 yang berarti pengaruh dari variabel independen variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap variabel kinerja polisi sebesar 28,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

**Kata Kunci : Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Stres Kerja, Kinerja Polisi**

## ABSTRACT

*This study tries to determine the effect of leadership style, work stress, and work motivation on the performance of Semarang Police personnel. Semarang Polres is the population in this study where the sample is 88 respondents. Questionnaires are used as a method of data collection. Multiple linear regression analysis approach, F test, and t test were used in data analysis. The research findings show that, among the three variables, leadership style has the least influence on the performance of police officers. Meanwhile, work motivation and work stress have a limited effect on the performance of Semarang Police personnel. The variables of work motivation, leadership style and work stress simultaneously affect employee performance with an F count of 12.549 > F table of 3.10 and a significance value (Sig.)  $0.000 < 0.05$  and is positive. The results of the analysis of the coefficient of determination in multiple linear regression with an  $R^2$  (Adjusted R Square) value of 0.285, which means that the influence of the independent variables on work motivation, leadership style and work stress on police performance variables is 28.5% while the rest is influenced by other factors not examined.*

**Keywords: Work Motivation, Leadership Style, Work Stress, Police Performance**

## PENDAHULUAN

Bagian penting dari fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam masyarakat adalah sebagai alat negara. Organisasi Polri menjalankan berbagai tugas dan berperan dalam memelihara ketertiban hukum, mengayomi masyarakat, serta membina dan melayaninya. Jika ada masalah sosial, polisi yang melakukan pengabdian masyarakat harus siap membantu.

Polisi diharapkan menegakkan hukum dengan tegas, bermoral, dan konsisten. Dalam waktu kurang dari 24 jam, polisi harus selalu siaga. Dengan kata lain, setiap kali polisi dibutuhkan atau diberi perintah oleh atasan, mereka harus siap sedia setiap saat, termasuk di luar jam kerja. Polisi menggunakan

kata sandi “Siap 86” untuk menunjukkan penerimaan atau pengertian dalam berkomunikasi.

Kinerja seseorang secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat motivasi kerjanya. Seseorang dapat bekerja secara efektif di tempat kerja jika mereka termotivasi untuk melakukannya. Motivasi individu akan terlihat dalam tindakan mereka. Perhatian, bimbingan, dan inspirasi di tempat kerja diberikan untuk menginspirasi anggota polisi untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka dan membantu mereka mencapai tujuan mereka.

Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memberikan petunjuk tentang seberapa baik kinerja orang-orangnya. Membangun komitmen dan memiliki prinsip

kepemimpinan yang sehat hanyalah dua dari teknik yang diperlukan untuk mencapai kepemimpinan Polri yang efektif. Semua anggota menyerap dan menjunjung tinggi cita-cita kepemimpinan, yang meningkatkan efisiensi polisi dalam menjalankan tugas dan kegiatan utamanya.

Polri memiliki pendekatan kepemimpinan yang demokratis yang didasari oleh sebelas asas Ki Hajar Dewantara. Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya yang mengakui kualitas dan keterampilan yang dimiliki setiap anggota. Penekanan gaya kepemimpinan demokratis pada kepolisian adalah pada kepemimpinan yang dapat memberikan kebijakan tanpa menggunakan kekerasan dan mengambil keputusan secara demokratis.

Karyawan yang mengalami tekanan kerja dikatakan mengalami stres kerja (Mangkunegara, 2017: 157). Stres di tempat kerja diakibatkan oleh tuntutan pekerjaan yang tidak sesuai dengan bakat seseorang. Stres kerja dapat mengurangi keefektifan kinerja seseorang dan mencegah mereka melakukan yang terbaik. Efektivitas petugas kepolisian juga dipengaruhi oleh stres kerja, terutama mengingat betapa sulitnya pekerjaan mereka. Seorang petugas polisi harus selalu ada karena polisi memiliki hari kerja 24 jam dan diharuskan untuk bertugas setiap saat. Stres di tempat kerja yang tidak terkendali dapat mengakibatkan kerugian bagi berbagai pihak, termasuk kerugian finansial dan non-finansial. Oleh karena itu, polisi harus mendapat perhatian khusus agar kinerjanya meningkat.

Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan tujuan Polri, maka kinerja anggota Polri menjadi sangat penting. Kinerja digunakan oleh Polri sebagai alat strategis untuk mengukur seberapa baik anggotanya dapat memenuhi pekerjaannya sesuai dengan peraturan yang berlaku bagi mereka. Kinerja anggota Polri sudah diatur oleh pasal 13 Undang-Undang No 2 Th. 2002 tentang Kepolisian.

Kinerja polisi dapat dievaluasi dalam beberapa cara, seperti seberapa baik mereka menangani kasus kejahatan tertentu. Peran polisi seharusnya melayani, membela, dan melindungi masyarakat, namun dalam praktiknya banyak yang melanggar hukum. Menurut temuan wawancara dengan sejumlah anggota polisi di Polres Semarang, sulit mengenali anggota polisi yang bekerja di luar

aturan, lamban, atau pulang terlalu cepat. Ini terutama berlaku untuk petugas polisi yang berada di lapangan. Hal ini wajar saja, mengingat menjadi polisi adalah pekerjaan sulit yang mengharuskan seseorang untuk siap siaga sepanjang waktu, yang menyebabkan kebosanan dan menambah stres kerja bagi semua petugas polisi. Dengan demikian, kepemimpinan dan motivasi yang kuat diperlukan bagi petugas polisi untuk meningkatkan moral, mendorong peningkatan kinerja petugas, meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan efisiensi, serta mengelola stres yang menyertai menjadi petugas polisi.

Kemampuan anggota untuk melaksanakan kegiatan dan pekerjaan yang telah ditetapkan ditentukan oleh kinerjanya yang dianggap sebagai faktor terpenting dalam jagad POLRI. Oleh karena itu, semua sumber daya yang tersedia dalam organisasi, termasuk sumber daya manusia (SDM) utama, harus digunakan seefektif mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

Ketika mengevaluasi kinerja anggota, penting untuk mempertimbangkan pekerjaan yang telah dilakukan untuk mendapatkan hasil dan langkah-langkah yang diambil untuk mencapainya. Efektivitas sumber daya manusia (SDM) suatu organisasi, khususnya kinerja pegawainya, sangat mempengaruhi perkembangannya. Produktivitas dan efisiensi organisasi juga meningkat dengan kinerja yang lebih tinggi, juga benar. Namun, mendapatkan hasil maksimal dari anggota tidaklah mudah; dalam situasi ini, dibutuhkan kesadaran dan akuntabilitas yang tinggi dari para anggota itu sendiri.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi**

Menurut Siagian (2021) untuk melaksanakan berbagai tugas yang menjadi tanggung jawab mereka dan memenuhi kewajibannya, anggota organisasi harus dimotivasi. Motivasi adalah kekuatan yang membuat mereka mau dan mau mengerahkan kemampuannya dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga, dan waktu. Hal ini dilakukan dalam rangka pencapaian tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2020: 100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja pegawai antara lain:

1. Prinsip Partisipasi

Untuk memotivasi karyawan untuk bekerja, mereka harus diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas yang akan ditugaskan kepada mereka.

2. Prinsip Komunikasi  
Pemimpin menyampaikan segala sesuatu yang berkaitan dengan penyampaian pekerjaan; orang akan lebih mudah terinspirasi untuk bekerja jika mereka memiliki informasi yang tepat.
3. Prinsip mengakui andil bawahan  
Pemimpin sadar bahwa kesuksesan pengikutnya (karyawan) itu penting. Penghargaan ini akan meningkatkan motivasi tenaga kerja.
4. Prinsip pendelegasian wewenang  
Pemimpin yang memberikan kebebasan kepada bawahannya untuk membuat keputusan kapan saja tentang tugas yang mereka lakukan akan menginspirasi karyawan yang terpengaruh untuk memenuhi tujuan yang ditetapkan oleh pemimpin..

Menurut Wahjosumidjo (Sunyoto, 2019) promosi, prestasi kerja, pekerjaan itu sendiri, penghargaan, tanggung jawab, pengakuan, dan keberhasilan kerja adalah tujuh aspek yang mempengaruhi motivasi.

### **Kepemimpinan**

Menurut Sutrisno (2016:218) bahwa kepemimpinan adalah proses pengorganisasian dan mempengaruhi tindakan anggota kelompok yang berhubungan dengan tugas.

Kepemimpinan yang dibawa oleh seseorang dapat dipengaruhi berdasarkan beberapa faktor diantaranya:

1. Pemimpin  
Fungsi tugas (*goal attainment*) dan fungsi hubungan (*maintenance*), dapat dianggap sebagai penyebab tindakan seorang pemimpin.
2. Kelompok yang dipimpin  
Dalam situasi ini, sebuah organisasi membutuhkan kerja tim untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kohesi dalam pekerjaan dan transparansi di antara anggota diperlukan untuk mencapai tujuan bersama.
3. Situasi

Kinerja karyawan di tempat kerja akan sangat dipengaruhi oleh tempat kerjanya, baik secara langsung maupun tidak langsung. Untuk mencegah perilaku bosan dari seorang karyawan, yang pada

akhirnya akan mengganggu motivasi kerja dan produktivitas dengan membina persahabatan antara manajer dan staf, maka diperlukan variasi.

### **Gaya Kepemimpinan**

Menurut Wijaya Supardo (2018:4) Gaya kepemimpinan seseorang adalah metode dimana mereka membujuk orang lain untuk melaksanakan pekerjaan, tujuan, atau tujuan sementara juga membimbing bisnis ke arah yang lebih waras.

Gaya kepemimpinan menurut Thoah (2021:49) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan terbagi menjadi dua kategori gaya yang ekstrem yaitu:

1. Kepemimpinan dengan pendekatan otokratis yang dipandang berdasarkan kekuasaan posisional dan pelaksanaan wewenang.
2. Kepemimpinan demokratis yang ditandai dengan inisiatif individu, pengambilan keputusan yang inklusif, dan menghormati pendapat pengikut.

### **Stres Kerja**

Menurut Luthans (2021), Stres adalah reaksi terhadap penyesuaian yang didorong oleh proses psikologis dan variasi individu. Hal ini juga merupakan hasil dari tindakan, situasi, atau peristiwa lingkungan yang menempatkan seseorang di bawah tekanan psikologis dan fisik yang berlebihan.

Menurut Handoko (2017: 200) stres berdampak pada perasaan, cara berpikir, dan kesehatan fisik seseorang. Stresor adalah hal-hal yang membuat Anda merasa stres. Meskipun mungkin ada lebih dari satu pemicu stres di tempat kerja, sebagian besar karyawan melaporkan bahwa mereka merasa stres sebagai akibat dari berbagai pemicu stres.

### **Kinerja**

Menurut Prawirosentono (dalam Sinambela, 2017:481) kinerja merupakan hasil yang diperoleh seseorang atau organisasi dimana hasil yang diperoleh bertujuan untuk memenuhi target yang dilakukan sesuai dengan etika dan moral.

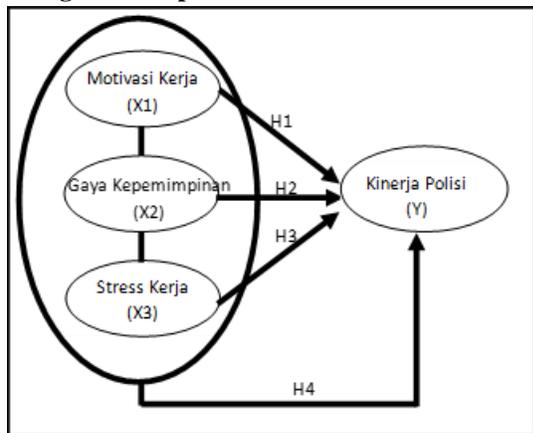
Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Efektifitas dan efisiensi  
Suatu kegiatan berhasil jika tujuan tertentu pada akhirnya tercapai, tetapi suatu kegiatan dianggap tidak efisien ketika target yang direncanakan tidak diperoleh Di sisi lain, jika

hasil yang diinginkan tidak penting atau kecil, maka tindakan tersebut efisien.

2. Otoritas  
Dalam organisasi formal, otoritas adalah kualitas suatu pesan atau susunan yang dimiliki oleh suatu bagian dan diberikan kepada individu lain untuk melaksanakan suatu tugas sesuai dengan komitmennya.. Apa yang diperbolehkan dan apa yang tidak dalam organisasi dijabarkan dalam urutan.
3. Disiplin  
Menghormati aturan dan peraturan yang relevan adalah disiplin. Oleh karena itu disiplin pegawai adalah tindakan yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan untuk menjunjung tinggi syarat-syarat kontrak kerja dengan perusahaan tempatnya bekerja.
4. Inisiatif  
Inisiatif berkaitan dengan kemampuan untuk berpikir kritis dan kreatif sambil membuat rencana tindakan yang mendukung tujuan perusahaan.

#### Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

#### Hipotesis

- H1 : Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.
- H2 : Gaya kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.
- H3 : Stres kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.
- H4 : Motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stres kerja secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.

#### METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian studi kasus adalah metodologi yang digunakan. Penelitian ini berpusat pada fokus tertentu pada waktu dan daerah tertentu, dalam hal ini menanyakan tentang yang berkaitan dengan motivasi, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja Anggota Polres (Kepolisian Resort) Semarang. Oleh karena itu, temuan yang ditarik adalah khusus untuk instansi yang bersangkutan. Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner dengan menggunakan 5 skala likert.

#### Populasi

Menurut Sugiyono (2007: 55) populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas benda-benda atau orang-orang dengan jumlah dan sifat tertentu yang dipilih oleh peneliti untuk diteliti dan selanjutnya disimpulkan. Suharsimi (2006) menegaskan bahwa populasi adalah satu-satunya fokus dari semua penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polres Semarang sebanyak 88 personil.

#### SAMPEL

Sampel mewakili representasi dari ukuran dan susunan populasi (Sugiyono, 2011). Populasi yang diteliti diwakili oleh atau termasuk dalam sampel (Suharsimi, 2002).

Rumus Slovin digunakan dalam penelitian ini karena pengambilan sampel membutuhkan ukuran sampel yang representatif untuk memungkinkan generalisasi temuan penelitian dan karena perhitungan dapat dilakukan tanpa menggunakan tabel yang mencantumkan jumlah sampel dengan menggunakan rumus dan perhitungan langsung.

Keterangan:

$n$  = Ukuran sampel/jumlah responden

$N$  = Ukuran populasi

$E$  = Presentase kelonggaran ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir;  $e=0,1$   
Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$
$$n = \frac{748}{1 + 748(10)^2}$$
$$n = \frac{748}{8,48} = 88,207$$

Disesuaikan oleh peneliti menjadi 88 responden dari jumlah populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 748 personil, presentase kelonggaran yang digunakan adalah 10%.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2021:173), apabila alat ukur yang digunakan dapat menghasilkan pembacaan data yang akurat, maka alat tersebut dianggap valid. Jika kuesioner mampu menangkap hasil yang diinginkan, itu dianggap sah. Selanjutnya hasil  $r_{hitung}$  dibandingkan dengan  $r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi 5%. Apabila diperoleh harga  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid. Dengan melihat tabel nilai-nilai  $r$  kritis *product moment* dengan taraf signifikansi 5% dan  $N = 88$  diperoleh nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,2072. Dari hasil perhitungan didapatkan hasil  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka dapat dikatakan setiap butir instrumen valid.

### Uji Reliabilitas

Dalam penelitian ini digunakan rumus Cronbach's Alpha dengan nilai standar 0,6 sebagai uji reliabilitas. Ketika dependabilitas diukur, hasil yang kurang dari 0,6 menunjukkan bahwa reliabilitas tidak baik, tetapi nilai yang lebih besar dari 0,6 menunjukkan bahwa reliabilitas baik dan dapat diterima.

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen variable yang meliputi motivasi kerja, gaya kepemimpinan, stress kerja, dan kinerja reliable/handal, karena memiliki nilai koefisien *Cronbach's Alpha* lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

### Uji Asumsi Klasik

#### 1. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak.

Pada hasil output menunjukkan bahwa data atau titik-titik pada grafik P-Plot menyebar disekitar garis diagonal atau tidak jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

#### 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas menentukan apakah ada hubungan antara variabel independen dalam model regresi

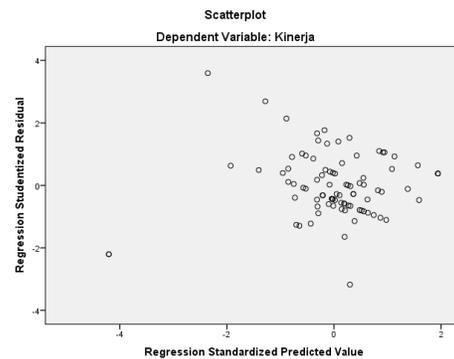
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	20,135	5,052		3,985	,000		
	Motivasi	,148	,149	,109	,989	,325	,674	1,484
	Gaya Kepemimpinan	,490	,122	,444	4,013	,000	,670	1,492
	Stres Kerja	-,220	,110	-,182	-1,992	,050	,985	1,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Nilai VIF semua variabel independen yang dihasilkan jauh di bawah 10 dan nilai tolerance lebih besar dari 0,10, hal ini menunjukkan bahwa tidak ada hubungan antar variabel independen. Dengan demikian, tidak ada multikolinearitas antara variabel independen dalam model regresi.

#### 3. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil di atas menunjukkan bahwa sebaran pola tidak menentu dan tidak membentuk pola tertentu, serta adanya titik-titik yang menyebar tidak beraturan di atas dan di bawah sumbu Y. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas dalam data yang diolah.

## UJI HIPOTESIS

#### 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk menilai seberapa besar satu variabel berdampak pada variabel lain atau beberapa variabel lainnya.

Tabel 4.4  
Hasil Regresi Linier Berganda  
Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Semarang

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,135	5,052		3,985	,000
	Motivasi	,148	,149	,109	,989	,325
	Gaya Kepemimpinan	,490	,122	,444	4,013	,000
	Stres Kerja	-,220	,110	-,182	-1,992	,050

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 20,135 + 0,148 X_1 + 0,490 X_2 - 0,220 X_3 + e$$

2. Uji Signifikansi Parameter Parsial ( Uji Statistik t )

Uji t digunakan untuk menilai faktor-faktor yang mempengaruhi variabel independen terhadap variabel dependen secara terpisah. Rumus  $t_{tabel} = \text{jumlah responden dikurangi dua}$  atau dituliskan dengan rumus :  $t_{tabel} = 88 - 2 = 86$ , ditemukan nilai  $t_{tabel}$  1,663.

Tabel 4.5  
Hasil Uji t  
Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Semarang

Coefficients <sup>a</sup>		
Model		Sig.
1	(Constant)	.000
	Motivasi Kerja	.325
	Gaya Kepemimpinan	.000
	Stres Kerja	.050

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota Polres Semarang

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

- 1) Variabel motivasi kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  0,989 <  $t_{tabel}$  1,663 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,325 > 0,05 dan bertanda positif, artinya motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polres Semarang (Y).
- 2) Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai 4,013 >  $t_{tabel}$  1,663 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif. Maka dapat disimpulkan gaya kepemimpinan ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polres Semarang (Y).
- 3) Variabel kepuasan kerja memiliki nilai  $t_{hitung}$  -1,992 <  $t_{tabel}$  1,663 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,050 > 0,05 dan bertanda negatif, maka stres kerja ( $X_3$ ) secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Anggota Polres Semarang (Y).

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F, juga dikenal sebagai ANOVA, membandingkan tingkat signifikansi yang dikaitkan dengan penelitian dengan nilai probabilitas hasil penelitian (Ghozali, 2018).  $F_{tabel}$  didapatkan dengan menghitung nilai  $dF_1 (N_1) = k - 1 = 3 - 1 = 2$ ,  $dF_2 (N_2) = n - k = 88 - 3 = 85$ , sehingga nilai  $F_{tabel}$  dari  $dF_1 (2)$  dan  $dF_2 (85) = 3,10$ .

Variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja memiliki nilai  $F_{hitung}$  sebesar 12,549 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai  $F_{hitung}$  12,549 >  $F_{tabel}$  3,10 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan

bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_4$  diterima, yang artinya variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja anggota Polres Semarang.

4. Koefisien Determinasi ( R Square )

Analisis  $R^2$  ( R Square ) atau Koefisien determinasi digunakan untuk menilai kapasitas model dalam menjelaskan fluktuasi variabel dependen.

Tabel 4.7  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi  $R^2$  ( Adjusted R Square )  
Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Semarang

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.556 <sup>a</sup>	.309	.285	4.78545

a. Predictors: (Constant), Stres Kerja, Motivasi, Gaya Kepemimpinan

Sumber : Data primer yang diolah, 2023

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai  $R^2$  ( Adjusted R Square ) 0,285 yang berarti pengaruh dari variabel independen variabel motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja terhadap variabel kinerja Anggota Polres Semarang sebesar 28,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja polisi. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,148 (positif) dengan nilai signifikansi 0,325 > 0,05, **maka  $H_1$  ditolak.**
2. Variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai 0,490 (positif) dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, **maka  $H_2$  diterima.**
3. Variabel stres kerja secara parsial berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja polisi. Hal ini dibuktikan nilai koefisien regresi bernilai -0,220 (negatif) dengan nilai signifikansi 0,050 > 0,05, **maka  $H_3$  ditolak.**
4. Variabel motivasi kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja polisi. Hal ini dibuktikan dengan karena nilai  $F_{hitung}$  12,549 >  $F_{tabel}$  3,10 dan nilai signifikansi (Sig.) 0,000 < 0,05 dan bertanda positif, **maka  $H_4$  diterima.**

## Saran

1. Peneliti sebaiknya lebih banyak melakukan penelitian dengan menggunakan alternatif cara pengumpulan data, seperti metode wawancara, sehingga responden dapat menyampaikan tanggapan sesuai dengan preferensi mereka.
2. Sebaiknya dilakukan penelitian lebih lanjut di tempat lain agar hasilnya tidak hanya mencerminkan satu bidang saja, dan diharapkan dapat menambah sampel penelitian sehingga menghasilkan data yang lebih terpercaya dan kesimpulan yang dapat digeneralisasikan.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat melibatkan faktor yang lebih beragam dengan memasukkan variabel lain yang berdampak pada kinerja, sehingga hasil penelitian lebih komprehensif dan maksimal.

## DAFTAR PUSTAKA

- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Erlangga.
- Fadillah, Bayu. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT Njonja Meneer Semarang." *Diponegoro Journal of Social and Politic*, pp. 5)
- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: PT.Alfabeta.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPEE.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF E UGM
- Hasibuan, M. 2016. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah Edisi Ke-7*. Jakarta: Bumi Aksara
- Karitini, Kartono. 2008. *Pemimpin dan Kepeminmpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persanda.
- \_\_\_\_\_. 2017. *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. Jakarta : Rajawali Pers
- Lupiyo dan Ikhsan. 2015. *Praktikum Metode Riset Bisnis*. Jakarta:Salemba.
- Luthans. 2000. *Perilaku Organisasi Edisi X*. Yogyakarta:Andi
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta:BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung:Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- \_\_\_\_\_. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- \_\_\_\_\_. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset.
- Miftah, Thoah. 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Putra, Petrus Canisius A.A. 2005. *Hubungan antara Persepsi Karyawan Tentang Gaya Kepemimpinan Penyelia dengan Disiplin Karyawan*. Skripsi:Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Robins, SP. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta:Salemba Empat.
- Rodhanimurti, Franceline S. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi:Fakultas Ekonomi Universitas Sanata Dharma.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Refika Aditama.
- \_\_\_\_\_. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:. Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sondang P, Siagian.2012. *Teori Motivasi dan Aplikasinya Cetakan keempat*. Jakarta:Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2016. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuntitatif dan Kualitatif*. Bandung:Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2011. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- \_\_\_\_\_, 2012. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung:Alfabeta
- Suharsimi, Arikunto. 2002. *Manajemen Penelitian*. Jakarta:Rineka Cipta.
- Sule, Tisnawati, Erni, dkk. 2018. *Kepemimpinan & Perilaku Organisasi Membangun Organisasi*

*Unggul di Era Perubahan.* Bandung: Refika Aditama

Sunyoto, Danang. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia:Teori, Kuesioner, Alat Statistik, dan Contoh Riset.* Yogyakarta:CAPS

Supardo, Wijaya. 2018. *Kepemimpinan: Dasar-dasar Pengembangannya.* Yogyakarta:Andi Offset.

Sutikno, S. M. 2014. *Pemimpin Dan Gaya Kepemimpinan.* Lombok: Holistica

Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kedelapan. Jakarta:Kencana.

Wahjosumidjo. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Berdasarkan Kompetensi.* Jakarta:Pustaka Utama Grafiti.