

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL BRIMOB PADA SATUAN BRIMOB POLDA SULAWESI SELATAN

Indra Jaya<sup>\*1</sup>, Rustan DM<sup>2</sup>, Azlan Azhari<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>indrajayabharakompas@gmail.com, <sup>2</sup>rustandm66@gmail.com

<sup>3</sup>azlanazhari77@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Brimob. Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan penelitian survey.

Penelitian dilakukan pada Kantor Makosat selama kurang lebih 2 bulan yakni bulan Januari – Februari tahun 2022. Populasi penelitian adalah sebesar 2.200 Personil Brimob. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan sampel secara acak (probability sampling), jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebesar 96 orang.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1)Gaya kepemimpinan berpengaruh, dimana nilai koefisien variabel sebesar -0,203 dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-1,367 < 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,175 > 0,05$ ). 2)Motivasi kerja berpengaruh, dimana nilai koefisien variabel sebesar 0,691 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,466 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). 3)Lingkungan kerja berpengaruh, dimana nilai koefisien variabel sebesar 0,452 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,675 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ). 4)Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $90,051 > 2,70$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Kata Kunci:** Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Personil Brimob

### ABSTRACT

*This study aims to analyze the influence of leadership style, work motivation, and work environment on the performance of Brimob personnel. This research approach uses a quantitative approach with survey research.*

*The research was conducted at the Makosat Office for approximately 2 months, namely January-February 2022. The research population was 2,200 Brimob personnel. The sample selection in this study was carried out using a random sample (probability sampling), the number of samples in this study was 96 people.*

*The results show that: 1) Leadership style has an effect, where the variable coefficient value is -0,203 with a t-count value smaller than t-table ( $-1.367 < 1.986$ ) and a significance value greater than 0.05 ( $0.175 > 0.05$ ). 2) Work motivation has an effect, where the variable coefficient value is 0.691 with a t count value greater than t table ( $4.466 > 1.986$ ) and a significance value less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ). 3) The work environment has an effect, where the variable coefficient value is 0.452 with a t count value greater than t table ( $2.675 > 1.986$ ) and a significance value less than 0.05 ( $0.009 < 0.05$ ). 4) Leadership style, work motivation and work environment have an effect where the calculated F value is greater than F table ( $90.051 > 2.70$ ) with a significant value less than 0.05 ( $0.000 < 0.05$ ).*

**Keywords:** Leadership Style, Work Motivation, Work Environment, Brimob Personnel

### PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu aset yang sangat penting di dalam suatu organisasi. Dalam menghadapi kerasnya kompetisi arus globalisasi saat ini. Berhasil atau tidaknya organisasi dalam mencapai tujuan, sangat bergantung pada

kemampuan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan organisasi. Karena SDM merupakan salah satu dari beberapa aset paling penting dalam suatu organisasi yang dapat memotivasi anggota untuk meningkatkan kinerja. Untuk dapat meningkatkan produktivitas SDM lebih baik, manajemen instansi harus dan dituntut mampu mengelola SDM secara maksimal.

Brimob Polri ditugaskan menjaga keamanan dalam negeri dari ancaman kejahatan yang berintensitas tinggi. Keberhasilan Korps Brimob Polri dalam menanggulangi ancaman Kamtibmas di Indonesia, tidak terlepas adanya dukungan dari masyarakat bangsa dan negara yang menginginkan rasa aman dan nyaman tercipta di negeri ini. Korps Brimob Polri juga memiliki kemampuan Search and Rescue (SAR) yang digunakan dalam tugas-tugas kemanusiaan dalam membantu dan mengevakuasi korban bencana alam yang terjadi di Indonesia. Intensitas perlibatan kekuatan Brimob Polri dalam penanggulangan tindak pidana terorisme di Indonesia meningkat pasca serangan teror Bom Bali I. Disamping dilibatkan dalam operasi-operasi kepolisian lainnya, khususnya dalam menghadapi kejahatan berintensitas tinggi. Seperti keberhasilan Polri dalam mengungkap dan menangani kasus terorisme di wilayah Poso Sulawesi Tengah baru-baru ini juga tidak terlepas dari adanya peran Korps Brimob Polri yang tergabung dalam operasi Tinombala bersama dengan TNI.

Polri juga dihadapkan pada tugas menangani kejahatan transnasional. Hal ini konsekuensi atas perkembangan dan kemajuan teknologi komunikasi, transportasi dan informasi yang kini batas-batas fisik suatu negara menjadi sesuatu hal yang maya. Kompleksitas pelaku dan objek perbuatan serta kesulitan akibat perbedaan hukum positif antar negara merupakan ciri khas dari kejahatan transnasional. Seperti, money laundering, illegal fishing, human trafficking dan drugs trafficking. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, disamping itu juga bertugas dalam penyelidikan perkara-perkara, penegakan hukum, serta melindungi, mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2020. Peneliti melakukan penelitian Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dan peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana kondisi dan permasalahan yang ditemukan, khususnya kinerja pada Anggota Polisi Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

Dalam dunia POLRI Kinerja anggota dikatakan paling penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana anggota dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan. Dengan hal itu dalam mencapai tujuan tersebut seluruh sumber daya yang ada di dalam perusahaan harus dapat dimanfaatkan sebaik mungkin, termasuk sumber daya manusia (SDM) utamanya.

Kinerja anggota bukan saja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan atau dibebankan, tetapi proses bagaimana pekerjaan tersebut berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kemajuan suatu instansi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) khususnya pada kinerja anggota. Dengan kinerja yang meningkat, maka produktivitas dan efektivitas organisasi pun meningkat. Begitu juga sebaliknya. Tetapi untuk mendapatkan kinerja yang maksimal dari anggota tidaklah mudah, dalam hal ini dibutuhkan kesadaran dan tanggung jawab yang tinggi dari individu anggota itu sendiri.

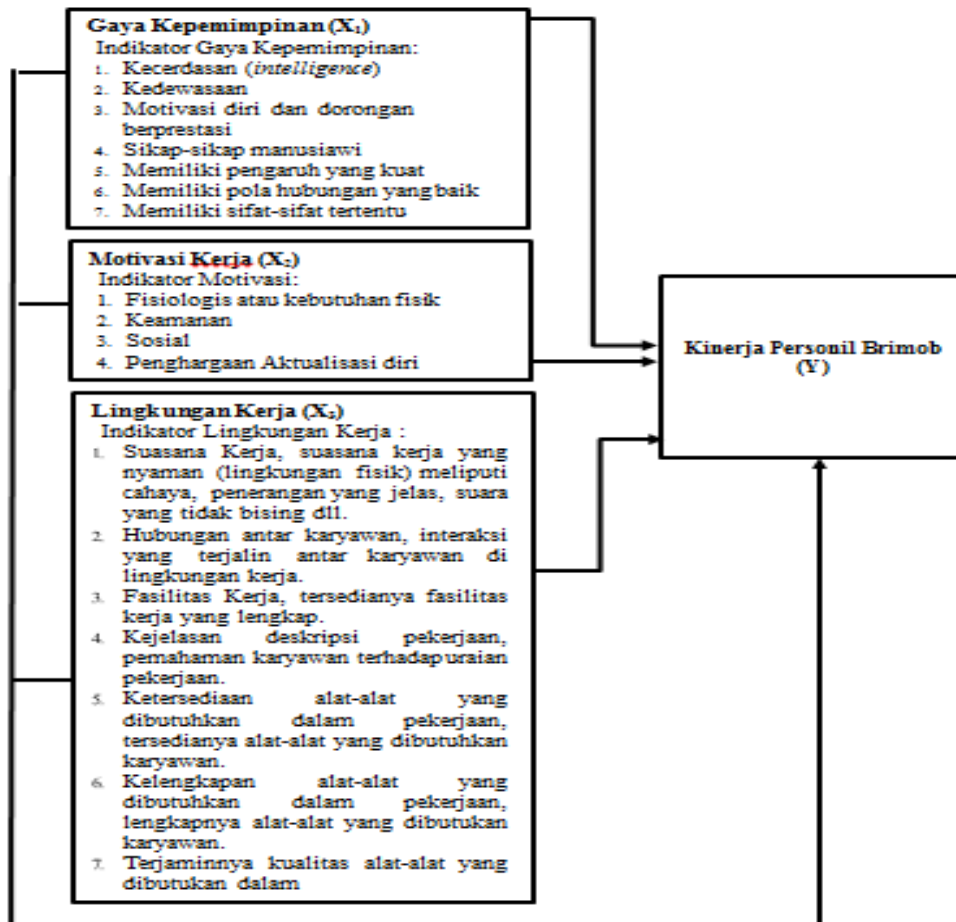
Dalam melakukan penilaian kinerja anggota, instansi memiliki standar kinerja sendiri, sehingga penilaian kinerja di instansi dapat dilakukan secara se objektif mungkin. Polri menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dalam melakukan

penilaian kinerja kepada anggota, seperti yang sudah tertera pada PERKAP-No-16 Tahun 2020 tentang Manajemen Kinerja

**Kerangka Konseptual**

Berdasarkan ulasan teori dan hasil penelitian terdahulu yang diuraikan maka kerangka konseptual penelitian dapat diperhatikan pada gambar berikut :

**Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian**



Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori yang telah dijelaskan di atas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

1. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
2. Diduga bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
3. Diduga bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.
4. Diduga bahwa Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personil Brimob pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta kausalitas hubungan-hubungannya. Tujuan penelitian kuantitatif adalah mengembangkan dan menggunakan model-model matematis, teori-teori dan/atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena alam. Proses pengukuran adalah bagian yang sentral dalam penelitian kuantitatif karena hal ini memberikan hubungan yang fundamental antara pengamatempiris dan ekspresi matematis dari hubungan-hubungan kuantitatif.

Penelitian ini akan dilaksanakan pada Kantor Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan selama kurang lebih 2 bulan yakni bulan Januari – Februari tahun 2022.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear sederhana adalah analisis regresi yang hanya melibatkan empat variabel, yaitu 1 (satu) variabel dependen atau terikat dari 3 (satu) variabel independen atau bebas. Persamaan regresi linier berganda tersebut adalah:

$$y = \alpha + \beta_1x_1 + \beta_2x_2 + \beta_3x_3 + \varepsilon$$

$$Y = 0,260 - 0,203 X_1 + 0,691 X_2 + 0,452 X_3 + e$$

**Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.260	.238		1.093	.277
	Gaya Kepemimpinan	-.203	.148	-.216	-1.367	.175
	Motivasi Kerja	.691	.155	.645	4.466	.000
	Lingkungan Kerja	.452	.169	.439	2.672	.009

- Nilai konstanta sebesar 0,260 menyatakan bahwa jika tidak ada variabel bebas (gaya kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja) maka kinerja personil brimob tetap menghasilkan nilai sebesar 0,260 atau dengan kata lain jika variabel  $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$  sama dengan 0 maka kinerja personil brimob tetap sebesar 0,260.
- Nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar -0,203 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai  $X_1$  (gaya kepemimpinan) akan mengakibatkan kinerja personil brimob berkurang sebesar 0,203 dengan anggapan variabel lain tidak mempengaruhi atau = 0.
- Nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,691 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai  $X_2$  (motivasi kerja) akan mengakibatkan kinerja personil brimob bertambah sebesar 0,691 dengan anggapan variabel lain tidak mempengaruhi atau = 0.
- Nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,452 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1 tingkat nilai  $X_3$  (Lingkungan Kerja) akan mengakibatkan kinerja personil brimob bertambah sebesar 0,452 dengan anggapan variabel lain tidak mempengaruhi atau = 0.

**Uji Parsial ( Uji –t )**

Uji t digunakan untuk menguji tingkat signifikan pengaruh antara variabel independen dan variabel dependen. Kriteria pengujian ini ditetapkan berdasarkan probabilitas. Apabila tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 persen, dengan kata lain jika probabilitas  $H_a > 0,05$  maka dinyatakan tidak signifikan, dan jika probabilitas  $H_a < 0,05$  maka dinyatakan signifikan (Ghozali, 2018).

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (Uji t)**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.260	.238		1.093	.277
	Lingkungan Kerja	.452	.169	.439	2.672	.009

Dependent Variable: Kinerja Personil Brimob  
Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut di atas dapat diketahui bahwa:

- 1) Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-1,367 < 1,986$ ) dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,175 > 0,05$ ).
- 2) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,466 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).
- 3) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,675 > 1,986$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,009 < 0,05$ ).

**Uji Simultan (Uji-F)**

Uji statistik F yaitu ketepatan terhadap fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai yang aktual. Jika nilai signifikan  $F < 0,05$ , maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi variabel independen. Uji statistik F juga memperlihatkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model yang mempengaruhi secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Uji statistik F mempunyai signifikan 0,05 (Ghozali, 2018:97). Kriteria pengujian hipotesis dalam penggunaan statistik F adalah ketika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis alternatif diterima, yang menyatakan bahwa semua independen secara simultan dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2018:97).

**Tabel 3. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	16.605	35	535	90.051	.000 <sup>b</sup>

Dependent Variable: Kinerja Personil Brimob

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X) yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan (secara bersama-sama) terhadap variabel terikat (Y) yakni Kinerja Personil Brimob di Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai F hitung lebih besar dari F tabel ( $90,051 > 2,70$ ) dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ).

**Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Nilai koefisien determinasi terletak pada 0 dan 1. Klasifikasi koefisien korelasi yaitu, 0 (tidak ada korelasi), 0-0,49 (korelasi lemah), 0,50 (korelasi moderat), 0,51-0,99 (korelasi kuat), (korelasi sempurna). Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2018:97)

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi ( R<sup>2</sup> )**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 <sup>a</sup>	.746	.738	24792

Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan

Dependent Variable: Kinerja Personil Brimob

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan tabel tersebut di atas, dapat dijelaskan bahwa variabel bebas (X) yakni Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja mempengaruhi variabel terikat (Y) yakni Kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan sebesar 73,8 % sedangkan sisanya 100 % - 73,8 % = 26,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Brimob POLDA Sulawesi Selatan**

Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar -0,203 dengan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel ( $-1,367 < 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 ( $0,175 > 0,05$ ). Gaya kepemimpinan merupakan pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu (Heidjrachman dan Husnan, 2018:224). Pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain (Hersey, 2020:29). Gaya kepemimpinan di Polda Sulawesi Selatan tidak begitu memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja Personil Brimob. Hal ini disebabkan karena dalam mempengaruhi kinerja Personil Brimob harus ada motivasi kerja yang tinggi dari dalam diri Personil Brimob seperti tingkat kegigihan dan tingkat usaha yang dimiliki oleh

Personil Brimob maupun motivasi yang diberikan oleh seorang pemimpin sehingga berdampak pada kinerja Personil Brimob. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)). Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob POLDA Sulawesi Selatan**

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar 0,691 dengan nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $4,466 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ). Menurut Siagian dalam Kartika (2020:102) definisi dari motivasi adalah keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. As'ad dalam Roesyadi (2019:24) mengemukakan bahwa motivasi sering sekali diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat sehingga motivasi tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku di dalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu. Motivasi kerja Personil Brimob memberikan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin mereka termotivasi dalam bekerja maka kinerja mereka pun semakin meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bryan Johannes Tampi (2020) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado)”. Tujuan dari penelitiannya adalah untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada karyawan PT. Bank Negara Indonesia Tbk (Regional Sales Manado)). Berdasarkan pengujian hipotesis menggunakan uji t bahwa gaya kepemimpinan dan motivasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan dengan menggunakan uji F, menunjukkan bahwa semua variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai R Square sebesar 0,637 yang dapat diartikan bahwa pengaruh variabel X (gaya kepemimpinan dan motivasi) terhadap variabel Y (kinerja karyawan) adalah sebesar 63,7% sedangkan sisanya 36,3% dipengaruhi variabel lain diluar variabel yang diteliti.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob POLDA Sulawesi Selatan**

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar 0,452 dengan

nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,675 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,009 < 0,05$ ). Menurut Bambang (2018), lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja pegawai tersebut akan rendah. Lingkungan kerja Personil Brimob memberikan peranan yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Semakin baik lingkungan kerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan maka kinerja mereka pun juga semakin baik dan terus meningkat. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ragil Permansari (2020) “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi dan menganalisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin tinggi motivasi pada suatu perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, ini berarti semakin baik lingkungan kerja yang ada di perusahaan berdampak pada semakin tinggi kinerja perusahaan tersebut. Secara parsial motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan maka simpulan dari penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar  $-0,203$  dengan nilai  $t$  hitung lebih kecil dari  $t$  tabel ( $-1,367 < 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih besar dari  $0,05$  ( $0,175 > 0,05$ ).
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar  $0,691$  dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $4,466 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai koefisien variabel sebesar  $0,452$  dengan nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel ( $2,675 > 1,986$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,009 < 0,05$ ).
4. Gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan (secara bersama-sama) terhadap kinerja Personil Brimob di Polda Sulawesi Selatan, dimana nilai  $F$  hitung lebih besar dari  $F$  tabel ( $90,051 > 2,70$ ) dengan nilai signifikansi lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,000 < 0,05$ ).

## DAFTAR PUSTAKA

Ghozali, Imam. (2018). “Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 20”. UNDIP. Semarang.



Handoko, T. Hani. (2018). Manajemen. Cetakan Ke Delapan Belas. BPFE Yogyakarta.

Hasibuan, M. (2019). Organisasi dan Motivasi. PT. Bumi Aksara. Jakarta.

Heidjrachman Dan Husnan, Suad. (2020). Manajemen Personalia. Penerbit : BPFE UGM. Yogyakarta.

Hersey. (2020). Pola Dasar Kepemimpinan. Rajawali Pers. Jakarta.

Kartika, Andi. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan dalam Hubungan Antara Partisipasi Anggaran dengan Senjangan Anggaran (Studi Empirik Pada Rumah Sakit Swasta di Kota Semarang). Jurnal Akuntansi. Februari Hal, 39-60 ISSN 1979-4886.

Mangkunegara, AA. Prabu. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Remaja Rosdakarya. Bandung.

Nawawi, Hadari. (2018). Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.

Permansari, Ragil. (2020). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. ISSN 2252-6552.

Prawirosentono. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan, Kiat Menuju Organisasi Kompetitif dalam Perdagangan Bebas Dunia. Yogyakarta BPFE.

Riyadi, Slamet. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur. Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan, Vol. 13, No. 1, Maret 2011 : 40-45.

Robbins, Stephen P. (2019). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. PT. Indeks Kelompok Gramedia. Jakarta.

Rosyadi, Slamet. (2019). Paradigma Baru Manajemen Pembangunan. Gava Media. Yogyakarta.

Sinambela. (2020). Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta. Graha Ilmu.

Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Alfabeta. Bandung.

Sujak, Abi. (2018). Kepemimpinan Manajer. Penerbit CV. Rajawali. Jakarta.

Susanty, Aries dan Baskoro Wahyu Sigit. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepeimpinan Terhadap Displin Kerjsa Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) APD Semarang). J@TI

Undip, Vol VII, No 2, Mei 2019.

Tampi, Johannes Bryan. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BANK Negara Indonesia, Tbk (Regional Sales Manado). Journal “Acta Diurna” Volume III. No.4. tahun 2019.

Tjiptono, Fandy. (2020). Manajemen Jasa. Edisi Pertama. Andi. Yogyakarta.

Trang, Dewi Sandy. (2020). Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Perwakilan BPKP Provinsi Sulawesi Utara). Jurnal EMBA Vol.1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.

Wilson, Bangun. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Erlangga. Bandung.