

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENEGAKAN DISIPLIN ANGGOTA POLRI OLEH PROVOS SIPROPAM DILINGKUNGAN POLRES BUKITTINGGI

Hazelindo¹⁾ dan Yuliharsi²⁾

^{1,2}Magister Manajemen, STIE H. Agus Salim Bukittinggi, Indonesia

email: ¹hazelindo0202@gmail.com

²yuliharsi_eri@yahoo.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the Leadership Style, Motivation, and Work Environment in the effort to enforce discipline by members of the Indonesian National Police by the Provos Sipropam Bukittinggi Regional Police. This type of research is causative. Causative research is a type of research with the characteristics of problems in the form of a causal relationship with two or more variables. The number of respondents was 30 people. For statistical tests and data processing is done using Partial Least Square (SmartPLS 3.0). The research findings show that: (1) Leadership Style has a positive but not significant effect on discipline enforcement by members of the National Police by the Provos Sipropam Bukittinggi Police Station; (2) Motivation has a positive and significant effect on the discipline enforcement of members of the National Police by the Bukittinggi Police Sipropam Provos; (3) The Work Environment has a positive but not significant effect on discipline enforcement by members of the National Police by Provos Sipropam, Bukittinggi Regional Police.

Keywords: *enforce dicipline; leadership; motivation, partial least square (PLS); work environment*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja dalam upaya penegakan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi. Jenis penelitian yang digunakan adalah kausatif. Penelitian kausatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dengan dua variabel atau lebih. Jumlah responden sebanyak 30 orang. Untuk uji statistik dan pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Partial Least Square (SmartPLS 3.0). Temuan penelitian menunjukkan bahwa: (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penegakan disiplin anggota polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi; (2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penegakan disiplin anggota polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap penegakan disiplin anggota polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi.

Kata kunci: Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Motivasi; Partial Least Square (PLS); Penegakan Disiplin

Detail Artikel:

Diterima: 18 Maret 2020

Disetujui: 29 Maret 2020

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) adalah merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Dalam rangka menciptakan anggota Polri yang bersih dari perbuatan tercela, seorang anggota Polri memiliki pedoman bersifat mengikat yang wajib untuk ditaati yang dikenal dengan Peraturan Disiplin Anggota Polri yang diatur tersendiri dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Disiplin Anggota Polri dan peraturan Kapolri Nomor 14 Tahun 2011 tentang Kode Etik Profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pada Kepolisian Daerah Sumatera Barat Polres Bukittinggi mencatat pelanggaran disiplin personel Polri pada tahun 2015-2018 mengalami peningkatan dalam pelanggaran disiplin, sebagai yang terlihat pada table berikut:

Tabel 1
Pelanggaran Disiplin

No	Tahun	Persentase Pelanggaran Disiplin (%)
1	2015	33 %
2	2016	43 %
3	2017	69 %
4	2018	55,12 %

Sumber: polres Bukittinggi 2018

Untuk mengawasi pelaksanaan tugas anggota Polri dalam memelihara Kamtibmas, penegakan hukum dan melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat maka dibentuklah sebuah divisi internal bertugas mengawasi, yaitu PROPAM Polri yang terdiri dari Provos Polri, Profesi Polri dan Paminal Polri. Propam Polri merupakan garda terdepan penegakan hokum disiplin anggota Polri.

Disiplin kerja merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan (Siagian, 2015). Disiplin kerja merupakan suatu bagian atau variabel dalam pengembangan sumberdaya manusia yang sangat penting. Maka dari itu, disiplin kerja sangat diperlukan dalam sebuah organisasi agar tidak terjadi penyimpangan atau kelalaian yang bisa menyebabkan terjadinya keteledoran atau pemborosan dalam melakukan suatu pekerjaan (Nurchayo, 2011). Selain sikap disiplin yang harus ditegakkan, gaya kepemimpinan juga perlu ditingkatkan karena Pimpinan yang tidak tegas terhadap bawahannya bisa membuat penegakan disiplin menjadi lemah dan tidak berjalan sesuai aturan. Gaya Kepemimpinan merupakan cara-cara berinteraksi seorang pemimpin dalam melakukan kegiatannya.

Efektifnya seorang pemimpin ditunjukan dengan keahliannya untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahannya termasuk dengan memberikan motivasi kepada bawahannya. Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan eksternal, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self dicipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para personil.

Dalam mewujudkan personil dengan disiplin kerja yang tinggi, kondisi lingkungan di tempat kerja merupakan aspek yang dirasa sangatlah perlu untuk diperhatikan. Diharapkan dengan adanya lingkungan kerja yang baik, kesadaran personil untuk selalu melaksanakan pekerjaan dengan penuh disiplin akan terwujud.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dijabarkan diatas, maka terdapat 3 (tiga) rumusan masalah dalam penelitian ini. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Penegakkan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Penegakkan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Penegakkan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi?

Tujuan Penelitian

Tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.

TELAAH LITERATUR

Hasil Penelitian Terdahulu

Hasil penelitian yang dilakukan (Susanty & Baskoro, 2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

Penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan CV. Premier Semarang) menunjukkan bahwa Hasil penelitiannya ialah Gaya Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi baik secara parsial maupun simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. (Sutrisno et al., 2016).

Hasil penelitian yang dilakukan (Maemunatun, 2015) menunjukkan bahwa Ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kedisiplinan kerja pada anggota Sabhara Polda Jateng.

(Sugiyatmi et al., 2016) dalam penelitian Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Bina San Prima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa keseluruhan variable berpengaruh signifikan terhadap penegakan disiplin.

Hasil penelitian yang dilakukan (Fatoni et al., 2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja (Studi pada Pegawai Dinas Pariwisata Daerah Istimewa Yogyakarta) menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.

(Marhendro, 2016) Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunung kidul). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma – norma yang berlaku. (Rivai, 2013)

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati peraturan perusahaan dan norma – norma sosial yang berlaku. (Hasibuan, 2011).

Definisi Gaya Kepemimpinan

Menurut (Thoha, 2013) gaya kepemimpinan adalah bentuk perilaku yang dapat dibuat mengintegrasikan tujuan dengan tujuan individu, maka gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku seseorang yang dipergunakan untuk mengetahui orang lain sesuai dengan keinginannya.

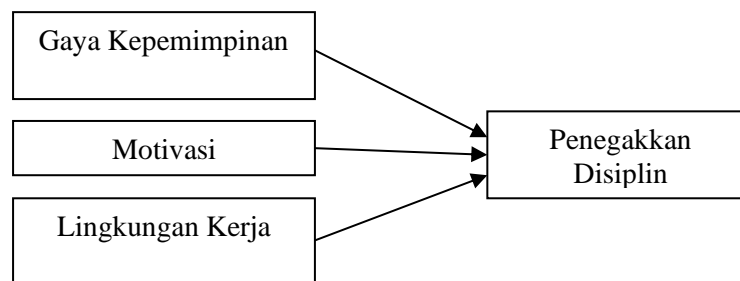
Definisi Motivasi Kerja

Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif. motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Tiga elemen utama dalam motivasi adalah intensitas, arah, dan ketekunan. (Stephen P. Robbins, 2003).

Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan. Menurut (Sedarmayanti, 2017) mendefinisikan lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Hipotesis Penelitian



Gambar 1
Kerangka pemikiran

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Diduga gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap Penegakkan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.
2. Diduga motivasi memiliki pengaruh positif terhadap Penegakkan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.
3. Diduga lingkungan kerja pengaruh positif terhadap Penegakkan Disiplin Anggota Polri Oleh Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan pada kantor Polres Bukittinggi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Propam Polres Bukittinggi dan dan Kanit Provos Polsek Sejawaran Polres Bukittinggi yang telah bekerja selama 5 tahun terakhir mulai tahun 2015- 2019 sebanyak 30 orang Sampel disini menggunakan metode sensus yaitu secara keseluruhan jumlah sampel sama dengan jumlah populasi ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data yang sebenarnya. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah sebanyak 30 orang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah kausatif. Penelitian kausatif merupakan tipe penelitian dengan karakteristik masalah berupa hubungan sebab akibat dengan dua variable atau lebih.

Jenis dan sumber data yang digunakan adalah data primer yaitu data yang didapat dari sumber pertama baik berupa hasil dari wawancara atau hasil pengisian kuisioner dan data sekunder yaitu data yang telah diolah dan telah tersaji serta telah terdokumentasi.

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggabungkan 2 (dua) metode, yaitu metode dokumen dan penelitian lapangan.

Teknik Analisis Dan Pengujian Hipotesis

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modelling (SEM). Alasan menggunakan model tersebut karena SEM memiliki kemampuan digunakan untuk menganalisis model-model yang menggunakan variable laten. Model pengukuran factor gaya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja menggunakan Factor Analysis. Structural Equation Modeling dengan Partial Least Square (SEM- PLS) SEM dengan PLS merupakan suatu teknik alternatif pada analisis SEM dimana data yang dipergunakan tidak harus berdistribusi normal multivariat. Pada SEM dengan PLS nilai variabel laten dapat diestimasi sesuai dengan kombinasi linear dari variabel-variabel manifest yang terkait dengan suatu variabel laten serta diperlakukan untuk menggantikan variabel manifest. (Hair et al., n.d.)

Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Uji Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah statistic yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau member gambaran terhadap obyek yang diteliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum (Sugiyono, 2012).

Model Struktural

Model struktural (Inner Model) merupakan model structural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variable laten. Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model structural (Inner model).

Model structural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan:

1. Koefisien determinasi (R^2)
2. Predictive relevance (Q^2)
3. Goodness of Fit Index (GoF)

Model Pengukuran

Model struktural sebagai berikut:

$$\eta_1 = \gamma_1 \xi_1 + \gamma_1 \xi_2 + \gamma_1 \xi_3 + \zeta_1$$

atau

$$\text{Penegakan Disiplin} = \gamma_1 \text{Gaya Kepemimpinan} + \gamma_1 \text{Motivasi} + \gamma_1 \text{Lingkungan Kerja} + \zeta_1$$

Model Pengukuran (Outer Model) adalah Suatu konsep dan model penelitian tidak dapat diuji dalam suatu model prediksi hubungan relasional dan kausal jika belum melewati tahap verifikasi dalam model pengukuran. Dalam model ini menggunakan uji validitas dan uji realibilitas.

Uji yang dilakukan pada outer model :

1. Convergent validity.

Nilai convergent validity adalah nilai loading factor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan >0.7 (diizinkan 0.5 apabila penelitian yang dilakukan baru (Iman Ghozali,2014))

2. Discriminant validity.

Nilai ini merupakan nilai cross loading factor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk yang dituju harus lebih besar di bandingkan dengan nilai loading dengan konstruk yang lain.

3. Average Variance Extracted (AVE). Nilai AVE yang diharapkan >0.5

4. Composite Reliability. Data yang memiliki composite reliability >0.7 mempunyai reliabilitas yang tinggi.

5. Cronbach Alpha. Uji reliabilitas diperkuat dengan Cronbach Alpha. Nilai yang diharapkan >0.7 untuk semua konstruk

Uji Hipotesa

Menguji hipotesis dapat dilihat melalui nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan nilai statistic maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96 (Muniarti et al., 2013). Sehingga criteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak jika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a diterima jika nilai $p < 0,05$.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2
Profil Responden

Profil Responden	Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-laki	26	86,67%
Perempuan	4	13,33%
Usia		
> 30 tahun	0	0%
31-35 tahun	9	30%
36-40 tahun	7	23,33%
> 40 tahun	14	46,67%
Status Perkawinan		
Belum Kawin	0	0%
Kawin	30	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	20	66,67%
S1	9	30%
S2	1	3,33%
S3	0	0%
Golongan		
I	0	0%
II	28	93,33%
III	2	6,67%
IV	0	0%

Masa Kerja:

<10 tahun	0	0%
11-20 tahun	18	60%
21-30 tahun	11	36,67%
>30 tahun	1	3,33%

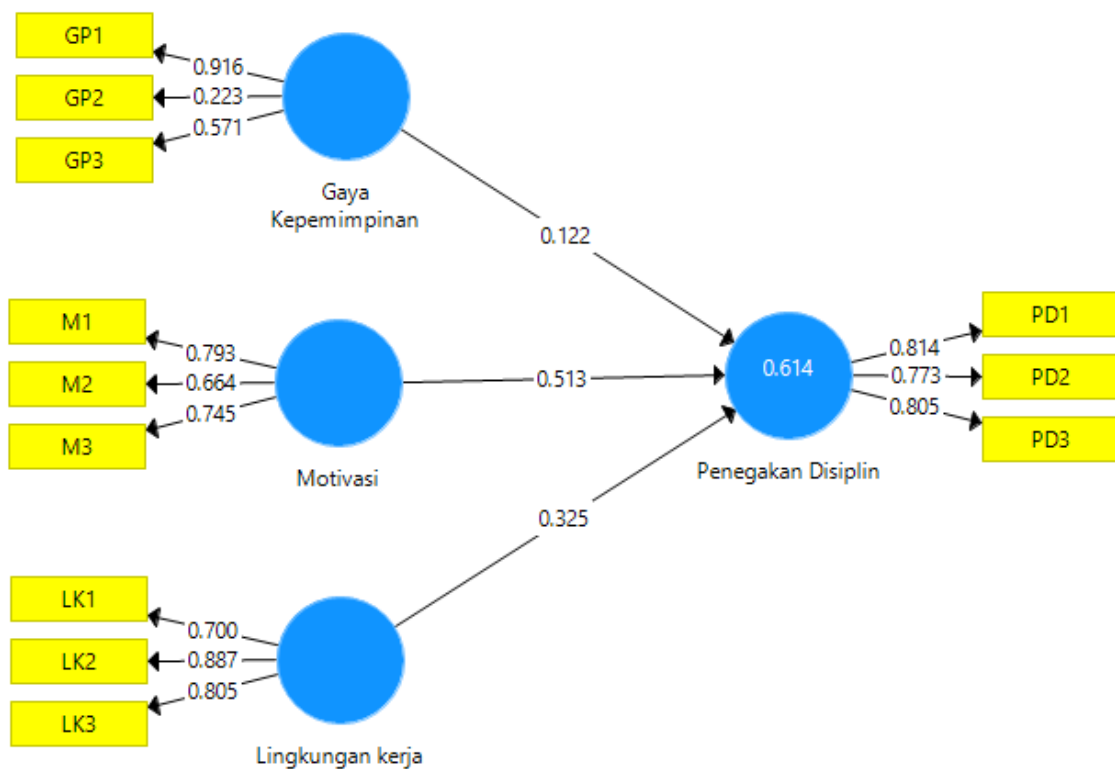
Sumber: data diolah, 2020

Jumlah sampel pada penelitian ini sama dengan jumlah populasi yang ada. Responden yang terlibat dalam penelitian ini berjumlah 30 Responden. Profil dari responden dapat dilihat pada Tabel 2. Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki (86.67%) berumur antara >40 tahun (46.67%), berstatus menikah 100%, berpendidikan SMA 66.67% dengan golongan rata-rata golongan II (93.33%) pengalaman kerja antara 11-20 tahun (60%).

Uji Outer Model

Uji Convergent Validity

Data yang telah dimasukkan ke dalam konstruk model pada SmartPLS selanjutnya dikalkulasi (running) untuk mengetahui validitas dan realibilitasnya. Proses ini dapat dilakukan berulang kali hingga hasil nilai loading factor dari seluruh indikator sudah berada di atas syarat validitas sebesar 0,70. Sedangkan indikator yang memiliki nilai loading factor di bawah 0,70 harus dihilangkan agar validitas dan reliabilitas dari model ini dapat ditingkatkan. Hasil kalkulasi SmartPLS yang telah memenuhi syarat validitas dan realibilitas sebagaimana tampak pada Gambar 3 berikut.



Gambar 2
Hasil Akhir Kalkulasi SmartPLS

Bila dilihat dari hasil pengolahan outer loadingnya (sebelum dimodifikasi), sebagai berikut:

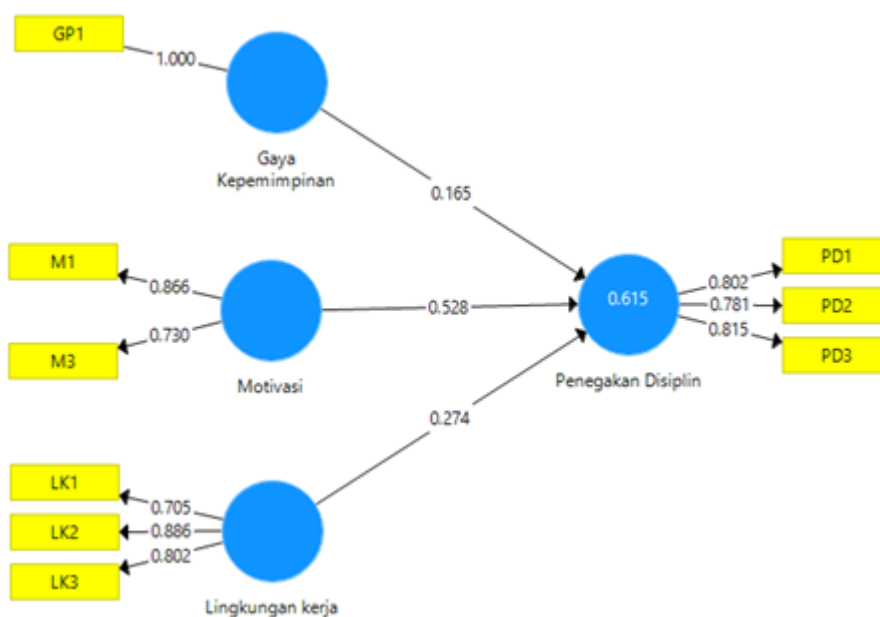
Tabel 3
Outer loadings (Measurement Model)

Variabel	Item	Item	Loading Factor	Keterangan
	Pertanyaan	Pertanyaan		
Gaya Kepemimpinan	GP1	GP1	0,916	Valid
	GP2	GP2	0,223	Tidak Valid
	GP3	GP3	0,571	Tidak Valid
Lingkungan Kerja	LK1	LK1	0,700	Valid
	LK2	LK2	0,887	Valid
	LK3	LK3	0,805	Valid
Motivasi	M1	M1	0,793	Valid
	M2	M2	0,664	Tidak Valid
	M3	M3	0,745	Valid
Penegakan Disiplin	PD1	PD1	0,814	Valid
	PD2	PD2	0,773	Valid
	PD3	PD3	0,805	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Berdasarkan hasil eksekusi SmartPLS tahap akhir, beberapa indikator telah memiliki nilai loading factor di atas syarat validitas sebesar 0,70, sementara indikator yang nilai loading factornya dibawah 0,70 harus dihilangkan, sehingga memenuhi syarat validasi evaluasi model.

Selanjutnya dilakukan modifikasi model dengan mengeluarkan indikator-indikator yang tidak valid, berikut hasil tampilan output SmartPLS Outer Loading setelah penghapusan indikator yang tidak valid (putaran 2):



Sumber: Uji SmartPLS 3.0

Gambar 3
Uji Convergent Validity Setelah Modifikasi

Hasil outer loadings nya setelah dilakukan penghapusan indikator yang tidak valid, didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4
Outer loadings (Measurement Model)
Setelah Penghapusan Indikator Tidak Valid

Variabel	Item Pertanyaan	Item Pertanyaan	Loading Factor	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GP1	GP1	1,000	Valid
	LK1	LK1	0,705	Valid
Lingkungan Kerja	LK2	LK2	0,886	Valid
	LK3	LK3	0,802	Valid
	M1	M1	0,866	Valid
Motivasi	M3	M3	0,730	Valid
	PD1	PD1	0,802	Valid
Penegakan Disiplin	PD2	PD2	0,781	Valid
	PD3	PD3	0,815	Valid

Sumber: data diolah, 2020

Pada model modifikasi sebagaimana pada tabel 3.4 diatas menunjukkan bahwa tidak ada indikator yang memiliki loading factor dibawah 0.70, sehingga konstruk untuk semua variable sudah tidak ada dieliminasi dari model, berarti semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan sudah memenuhi *convergent validity*.

Terpenuhinya syarat pertama berdampak terhadap nilai AVE variabel laten di mana seluruhnya sudah memiliki nilai di atas 0,50. Seluruh variabel juga sudah memenuhi syarat realibilitas dengan nilai di atas 0.70, sehingga telah memenuhi syarat ke dua validasi model, dan siap untuk dilanjutkan ke tahap penilaian outer model.

Uji Average Variance Extracted

Untuk mengevaluasi validitas diskriminan dapat dilihat dengan metode average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk atau variabel laten. Model memiliki nilai diskriminan yang lebih baik apabila akar kuadrat AVE untuk masing-masing konstruk lebih besar dari korelasi antara dua konstruk di dalam model.

Tabel 5
Nilai Average Variance Extracted (AVE) Setelah Modifikasi

	Average Variance Extracted (AVE)
Gaya Kepemimpinan	1,000
Lingkungankerja	0,642
Motivasi	0,641
PenegakanDisiplin	0,639

Dari Tabel 5 diketahui bahwa nilai AVE masing-masing konstruk berada diatas 0,5. Oleh karenanya tidak ada permasalahan konvergen validity pada model yang diuji sehingga konstruk dalam penelitian ini dapat dikatakan memiliki validitas diskriminan yang baik.

Uji Discriminant Validity

Validitas diskriminan digunakan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing konstruk atau variable laten berbeda dengan variable lainnya. Tabel dibawah ini menunjukkan hasil validitas dari model penelitian dengan melihat nilai *cross loading*nya.

Tabel 6
Nilai Discriminant Validity Indikator Variabel

	Gaya Kepemimpinan	Lingkungankerja	Motivasi	PenegakanDisiplin
GP1	1,000	0,583	0,325	0,496
LK1	0,596	0,705	0,266	0,452
LK2	0,417	0,886	0,357	0,498
LK3	0,398	0,802	0,408	0,484
M1	0,391	0,510	0,866	0,638
M3	0,088	0,130	0,730	0,467
PD1	0,390	0,713	0,603	0,802
PD2	0,293	0,225	0,514	0,781
PD3	0,489	0,399	0,546	0,815

Sumber: hasil uji SmartPLS 3.0

Pada Tabel 6 hasil estimasi cross loading variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Penegakan Disiplin menunjukkan bahwa nilai loading dari masing-masing indikator lebih besar dari pada nilai cross loading indikator variable lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variable laten sudah memiliki discriminant validity yang baik, dimana indikator konstraknya lebih besar dari pada indikator di blok lainnya. Dari hasil analisa cross loading tampak bahwa tidak terdapat permasalahan discriminant validity.

Uji Composite Reliability

Outer model selain diukur dengan menilai *convergen validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variable laten yang diukur dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur variable laten. Hasil output PLS composite reliability dapat dilihat pada table berikut ini:

Tabel 7
Nilai composite reliability

	Composite Reliability
Gaya Kepemimpinan	1,000
Lingkungankerja	0,842
Motivasi	0,780
PenegakanDisiplin	0,841

Berdasarkan hasil Tabel 7 nilai composite reliability diatas, model menunjukkan untuk semua konstruk atau variable laten berada diatas nilai 0,70. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variable laten memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Uji Cronbach Alpha

Outer model selain diukur dengan menilai *convergen validity* dan *discriminant validity* juga dapat dilakukan dengan melihat reliabilitas konstruk atau variable laten yang diukur dengan melihat nilai cronbach alpha dari blok indikator yang mengukur variable laten. Variabel laten dinyatakan reliable jika nilai cronbach alpha lebih besar dari 0,60.

Tabel 8
Nilai Cronbach Alpha

	Cronbach's Alpha
Gaya Kepemimpinan	1,000
Lingkungankerja	0,714
Motivasi	0,449
PenegakanDisiplin	0,724

Pada Tabel 8, model menunjukkan nilai cronbach alpha yangmana semua konstruk berada diatas nilai 0,60, kecuali untuk variable laten Motivasi dengan nilai Cronbach Alpha nya 0,449. Dapat disimpulkan untuk variable laten yang berada diatas 0,60 memiliki reliabilitas yang baik sesuai dengan batas nilai minimum yang disyaratkan.

Pengujian Inner Model**Analisa R-square**

Evaluasi inner model dapat dilakukan dengan tiga analisis, yaitu dengan melihat nilai R^2 , Q^2 , dan F^2 .

Nilai R^2 menunjukkan tingkat determinasi variabel eksogen terhadap endogennya. Nilai R^2 semakin besar menunjukkan tingkat determinasi yang semakin baik.

Tabel 9
Nilai R-square

	R Square
Penegakan Disiplin	0,615

Dari Tabel 9 diatas diketahui bahwa hasil perhitungan R-square untuk variabel laten endogen menunjukkan nilai R-square adalah 0,615 dan dikategorikan moderat. Ini menunjukkan bahwa Penegakan Disiplin dapat diprediksi atau dipengaruhi oleh 3 Variabel Independen sebesar 0,615, sedangkan sisanya 0,385 model dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Analisa Q-square

Nilai Q^2 pengujian model struktural dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (predictive relevance). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1-R^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0,615)$$

$$Q^2 = 1 - 0,385 = \mathbf{0,615}$$

Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa nilai Q^2 sebesar 0,615 yang mana menurut Ghozali (2014), nilai Q^2 dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q^2 lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model dikatakan sudah cukup baik, sedangkan nilai Q^2 kurang dari nol (0) menunjukkan bahwa model kurang memiliki relevansi prediktif.

Analisis F-Square

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat nilai R-square untuk variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang signifikan.

Tabel 10
Hasil F² untuk effect size

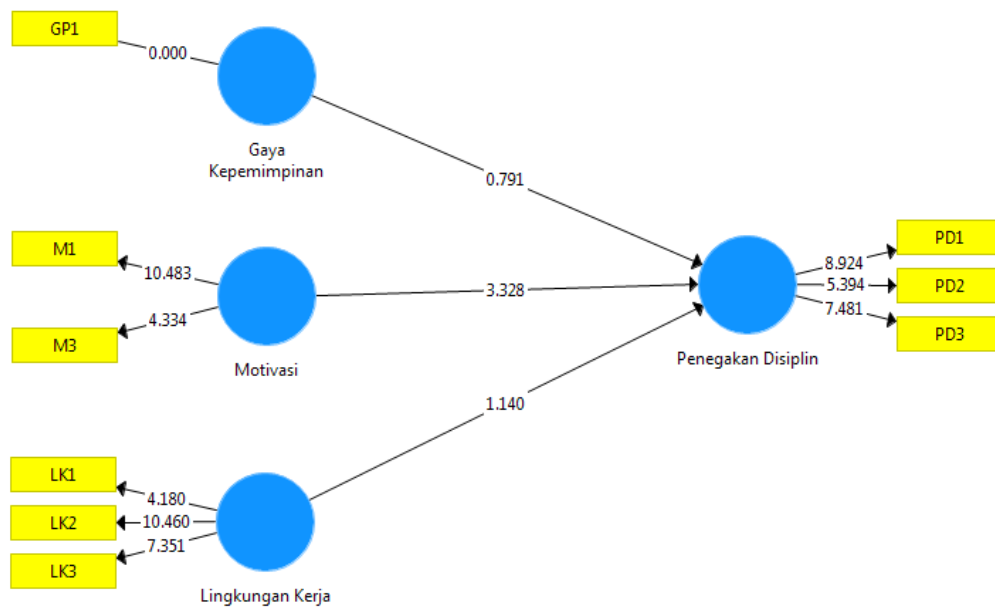
	F ² effect size
Gaya Kepemimpinan -> Penegakan Disiplin	0,046
Lingkungan Kerja -> Penegakan Disiplin	0,116
Motivasi -> Penegakan Disiplin	0,584

Berdasarkan kriteria tersebut maka dapat dinyatakan sebagai berikut:

- Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penegakan Disiplin yaitu sebesar 0,046 yang berarti positif, tetapi dalam kategori pengaruh lemah pada tataran struktural
- Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Penegakan Disiplin yaitu sebesar 0,116 yang berarti positif, tetapi dalam kategori pengaruh cukup pada tataran struktural
- Pengaruh Motivasi terhadap Penegakan Disiplin yaitu sebesar 0,584 yang berarti berpengaruh positif kuat variabel laten prediktor pada tataran struktural.

Uji Hipotesa

Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari analisis SEM PLS sebagai berikut:



Sumber: Uji SmartPLS 3.0

Gambar 4
Bootstrapping

Untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural dapat dilihat dari nilai *t-statistic* antara variabel independen ke variabel dependen dalam tabel *Path Coefficient* pada *output* SmartPLS dibawah ini:

Tabel 11
Path Coefficient (Mean, STDEV, t-statistic, p-value)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values
Gaya Kepemimpinan -> Penegakan Disiplin	0,165	0,179	0,203	0,813	0,416
Lingkungan Kerja -> Penegakan Disiplin	0,274	0,260	0,238	1,150	0,251
Motivasi -> Penegakan Disiplin	0,528	0,544	0,156	3,379	0,001

Sumber: pengolahan data dengan PLS, 2020

Pengujian Hipotesa

Pengujian Hipotesa H1

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Gaya Kepemimpinan sebesar 0,165 yang artinya berpengaruh positif terhadap Penegakan Disiplin, sehingga semakin baik gaya kepemimpinan maka akan pengaruh dalam penegakan disiplin juga akan semakin meningkat.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $0,813 < 1,96$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,416 > 0,05$. Artinya variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penegakan Disiplin, maka **Hipotesa H1 ditolak**.

Pengujian Hipotesa H2

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Lingkungan Kerja sebesar 0,274 yang artinya berpengaruh positif terhadap Penegakan Disiplin, sehingga semakin baik Lingkungan kerja maka akan pengaruh dalam penegakan disiplin juga akan semakin meningkat.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $1,150 < 1,96$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,251 > 0,05$. Artinya variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Penegakan Disiplin, maka **Hipotesa H2 ditolak**.

Pengujian Hipotesa H3

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat nilai Original Sample Motivasi sebesar 0,528 yang artinya berpengaruh positif terhadap Penegakan Disiplin, sehingga semakin baik Motivasi maka akan pengaruh dalam penegakan disiplin juga akan semakin meningkat.

Kemudian bila dilihat dari signifikansi yang ditunjukkan dengan nilai t-statistik yaitu sebesar $3,379 > 1,96$, serta untuk nilai probabilitas pada P-value nya $0,001 < 0,05$. Artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Penegakan Disiplin, maka **Hipotesa H3 diterima**.

Pembahasan

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam di lingkungan Polres Bukittinggi

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dimiliki pemimpin untuk mempengaruhi bawahan untuk bertindak sedemikian rupa dalam rangka mencapai tujuan organisasi. sukses tidaknya usaha untuk pencapaian tujuan organisasi ditentukan oleh kualitas pimpinan (Mangkunegara, 2003).

Konstruk variabel gaya kepemimpinan memiliki tiga indikator. Berdasarkan hasil evaluasi model pengukuran, diperoleh hasil bahwa terdapat beberapa indikator dari konstruk variabel gaya kepemimpinan yang memiliki *loading factor* dibawah 0,7 sehingga indikator tersebut perlu dihilangkan dari analisis dan pada iterasi awal. Hasil akhir menunjukkan bahwa terdapat dua indikator yang perlu dihilangkan dari konstruk variabel gaya kepemimpinan. Setelah indikator tersebut dihilangkan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap Penegakan Disiplin anggota Polri Oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiennya bernilai positif yaitu 0,165, T statistiknya 0,813 dan p-value adalah 0,416.

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Maria Magdalena Minarsih (2016), Sugiyatmi (2016), Siti Maemunatun (2015), Aries Susanty (2012) dan Tri Winarno (2012) yang menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan disiplin kerja. Munculnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan perbedaan karakteristik responden. Dalam penelitian ini karakteristik respondennya adalah personil Sipropam Polres Bukittinggi dan para Kanit Provos Polsek sejawatan Polres Bukittinggi, sementara pada penelitian sebelumnya respondennya adalah para karyawan swasta yang bekerja pada CV dan PT, staff pegawai negeri sipil (PNS), dan personil Polri Dit Sabhara Polda Jateng.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi

Lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar dalam melakukan kegiatan operasional. Menurut (Handoko, 2011) Disiplin Kerja akan tercipta ketika indikator – indikator lingkungan kerja terpenuhi seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan antar bawahan dengan pimpinan, tersedianya fasilitas untuk personil. Bagi para personil, lingkungan kerja yang memadai mampu meningkatkan disiplin. Namun sebaliknya jika lingkungan kerja itu tidak memadai akan bisa menurunkan kedisiplinan.

Hasil penelitian ini yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable Lingkungan Kerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi. Hal ini dibuktikan dengan nilai koefisiennya bernilai positif yaitu 0,274, T statistiknya 1,150 dan p-value adalah 0,251.

Hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Fatoni et al., 2018), (Sugiyatmi et al., 2016), dan (Sugiyatmi et al., 2016), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja dan dapat diinterpretasikan bahwa meningkatnya lingkungan kerja akan dapat meningkatkan disiplin kerja. Munculnya perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu disebabkan perbedaan karakteristik responden.

3. Pengaruh Motivasi terhadap Penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi

Hasil penelitian ini yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variable Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akhmad Fatoni (2018), Sugiyatni (2016), Hadyan Luthfan Marhendro (2016), Siti Maemunatun (2015), dan Aries Susanti (2012) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja. Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan ekstern, ia mendorong orang untuk mencerminkan rasio dalam perlakuannya dan menguasai dirinya sehingga ia menunjukkan self discipline karena itu disiplin yang baik memerlukan kesadaran yang tinggi dari para pegawai (Handoko, 2011). Setiap personil harus memiliki motivasi yang kuat pada saat menjalankan tugas mereka. Disiplin kerja akan tercipta ketika indikator-indikator motivasi kerja terpenuhi seperti kebutuhan untuk berprestasi (need for achievement), kebutuhan berafiliasi (need for affiliation), kebutuhan kekuatan (need for power).

Dalam hal ini pada lingkup Sipropam Polres Bukittinggi, personil Sipropam Polres Bukittinggi sangat membutuhkan pelatihan dan kejuruan Propam Polri guna meningkatkan mutu SDM di bidang Propam Polri dan juga dapat menunjang untuk kenaikan pangkat personil yang mengikuti kejuruan tersebut, akan tetapi untuk mengikuti kejuruan tersebut harus melalui seleksi ketat yang diadakan Bid Propam sejawaran Polda se-Indonesia. Dalam hal ini hanya ada satu orang yang akan terpilih untuk mewakili Polda nya untuk mengikuti kejuruan Propam Polri di Pusdikmin Mabes Polri. Pada Sipropam Polres Bukittinggi selama ini jarang ada pimpinannya yang memberikan motivasi dan mengusahakan personil nya untuk bisa terpilih mengikuti kejuruan Propam Polri.

Maka dari itu, diperlukan adanya upaya-upaya untuk meningkatkan motivasi personil Sipropam Polres Bukittinggi untuk bekerja lebih baik, selalu memperhatikan umpan balik yang diberikan. Adanya motivasi kerja yang semakin tinggi diharapkan akan dapat meningkatkan Penegakan Disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam dilingkungan Polres Bukittinggi.

SIMPULAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa:

1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Penegakan Disiplin Anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi tetapi tidak signifikan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap penegakan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi, tetapi tidak signifikan.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap penegakan disiplin anggota Polri.
4. Berdasarkan hasil pengukuran (outer model) terdapat 3 item yang dihilangkan karena tidak memenuhi kriteria skor outer loading yaitu indikator GP2, GP3, dan M2.
5. Secara keseluruhan model yang dibangun dalam penelitian ini dikatakan baik dengan nilai model struktural (inner model) yang telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Hal ini menunjukkan model layak digunakan sebagai model untuk mengukur pengaruh Penegakan Disiplin Anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, ada beberapa saran yang dapat dipertimbangkan untuk penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Model penelitian hanya menguji pengaruh variabel/ konstruk secara linear, sehingga hasil masih memungkinkan untuk melakukan penelitian dengan menguji hubungan antar variabel dan menggambarkan pengaruh secara keseluruhan.

2. Penelitian ini dilakukan baru untuk lingkungan Polres Bukittinggi, sehingga Penelitian selanjutnya diharapkan dapat dilakukan pada Lingkungan Polres Sumatera Barat minimalnya agar hasil penelitian lebih menyeluruh.
3. Untuk gaya kepemimpinan dalam penelitian ini adalah Kasi Propam yang mana seharusnya seorang pimpinan khususnya Kasi Propam dipandang perlu untuk mengikuti pelatihan kejuruan Propam Polri sebelum dan saat menjabat Kasi Propam guna untuk meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya serta dapat mengayomi, membimbing, dan menjadi panutan oleh personilnya sebagai Pimpinan di Sipropam dalam hal penegakan disiplin.
4. Diharapkan untuk lingkungan Polres Bukittinggi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan kerja untuk dapat ditingkatkan sehingga akan memberikan pengaruh yang signifikan terhadap penegakan disiplin anggota Polri oleh Provos Sipropam Polres Bukittinggi.

UCAPAN TERIMAKASIH

Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. STIE Haji Agus Salim Bukittinggi terkhusus kepada Program Studi Magister Manajemen yang telah membantu terlaksananya penelitian ini.
2. Ketua P3M STIE Haji Agus Salim Bukittinggi yang telah memberikan izin survey lapangan selama pelaksanaan penelitian.
3. Kapolres Bukittinggi dan Kasi Propam Polres Bukittinggi serta Personil Propam Polres Bukittinggi yang telah memberikan izin waktu dan tempat untuk pengambilan data, survey dan wawancara.

DAFTAR PUSTAKA

- Fatoni, A., Sunaryo, H. hadi, & Priyono, A. A. (2018). Pengaruh Sanksi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Upt Pengujian Kendaraan Bermotor Kota Malang. In *e – Jurnal Riset Manajemen*.
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., & Ringle, C. M. (n.d.). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*.
- Handoko, T. H. (2011). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Pengantar Manajemen*.
- Hasibuan, M. S. P. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*.
- Maemunatun, S. (2015). *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pada Anggota Sabhara Polda Jateng*.
- Mangkunegara, A. A. P. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. In *Remaja Rosdakarya*. <https://doi.org/10.1038/cddis.2011.1>
- Marhendro, H. L. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin (Studi pada Satuan Polisi Pamong Praja Gunungkidul). *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia*, 5(3), 199–210.
- Nurchayyo, A. (2011). Analisis Variabel-Variabel Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada PT. Quadra Mitra Perkasa Balikpapan. *Jurnal Eksis*.
- Rivai, V. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Siagian, S. P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Jakarta : Bumi Aksara*.
- Stephen P. Robbins, T. A. J. (2003). *Organizational Behavior* (16th Editi). Pearson.
- Sugiyatmi, Minarsih, M. M., & Edward Gagah. (2016). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja

- Karyawan Di Pt Bina San Prima. *Journal Of Management*.
- Sugiyono. (2012). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D. Bandung: Alfabeta.*
<https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Susanty, A., & Baskoro, S. W. (2013). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang). *J@Ti UNDIP: Jurnal Teknik Industri.*
<https://doi.org/10.12777/jati.7.2.77-84>
- Sutrisno, Fathoni, A., & Minarsih, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang. *Journal Of Management*.
- Thoha, M. (2013). *Kepemimpinan dalam Manajemen* (Ed. 1). PT Raja Grafindo.