

HUBUNGAN MOTIVASI PIMPINAN  
DENGAN SEMANGAT KERJA BAWAHAN

(Suatu Studi di Kepolisian Negara Republik Indonesia  
Daerah Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo)

SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat guna  
Menyelesaikan Pendidikan Sarjana Strata I (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Pada  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER



Oleh :

*Firdi Rizali*  
980910201043

Pembimbing :  
Drs. H. Hendro Mulyono  
Drs. Sutomo, MSi

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA  
JURUSAN ILMU ADMINISTRASI  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER

2003



Milik UPT Perpustakaan  
UNIVERSITAS JEMBER

Hadiah  
Pembelian  
Terima  
No. Induk :  
15 JAN 2004  
Klas  
6703  
R12  
h e.  
MANAJEMEN PEGAWAI

## PENGESAHAN

Diterima dan Dipertahankan di Depan Tim Penguji Skripsi Guna Memenuhi  
Salah Satu Syarat Dalam Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu (S1)  
Jurusan Ilmu Administrasi  
Program Studi Ilmu Administrasi Negara  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember


Pada :

Hari/tanggal : Senin /17 November 2003

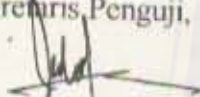
Jam : 08.00 – 10.00 WIB

Panitia Penguji

Ketua Penguji,

  
Drs. Bb. Budyantoro Krebet DS, MS  
NIP. 130 220 643

Sekretaris Penguji,

  
Drs. Sutomo, M.Si  
NIP. 131 965 845

Susunan Tim Penguji :

1. Drs. Bb. Budyantoro Krebet DS, MS

2. Drs. Sutomo, M.Si

3. Dra. Inti Wasiati, MM


4. Dra. Hj. Anastasia Murdiyastuti, M.Si



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember



  
Drs. H. Moch. Toerki  
NIP. 130 524 832



**MOTTO**

ALAM MEMBERI MANUSIA HANYA SATU LIDAH TETAPI DUA  
TELINGA, SUPAYA KITA MENDENGAR DARI ORANG LAIN DUA  
KALI LEBIH BANYAK DARIPADA YANG KITA UCAPKAN

**(Eicletus Raesittus)\***

---

\*) Alonso. 1986. *Traveler*. Jakarta : Penerbit Mizan

**PERSEMBAHAN**

**KARYA ILMIAH INI KAMI PERSEMBAHKAN UNTUK :  
EBO' DAN BAPAK YANG KUBANGGAKAN  
KH. MAS BIN MYS YANG KUHORMATI  
KAKAK DAN ADIK-ADIKKU YANG KUCINTAI  
KEPONAKANKU, SHARA DAN DUA CALON KEPONAKANKU YANG  
MASIH DALAM KANDUNGAN  
TAMBATAN HATI DAN JIWAKU , NANA  
“ MASA DEPANKU DAN ORANG-ORANG YANG TERLIBAT DI  
DALAMNYA “**

## KATA PENGANTAR

Maha Suci Allah SWT yang telah membuka cakrawala berfikir penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang dibuat guna memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar sarjana Strata Satu (S1) dalam bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik pada jurusan Ilmu Administrasi Negara.

Sesuai dengan disiplin ilmu yang penulis terima selama studi, maka penulis mengambil judul **Hubungan Motivasi Pemimpin Dengan Semangat Kerja Bawahan di Kantor Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.**

Penulis menyadari bahwa tersusunnya skripsi ini merupakan bantuan dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis menyampaikan terima kasih kepada orang-orang yang berjasa dalam proses pembelajaran hidup penulis baik di lingkungan akademik maupun di luar lingkungan akademik, mereka adalah :

1. Bapak Drs. H. Hendro Mulyono selaku pembimbing I dan Drs. Sutomo, M.Si selaku pembimbing II dalam penulisan skripsi ini.
2. Ibu Inti Wasiati, MM selaku dosen wali selama penulis mengikuti perkuliahan di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Pihak Dekanat dan segenap sivitas akademika Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
4. KH. Mas Bin MYS yang selalu membimbingku dari kegelapan ke jalan yang terang.
5. Sahabat-sahabat terbaikku: Iyan, Doni, Slamet, Agus, Azis, Mas Dhani, Arif, Dadang Jend, Dadang Kop, Wisnu, Budi, Heri, Jems, Pessy, Elli, Ludfi. Kalian merupakan beberapa orang dari sedikit temanku yang menjadikan aku merasa dimanusiakan.
6. Seluruh anggota Padepokan PERKASA, penghuni Bangka I/05, teman-teman AN '98, atas sikap persahabatan dan persaudaraan yang kalian tawarkan.
7. Seluruh jajaran Anggota Kepolisian Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo yang telah memberikan datanya dalam proses penulisan skripsi ini.

Namun penulis sendirilah yang bertanggung jawab atas berbagai pendapat yang diungkapkan dalam penulisan ini.

Selesaiannya penulisan skripsi sebagai tugas akhir ini bukan berarti akhir dari proses belajar tetapi merupakan awal dari proses pembelajaran diri demi terbukanya cakrawala berfikir dan tergugahnya hati nurani.

Akhirnya besar harapan penulis, semoga skripsi ini dapat berguna bagi kehidupan berbangsa dan bernegara.

Jember, November 2003

Penulis



**DAFTAR ISI**

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	
<b>HALAMAN MOTTO .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR .....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI .....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN .....</b>	<b>ix</b>
<b>I. PENDAHULUAN .....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan dan Kegunaan Penelitian .....	9
1.3.1 Tujuan Penelitian .....	9
1.3.2 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4 Kerangka Teori .....	9
1.4.1 Motivasi Pemimpin .....	13
1.4.2 Semangat Kerja Bawahan .....	16
1.5 Hipotesis .....	19
1.6 Definisi Operasional .....	20
1.6.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Pemimpin .....	20
1.6.2 Operasionalisasi Variabel Semangat Kerja Bawahan .....	21
1.7 Metode Penelitian .....	22
1.7.1 Teknik Penentuan Populasi .....	22
1.7.2 Teknik Penentuan Sampel .....	23
1.7.3 Teknik Pengumpulan Data .....	23
1.7.4 Metode Analisis Data .....	24

<b>II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN .....</b>	<b>28</b>
2.1 Pengantar .....	28
2.2 Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Kepolisian RI Resort .....	28
2.3 Kedudukan, Tugas dan Fungsi .....	29
2.4 Susunan Organisasi, Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab .....	30
2.4.1 Susunan Organisasi .....	30
2.4.2 Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab .....	31
2.5 Keadaan dan Komposisi Pegawai .....	33
2.5.1 Berdasarkan Jenis Golongan .....	33
2.5.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan .....	33
2.5.3 Berdasarkan Masa Kerja .....	34
2.6 Logistik atau Intendant .....	34
2.7 Hubungan dan Tata Kerja .....	35
<b>III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN .....</b>	<b>36</b>
3.1 Pengantar .....	36
3.2 Variabel X (Motivasi Pemimpin) .....	36
3.2.1 Pemberian Inspirasi .....	37
3.2.2 Pemberian Semangat .....	37
3.2.3 Pemberian Dorongan .....	38
3.3 Variabel Y (Semangat Kerja Bawahan) .....	39
3.3.1 Disiplin .....	39
3.3.2 Kerjasama .....	40
3.3.3 Tanggung Jawab .....	41
<b>IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA .....</b>	<b>43</b>
4.1 Pengantar .....	43
4.2 Penentuan Nilai Rank .....	43
4.2.1 Variabel Pengaruh (Motivasi Pemimpin) .....	44
4.2.2 Variabel Terpengaruh (Semangat Kerja Bawahan) .....	45



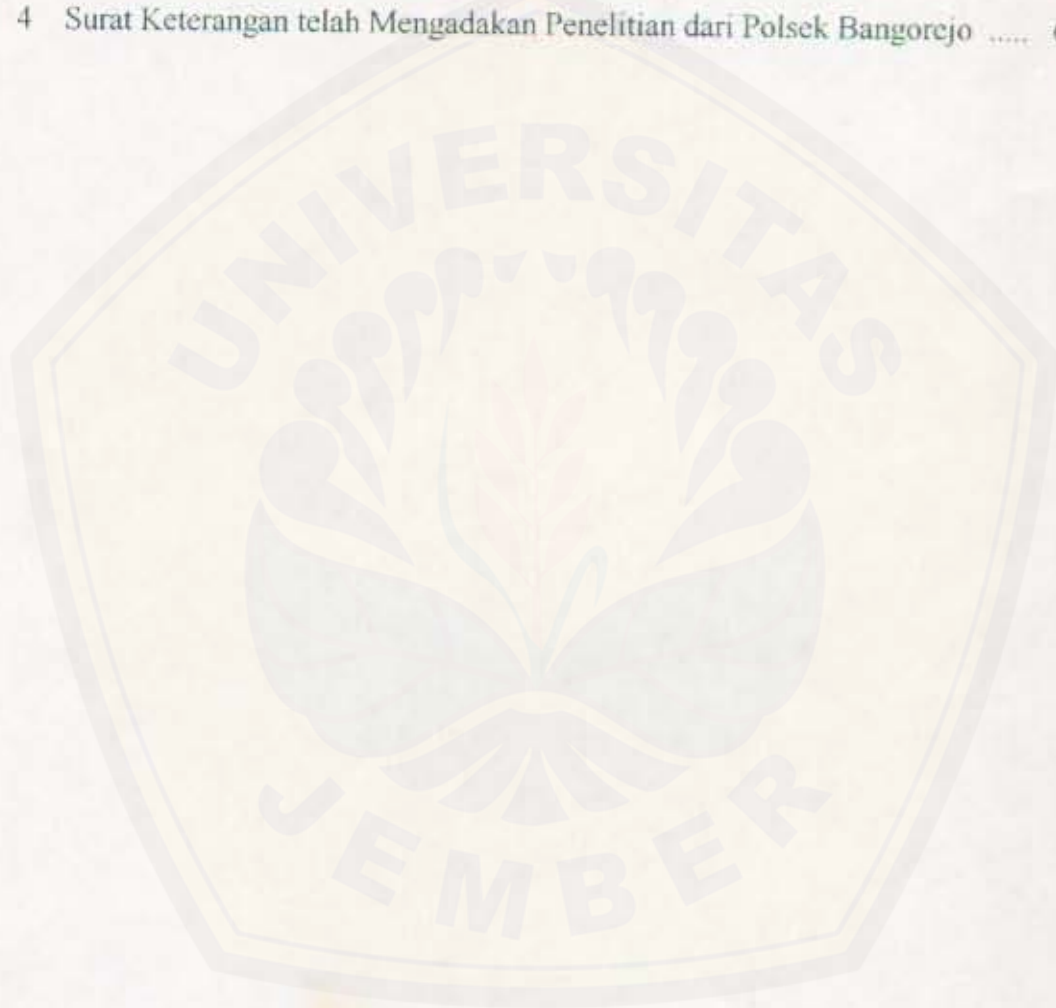
4.3 Penentuan Korelasi .....	45
4.3.1 Perhitungan Antara variabel Pengaruh dan Terpengaruh .....	46
4.3.2 Menentukan $T_x$ dan $T_y$ .....	46
4.3.3 Menentukan $X^2$ dan $Y^2$ .....	48
4.3.4 Menentukan Koefisien Korelasi $X$ dan $Y$ .....	49
4.3.5 Pengujian Tingkat Signifikan .....	50
<b>V. PENUTUP</b> .....	51
5.1 Kesimpulan .....	51
5.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	53
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Tabel 1	Target dan realisasi program kerja Polsek Bangorejo .....	6
Tabel 2	Daftar absensi anggota Polsek Bangorejo .....	7
Tabel 3	Pelaksanaan rapat koordinasi dan evaluasi Polsek Bangorejo .....	8
Tabel 4	Komposisi anggota Polsek Bangorejo .....	24
Tabel 5	Data personil Polsek Bangorejo menurut jenis golongan .....	33
Tabel 6	Data personil Polsek Bangorejo menurut jenis pendidikan .....	34
Tabel 7	Data personil Polsek Bangorejo menurut masa kerja .....	34
Tabel 8	Data logistik Polsek Bangorejo .....	35
Tabel 9	Skor jawaban responden terhadap pemberian inspirasi (X1) .....	37
Tabel 10	Skor jawaban responden terhadap pemberian semangat (X2) .....	38
Tabel 11	Skor jawaban responden terhadap pemberian dorongan (X3) .....	39
Tabel 12	Skor jawaban responden terhadap disiplin (Y1) .....	40
Tabel 13	Skor jawaban responden terhadap kerjasama (Y2) .....	41
Tabel 14	Skor jawaban responden terhadap tanggung jawab (Y3) .....	42
Tabel 15	Penentuan nilai Rank dari variabel X .....	44
Tabel 16	Penentuan nilai Rank dari variabel Y .....	45
Tabel 17	Pencarian korelasi antara variabel X dan variabel Y .....	46
Tabel 18	Harga nilai X .....	47
Tabel 19	Harga nilai Y .....	47

## DAFTAR LAMPIRAN

1. Daftar Kuesioner .....	55
2. Surat Ijin Penelitian dari Lembaga Penelitian .....	59
3. Surat Ijin Penelitian dari Badan Kesatuan Bangsa .....	60
4. Surat Keterangan telah Mengadakan Penelitian dari Polsek Bangorejo .....	61



## I. PENDAHULUAN



### 1.1 Latar Belakang Masalah

Organisasi pada dasarnya dapat dipandang sebagai sistem sosial yang terdiri dari manusia yang ingin mencapai tujuannya dengan menggunakan teknik informasi dan dikoordinasikan dalam struktur tugas. Dengan demikian secara garis besar dalam organisasi terdapat dua unsur utama, yaitu manusia sebagai pelaku utama organisasi dan ilmu pengetahuan yang digunakan dalam mengatur hubungan antar manusia tersebut untuk membantu tujuan organisasi. Manusia merupakan unit dasar interaksi organisasi dan pusat perilaku.

Pengertian organisasi menurut Siagian (1987:7) adalah bentuk kerja sama formil antara dua orang atau lebih yang saling terikat dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan. Dalam organisasi terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang/sekelompok orang yang disebut bawahan.

Definisi diatas menunjukkan bahwa dalam suatu organisasi terdapat hubungan antara pemimpin dan bawahan yang sesuai dengan rangkaian hirarki. Keduanya merupakan faktor sumber daya manusia yang bekerja sama untuk tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Mengenai pengertian pemimpin secara lebih jelas Kartono (1985:33) menyatakan bahwa seorang pemimpin adalah seorang yang mempunyai kelebihan dan kecakapan di suatu bidang, sehingga ia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu dalam mencapai satu atau beberapa tujuan.

Dengan kecakapan seorang pemimpin tersebut, dalam menjalankan segala aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, setiap bawahan dapat memikul tugas dan tanggung jawab masing-masing sebagaimana yang dikehendaki oleh organisasi secara suka rela dan dengan penuh kesadaran. Hal ini akan sesuai dengan pendapat Musanef (1996:4) yang mengatakan bahwa pada hakekatnya bawahan adalah mereka yang secara langsung digerakkan oleh manajer untuk bertindak sebagai pelaksana yang akan menyelenggarakan pekerjaan se-

hingga menghasilkan karya-karya yang diharapkan dalam usaha pencapaian tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Sedangkan pengertian bawahan menurut Wursanto (1989:15) adalah setiap orang yang memberikan jasanya kepada suatu badan usaha, baik itu badan usaha swasta (pegawai swasta) maupun pada badan pemerintahan (pegawai pemerintah atau PNS) dan dikoordinir serta digerakkan oleh pemimpinnya atau atasannya.

Hubungan pemimpin dengan bawahan akan terjalin dengan baik apabila masing-masing pihak menyadari apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka serta saling bekerja sama dalam mencapai tujuan organisasi.

Namun demikian, berhasil tidaknya suatu organisasi tergantung pada pemimpinnya. Dan pemimpin pula lah yang bertanggung jawab atas kegagalan pelaksanaan suatu pekerjaan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pemimpin mempunyai peranan yang sangat strategis bagi kelangsungan suatu organisasi dengan alasan logis pemimpin sebagai motor penggerak sumber daya dari suatu organisasi. Berkaitan dengan hal tersebut Thoaha (1994:34) berpendapat:

Suatu organisasi akan berhasil atau bahkan gagal sebagian besar ditentukan oleh pemimpin. Pemimpinlah yang bertanggung jawab atas kegagalan suatu pekerjaan. Dengan demikian apakah kegiatan-kegiatan yang ada dalam organisasi dapat berjalan dengan lancar, para pegawai melaksanakan tugas dengan baik dan penuh kesanggupan sehingga dapat mencapai sasaran yang telah ditentukan atau justru malah sebaliknya, semua ini tergantung dari bagaimana cara pemimpin dalam mengarahkan bawahannya.

Dalam menjalankan organisasi, pemimpin akan melaksanakan fungsi-fungsi manajemen yang kegiatan-kegiatannya dijabarkan oleh Manullang (1996: 17) sebagai berikut:

1. *Forecasting* adalah kegiatan meramalkan, memproyeksikan atau mengadakan taksiran terhadap berbagai kemungkinan yang akan terjadi sebelum suatu rencana yang lebih pasti dapat dilakukan
2. *Planing* adalah penentuan serangkaian tindakan untuk mencapai suatu hasil yang diinginkan
3. *Organizing* adalah aktivitas manajemen dalam menetapkan orang-orang serta menetapkan tujuan, fungsi, wewenang serta tanggung jawab masing-masing dengan tujuan terciptanya aktivitas-aktivitas yang berdaya guna dan berhasil guna dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan

4. *Staffing* adalah adalah penyusunan personalia pada suatu organisasi sejak dari merekrut tenaga kerja, pengembangan sampai pada usaha agar setiap tenaga petugas memberi daya guna maksimal kepada organisasi
5. *Directing* adalah usaha memberi bimbingan, saran, perintah-perintah atau instruksi kepada bawahan dalam melaksanakan tugas masing-masing, agar tugas dapat dilaksanakan dengan baik dan benar-benar tertuju pada tujuan organisasi
6. *Leading* meliputi kegiatan Mengambil keputusan, mengadakan komunikasi agar ada saling mengerti antara atasan dan bawahan, memberi semangat, Inspirasi dan dorongan kepada bawahan, memilih orang-orang yang menjadi anggota kelompoknya, memperbaiki pengetahuan dan sikap-sikap bawahan agar terampil
7. *Coordinating* merupakan salah satu fungsi manajemen untuk melakukan berbagai kegiatan agar tidak terjadi kekacauan, perkecokan, kekosongan kegiatan, dengan jalan menghubungkan, menyatukan, dan menyelaraskan pekerjaan bawahan
8. *Motivating* meliputi pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, agar bawahan melakukan kegiatan secara suka rela sesuai apa yang dikehendaki atasan
9. *Controlling* adalah salah satu fungsi manajemen yang berupa mengadakan penilaian, bila perlu mengadakan koreksi sehingga apa yang dilakukan bawahan dapat diarahkan ke jalan yang benar dengan maksud tercapai tujuan yang telah digariskan semula
10. *Reporting* adalah penyampaian perkembangan atau hasil kegiatan atau pemberian keterangan mengenai segala hal yang bertalian dengan tugas dan fungsi-fungsi kepada pejabat yang lebih tinggi, baik secara lisan atau tertulis sehingga dalam menerima laporan dapat memperoleh gambaran tentang pelaksanaan tugas orang yang memberi laporan

Dari kegiatan-kegiatan di atas, hanya fungsi *leading* dan fungsi motivasi yang digunakan oleh seorang pemimpin untuk meningkatkan semangat kerja bawahan di dalam organisasi. Tetapi di dalam penelitian ini penulis lebih memfokuskan kepada fungsi motivasi. Alasannya adalah bahwa sebenarnya esensi dari kepemimpinan adalah adanya kepengikutan. Dengan kata lain kepemimpinan adalah seni seorang pimpinan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku bawahannya. Koontz (1989:17) menyatakan bahwa pada prinsipnya kepemimpinan adalah suatu usaha yang dilakukan oleh pimpinan dalam mempengaruhi sikap dan perilaku bawahan sehingga mereka berusaha mencapai tujuan kelompok dengan kemauan dan antusias. Tidak hanya kemauan untuk bekerja tetapi juga kemauan dengan semangat dan yakin. Semangat mencerminkan hasrat, kesungguhan dan intensitas

dalam pelaksanaan pekerjaan, rasa yakin mencerminkan pengalaman dan kemauan teknis.

Merupakan suatu keharusan bahwa pemimpin selaku penanggung jawab keberhasilan dan kegagalan organisasi perlu memberikan pengarahan, bimbingan dan dorongan kepada seluruh bawahannya agar bisa bekerja dengan penuh semangat. Dilibatkannya bawahan dalam segala bentuk kegiatan organisasi mengakibatkan bawahan akan merasa dihargai dan dibutuhkan sehingga akan mendorong bawahan untuk mengembangkan perilakunya yang nantinya mampu mendorong tugas yang dibebankan kepadanya.

Siagian (1987:230) mengatakan bahwa pemimpin dalam suatu organisasi memiliki peranan penting dan sangat menentukan keberhasilan organisasi. Salah satu upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam rangka keberhasilan organisasi adalah kemampuan menggerakkan anggotanya. Pemimpin perlu dan harus mampu menerapkan fungsi kepemimpinannya sebagai motivator sehingga program yang telah ditetapkan dapat dilakukan dengan penuh semangat oleh bawahannya.

Untuk itu pemimpin harus memiliki cara yang tepat dalam memotivasi bawahannya agar pegawai atau bawahan dapat mencurahkan perhatian, tenaga, dan waktunya kepada pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya.

Motivasi menurut Widjaja (1986:5) adalah menggerakkan orang lain. Kemudian dalam kamus administrasi The Liang Gie (dalam Manullang, 1996:65), disebutkan bahwa motivasi merupakan usaha seorang manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain atau bawahannya untuk menghasilkan tindakan-tindakan. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggerakkan orang-orang atau bawahan agar mereka bersemangat untuk mencapai hasil sebagaimana dikehendaki dari orang-orang tersebut.

Semangat kerja merupakan salah satu bagian penting yang harus diperhatikan sebab di dalamnya menyangkut masalah kejiwaan bawahan untuk mau bekerjasama dengan baik dan yakin akan sukses untuk mencapai tujuan organisasi.

Semangat kerja adalah sikap seseorang dalam melakukan pekerjaan secara lebih giat, sehingga dengan demikian pekerjaan yang diharapkan akan lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 2000:160). Dengan demikian dapat diketahui bahwa

apabila semangat kerja bawahan tinggi, maka bawahan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih cepat dan lebih baik.

Usaha pemimpin dalam memberi motivasi terhadap bawahannya agar bekerja dengan penuh semangat, tentu juga dilakukan oleh Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo sebagai salah satu organisasi yang bergerak di bidang ketertiban dan keamanan masyarakat.

Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo di dalam menjalankan tugas-tugas dan fungsi-fungsi kepolisian tentu saja menuntut kepada setiap anggotanya untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi di dalam menjalankan tugasnya dan fungsinya tersebut sehingga tujuan organisasi dapat segera terealisasi.

Di dalam pembangunan, peranan polisi sebagai penjamin ketertiban dan keamanan tidak dapat dielakkan lagi. Polisi memegang peranan penting di dalam suatu negara dalam upaya melindungi negara dari berbagai ancaman dalam negeri, sebagai alat negara dalam menegakkan hukum, menjamin kelancaran roda pemerintahan, melindungi rakyat dan hak-haknya dengan selalu waspada, memberikan pertolongan dan paksaan demi ketertiban suatu masyarakat. Hal ini sesuai dengan pengertian polisi menurut Kist (dalam Prakoso, 1987:136) yaitu:

Polisi adalah bagian daripada kekuasaan eksekutif yang bertugas melindungi negara, alat-alat negara, demi kelancaran jalannya roda pemerintahan, rakyat dan hak-haknya terhadap penyerangan dan bahaya dengan selalu waspada, dengan pertolongan dan paksaan.

Prakoso (1987:136) merumuskan tugas polisi sebagai berikut :

Tugas polisi adalah bagian dari tugas negara, perundang-undangan dan pelaksanaan untuk menjamin tata tertib ketentraman dan keamanan, menegakkan negara, menanamkan pengertian ketaatan dan kepatuhan.

Sedangkan mengenai fungsi polisi Prakoso (1987:135) memberikan pengertian yaitu:

Fungsi polisi adalah merupakan bagian daripada tugas negara, maka dibentuk organ Polisi yang kemudian mempunyai tujuan sendiri pula.



Dari pengertian di atas dapat diketahui bahwa di dalam menjalankan fungsinya, polisi membentuk organ-organ tersendiri yang berusaha untuk mencapai tujuannya masing-masing. Adapun pelaksanaan fungsi masing-masing organ di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo dijabarkan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Realisasi penyelesaian beban tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo tahun 2002

Organ	Fungsi	Beban tugas yang harus diselesaikan	Beban tugas yang sudah terselesaikan (A)		Beban tugas yang tidak terselesaikan (B)		Rata-rata	
			Jml.	%	Jml.	%	A	B
Kaur Pulbaket	a. Penyelidikan	39	38	97,44	1	2,56	85,19 %	14,81 %
	b. Pengamanan	16	16	100	0	0		
	c. Penggalangan	9	7	77,78	2	22,22		
	d. Produk Intel	37	32	86,49	5	13,51		
	e. Yanmas	25	24	96	1	4		
Kanit. Patroli	a. Penjagaan	21	19	90,48	2	9,52		
	b. Pengawasan	14	14	100	0	0		
	c. Patroli	52	50	96,15	2	3,85		
	d. TPTKP	17	15	88,24	2	11,76		
	e. Tipiring	64	58	90,63	6	9,37		
Babm kamtibmas	a. Pembinaan	22	17	77,27	5	22,73		
	b. Bin Kamsa	13	10	76,92	3	23,08		
	c. Penyuluhan	14	13	92,86	1	7,14		
	d. Pencerangan	19	16	84,21	3	15,79		
Kanit Res krim	a. Lidik	75	67	89,33	8	10,67		
	b. Upaya Paksa	29	23	79,31	6	20,69		
	c. SPDP	18	9	50	9	50		
	d. SPPP	10	7	70	3	30		
	e. P. 21	17	6	35,29	9	64,71		
	f. Gelar perkara	63	48	76,19	15	20,81		
Jumlah		574	489	85,19	85	14,81		

Sumber: Data sekunder Kataud Polsek Bangorejo

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa pelaksanaan penyelesaian beban tugas yang harus diselesaikan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo mencapai 85,19%. Namun hal ini masih perlu ditingkatkan lagi hingga mencapai target maksimal yaitu 100.

Adapun untuk mengetahui peran pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo sebagai motivator untuk meningkatkan semangat kerja bawahannya, dalam tulisan ini dilihat dari wahana yang

dipergunakan oleh pemimpin yaitu rapat rutin. Rapat rutin merupakan kebiasaan yang dilaksanakan oleh pemimpin dalam memberikan pengarahan dan menerima masukan dari bawahan. Sehingga pokok bahasannya adalah koreksi apa yang sudah dilaksanakan minggu lalu dan apa yang akan dilaksanakan dalam satu minggu ke depan. Karena sering melibatkan pihak lain di dalam menyelesaikan masalah, maka karena itu dilaksanakan rapat koordinasi dan evaluasi kerja.

Dalam rapat tersebut Kapolsek Bangorejo mempersilahkan anak buahnya berpendapat dan Kapolsek juga memberikan gagasan apabila terjadi jalan buntu. Untuk mengetahui pelaksanaan rapat koordinasi dan evaluasi kerja yang diadakan Kapolsek Bangorejo, dapat dilihat tabel berikut.

Tabel 3. Pelaksanaan rapat koordinasi dan evaluasi kerja Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo tahun 2002

No	Bulan	Target	Realisasi	Presentasi (%)
1	Januari	3	3	100
2	Februari	3	3	
3	Maret	4	4	
4	April	4	4	
5	Mei	3	3	
6	Juni	4	4	
7	Juli	3	3	
8	Agustus	4	4	
9	September	3	3	
10	Oktober	3	3	
11	November	4	4	
12	Desember	4	4	

Sumber: Data sekunder Kataud Polsek Bangorejo

Data di atas menunjukkan bahwa pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo sering memotivasi bawahannya agar lebih semangat dalam menjalankan tugasnya. Dalam memotivasi bawahannya, secara formal Kapolsek Bangorejo melakukannya dalam rapat koordinasi dan evaluasi kerja yang dilakukan hampir setiap minggu sekali yaitu pada hari Senin. Selain dilakukan secara formal, memotivasi bawahan juga dilakukan Kapolsek Bangorejo diluar rapat koordinasi dan evaluasi kerja, yang dilakuakn hampir setiap hari yaitu ketika para bawahan masuk kantor. Hal ini dilakukan demi kelancaran para bawahan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan data diatas, penulis tertarik untuk meneliti dan membuktikan kemungkinan adanya hubungan motivasi pemimpin dengan semangat kerja ba-

wahan dengan judul penelitian **Hubungan Motivasi Pemimpin Dengan Semangat Kerja Bawahan (Suatu Studi di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo).**

## 1.2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah sangat penting dalam penelitian, karena pelaksanaan penelitian selalu berangkat dari masalah. Suatu masalah dapat dipecahkan dan dianalisa dengan mudah apabila dalam perumusannya memenuhi beberapa persyaratan. Loedin (1988:12) mensyaratkan perumusan masalah sebagai berikut:

1. menunjukkan antara dua variable atau lebih
2. ditegaskan dalam bahasa yang jelas
3. dituangkan dalam kalimat Tanya
4. harus dapat diukur secara empiris.

Kemudian Arikunto (1996:28) membagi masalah menjadi 3 jenis, yaitu:

1. problema untuk mengetahui status dan mendeskripsikan fenomena
2. problema untuk membandingkan dua fenomena atau lebih (komparasi)
3. problema untuk mencari hubungan antara dua fenomena (korelasi)

Lebih rinci Arikunto (1996:29) membagi problema korelasi menjadi 2 macam, yaitu:

1. Korelasi sejajar,... Antara keadaan pertama dengan yang kedua tidak terdapat hubungan sebab akibat, tetapi dapat dicari alasan mengapa diperkirakan ada hubungannya. Bunyi judul penelitian ini antara: "korelasi ...dengan... atau "hubungan...dengan..." atau "Studi korelasi antara ... dengan..."
2. Korelasi sebab-akibat,...Keadaan pertama berpengaruh terhadap yang kedua. Oleh karenanya penelitian korelasional jenis yang kedua ini juga disebut sebagai penelitian pengaruh. Judul penelitiannya antara lain "pengaruh... terhadap..."

Selanjutnya yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah mencari problema korelasi yang tidak memiliki sebab-akibat tetapi diperkirakan memiliki hubungan yaitu: Adakah hubungan motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo ?

### 1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah ingin mengetahui adanya hubungan motivasi pemimpin sebagai variable (X) dengan semangat kerja bawahan sebagai variable (Y) di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo sebagai pembuktian terhadap teori yang diajukan.

#### 1.3.2 Kegunaan Penelitian

Sedangkan kegunaan dari penelitian ini adalah :

- a. Menambah pengetahuan tentang motivasi pemimpin, sehingga dapat diketahui bagaimana cara memotivasi yang baik yang akhirnya dapat meningkatkan semangat kerja bawahan atau pegawai.
- b. Dari hasil penelitian diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran bagi pihak-pihak yang berkepentingan serta sebagai pedoman untuk meningkatkan semangat kerja bawahan khususnya di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.
- c. Sebagai praktek untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dengan metode ilmiah sekaligus untuk menerapkan dan membuktikan teori-teori yang telah penulis terima pada kenyataan dan masalah yang konkrit.

### 1.4 Kerangka Teori

Dalam rangka kegiatan penelitian dari awal hingga akhir, harus mengikuti kerangka pemikiran yang utuh guna memberikan jawaban atas pertanyaan yang dilontarkan dalam bentuk perumusan masalah. Untuk itu diperlukan konsepsi dasar atau teori yang berfungsi sebagai landasan pemikiran bagi peneliti sehingga ditemukan jalan pemecahannya. Oleh karena itu keberadaan teori sangat membantu penelitian.

Pengertian teori menurut Singarimbun (1989:81) ialah serangkaian asumsi, konsep, konstruk, definisi, dan proposisi untuk merangkai suatu fenomena sosial secara sistematis dengan cara merumuskan hubungan antar konsep”

Berdasarkan uraian di atas, maka konsep penelitian ini akan diuraikan sebagai berikut di bawah ini.

Dalam usaha untuk mencapai tujuannya, manusia sebagai makhluk sosial akan bekerja sama dengan orang lain. Hal ini dapat diwujudkan dengan membentuk organisasi. Di dalam organisasi memuat unsur-unsur sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Robbin (1996:5) yang menegaskan bahwa organisasi adalah kesatuan sosial yang dikoordinasikan secara sadar dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi dan bekerja atas dasar yang relatif terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan. Selanjutnya Robbin (1996:6) juga menegaskan bahwa pernyataan dikoordinasikan secara sadar mengandung pengertian manajemen. Kesatuan sosial berarti bahwa kesatuan itu terdiri dari orang atau sekelompok orang yang berinteraksi satu sama lain.

Setiap organisasi apa pun bentuknya akan berusaha untuk mencapai tujuan dengan baik, efektif dan efisien. Pada dasarnya keberhasilan suatu organisasi tergantung pada cara-cara seorang pemimpin (*technical skills*) dalam menjalankan organisasi. Sedangkan kepemimpinan dari seorang pemimpin akan sukses apabila pemimpin memiliki kemampuan menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skill*). Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (1987:36) bahwa:

Sukses tidaknya suatu organisasi mencapai tujuan yang telah ditentukan tergantung atas cara-cara memimpin yang dipraktekkan oleh orang-orang "atasan" itu. Sebaliknya sukses tidaknya seorang pemimpin melaksanakan tugas kepemimpinannya, tidak terutama ditentukan oleh keterampilan teknis (*technical skills*) yang dimilikinya, akan tetapi lebih banyak ditentukan oleh keahlian menggerakkan orang lain untuk bekerja dengan baik (*managerial skills*).

Pemimpin dalam suatu organisasi mempunyai berbagai macam fungsi, sesuai dengan wewenang dan tugas yang diembannya untuk mencapai tujuan bersama. Handyaningrat (1992:120) menyatakan bahwa fungsi seorang pemimpin atau administrator adalah melaksanakan bidang manajemen seperti perencanaan, pembagian kerja, koordinasi, pembinaan pegawai, motivasi dan pengawasan yang merupakan faktor yang mempengaruhi efektifitas kerja dalam suatu organisasi".

Tetapi dalam hal ini penulis lebih menekankan pada fungsi pemberian motivasi. Menurut Gibson (1997:340) motivasi penting bagi manajemen untuk tiga alasan :

1. Pegawai dalam pekerjaan mereka harus dimotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka.
2. Para manajer sendiri harus dimotivasi menyelesaikan pekerjaan dengan baik.
3. Para pegawai (baik manajerial maupun bukan) harus dimotivasi untuk bersama-sama memajukan perusahaan

Hal senada juga dikemukakan oleh Sarwoto (1991:137) bahwa :

Motivasi sebagai fungsi dan kegiatan yang menggerakkan manusia ini merupakan fungsi yang sangat penting dalam setiap proses manajemen. Bahkan diantara manajer yang praktis berpendapat bahwa motivasi adalah kegiatan terpenting dalam proses manajemen”.

Lebih lanjut Siagian (1987 :130) mengatakan bahwa :

“Inti seluruh teori *motivating* ialah bahwa motif-motif penggerak yang dipergunakan oleh administrator dan manajer terhadap bawahannya adalah motif yang senada dengan motif para bawahan untuk menggabungkan diri dengan organisasi yang bersangkutan. Motiv para bawahan untuk menggabungkan diri dengan suatu organisasi adalah motif pemuas kebutuhan”.

Untuk dapat memotivasi bawahan maka pemimpin harus benar-benar mengetahui kebutuhan dari bawahannya. Hal ini tidaklah mudah untuk dilakukan pemimpin karena masing-masing bawahan mempunyai bermacam-macam kebutuhan. Untuk itu pimpinan harus dapat memahaminya dengan mengerti motif-motif apa yang harus diberikan kepada bawahan dengan melakukan pertimbangan yang tidak bertentangan dengan tujuan organisasi.

Motif menurut Yuwono (1989:66) adalah faktor-faktor yang mendorong seorang anggota organisasi bersedia berbuat atau melakukan sesuatu atau dengan cara-cara tertentu secara umum.

Dari pendapat diatas maka jelaslah bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang (manusia) untuk berbuat sesuatu. Sehingga motif seseorang

tergantung pada kuat dan lemahnya motif. Motiv ada kalanya diartikan sebagai kebutuhan, keinginan, dorongan hati seseorang.

Tujuan suatu organisasi akan tercapai bila bawahan bekerja sesuai dengan tata kerja dan ketentuan yang telah ditetapkan. Untuk menjamin bawahan agar melaksanakan tugas yang dilimpahkan kepadanya maka pemimpin harus selalu memotivasi mereka. Menurut Hasibuan (2000:97) tujuan diadakan pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan adalah :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan.
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja bawahan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kerja bawahan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi bawahan.
5. Mempertinggi rasa tanggung jawab bawahan terhadap tugas-tugasnya.
6. Meningkatkan kreatifitas dan prestasi bawahan.

Adapun alat-alat motivasi/perangsang yang dapat digunakan oleh pemimpin untuk diberikan kepada bawahan, oleh Manullang (1996:150) dibagi menjadi 2 (dua) macam yaitu :

1. *Material insentive*, segala daya perangsang yang dapat dinilai dengan uang
2. *Non material insentive*, semua jenis perangsang yang tidak dapat dinilai dengan uang.

Dalam penulisan ini penulis menggunakan jenis motivasi yang *non material insentive*. Karena untuk masalah upah atau gaji pada suatu instansi atau badan milik pemerintah sudah ditetapkan oleh pusat, sehingga pemimpin tidak mempunyai wewenang untuk ikut campur didalamnya. Kusrianto (1991:124) mengatakan bahwa berbagai bonus, perangsang atau imbalan ekonomis lainnya hanya efektif untuk jangka pendek, selanjutnya ia hanya dianggap sebagai bagian dari pembayaran yang biasa. Dengan demikian pemberian motivasi oleh pimpinan pada pegawainya harus menggunakan metode yang tepat sehingga akan menumbuhkan semangat kerja yang tinggi.

Berbicara masalah motivasi pimpinan dalam hubungannya dengan semangat kerja, Hasibuan (2000:45) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau be-

kerja sama dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Sarwoto (1991:151) yang mengatakan bahwa motivasi adalah fungsi, kegiatan dan juga alat pimpinan untuk menggerakkan kemauan kerja bawahan agar bekerja dengan lebih efektif dan lebih efisien dalam mencapai tujuan organisasi.

Selain pendapat di atas, Barber (1982:65) juga berpendapat bahwa berhasil tidaknya kebijaksanaan personalia dapat ditentukan oleh pengaruh pada semangat karyawan. Dari pendapat tersebut dapat diketahui bahwa motivasi pemimpin sangat menentukan semangat kerja bawahannya sehingga dengan motivasi dari seorang pemimpin dapat menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja bawahannya. Semangat kerja seorang bawahan sangat diperlukan karena dengan semangat kerja yang tinggi seorang bawahan akan dapat melaksanakan suatu pekerjaan secara lebih giat sehingga tujuan organisasi akan dapat terealisasi secara lebih cepat dan lebih baik.

Dari pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa peranan motivasi seorang pemimpin sangat penting terhadap semangat kerja yang dilakukan oleh para pegawainya, yang akhirnya akan berpengaruh terhadap proses pencapaian tujuan dari sebuah organisasi.

Untuk membahas suatu permasalahan yang diajukan di muka, penulis memaparkan secara terinci konsep yang berkaitan dengan motivasi pemimpin dan semangat kerja bawahan. Untuk itu dalam penelitian ini penulis uraikan konsep-konsep sebagai berikut:

1. konsep motivasi pemimpin sebagai variable pengaruh (X)
2. konsep semangat kerja bawahan sebagai variable terpengaruh (Y)

#### **1.4.1 Konsep Motivasi Pimpinan**

Motivasi merupakan suatu proses manajemen yang paling penting dalam organisasi karena berhubungan langsung dengan orang-orang dalam organisasi.

Pengertian motivasi menurut Siagian (1987:78) adalah keseluruhan pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi secara efisien.



Dalam memberikan motivasi kepada bawahan, seorang pemimpin harus mengetahui kecenderungan perilaku mereka, sebab dalam konsep manajemen telah dijelaskan bahwa perilaku seseorang didorong oleh adanya kebutuhan dan keinginan tertentu. Hal ini karena didasarkan pada asumsi bahwa terdapat perbedaan kebutuhan diantara anggota organisasi dimana atasan harus mempunyai pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang penting bagi bawahan, sesuai dengan tingkat kebutuhan mereka.

Herzberg (dalam Thoha, 1994:224) menyatakan bahwa persoalan semangat kerja dan produktivitas kerja bawahan tidak dapat diatasi dengan pemberian upah dan gaji yang tinggi, insentif besar, dan memperbaiki kondisi kerja. Pemecahan ini tidak banyak menguntungkan, karena hal ini tidak memotivasi bawahan.

Menurut Herzberg, faktor-faktor higienis seperti upah dan gaji, honorarium, kondisi tempat kerja dan kebijakan administrasi organisasi, tidak bisa memotivasi bawahan dan tidak banyak menolong manajemen. Adapun yang dapat memotivasi bawahan agar lebih giat dalam bekerja adalah hal-hal yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri, seperti adanya penghargaan dan pengakuan, dorongan untuk berprestasi, tanggung jawab dan pengembangan potensi individu.

Sehubungan dengan hal tersebut, Sarwoto (1991:136) mengatakan bahwa memberikan motivasi adalah pekerjaan yang diberikan oleh seorang pemimpin dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain untuk bekerja lebih baik. Dengan pemberian inspirasi, semangat dan dorongan oleh pemimpin akan menyebabkan pegawai mendapatkan kepuasan sehingga mengakibatkan mereka menjadi lebih semangat dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan pendapat diatas, maka yang menjadi indikator daripada konsep motivasi ini adalah :

#### **a. Pemberian inspirasi**

Untuk memunculkan semangat kerja bawahan dalam sebuah organisasi maka pimpinan perlu untuk memberikan inspirasi kepada para bawahannya. Pemberian inspirasi ini maksudnya adalah untuk mempengaruhi pikiran seseorang

agar melakukan suatu kegiatan tertentu. Hal ini sesuai dengan pendapat Lubis (1978:137) yang mengatakan bahwa inspirasi adalah sesuatu yang menggerakkan hati seseorang untuk melakukan perbuatan tertentu. Dari pendapat tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa seorang pemimpin hendaknya dapat mempengaruhi pikiran para bawahannya agar mereka tergerak untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik.

#### **b. Pemberian semangat**

Seorang pemimpin harus mampu menimbulkan dan meningkatkan semangat kerja pegawai agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan cepat dan baik. Semangat memegang peranan yang penting dalam pelaksanaan tugas-tugas, karena semangat berperan sebagai penggerak untuk bekerja lebih baik. Hal ini sesuai dengan pendapat Nitisemito (2000:96) yang mengatakan bahwa semangat adalah melakukan pekerjaan secara lebih giat sehingga pekerjaan dapat diharapkan lebih cepat dan lebih baik. Sedangkan Leighton (dalam Moekijat, 1985:185) mengatakan bahwa:

“Semangat adalah kemampuan sekelompok orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. Bekerja sama menekankan dengan tegas hakekat saling hubungan satu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerja sama dengan giat dan konsekuen menunjukkan caranya untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. Tujuan bersama menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua menginginkannya”.

Seorang pemimpin harus mampu memberikan semangat kepada para bawahannya agar dapat bekerja sama antara satu dengan yang lainnya, bekerja dengan disiplin yang tinggi sehingga seluruh tugas dapat dikerjakan dengan giat dan cepat, yang akhirnya tujuan organisasi dapat tercapai secara efisien.

#### **c. Pemberian dorongan**

Seorang pemimpin harus dapat memberikan dorongan kepada bawahannya agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Woodworth (dalam Koeswara, 1989:68) mengatakan bahwa dorongan adalah kekuatan yang menggerakkan dan mengarahkan mekanisme-mekanisme yang bertindak sebagai pemuncul tingkah laku. Dorongan memiliki tiga karakteristik yakni dorongan yang bersi-

fat mengaktifkan, dorongan yang bersifat mengarahkan dan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan.

Mengacu pendapat diatas maka seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan pada bawahannya. Yang dimaksud dengan dorongan yang bersifat mengaktifkan adalah bagaimana usaha pemimpin agar bawahan dapat secara aktif melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik dan membuat bawahan secara aktif melontarkan ide-ide atau gagasannya pada rapat-rapat dengan pemimpin. Dorongan yang bersifat mengarahkan adalah bagaimana seorang pemimpin mampu mendorong bawahannya kearah tertentu yang telah ditetapkannya. Sedangkan dorongan yang bersifat memelihara keberlangsungan adalah bahwa dorongan itu tidak hanya mengarahkan tingkah laku bawahan sampai pada pencapaian tujuan saja, tetapi dorongan terus aktif dan tingkah lakupun akan tetap kukuh atau terus berlangsung.

#### 1.4.2 Konsep Semangat Kerja Bawahan

Bawahan atau pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian tujuan organisasi. Apabila bawahan mampu bekerjasama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama maka dapat dikatakan semangat kerja bawahan tinggi dan oleh karena itu tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai dengan baik.

Hal ini sesuai dengan pendapat Leighton (dalam Moekijat, 1985:185) sebagai berikut:

Semangat kerja adalah kemampuan sekelompok orang-orang untuk bekerja sama dengan giat dan konsekwen dalam mengejar tujuan bersama. "bekerjasama" menekankan dengan tegas hakikat saling-hubungan dari suatu kelompok dengan suatu keinginan yang nyata untuk bekerjasama. "dengan giat dan konsekwen" menunjukkan cara untuk sampai pada tujuan melalui disiplin bersama. "tujuan bersama" menjelaskan bahwa tujuannya adalah satu yang mereka semua menjalankan.

Sejalan dengan pendapat di atas Lateiner (1985:22) mengemukakan bahwa semangat kerja tidak dapat dilepaskan dari soal-soal yang bersangkutan dengan disiplin kerja, kerjasama dan tanggung jawab.

Berdasarkan konsep di atas penulis cenderung untuk menentukan bahwa di dalam semangat kerja diperlukan adanya:

- a. disiplin
- b. kerjasama
- c. tanggung jawab

#### **a. Disiplin**

Disiplin kerja pada hakekatnya merupakan kesanggupan dalam melaksanakan tugas dengan semangat kerja tinggi dan ketaatan pegawai terhadap suatu ketentuan yang ada hubungannya dengan tugas pekerjaan yang dilaksanakan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Seperti yang diungkapkan Matutina (1992:63) bahwa:

Berbicara mengenai disiplin, berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi, karena disiplin merupakan perbuatan yang mendasar pada pendapat atau keyakinan dan perilaku yang diharapkan dalam kehidupan bermasyarakat agar tetap terjamin suasana kerja yang tertib, teratur dan terkendali.

Lateiner (1985:72) mengatakan bahwa disiplin yang sejati adalah keadaan di mana bawahan memiliki kesanggupan untuk mengerjakan tugas, baik itu dari atasan langsung maupun tidak dan mereka mempunyai semangat yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawabnya. Seseorang dikatakan memiliki disiplin yang tinggi apabila ia datang di tempat dengan teratur dan tepat pada waktunya, berpakaian seragam dengan rapi dan baik, menggunakan bahan-bahan atau perlengkapan kerja dengan hati-hati, dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan, mengikuti cara-kerja yang ditentukan kantor atau organisasi serta apabila menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi dengan baik.

#### **b. Kerja sama**

Bentuk kerja sama pasti ada dalam suatu kelompok atau organisasi dan merupakan hal yang sangat penting. Pelaksanaan kerja sama ini menunjukkan hubungan yang baik antar anggota organisasi dalam melaksanakan tujuan secara ber-

sama-sama dan saling membantu, sehingga dengan adanya kerja sama pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik. Seperti yang diungkapkan Nitisemito (2000: 121) bahwa untuk suksesnya suatu pekerjaan seringkali diperlukan kekompakan kerja dalam kelompok. Selanjutnya Lateiner (1985:37) mengemukakan pendapatnya sebagai berikut:

Kerja sama diartikan bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih dari pada yang menjadi kewajiban diri sendiri, sebab diri sendiri tahu bahwa hal itu akan menolong orang lain atau memberi keuntungan bagi kepentingan bersama.

Oleh karena kerja sama merupakan kekompakan kerja dalam organisasi, maka dalam kerja sama tersebut terdapat sikap tolong menolong dalam menyelesaikan pekerjaan. Sehingga dengan demikian akan memberikan keuntungan bagi organisasi atau kepentingan bersama.

Jadi jelas apabila ada kerja sama antar anggota dalam suatu organisasi maka usaha untuk kesuksesan suatu pekerjaan akan lebih cepat tercapai.

### **c. Tanggung jawab**

Dalam suatu organisasi kita akan mengenal adanya atasan dan bawahan. Dalam usahanya untuk mencapai tujuan atasan akan bekerja melalui kegiatan bawahannya, karena tidaklah mungkin atasan melakukan kegiatan secara keseluruhan. Kewajiban bawahan adalah melaksanakan kegiatan yang sesuai dengan perintah atasan, sehingga dapat dikatakan bawahan mempunyai tanggung jawab atas semua tugas yang diberikan atasan.

Tanggung jawab menurut Soekarno (1986:70) adalah suatu perasaan yakin/mampu/sanggup seseorang dalam mencapai sukses akan tugas-tugas/pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan di atas pundaknya dengan sebaik baiknya.

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa tanggung jawab merupakan kesanggupan seorang bawahan untuk menyelesaikan pekerjaan yang telah diserahkan oleh atasan kepadanya dengan sebaik-baiknya hingga mencapai kesuksesan.

## 1.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan yang bersifat sementara dan merupakan suatu rumusan yang merupakan harapan dari penulis tentang hubungan dua variabel yang akan memberikan suatu kepastian terhadap dasar pemikiran yang telah dituangkan dalam hubungan tersebut.

Hipotesis adalah dugaan yang benar, atau mungkin juga salah. Dia akan ditolak jika salah atau palsu, dan akan diterima jika fakta-fakta membenarkannya. (Marzuki, 1982:35)

Dari pendapat di atas dapat disimpulkan hipotesis merupakan kesimpulan sementara yang menyatakan hubungan dua variabel atau lebih yang harus diuji kebenarannya terlebih dahulu.

Penentuan hipotesis merupakan hal yang sangat penting dalam penelitian, lebih jelasnya Marzuki (1982:36) mengatakan:

Hipotesis merupakan pokok pangkal yang membuka jalan:

1. memberi tujuan dan arah pada penelitian
2. menegaskan pikiran si penyelidik mengenai hal ikhwal sebelumnya, lagi pula apa yang akan meliputi karyanya kemudian
3. menyempitkan batas-batas lapangan penelitian, di mana dikumpulkan keterangan-keterangan yang relevan.

Sedangkan yang menjadi penelitian tergantung pada landasan teoritis, jika landasan teoritis itu mengarah ke "tidak ada hubungan" maka hipotesis yang dirumuskan adalah  $H_0$  dan sebaliknya jika landasan teoritis mengarah ke "ada hubungan" maka hipotesis yang dirumuskan adalah  $H_a$  (hipotesis alternatif).

Berdasarkan uraian di atas dan perumusan masalah, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

$H_a$  : Ada hubungan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan.

$H_0$  : Tidak ada hubungan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan.

## 1.6 Definisi Operasional

Definisi operasional ini dimaksudkan untuk membantu peneliti dalam mengklasifikasikan gejala atau tanda yang dapat dikategorikan dalam kategori khusus variabel, yakni dengan menentukan indikator-indikator variabel penelitian. Definisi operasional merupakan petunjuk mengenai bagaimana mengukur suatu variabel. Indikator ini merupakan seperangkat atau sekelompok gejala yang dapat diamati secara potensial dan berguna menggambarkan suatu definisi konseptual.

Effendi (1986:33) mengemukakan pendapatnya tentang definisi operasional sebagai berikut :

“Salah satu unsur yang sangat membantu komunikasi antar peneliti adalah definisi operasional yang merupakan petunjuk tentang bagaimana suatu variabel itu diukur. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian, seorang peneliti akan mengetahui pengukuran suatu variabel, sehingga dia dapat mengetahui baik buruknya suatu variabel”.

Dengan adanya definisi operasional akan jelas bagi peneliti untuk mengukur variabel penelitiannya. Karena pada dasarnya definisi operasional menentukan gejala-gejala atau hal khusus dari suatu variabel dan bagaimana kita mengukur gejala tersebut.

Berdasarkan uraian diatas maka penulis akan menjelaskan variabel-variabel yang harus diukur dalam penelitian ini, yaitu :

1. Motivasi pemimpin (Variabel X)
2. Semangat kerja bawahan (Variabel Y)

### 1.6.1 Operasionalisasi Variabel Motivasi Pemimpin (X)

Berdasarkan konsepsi dasar yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi indikator-indikator motivasi pemimpin adalah :

#### a. Pemberian inspirasi (X1)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- 1). Aktifitas pemimpin dalam memberikan penjelasan kepada bawahan tentang situasi dan kemungkinan penanganannya.
- 2). Aktifitas pemimpin dalam memberikan ide-ide dan gagasannya kepada bawahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

**b. Pemberian semangat (X2)**

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- 1). Aktivitas pemimpin untuk mengajak bawahan menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
- 2). Aktivitas pemimpin dalam mengingatkan bawahan untuk berdisiplin dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

**c. Pemberian dorongan (X3)**

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- 1). Aktivitas pemimpin dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasannya dalam rapat.
- 2). Aktivitas pemimpin dalam memberikan petunjuk (mengarahkan) bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- 3). Aktivitas pemimpin dalam memberikan dorongan kepada bawahan untuk terus meningkatkan hasil kerja.

**1.6.2 Operasionalisasi Variable Semangat Kerja Bawahan (Y)**

Berdasarkan konsepsi dasar yang telah diuraikan diatas maka yang menjadi indikator-indikator semangat kerja bawahan adalah :

**a. Disiplin (Y1)**

Indikator disiplin dapat dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- 1). berada di tempat dengan tepat waktu, baik saat masuk kantor maupun saat pulang kantor
- 2). berpakaian seragam dengan rapi dan baik
- 3). memelihara dan menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati
- 4). dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- 5). sanggup mengikuti cara kerja yang telah ditentukan
- 6). dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi



**b. Kerja sama (Y2)**

Indikator kerjasama dapat dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- 1). dapat bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih dari yang menjadi kewajiban diri sendiri
- 2). bersedia menolong orang lain yang kesulitan dalam melaksanakan tugas
- 3). mengutamakan kepentingan bersama yaitu tujuan organisasi

**c. Tanggung jawab (Y3)**

Indikator tanggung jawab dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- 1). perasaan yakin/mampu/sanggup seseorang dalam mencapai sukses akan tugas-tugas/pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
- 2). melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, dalam artian bahwa tugas itu dilaksanakan sesuai dengan standart pelaksanaan kegiatan yang berlaku

Selanjutnya untuk keperluan analisis data kuantitatif, maka setiap indikator yang telah diuraikan dalam instrumen penelitian diberi skor tiap jawaban sebagai berikut:

- a. Skor 3 untuk jawaban A
- b. Skor 2 untuk jawaban B
- c. Skor 1 untuk jawaban C

**1.7 Metode Penelitian**

Menurut Koentjaraningrat (1987:7) metode adalah cara atau jalan sehubungan dengan upaya ilmiah, maka metode menyangkut cara kerja untuk memahami obyek sasaran ilmu yang bersangkutan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini mencakup :

**1.7.1 Penentuan Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan dari unit analisa yang ciri-cirinya akan diduga. Sehubungan dengan penelitian yang dilakukan maka populasi penelitian

ini adalah seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo selain Kapolsek yang berjumlah 20 orang.

### 1.7.2 Teknik Penentuan Sampel

Menurut Singarimbun dan Effendi (1995:150) untuk menentukan besarnya sampel dalam penelitian harus memperhatikan empat faktor sebagai berikut :

1. Derajat keseragaman (*Degree of homogeneity*) dari populasi.
2. Presesi yang dikehendaki dari penelitian.
3. Rencana analisa.
4. Tenaga, biaya dan waktu.

Hadi (1986:87) mengatakan bahwa sebenarnya tidak ada ketentuan yang mutlak berapa persentase sampel yang harus diambil dari suatu populasi, ketidaktepatan yang mutlak ini tidak perlu menimbulkan keraguan pada seorang peneliti. Berdasarkan pendapat diatas maka penulis menentukan sampel dengan menggunakan *metode sensus*. Jadi sampel penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo selain Kapolsek yang berjumlah 20 orang.

### 1.7.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini antara lain :

#### a. Tehnik wawancara

Wawancara merupakan suatu proses interaksi dan komunikasi. Sebagaimana dikemukakan oleh Hadi (1995:192) yaitu:

Wawancara merupakan suatu proses tanya jawab lisan, dalam mana dua orang atau lebih berhadap-hadapan langsung secara fisik, yang satu dapat melihat yang lain, mendengar dengan telinganya sendiri tampaknya merupakan pengumpulan informasi yang lansung tentang beberapa jenis data sosial.

Dengan teknik ini penulis langsung bertatap muka dengan para responden dan bertanya langsung kepada para responden untuk mendapatkan data-data yang diperlukan.

#### b. Teknik dokumentasi

Teknik dokumentasi ini dilakukan dengan maksud untuk memperoleh data yang tertulis mengenai operasional instansi terkait antara lain surat-surat yang berkaitan dengan penelitian, laporan peristiwa tertulis dan kliping atau artikel yang muncul di media massa, yang digunakan untuk melengkapi data primer.

Teknik ini digunakan oleh penulis dengan maksud untuk memperoleh data-data sekunder yang terdapat di Kantor Polsek Bangorejo Resort Banyuwangi, sehingga dapat mendukung analisis penelitian.

#### c. Teknik kuesioner

Teknik kuesioner menurut Suyanto dan Nugroho (1995:64) adalah merupakan daftar pertanyaan terstruktur dengan alternatif jawaban sesuai dengan aspirasi, persepsi, sikap, keadaan, ataupun pendapat pribadinya. Dengan demikian teknik kuesioner ini merupakan cara untuk memperoleh data dengan memberikan pertanyaan sekaligus pilihan jawaban pada responden.

Melalui teknik ini, penulis memberikan daftar pertanyaan yang bersifat tertutup, artinya sudah disediakan alternatif jawaban bagi tiap pertanyaan, kepada para responden sehingga responden tinggal memilih salah satu dari alternatif jawaban tersebut.

### 1.7.4 Metode Analisis Data

Analisis data dapat dilakukan melalui analisis data kualitatif dan analisis data kuantitatif. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan oleh Koentjaraningrat (1977:26) bahwa sesungguhnya analisis data itu dapat dibedakan menjadi dua macam yaitu kualitatif dan kuantitatif. Perbedaan itu tergantung pada sifat data-data yang dikumpulkan si peneliti.

Berbicara mengenai data, maka terdapat beberapa jenis data dan dari beberapa jenis data tersebut dapat kita tentukan koefisien korelasi mana yang kita gunakan. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Arikunto (1996:250) bahwa ada beberapa macam koefisien korelasi. Ketepatan penggunaan koefisien ini tergantung dari jenis data yang akan dicari hubungannya: data diskrit, ordinal, atau interval.

Dalam penelitian ini penulis akan menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode korelasi Rank Spearman ( $r_s$ ) atau Rank Correlation Coefisien. Alasan digunakan teknik korelasi Rank Spearman karena data yang disajikan adalah data ordinal. Menurut Sugiyono (1999:186) bahwa korelasi Rank Spearman, digunakan untuk menganalisis hubungan bila datanya berbentuk ordinal.

Menurut Siegel (1997:253) rumus Rank Spearman adalah sebagai berikut:

$$r_s = 1 - \frac{6 \sum_{i=1}^N d_i^2}{N^3 - N}$$

Penggunaan rumus tersebut berlaku juga jika dijumpai angka kembar tidak terlalu banyak. Namun apabila di dalam penghitungannya dijumpai angka kembar yang cukup banyak, maka rumus yang digunakan adalah sebagai berikut:

$$r_s = \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum d_i^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum Y^2}}$$

Dengan ketentuan :

$$\sum x^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_x$$

$$\sum y^2 = \frac{N^2 - N}{12} - \sum T_y$$

Selanjutnya untuk mencari  $T_x$  dan  $T_y$  adalah :

$$T_x = \frac{t^3 - t}{12}$$

$$T_y = \frac{t^3 - t}{12} \quad (\text{Siegel, 1997:256-257})$$

Adapun tingkat kepercayaan yang penulis tentukan adalah sebesar 99%, dalam arti menerima kebenaran hipotesisnya sebesar 0,99% sedangkan dalam menolak hipotesisnya penulis memakai batas kesalahan 1% yang berarti kemungkinan keputusan salah yang penulis buat adalah sebesar 1%.

Untuk menguji signifikansi dari penggunaan rumus Rank kembar untuk sampel (N) lebih dari 10, maka digunakan rumus :

$$t = rs \sqrt{\frac{N-2}{1-(rs)^2}}$$

(Siegel, 1997:263)

Taraf signifikansinya adalah 99% dari hasil hitung, maka dapat disimpulkan bahwa :

- Jika  $rs$  hitung  $<$   $rs$  tabel dan  $t$  hitung  $<$   $t$  tabel, maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, sehingga tidak ada hubungan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.
- Jika  $rs$  hitung  $\geq$   $rs$  tabel dan  $t$  hitung  $\geq$  tabel, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga ada hubungan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.

Keterangan :

- $R_s$  = Rho (Koefisien Rank Spearman)  
 $X$  dan  $Y$  = Variabel nilai  $X$  dan  $Y$   
 $d_i$  = Perbedaan antara variable  $X$  dan Variabel  $Y$   
 $N$  = Jumlah Sampel  
 $T_x$  dan  $T_y$  = Nilai kembar dari  $X$  dan  $Y$   
 $t$  = Jumlah nilai kembar Rank Spearman  $X$  dan  $Y$

Sedangkan dalam analisa deskriptif untuk menguji hipotesis yaitu dengan menggunakan prosentase. Penggunaan prosentase untuk mengetahui tinggi rendahnya variabel  $X$  dan tinggi rendahnya variabel  $Y$  yang ada pada daerah sampel. Ada pun jawaban responden dari masing-masing variabel dihitung prosentasenya dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Prosentase Jawaban Responden} = \frac{\text{Skor Nyata Responden}}{\text{Skor Maksimal Responden}} \times 100\%$$

Pengukuran kriteria masing-masing variabel tersebut dapat mengacu pendapat Waluyo (1989:50) bahwa:

- 81%-100%: kriteria tinggi
- 61%- 80%: kriteria cukup tinggi
- 41%- 60%: kriteria sedang
- 21%- 30%: kriteria cukup rendah
- 0%- 10%: kriteria rendah





## II. DESKRIPSI DAERAH PENELITIAN

### 2.1. Pengantar

Deskripsi daerah penelitian merupakan gambaran umum tentang daerah atau lokasi tempat di mana penelitian dilaksanakan. Penggambaran daerah penelitian secara keseluruhan dilakukan dengan mengambil data sekunder guna memperjelas dan memahami relevansi dari hasil pengumpulan data primer yang diperoleh di lapangan. Dalam penelitian ini yang dimaksud adalah gambaran kondisi Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.

### 2.2. Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort

Mengenai beberapa peraturan yang menjadi dasar/acuan dalam pembentukan Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor antara lain adalah sebagai berikut:

1. Undang-Undang Nomor 13 tahun 1961 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Kepolisian Negara Republik Indonesia
2. Undang-Undang Nomor 8 tahun 1981 tentang Hukum Acara Pidana
3. Undang-Undang Nomor 20 tahun 1982 tentang Ketentuan-Ketentuan Pokok Pertahanan Keamanan Negara Republik Indonesia
4. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 46 tahun 1983 tentang Pokok-Pokok dan Susunan Organisasi Departemen Pertahanan Keamanan
5. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 60 tahun 1983 tentang Pokok-Pokok dan Susunan Organisasi Angkatan Bersenjata Republik Indonesia
6. Keputusan Presiden Republik Indonesia Nomor 39 tahun 2000 tentang pemisahan TNI dengan Departemen Pertahanan
7. Keputusan Kapolri No. Pol.: Kep/ 14/ XII/ 1993 tanggal 31 Desember 1993 tentang penyempurnaan Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Badan-Badan pada Tingkat Kewilayahan Polri.

Dengan mengingat Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Badan-Badan pada tingkat kewilayahan Kepolisian Negara Republik Indonesia tersebut di atas maka diselenggarakan Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo yang berwilayah hukum di Kecamatan Bangorejo Kabupaten Banyuwangi dan bermarkas di Jalan Bhayangkara No.1 Bangorejo.

### **2.3. Kedudukan, Tugas dan Fungsi.**

Kedudukan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor disingkat Polsek, adalah pelaksana utama kecamatan Polres yang berkedudukan langsung di bawah Kapolres.

Mengenai tugas Polsek dalam daerah hukumnya yaitu menyelenggarakan tugas pokok Polri, sebagai berikut:

1. Selaku alat negara penegak hukum, memelihara serta meningkatkan tertib hukum dan bersama-sama dengan segenap komponen kekuatan perantaraan keamanan negara lainnya, membina ketentraman masyarakat dalam wilayah negara guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat.
2. Melaksanakan tugas kepolisian selaku pengayom dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat bagi tegaknya ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Membimbing masyarakat bagi terciptanya kondisi yang menunjang terselenggaranya usaha dan kegiatan sebagaimana dimaksud butir 1 dan 2.
4. Selaku kekuatan sosial, ikut aktif berperan serta di bidang sosial politik dalam rangka mengamankan dan mensukseskan perjuangan bangsa dalam mengisi kemerdekaan serta meningkatkan kesejahteraan bagi seluruh rakyat Indonesia berdasarkan Pancasila dan UUD 1945
5. Menjamin keamanan segala usaha dan kegiatan pelaksanaan tugas sebagaimana dimaksud pasal ini
6. Melaksanakan tugas lain yang dibebankan peraturan perundang-undangan



Selanjutnya mengenai fungsi dalam rangka pelaksanaan tugas pokok tersebut di atas sesuai kebijaksanaan Kapolri No.7 tahun 1985, Polsek bertugas:

1. Menyelenggarakan fungsi Reserse Kepolisian
  - a. Melaksanakan fungsi kriminalistik lapangan
  - b. Melaksanakan fungsi identifikasi
  - c. Membantu pelaksanaan koordinasi dan pengawasan terhadap penyidik PNS.
2. Menyelenggarakan fungsi Kesamaptaan Kepolisian.
3. Menyelenggarakan fungsi bimbingan masyarakat.
4. Menyelenggarakan fungsi Intelpampol.
5. Melaksanakan operasi khusus Kepolisian, yang diperintahkan kepadanya
6. Melaksanakan administrasi operasional, termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian data/informasi, baik yang berkenaan dengan aspek pembinaan maupun operasional Polsek

#### **2.4. Susunan Organisasi, Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab**

##### **2.4.1. Susunan Organisasi.**

Susunan Organisasi Kepolisian Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo sesuai dengan Pokok-Pokok Organisasi dan Prosedur Badan-Badan Kepolisian Negara Republik Indonesia Sektor (POLSEK) adalah sebagai berikut:

- a. Eselon Pimpinan, diisi oleh Kepala Kepolisian Sektor, disingkat Kapolsek.
- b. Eselon Pelayanan dan Pelaksana Staf, terdiri dari :
  - 1). Tata Usaha dan Urusan Dalam Polres, disingkat Taud Polres.
  - 2). Urusan Pengumpulan Bahan keterangan, disingkat Urpulubaket.
- c. Eselon Pelaksana, terdiri dari:
  - 1). Unit Reserse dan Kriminalitas, disingkat Reskrim.
  - 2). Unit Patroli.
  - 3). Bimbingan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat, disingkat Binkam-tibmas.

## 2.4.2. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

### a. Kapolsek

- 1). Mengajukan pertimbangan dan saran kepada Kapolres, khususnya mengenai hal-hal yang berhubungan dengan bidang tugasnya.
- 2). Menyusun rencana dan program kegiatan Polsek, sebagai penjabaran dari rencana dan program kerja Polres serta mengarahkan, mengawasi dan mengendalikan pelaksanaannya guna menjamin tercapainya sasaran secara berhasil dan berdaya guna.
- 3). Memimpin Polsek sehingga terjamin pelaksanaan fungsi-fungsinya.
- 4). Membina disiplin, tata tertib dan kesadaran hukum dalam lingkungan Polsek.
- 5). Melakukan upaya untuk memelihara dan meningkatkan kemampuan operasional Polsek.
- 6). Mengadakan koordinasi dan mengawasi serta memberikan pengarahan dan bimbingan teknis terhadap pelaksanaan fungsi kepolisian serta penertiban dan penyelamatan masyarakat dalam wilayah sesuai dengan kedudukan serta batas wewenang dan tanggung jawabnya.

### b. Taud Polsek

- 1). Taud Polsek adalah unsur pelayanan pada Polsek yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan urusan-urusan ketatausahaan pelayanan dan keuangan bagian dalam lingkungan Mapolsek.
- 2). Taud Polsek dipimpin oleh Kepala Tata Usaha dan Urusan Dalam Polsek, disingkat Kataud Polsek, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek.

### c. Urpulkabet

- 1). Urpulkabet Polsek adalah unsur pelaksana pada tingkat Mapolsek yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi intelejen dan pengamanan kepolisian (intelpampol) dalam seluruh wilayah Polsek.

- 2). Urpulkabket Polsek dipimpin oleh Kepala Urusan Pengumpulan Bahan Keterangan Polsek, disingkat Kaurpulkabket Polsek, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek.

**d. Unitreskrim Polsek**

- 1). Unitreskrim Polsek adalah unsur pelaksana pada tingkat Mapolsek yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi reserse kepolisian yang bersifat terpusat pada tingkat resort/antar sektor.
- 2). Unitreskrim Polsek dipimpin oleh Kepala Unit Reserse dan Kriminalitas Polsek disingkat Kanitreskrim Polsek, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek.

**e. Unit Patroli**

- 1). Unit Patroli Polsek adalah unsur pelaksana pada tingkat Mapolsek yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi sabhara yang bersifat terpusat pada tingkat resort/antar sektor.
- 2). Unit Patroli Polsek dipimpin oleh Kepala Unit Patroli Polsek, disingkat Kanit Patroli Polsek, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek.

**f. Binkamtibmas Polsek**

- 1) Binkamtibmas Polsek adalah unsur pelaksana pada tingkat Mapolsek yang bertugas menyelenggarakan dan melaksanakan fungsi bimbingan, ketertiban dan keamanan dalam masyarakat yang bersifat terpusat pada tingkat resort/antar sektor.
- 2). Binkamtibmas Polsek dipimpin oleh Bintara Bimbingan Keamanan dan Ketertban Masyarakat Polsek, disingkat Babinkamtibmas Polsek, yang bertanggung jawab atas pelaksanaan tugas kewajibannya kepada Kapolsek.

## 2.5. Kaadaan dan Komposisi Pegawai

Berdasarkan data per September Tahun 2003 jumlah pegawai yang ada di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo adalah 20 orang personil. Dari kesemuanya itu terdapat berbagai macam jenis golongan, tingkat pendidikan, dan masa kerja. Untuk lebih jelasnya akan disajikan sebagai berikut:

### 2.5.1 Berdasarkan Jenis Golongan

Menurut data pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo per September 2003 yang dilihat berdasarkan jenis golongan maka terdapat beberapa tingkat golongan. Hal ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Data Personil di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo Berdasarkan Jenis Golongan Per September 2003

No	Jenis Golongan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Perwira	1	5
2	Bintara	15	75
3	Tamtama	3	15
4	Sipil	1	5
		20	100

Sumber: Tata Usaha Bagian Dalam Polsek Bangorejo

### 2.5.2 Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Keadaan pegawai di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo berdasarkan tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Data Personil di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo Berdasarkan Jenis Pendidikan Per September Tahun 2003

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase (%)
1	Sarjana	-	-
2	Diploma	-	-
3	SLTA/ sederajat	19	95
4	SLTP/ sederajat	1	5
		20	100

Sumber: Tata Usaha Bagian Dalam Polsek Bangorejo

### 2.5.3 Berdasarkan Masa Kerja

Untuk mengetahui lamanya masa kerja pegawai di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 7. Data Personil di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo Berdasarkan masa kerja Per September tahun 2003

No.	Masa Kerja Pegawai (Tahun)	Jumlah	Prosentase (%)
1	0-10	1	5
2	11-20	18	90
3	21-ke atas	1	5
		20	100

Sumber: Tata Usaha Bagian Dalam Polsek Bangorejo

### 2.6. Logistik atau Intendant

Data logistik selain senjata api di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo per Januari Tahun 2003 dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 8. Data Logistik di Markas Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo Per September Tahun 2003

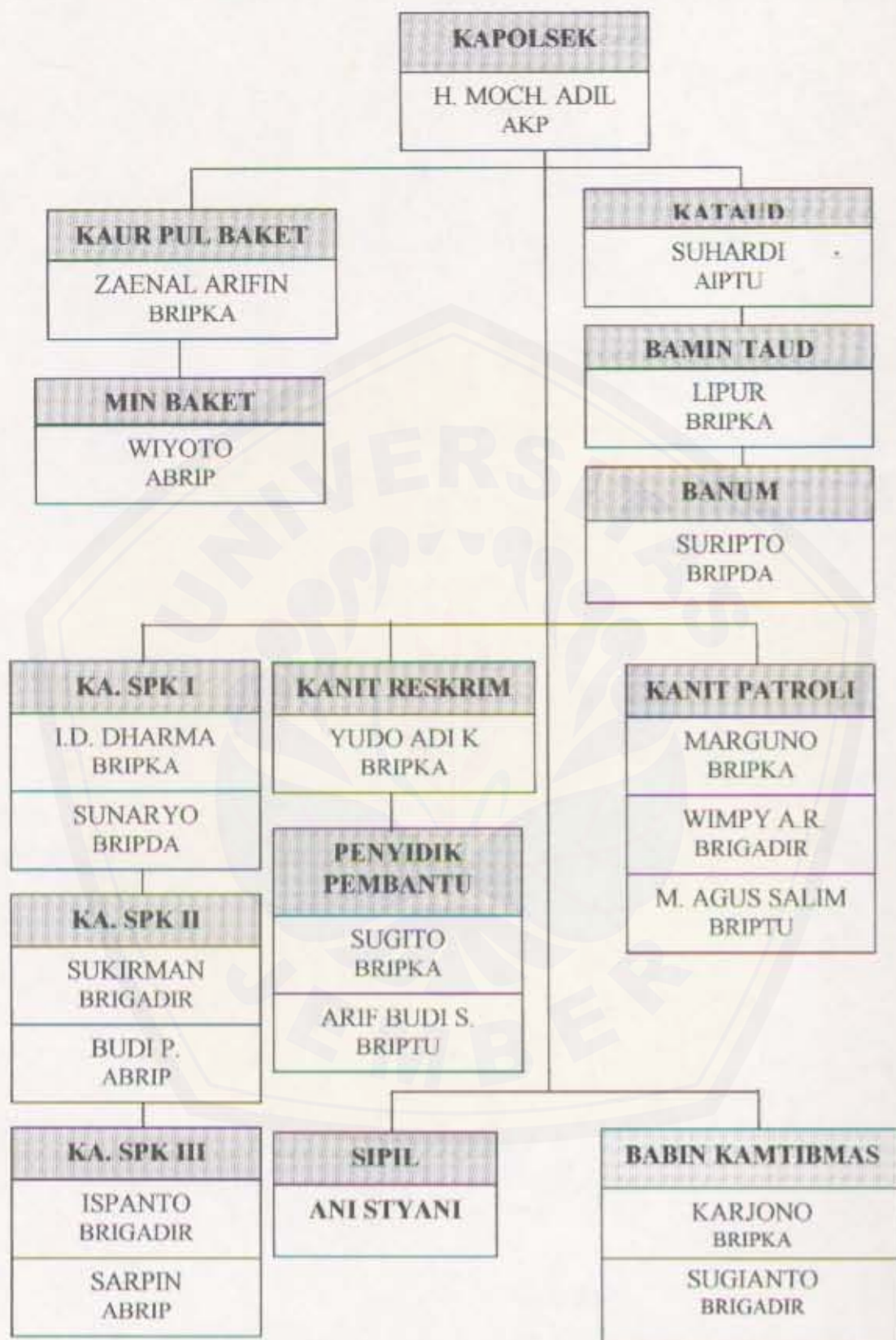
No	Jenis Material	Jumlah	Prosentase (%)
1	Gedung yang ditempati	1	5
2	Gedung yang belum ditempati	1	5
3	Telepon	1	5
4	Pick up	1	5
5	Sepeda motor	4	80
		8	100

Sumber: Tata Usaha Bagian Dalam Polsek Bangorejo

## 2.7. Hubungan dan Tata Kerja

- a. Dalam melaksanakan tugas kewajibannya Kapolsek dan para Kasat dapat mengadakan hubungan dengan menerapkan prinsip koordinasi, integrasi dan sinkronisasi baik dengan sesama pejabat dalam lingkungan Polsek maupun dengan instansi lain dalam dan di luar Polri sesuai batas wewenang dan tanggung jawabnya.
- b. Setiap pimpinan satuan organisasi bertanggung jawab memimpin dan mengkoordinasikan bawahannya masing-masing serta memberikan bimbingan dan petunjuk-petunjuk.
- c. Setiap pimpinan satuan organisasi wajib mengikuti dan mematuhi petunjuk-petunjuk serta secara berjenjang menyampaikan laporan dan bertanggung jawab kepada atasannya masing-masing sesuai ketentuan-ketentuan yang berlaku.
- d. Pengaturan lebih lanjut tentang hubungan dan tata cara kerja termasuk prosedur dan uraian pekerjaan dari setiap pejabat akan ditetapkan dengan surat keputusan tersendiri.
- e. Pengaturan tentang pembagian kewenangan dari setiap satuan pelaksana fungsi pada tingkat Mapolsek dengan satuan pelaksana fungsi yang sama pada tingkat Polsek akan ditetapkan dengan keputusan tersendiri.

**STRUKTUR ORGANISASI POLSEK BANGOREJO**



Sumber: Tata Usaha Bagian Dalam Polsek Bangorejo, 2003

### III. PENYAJIAN DATA VARIABEL PENELITIAN

#### 3.1. Pengantar

Untuk mengetahui variabel-variabel penelitian, maka perlu ada pembuktian yang lebih nyata dan terperinci. Dalam bab ini terlebih dahulu akan diuraikan tentang variabel-variabel penelitian tersebut, untuk itu penulis akan menyajikan data yang berdasarkan pada skor dari masing-masing variabel yang didapatkan melalui kuisioner yang kemudian dari data tersebut nantinya akan dianalisis.

Ada pun tujuan penyajian data adalah agar peneliti lebih mudah dalam memahami atau mempelajari gejala karakteristik dari masing-masing variabel penelitian. Penyajian data yang lebih jelas akan mempermudah peneliti dalam menjelaskan atau menggambarkan variabel yang diteliti.

Seperti yang telah dijelaskan dalam bab terdahulu, bahwa variabel-variabel penelitian dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel X, yaitu Motivasi Pemimpin di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo
2. Variabel Y, yaitu Semangat Kerja Bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo

#### 3.2. Variabel X (Motivasi Pemimpin)

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab I, motivasi pemimpin dapat dilihat dari tiga indikator yaitu:

1. Pemberian inspirasi (X1)
2. Pemberian semangat (X2)
3. Pemberian dorongan (X3)





### 3.2.1 Pemberian Inspirasi (X1)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- Aktifitas pemimpin dalam memberikan tugas dan penjelasan kepada bawahan.
- Aktifitas pemimpin dalam memberikan ide-ide dan gagasannya kepada bawahan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas-tugasnya.

Tabel 9. Data total skor jawaban responden terhadap indikator pemberian inspirasi (X1)

No	Item-item X1		Total Skor
	1	2	
1	3	3	6
2	3	2	5
3	3	3	6
4	2	3	5
5	3	3	6
6	2	3	5
7	3	2	5
8	3	3	6
9	3	2	5
10	2	3	5
11	2	2	4
12	2	3	5
13	3	2	5
14	3	3	6
15	2	3	5
16	3	2	5
17	2	3	5
18	3	3	6
19	3	2	5
20	2	3	5
<b>Jumlah total skor</b>			<b>105</b>

Sumber: Data primer yang diolah

### 3.2.2 Pemberian Semangat (X2)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- Aktivitas pemimpin untuk mengajak bawahan menyelesaikan masalah secara bersama-sama.
- Aktivitas pemimpin dalam mengingatkan bawahan untuk berdisiplin dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.

Tabel 10. Data total skor jawaban responden terhadap indikator pemberian semangat (X2)

No	Item-item X2		Total Skor
	1	2	
1	3	2	5
2	3	3	6
3	2	3	5
4	3	3	6
5	3	3	6
6	3	3	6
7	3	2	5
8	3	2	5
9	3	2	5
10	3	2	5
11	3	3	6
12	3	3	6
13	3	2	5
14	2	3	5
15	3	3	6
16	2	3	5
17	3	2	5
18	2	2	4
19	2	3	5
20	2	3	5
Jumlah total skor			107

Sumber: Data primer yang diolah

### 3.2.3 Pemberian Dorongan (X3)

Item-item yang digunakan untuk mengukur indikator ini adalah :

- a. Aktivitas pemimpin dalam memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengeluarkan ide-ide atau gagasannya dalam rapat.
- b. Aktivitas pemimpin dalam memberikan petunjuk (mengarahkan) bawahan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya.
- c. Aktivitas pemimpin dalam memberikan dorongan kepada bawahan untuk terus meningkatkan hasil kerja.

Tabel 11. Data total skor jawaban responden terhadap indikator pemberian dorongan (X3)

No	Item-item X3			Total Skor
	1	2	3	
1	3	2	3	7
2	3	2	2	7
3	2	3	2	7
4	3	3	2	8
5	3	3	3	9
6	2	2	2	6
7	3	2	3	8
8	3	2	2	7
9	3	2	3	8
10	3	2	3	8
11	3	3	3	9
12	2	2	3	7
13	3	2	1	6
14	3	3	3	9
15	3	3	2	8
16	3	2	3	8
17	3	2	2	7
18	3	2	3	8
19	2	3	3	8
20	1	3	2	6
<b>Jumlah total skor</b>				151

Sumber: Data primer yang diolah

### 3.3. Variabel Y (Semangat Kerja Bawahan)

Sebagaimana yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, semangat kerja bawahan dapat dilihat dari 3 indikator yaitu:

1. Disiplin (Y1)
2. Kerjasama (Y2)
3. Tanggung jawab (Y3)

#### 3.3.1. Disiplin (Y1)

Indikator disiplin dapat dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- a. berada di tempat dan waktu yang baik itu pada jam masuk kantor maupun pulang kantor.
- b. berpakaian seragam dengan rapi dan baik

- c. memelihara dan menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan kerja dengan hati-hati
- d. dapat menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan
- e. sanggup mengikuti cara kerja yang telah ditentukan
- f. dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh semangat dan tanggung jawab yang tinggi

Tabel 12. Data total skor jawaban responden terhadap indikator disiplin (Y1)

No	Item-item Y1						Total Skor
	1	2	3	4	5	6	
1	2	3	2	3	3	3	16
2	2	2	1	1	1	2	9
3	1	2	1	2	2	2	10
4	2	2	1	1	2	2	10
5	3	3	3	3	3	3	18
6	3	2	3	2	3	2	15
7	2	3	3	1	1	2	12
8	3	2	2	2	1	1	11
9	3	3	3	2	3	3	17
10	2	2	3	3	2	3	15
11	3	3	2	2	3	3	16
12	2	2	2	2	3	2	13
13	2	2	2	1	3	2	12
14	2	3	3	3	3	2	16
15	2	1	1	1	1	2	8
16	2	3	2	2	3	3	15
17	2	3	2	1	2	2	12
18	3	2	2	2	1	1	11
19	2	1	1	1	2	1	8
20	3	2	3	2	3	3	16
<b>Jumlah total skor</b>							<b>260</b>

Sumber: Data primer yang diolah

### 3.3.2. Kerjasama (Y2)

Item-item dari indikator kerjasama adalah sebagai berikut:

- a. dapat bekerja luar biasa atau mewajibkan diri sendiri untuk berbuat lebih dari yang menjadi kewajiban diri sendiri
- b. bersedia menolong orang lain yang kesulitan dalam melaksanakan tugas
- c. mengutamakan kepentingan bersama yaitu tujuan organisasi

Tabel 13. Data total skor jawaban responden terhadap indikator kerjasama (Y2)

No.	Item – item Y2			Total Skor
	1	2	3	
1	1	1	2	4
2	2	3	3	8
3	3	3	2	8
4	3	3	3	9
5	1	1	2	4
6	1	1	2	4
7	2	2	2	6
8	3	3	3	9
9	1	2	1	4
10	2	2	1	5
11	1	1	2	4
12	2	2	2	6
13	2	3	3	8
14	2	2	2	6
15	3	3	3	9
16	1	2	1	4
17	3	2	3	8
18	3	3	3	9
19	3	3	3	9
20	2	1	1	4
<b>Jumlah total skor</b>				128

Sumber: Data primer yang diolah

### 3.3.3. Tanggung jawab (Y3)

Indikator tanggung jawab dapat dijabarkan melalui item-item sebagai berikut:

- a. perasaan yakin/mampu/sanggup seseorang dalam mencapai sukses akan tugas-tugas/pekerjaan-pekerjaan yang dibebankan di atas pundaknya
- b. melaksanakan tugas dengan sebaik baiknya, dalam artian bahwa tugas itu dilaksanakan sesuai dengan standart pelaksanaan kegiatan yang berlaku

Tabel 14. Data total skor jawaban responden terhadap indikator tanggung jawab (Y3)

No	Item-item Y3		Total Skor
	1	2	
1	1	2	3
2	3	3	6
3	3	3	6
4	2	3	5
5	2	1	3
6	2	2	4
7	3	2	5
8	3	2	5
9	2	2	4
10	3	2	5
11	2	1	3
12	1	3	4
13	2	1	3
14	2	1	3
15	3	3	6
16	1	2	3
17	1	2	3
18	3	1	4
19	2	2	4
20	2	2	3
Jumlah total skor			84

Sumber: Data primer yang diolah

## IV. ANALISIS DAN INTERPRETASI DATA

### 4.1. Pengantar

Setelah disajikan variabel-variabel penelitian dan juga data dari jawaban responden terhadap variabel motivasi pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo dan semangat kerja bawahan pada bab sebelumnya, langkah selanjutnya adalah menganalisis data. Analisis data ini berguna untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui terbukti tidaknya hipotesis yang telah dirumuskan dalam bab terdahulu.

Penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif dengan metode analisis korelasi Rank Spearman. Pengujian pengukuran korelasi Rank Spearman secara sistematis melalui beberapa langkah, antara lain:

1. Penentuan nilai rank
2. Perhitungan Korelasi

### 4.2. Penentuan Nilai Rank

Penentuan ini mengambil 20 responden dengan penentuan ranking bertotal skor terkecil hingga terbesar dari masing-masing variabel dan indikator. Jika ada persamaan skor maka dibuat rata-rata berdasarkan rangkingnya, sehingga dengan demikian semua responden yang memiliki skor yang sama mendapat nilai rank yang sama dan untuk nilai rank yang berikutnya menyesuaikan rank selanjutnya dan seterusnya. Untuk lebih jelasnya akan penulis sajikan data skor masing-masing variabel



## 4.2.1. Variabel Pengaruh (X), yaitu Motivasi Pemimpin

Tabel 15. Data penentuan nilai Rank dari variabel Motivasi pemimpin (X)

No	Variabel (X)			Total Skor	Rank
	X1	X2	X3		
1	6	5	7	18	10,5
2	5	6	7	18	10,5
3	6	5	7	18	10,5
4	5	6	8	19	18
5	6	6	9	21	20
6	5	6	6	17	3,5
7	5	5	8	18	10,5
8	6	5	7	18	10,5
9	5	5	8	18	10,5
10	5	5	8	18	10,5
11	4	6	9	19	18
12	5	6	7	18	10,5
13	5	5	6	16	1,5
14	6	5	7	18	10,5
15	5	6	8	19	18
16	5	5	8	18	10,5
17	5	5	7	17	3,5
18	6	4	8	18	10,5
19	5	5	8	18	10,5
20	5	5	6	16	1,5

Sumber: Data primer yang diolah



#### 4.2.2. Variabel Terpengaruh (Y), yaitu Semangat Kerja Bawahan

Tabel 16. Data penentuan nilai Rank dari variabel semangat kerja bawahan (Y)

No	Variabel (Y)			Total Skor	Rank
	Y1	Y2	Y3		
1	16	4	3	23	7,5
2	9	8	6	23	7,5
3	10	8	6	24	14
4	10	9	5	24	14
5	18	4	3	25	18
6	15	4	4	23	7,5
7	12	6	5	23	7,5
8	11	9	5	25	18
9	17	4	4	25	18
10	15	5	5	25	18
11	16	4	3	23	7,5
12	13	6	4	23	7,5
13	12	8	3	23	7,5
14	16	6	3	25	18
15	8	9	6	23	7,5
16	15	4	3	22	2
17	12	8	3	23	7,5
18	11	9	4	24	14
19	8	9	4	21	1
20	16	4	3	23	7,5

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.3. Penentuan Korelasi

Untuk mencari korelasi antara variabel perilaku pemimpin dengan variabel semangat kerja bawahan digunakan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat data yang di dalamnya terdapat  $d_i$  dan  $d_i^2$
2. Menentukan  $T_x$  dan  $T_y$
3. Menentukan  $X^2$  dan  $Y^2$
4. Untuk mengetahui adanya korelasi antara dua variabel, digunakan  $r_s$
5. Karena  $N > 10$  maka agar dapat dibuktikan korelasi yang meyakinkan antara dua variabel, maka hasil korelasi  $r_s$  diuji kembali dengan menggunakan  $t$  test. Hasil yang diperoleh dibandingkan dengan tabel kritis dari distribusi  $T$ , jika

hasil t test > tabel kritis berarti ada korelasi yang meyakinkan antara dua variabel.

#### 4.3.1. Perhitungan Antara Variabel Pengaruh (X) dan Variabel Terpengaruh (Y)

Tabel 17. Tabel kerja untuk mencari korelasi antara variabel X dan variabel Y

No	Total Skor		Rank		di	di <sup>2</sup>
	X	Y	X	Y		
1	18	23	10,5	7,5	3	9
2	18	23	10,5	7,5	3	9
3	18	24	10,5	14	-3,5	12,25
4	19	24	18	14	4	16
5	21	25	20	18	2	4
6	17	23	3,5	7,5	-4	16
7	18	23	10,5	7,5	3	9
8	18	25	10,5	18	-7,5	56,25
9	18	25	10,5	18	-7,5	56,25
10	18	25	10,5	18	-7,5	56,25
11	19	23	18	7,5	10,5	110,25
12	18	23	10,5	7,5	3	9
13	16	23	1,5	7,5	-6	36
14	18	25	10,5	18	-7,5	56,25
15	19	23	18	7,5	10,5	110,25
16	18	22	10,5	2	8,5	72,25
17	17	23	3,5	7,5	-4	16
18	18	24	10,5	14	-3,5	12,25
19	18	21	10,5	1	9,5	90,25
20	16	23	1,5	7,5	-6	36
					0	792,5

Sumber: Data primer yang diolah

#### 4.3.2. Menentukan Tx dan Ty

Sehubungan adanya rank kembar di dalam kedua variabel maka perlu menentukan nilai Tx dan Ty, sedangkan variabel nilai rank kembar sebagai berikut:

Tabel 18. Tabel nilai X

No	Total Skor Variabel X	Jumlah yang sama	Nilai t
1	16	2	2
2	17	2	2
3	18	12	12
4	19	13	3
5	21	1	1

Sumber: Data primer yang diolah

Tabel 19. Tabel nilai Y

No	Total Skor Variabel Y	Jumlah yang sama	Nilai t
1	21	1	1
2	22	1	1
3	23	10	10
4	24	3	3
5	25	5	5

Sumber: Data primer yang diolah

Selanjutnya adalah mencari  $T_x$  dan  $T_y$

$$\begin{aligned}
 T_x &= \frac{t^3 - t}{12} \\
 &= \frac{(2^3-2)+(2^3-2)+(12^3-12)+(3^3-3)+(1^3-1)}{12} \\
 &= \frac{(8-2)+(8-2)+(1728-12)+(27-3)+(1-1)}{12} \\
 &= \frac{1752}{12} \\
 &= 146
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 T_y &= \frac{t^3 - t}{12} \\
 &= \frac{(1^3-1)+(1^3-1)+(10^3-10)+(3^3-3)+(5^3-5)}{12} \\
 &= \frac{(27-3)+(27-3)+(2197-13)+(216-6)+(125-5)}{12} \\
 &= \frac{1134}{12} \\
 &= 94,5
 \end{aligned}$$

#### 4.3.3. Menentukan Nilai $X^2$ dan $Y^2$

$$\begin{aligned}
 \sum x^2 &= \frac{N^3 - N}{12} - \sum T_x \\
 &= \frac{20^3 - 20}{12} - 146 \\
 &= \frac{8000 - 20}{12} - 146 \\
 &= \frac{7980}{12} - 146 \\
 &= 665 - 146 \\
 &= 519
 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned}
 \sum y^2 &= \frac{N^2 - N}{12} - \sum Ty \\
 &= \frac{20^3 - 20}{12} - 94,5 \\
 &= \frac{8000 - 20}{12} - 94,5 \\
 &= \frac{7980}{12} - 94,5 \\
 &= 665 - 94,5 \\
 &= 570,5
 \end{aligned}$$

#### 4.3.4. Menentukan Koefisien Korelasi (rs) Variabel X dan Variabel Y

$$\begin{aligned}
 rs &= \frac{\sum x^2 + \sum y^2 - \sum di^2}{2\sqrt{\sum X^2 \sum y^2}} \\
 &= \frac{519 + 570,5 - 792}{2\sqrt{(519)(570,5)}} \\
 &= \frac{369,5}{2\sqrt{296089,5}} \\
 &= \frac{369,5}{544,14} \\
 &= 0,680
 \end{aligned}$$

Dari perhitungan dengan menggunakan rumus korelasi Rank Spearman diperoleh rs sebesar 0,680. Harga kritis nilai rho untuk N=20 dengan taraf signifikansi 0,01 menunjukkan angka 0,534. maka nilai rs hitung > rs tabel atau 0,680 > 0,534. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa ada korelasi yang signifikan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan.

#### 4.3.5. Pengujian Tingkat Signifikan

Karena  $N > 10$  maka selanjutnya untuk mengetahui tingkat signifikan rumus  $r_s$  itu diuji kembali dengan menggunakan rumus  $T$  tes sebagai berikut:

$$\begin{aligned}t &= r_s \sqrt{\frac{N-2}{1-(r_s)^2}} \\&= 0,680 \sqrt{\frac{20-2}{1-(0,680)^2}} \\&= 0,680 \sqrt{\frac{18}{1-0,462}} \\&= 0,680 \sqrt{\frac{18}{0,538}} \\&= 3,93\end{aligned}$$

Berdasarkan uji  $T$  tes tersebut di atas diperoleh nilai  $T$  sebesar 3,93. Jika dibandingkan dengan nilai kritis pada  $T$  tes dengan  $N=20$  di mana  $df=(N-2)$  dan taraf signifikansi 0,01 sehingga dari tabel didapatkan angka nilai kritis 2,878, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $T$  tes  $>$   $T$  tabel. Hal ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.

## V. PENUTUP



### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada uraian-uraian yang telah penulis jelaskan pada bab-bab sebelumnya maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo yang memberikan inspirasi, semangat dan dorongan dapat meningkatkan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo. Hal ini dapat diketahui dari hasil perhitungan korelasi Rank Spearman yang menunjukkan angka 0,680. Jika dibandingkan dengan harga kritis sebesar 0,534 untuk  $N=20$  pada taraf signifikansi 0,01 maka  $r_s \text{ hitung} > r_s \text{ tabel}$
2. Untuk mengetahui tingkat signifikan, maka nilai  $r_s$  diuji kembali dengan uji Ttes. Dari uji Ttes diperoleh nilai T sebesar 3,93. Maka jika dibandingkan dengan nilai kritis pada Ttes dengan  $df=(N-2)$  pada taraf kepercayaan 99% atau taraf signifikansi 0,01 sebesar 2,878 maka  $T_{\text{test}} > T_{\text{tabel}}$ . Hal ini menunjukkan ada hubungan antara motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.

Berdasarkan poin-poin di atas yang dapat disimpulkan bahwa motivasi pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo berhubungan dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo dan tingginya prosentase motivasi pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo diikuti juga dengan cukup tingginya semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo. Dengan demikian, maka hasil penelitian ini menolak hipotesis nol ( $H_0$ ) dan menerima hipotesis alternatif ( $H_a$ ), yaitu:

**Ada hubungan motivasi pemimpin dengan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo.**

## 5.2. Saran

Sesuai dengan yang penulis bahas dan simpulkan, dapat diketahui bahwa peningkatan motivasi pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan dapat meningkatkan semangat kerja bawahan di Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo. Sebagai saran untuk pemimpin Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo hendaknya lebih meningkatkan semangat kerja bawahannya karena semangat kerja bawahannya baru sampai pada tahap cukup baik, belum mencapai tahapan baik. Upaya yang dapat ditempuh seorang pemimpin adalah dengan terus memberikan motivasi dan mengintensifkan motifasi pemimpin yang berorientasi pemberian inspirasi, semangat dan dorongan kepada bawahan, baik yang melalui hubungan formal maupun informal, sehingga semangat kerja bawahan dapat meningkat dan tugasnya lebih baik di masa datang



## DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 1996. *Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan dan Praktek*. Yogyakarta : Renika Cipta
- Barber, D. 1982. *Managemen Personalia*. Jakarta : Erlangga
- Effendi, O.U. 1986. *Hubungan Masyarakat : Suatu Studi Komunikologis*. Bandung : CV. Remadja Karya
- Gibson, James L. 1997. *Manajemen jilid I*. Jakarta : Binarupa Aksara
- Hadi, Sutrisno. 1986. *Metode Research*. Yogyakarta : Fakultas Psikologi UGM
- Handayaniingrat, Suwarno. 1992. *Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Jakarta : Haji Mas Agung
- Hasibuan, Malayu S.P. 2001. *Organisasi dan Motivasi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Kartono, Kartini. 1985. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung : Alumni
- 1992. *Psykologi Sosial Untuk Manajemen Perusahaan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Koentjoroningrat. 1977. *Pengantar Metodologi Sosial*. Jakarta : PT. Kurnia
- , 1987. *Metode-Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia
- Koeswara, E. 1989. *Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: PT Raja Grafindo
- Koontz, Harold. 1989. *Management*. New York : McGraw Hill Book Company
- Kusriyanto, Bambang. 1991. *Meningkatkan Produktivitas Karyawan*. Jakarta : Pustaka Binaman Presindo
- Lateiner, A.L. 1985. *Tehnik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Jakarta : Angkasa Baru
- Loedin, A.A.1988. *Pengantar Dasar Penelitian dan Statistik*. Surabaya : PIPR Jawa Timur.
- Lubis, M. Sally. 1978. *Dimensi-dimensi Manajemen Pembangunan*. Bandung : Mandar Maju
- Manullang, M. 1996. *Dasar-Dasar Manajemen*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Marzuki. 1982. *Metodologi Research*. Yogyakarta : Fakultas Ekonomi UII

- Matutina, D.C. 1992. *Manajemen Personalia*. Jakarta : Rineka Cipta
- Moekijat. 1985. *Manajemen Kepegawaian*. Jakarta : Alumni
- Musanef. 1996. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Jakarta : Gunung Agung
- Nitisemito, Alex S. 2000. *Managemen Personalia*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Prakoso, D. 1987. *Polri Sebagai Penyidik Dalam Penegakan Hukum*. Jakarta : Bina Aksar
- Robbin, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT Prenhallind
- Sarwoto. 1991. *Dasar-Dasar Organisasi dan Manajemen Jilid I*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Siagian, Sondang P. 1987. *Teori dan Peraktek Kepemimpinan*. Jakarta : Renika Cipta
- Siegel, S. 1997. *Statistik Non Parametric*. Jakarta : CV. Rajawali.
- Singarimbun, M. dan S. Effendi. 1989. *Metodologi Penelitian Survey*. Jakarta : LP3S
- Sugiyono 1999. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung : Alfabeta
- Sukarno, K. 1986. *Dasar-Dasar Manajemen*. Bandung : Aksara
- Suyanto, Bagong, dkk, 1995, *Metode Penelitian Sosial*, Surabaya : Airlangga University Press.
- Thoha, M. 1994. *Perilaku Organisasi : Teori dan Aplikasinya*. Jakarta : CV. Rajawali
- Waluyo, 1980, *Metode Penelitian Sosial*, Jakarta : Rineka Cipta
- Wijaya, W. A 1986, *Peranan Motivasi dalam Kepemimpinan*, Akademi Presindo, Jakarta.
- Wursanto, IG, Drs, 1989, *Manajemen Kepegawaian 2*, Yogyakarta : Penerbit Kanisius.

DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS JEMBER  
2003

---

---

**DAFTAR KUESIONER**

**I. Identitas Peneliti.**

Nama : Firdi Rizali  
NIM : 980910201043  
Jurusan : Ilmu Administrasi.  
Program Studi : Administrasi Negara.  
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.  
Alamat : Jl. Letjen. Panjaitan XII/107 Jember

**II. Pengantar.**

Dalam rangka melengkapi data penelitian tentang “*Hubungan Motivasi Pemimpin Dengan Semangat Kerja Bawahan*” guna menyusun skripsi sebagai salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu (SI) pada Jurusan Ilmu Administrasi Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember, maka saya bermaksud menyebarkan kuesioner kepada Bapak/Ibu/Saudara.

Untuk itu, kami mohon dengan hormat kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk memberikan bantuan dengan mengisi kuesioner yang kami sediakan sesuai dengan kondisi yang ada sebenarnya. Penyebaran kuesioner ini tidak ada sangkut pautnya dengan tugas kedinasan Bapak/Ibu/Saudara, melainkan hanya untuk kepentingan Ilmiah semata, dan kerahasiaan dari jawaban yang diberikan akan kami jaga kerahasiaannya.

Atas kesediaan Bapak/Ibu/Saudara meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, kami mengucapkan banyak terima kasih. Kami juga mohon maaf yang sebesar-besarnya apabila ada hal-hal yang kurang berkenan di hati Bapak/Ibu/Saudara.

**Hormat Kami,**

Firdi Rizali

## III. Identitas Responden

- a. Nama Responden (inisial) :
- b. Umur :
- c. Jenis Kelamin :
- d. Pendidikan :
- e. Jabatan :

**Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda silang (X) pada pilihan yang anda anggap sesuai pada daftar pertanyaan berikut ini:

**Daftar Pertanyaan****MOTIVASI PEMIMPIN (X)****Pemberian Inspirasi (X1)**

1. Sebelum pelaksanaan tugas dimulai, apakah pemimpin Saudara selalu menetapkan tugas Saudara secara jelas dan tegas ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
2. Apakah pemimpin Saudara selalu memberikan saran berupa ide-ide atau gagasan yang berhubungan dengan pelaksanaan tugas Saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah

**Pemberian Semangat (X2)**

1. Dalam proses pengambilan keputusan, apakah pemimpin Saudara selalu melibatkan saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
2. Dalam pelaksanaan tugas, apakah pemimpin Saudara selalu menekankan pentingnya kedisiplinan ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah

**Pemberian Dorongan (X3)**

1. Apakah pemimpin Saudara selalu meluangkan waktunya untuk mendengarkan ide-ide atau gagasan Saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
2. Dalam pelaksanaan tugas, apakah pemimpin Saudara selalu memberitahu cara-cara melakukan tugas/pekerjaan Saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
3. Dalam pelaksanaan tugas yang diberikan kepada Saudara, apakah pemimpin Saudara selalu mendorong Saudara untuk terus meningkatkan hasil kerja Saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah

**SEMANGAT KERJA BAWAHAN (Y)****Disiplin (Y1)**

1. Apakah Saudara selalu datang dan pulang kantor dengan tepat waktu dan teratur ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
2. Di tempat Saudara bekerja, apakah Saudara selalu berpakaian seragam dengan rapi dan baik ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
3. Dalam bekerja, apakah Saudara selalu memelihara dan mempergunakan alat-alat atau perlengkapan kerja dengan hati-hati ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
4. Apakah Saudara dapat menyelesaikan beban tugas yang diberikan kepada Saudara sehingga memuaskan pemimpin Saudara ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah
5. Apakah Saudara selalu mentaati tata tertib dan cara kerja yang telah ditentukan ?
  - a. Selalu
  - b. Kadang-kadang
  - c. Tidak pernah





DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER  
LEMBAGA PENELITIAN

Alamat : Jl. Kalimantan No. 37 Telp. (0331) 337818, 339385 Fax. (0331) 337818 Jember 68121  
E-mail : lemlit\_unej@jember.telkom.net.id

Nomor : /055/J25.3.1/PL.5/2003  
Lampiran : -  
Perihal : Permohonan Ijin melaksanakan  
Penelitian

01 Oktober 2003

Kepada : Yth. Kepala Badan Kesatuan Bangsa  
Dan Perlindungan Masyarakat  
Pemerintah Kabupaten Banyuwangi  
di -

BANYUWANGI.

Memperhatikan surat pengantar dari Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember No. 4626/J25.1.2/PL.5/2003 tanggal 01 Oktober 2003, perihal ijin penelitian mahasiswa :

Nama / NIM : FIRDI RIZALI / 98-1043  
Fakultas/Jurusan : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik / Ilmu Administrasi Negara  
Alamat : Jl. Kramat I / 09 Sampang – Madura.  
Judul Penelitian : Hubungan Motivasi Pemimpin Dengan Semangat Kerja Bawahan (Suatu Studi Di Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Banyuwangi).  
Lokasi : Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo – Banyuwangi.  
Lama Penelitian : 1 (satu) bulan

maka kami mohon dengan hormat bantuan Saudara memberikan ijin kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk melaksanakan kegiatan penelitian sesuai dengan judul di atas.

Demikian atas kerjasama dan bantuan Saudara disampaikan terima kasih.



Dit. Ir. T. Sutikto, MSc.  
NIP. 131 131 022

Tembusan Kepada Yth. :

1. Sdr. Dekan Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jember
2. Mahasiswa ybs.
3. Arsip.



**PEMERINTAH KABUPATEN BANYUWANGI**  
**BADAN KESATUAN BANGSA DAN LINMAS**  
 Jl. KH. Agus Salim Nomor 109 Telp. (0333) 425119  
**BANYUWANGI**

Banyuwangi, 14 Oktober 2003

Nomor : 072/471/ 429.306/ 2003  
 Sifat : Biasa  
 Lampiran : -  
 Perihal : Permohonan ijin Penelitian

Kepada  
 Yth.1. Sdr. KAPOLRES BANYUWANGI  
 2. Sdr. KAPOLSEK BANGOREJO

Menunjuk Surat Ketua Lembaga Penelitian Universitas Jember Nomor : 1055/ J.25.3.1/PL.5/2003 tanggal 1 Oktober 2003 perihal sebagaimana tersebut pada pokok surat, bersama ini diberitahukan bahwa :

**Sdr. FIRDIRIZALI**

Selaku petugas peneliti dari mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember akan mengadakan Penelitian dikantor / wilayah saudara selama 1 ( satu ) bulan terhitung mulai tanggal surat dikeluarkan .

Diharapkan kesediaan saudara untuk membantunya dengan catatan selesai melakukan penelitian / survey , yang bersangkutan agar melaporkan hasilnya kepada BAKESBANG & LINMAS dan BAPPEDA Kabupaten Banyuwangi.

Demikian untuk menjadikan maklum dan terima kasih.

An KEPALA BAKESBANG DAN LINMAS  
 KABUPATEN BANYUWANGI  
 Sekretaris



H. SLAMET, S.Sos

Tembusan :  
 Yth. Sdr. Kepala BAPPEDA  
 Kabupaten Banyuwangi

Pembina Tingkat I  
 NIP. 050 010 189



**SEKTOR BANGOREJO**

Jl. Bhayangkara No. 1 Bangorejo Banyuwangi

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 060/ 130/ 436.535/2003

Yang bertanda tangan di bawah ini, Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek) Bangorejo Resort Banyuwangi menerangkan dengan sebenarnya bahwa :

Nama : Firdi Rizali  
Nomor Induk Mahasiswa : 980910201043  
Alamat : Jl. Letjen. Panjaitan Gg. 12 no. 105  
Pekerjaan : Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Jember  
Keperluan : Penelitian  
Judul : **HUBUNGAN MOTIVASI PEMIMPIN DENGAN  
SEMANGAT KERJA BAWAHAN**  
(Suatu Studi di Kepolisian Daerah Jawa Timur Resort  
Banyuwangi Sektor Bangorejo)  
Waktu : Tanggal 14 s/d 31 Oktober 2003

telah selesai melaksanakan penelitian di Polda Jawa Timur Resort Banyuwangi Sektor Bangorejo

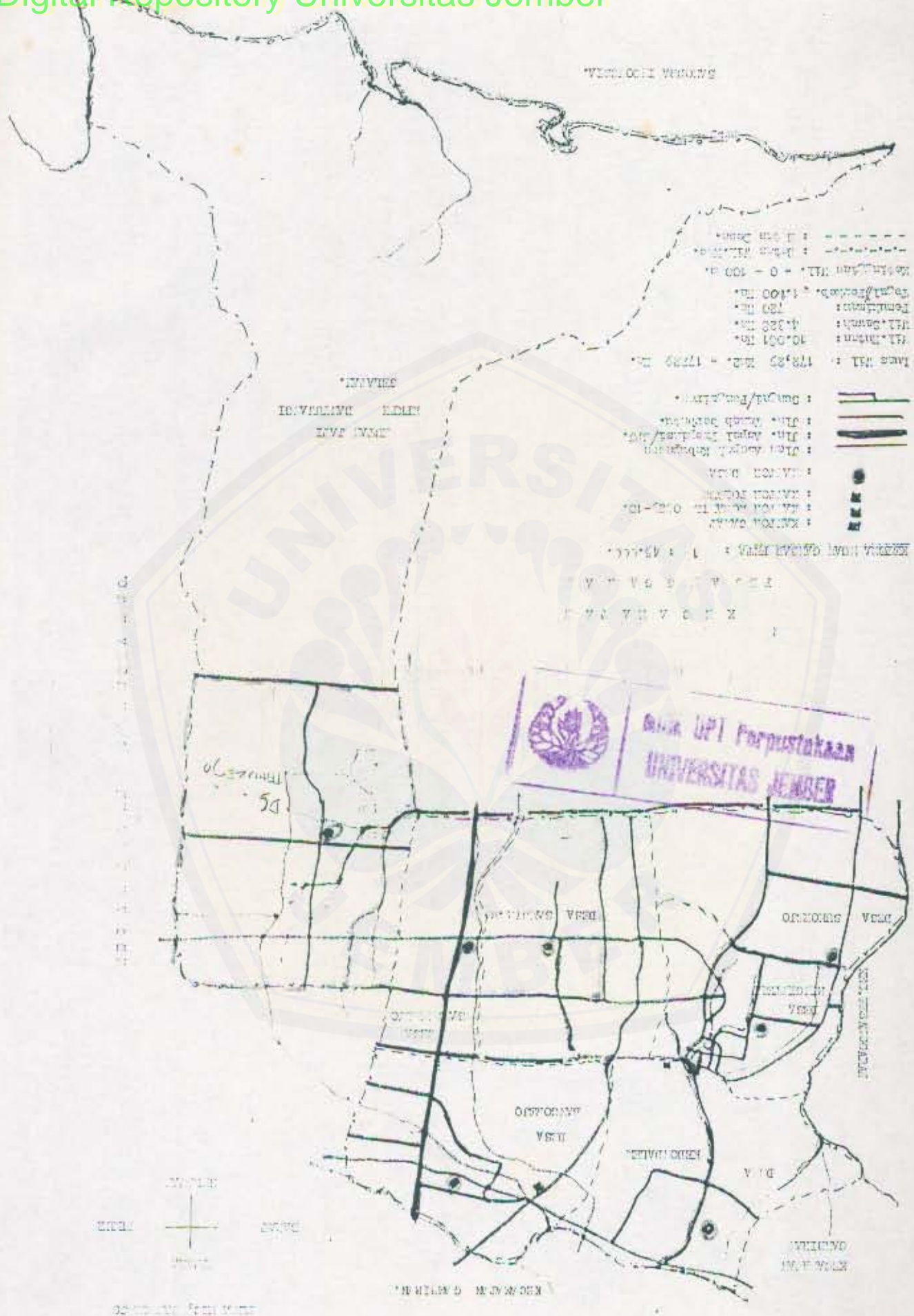
Demikian untuk menjadikan periksa.

Kepala Kepolisian Sektor  
Bangorejo



H. Mochammad Adil  
Ajun Komisariss Polisi

Nap. 520 100 73



VISSIOE WISUWE

1. 1000 m<sup>2</sup> : 1000 m<sup>2</sup>  
 2. 2000 m<sup>2</sup> : 2000 m<sup>2</sup>  
 3. 3000 m<sup>2</sup> : 3000 m<sup>2</sup>  
 4. 4000 m<sup>2</sup> : 4000 m<sup>2</sup>  
 5. 5000 m<sup>2</sup> : 5000 m<sup>2</sup>  
 6. 6000 m<sup>2</sup> : 6000 m<sup>2</sup>  
 7. 7000 m<sup>2</sup> : 7000 m<sup>2</sup>  
 8. 8000 m<sup>2</sup> : 8000 m<sup>2</sup>  
 9. 9000 m<sup>2</sup> : 9000 m<sup>2</sup>  
 10. 10000 m<sup>2</sup> : 10000 m<sup>2</sup>



1. Jalan aspal  
 2. Jalan tanah  
 3. Batas desa  
 4. Batas kecamatan

1. 1000 m<sup>2</sup>  
 2. 2000 m<sup>2</sup>  
 3. 3000 m<sup>2</sup>  
 4. 4000 m<sup>2</sup>  
 5. 5000 m<sup>2</sup>  
 6. 6000 m<sup>2</sup>  
 7. 7000 m<sup>2</sup>  
 8. 8000 m<sup>2</sup>  
 9. 9000 m<sup>2</sup>  
 10. 10000 m<sup>2</sup>



Skala 1 : 10000

Kecamatan G. M. Jember