

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLSEK TRIMURJO POLRES LAMPUNG TENGAH

Solikin

Email: solikinsip410@gmail.com

Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro

Abstract

The performance of an institution such as the police, the role of leaders is one of the keys to the success of public service delivery. Therefore to realize the service delivery of police institutions for the community, the performance of each member of the police is needed professionally. This means that leaders in police institutions must be able to encourage their members to work with high work performance. This study aims to study: 1. The influence of the leadership role on the performance of Trimurjo Police Officers; 2. The influence of work culture on the performance of Trimurjo District Police officers; and 3. The influence of the leadership role on the work culture of Trimurjo police officers.

The study population was 40 members of Trimurjo Sub-district Police and as a sample determined using Slovin formula obtained 36 personnel. Data collection was carried out by using a questionnaire compiled by the researcher and tested with the number of valid instrument items each performance instrument 27 points (reliability coefficient = 0.946) instrument leadership role 26 items (reliability coefficient = 0.942), and work culture instruments 27 items (reliability coefficient = 0.949).

The results of the study were analyzed including requirements and hypothesis testing using path analysis through SPSS version 16.0 software. The results of the study as follows: 1. The leadership role has a positive direct influence on the performance of Trimurjo Police officers with the magnitude of the path coefficient $\beta_{yx1} = 0.246$. These results place the factor of leadership role contributing to the performance of Trimurjo police officers at 6.10%. 2. The work culture has a positive direct effect on the performance of Trimurjo District Police officers with the magnitude of the β_{yx2} path coefficient = 0.686. These results place a factor of leadership role contributing to the performance of Trimurjo police officers by 47.10%. 3. The leadership role has a positive direct influence on the work culture of Trimurjo police officers with the magnitude of the β_{x2x1} path coefficient = 0.705. These results place the factor of leadership role contributing to the work culture of Trimurjo police officers at 49.70%.

Keywords: leadership perception, achievement motivation, professional commitment.

A. Latar Belakang

Polisi sebagai aparat Pemerintah, maka organisasinya berada dalam lingkup Pemerintah Pusat sampai Pemerintah Daerah. Dengan kata lain organisasi Kepolisian adalah bagian dari Organisasi Pemerintah. Organisasi bila ditinjau dari segi bahasa berasal dari kata organ kepolisian yang berarti suatu alat atau badan yang melaksanakan tugas-tugas Kepolisian sebagai alat negara.

Kinerja anggota dalam organisasi dalam suatu institusi seperti halnya kepolisian, maka peranan pimpinan merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan dalam penyelenggaraan layanan masyarakat. Oleh karena itu untuk mewujudkan penyelenggaraan layanan institusi kepolisian bagi masyarakat maka diperlukan

Kinerja setiap anggota kepolisian secara profesional. Ini berarti pimpinan di institusi kepolisian harus dapat mendorong anggotanya untuk bekerja dengan kinerja kerja yang tinggi. Dalam konteks ini maka peran pimpinan di lingkungan kerja sangat penting.

Dalam rangka mencapai kinerja yang tinggi Kepolisian di wilayah Polda Lampung Kepolisian Daerah Lampung pada kenyataannya menghadapi permasalahan internal yang tidak dapat diabaikan. Tidak memadainya pengetahuan dan keterampilan personil Polsek Trimurjo Polres Lampung Tengah dalam melaksanakan tugasnya.

Pada aspek SDM anggota kepolisian juga dihadapkan kepada permasalahan kompetensi diri sebagai profesional anggota Kepolisian

Republik Indonesia (Polri). Kompetensi SDM Kepolisian ini menyangkut budaya kerja Polri.

Adanya pengaduan maupun keluhan dari masyarakat pada media massa dan internet menyangkut kinerja kepolisian, yaitu pelayanan yang berbelit-belit, tidak transparan, kurang informatif, kurang konsisten, terbatasnya fasilitas sarana dan prasarana pelayanan sehingga tidak menjamin kepastian (hukum, waktu, dan biaya) menjadi indikasi masih lemahnya budaya kerja di lingkungan Institusi Polri.

Fakta di lapangan, menurut data *Laporan Tahunan Kamtibmas Reskrim Polsek Trimurjo Tahun 2017*, secara umum dari 26 potensi Kamtibmas di wilayah hukum Polsek Trimurjo terdapat 10 jenis kasus. Gambaran kinerja Polsek Trimurjo berkenaan dengan Kamtibmas dengan melihat rasio PTP dan JTP, maka dari 26 JTP yang dapat ditindaklanjuti sebagai PTP sebesar 23,07%. Proporsi ini tergolong rendah jika dilihat dari penanganan tindak pidana yang selama 1 tahun yakni 2017 berjumlah 26 kasus.

Belum maksimalnya kinerja Polsek Trimurjo sebagaimana digambarkan dengan proporsi PTP di atas memberikan indikasi bahwa banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh pimpinan Polsek Trimurjo dalam rangka meningkatkan kinerja. Oleh karena itu menjadi penting untuk dikaji lebih lanjut melalui penelitian akademik berkenaan dengan kinerja Polsek Trimurjo dalam konteks pengaruh peran kepemimpinan dan budaya kerja terhadap kinerja.

B. Deskripsi Teoretik

1. Kinerja Anggota Kepolisian

Secara konseptual tentang kinerja dapat disimak melalui beberapa sumber berikut. Bernardin dan Russel yang dikutip Gomes (2005: 135), bahwa kinerja adalah catatan hasil (*outcome*) yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu. Dalam definisi ini penekanannya juga pada fungsi tetapi dengan merujuk pada batasan waktu.

Wibowo (2017:3) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja. Sinambela (2012:5) Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Hussein (2018) kinerja adalah serangkaian hasil yang dibuat selama periode waktu tertentu. Karena itu, makna operasi kinerja karyawan adalah, pencapaian target tugas yang diberikan kepada karyawan dalam periode waktu tertentu. Menurut Fattah (2017:9) Kinerja adalah hasil atau keluaran (*outcomes*) dari suatu pekerjaan yang ditugaskan dalam suatu organisasi atau institusi.

Dari berbagai ukuran, kriteria, atau standar kinerja yang dikemukakan oleh para pakar di atas tidak terlihat kesamaannya. Namun, beberapa diantaranya yang layak dijadikan indikator untuk mengukur kinerja adalah loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, keterampilan memimpin,

efisiensi kerja, dan efektifitas kerja. Ukuran, kriteria, atau standar tersebut diperlukan untuk menilai kinerja seseorang.

Oleh Sedarmiyanti (2001: 35), kinerja juga dimaknai dengan segala hal untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Kinerja juga dapat disebut dengan istilah-istilah lain dengan makna yang sama, yakni: 1) prestasi kerja 2) pelaksana kerja 3) pencapaian kerja, dan 4) hasil kerja/untuk kerja atau penampilan kerja. Rivai dan Basri, menjelaskan faktor-faktor yang menandai kinerja adalah hasil ketentuan: 1) kebutuhan yang dibuat pekerja; 2) tujuan yang kompleks; 3) kemampuan; 4) kompleksitas; 5) komitmen; 6) umpan balik; 7) situasi 8) pembatasan; 9) perhatian pada setiap kegiatan; 10) usaha; 11) ketekunan; 12) ketaatan; 13) kesediaan untuk berkorban; dan 14) memiliki standar yang jelas. Lebih lanjut disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Sedangkan kinerja individu pada dasarnya dipengaruhi oleh faktor-faktor: harapan mengenai imbalan, dorongan; kemampuan, kebutuhan dan sifat, persepsi terhadap tugas, imbalan internal dan eksternal, dan persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Berdasarkan kajian teoretik tentang kinerja di atas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang dilandasi oleh tanggung jawab, loyalitas, inisiatif, kejujuran, dan kerja sama.

2. Peran Kepemimpinan

Menurut Greenberg dan Baron (2002: 85), kepemimpinan didefinisikan sebagai proses yang digunakan oleh seseorang untuk mempengaruhi anggota kelompok ke arah pencapaian tujuan kelompok organisasi. Definisi lain dikemukakan oleh Daft dan Macrcic (2008: 479), kepemimpinan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi orang lain ke arah pencapaian tujuan organisasi. Senada dengan yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2009: 585), bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sebuah kelompok untuk ke arah pencapaian visi atau seperangkat tujuan.

Dalam kenyataan sehari-hari, peran pemimpin tidak pernah lepas dari pelaksanaan fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi, mulai dari fungsi-fungsi manajemen dalam organisasi, mulai dari organisasi *planning* termasuk *budgeting*, *organizing*, *staffing*, *actuating* atau *leadership*, *coordinating* dan *controlling* atau *evaluation*. Akan tetapi, setiap perjalanan operasional suatu organisasi akan menemui kendala atau masalah akibat dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi. Menurut Sun-Tzu (1993: 87), pemimpin digambarkan sebagai berikut:

“Komandan atau pemimpin yang utuh mampu mencapai dan memelihara kendali terhadap situasi militer dengan cara analogis dengan kendali seorang penguasa yang handal terhadap situasi sipil dengan kendali seorang petani terhadap panennya: dengan pemahaman yang tuntas akan kondisi-kondisi yang menentukan situasinya dan manipulasi terhadap

keadaan-keadaan ini demi tujuannya ia yang mengenal musuhnya dan dirinya sendiri tak akan pernah beresiko dalam status pertempuran”.

Untuk menyasati situasi dan kondisi tersebut maka diperlukan seni memimpin yang cerdas untuk mencapai efektifitas kepemimpinan. Kepemimpinan yang efektif bagi pemimpin dalam melaksanakan peran pengendalian organisasi memiliki kontribusi besar bagi keberhasilan orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Stone (2002), mengemukakan gaya kepemimpinan dalam pernyataan berikut: *”four basic leadership styles, namely: leadership style high compactness and low labor, high labor leadership style low compactness, high labor leadership style of high compactness, and low labor leadership style low compactness”*. Terdapat 4 (empat) gaya kepemimpinan dasar, yakni: gaya kepemimpinan kekompakan tinggi dan kerja rendah, gaya kepemimpinan kerja tinggi kekompakan rendah, gaya kepemimpinan kerja tinggi kekompakan tinggi, dan gaya kepemimpinan kerja rendah kekompakan rendah. Hal yang dimaksud kualitas diri ini adalah sifat-sifat atau kelebihan-kelebihan dan kecakapan-kecakapan yang dimiliki seorang pemimpin daripada bawahannya. “Kelebihan-kelebihan inilah yang membedakan seorang pemimpin dengan bawahannya. Kelebihan seorang pemimpin akan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya kelompok itu mencapai tujuannya”.

Berdasarkan kajian teroretik tentang peran kepemimpinan di atas, maka dapat

disintesis yang dimaksud peran kepemimpinan dalam penelitian ini adalah strategi seorang pemimpin dalam mempengaruhi anggotanya dalam rangka bersama-sama mencapai tujuan organisasi melalui tugas pokok dan fungsi (tupoksi) yang berorientasi kepada tugas, berorientasi kepada hubungan, berorientasi kepada efektifitas, menginspirasi orang lain, dan memberdayakan orang lain.

3. Budaya Kerja

Ndraha (2003: 80) mendefinisikan budaya kerja sebagai sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Sedangkan Menurut Osborn dan Plastrik (2002: 252) menerangkan bahwa: “budaya kerja adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat mendalam dan dimiliki bersama oleh anggota organisasi”.

Dari uraian di atas bahwa, budaya kerja merupakan falsafah sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong yang dimiliki bersama oleh setiap individu dalam lingkungan kerja suatu organisasi. Jika dikaitkan dengan organisasi, maka budaya kerja dalam organisasi menunjukkan bagaimana nilai-nilai organisasi dipelajari yaitu ditanam dan dinyatakan dengan menggunakan sarana (*vehicle*) tertentu berkali-kali, sehingga agar masyarakat dapat mengamati dan merasakannya.

Kreitner & Kinicki (2003: 127), cakupan makna setiap nilai budaya kerja tersebut, antara lain:

- 1) Disiplin. Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan terhadap peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.
- 2) Keterbukaan. Kesiapan untuk memberi dan menerima informasi yang benar dari dan kepada sesama mitra kerja untuk kepentingan perusahaan.
- 3) Saling menghargai. Perilaku yang menunjukkan penghargaan terhadap individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.
- 4) Kerjasama. Kesiapan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dan atau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

Kesuksesan organisasi bermula dari adanya disiplin menerapkan nilai-nilai inti perusahaan. Konsistensi dalam menerapkan kedisiplinan dalam setiap tindakan, penegakan aturan dan kebijakan akan mendorong munculnya kondisi keterbukaan, yaitu keadaan yang selalu jauh dari prasangka negatif karena segala sesuatu disampaikan melalui fakta dan data yang akurat (informasi yang benar). Selanjutnya, situasi yang penuh dengan keterbukaan akan meningkatkan komunikasi horizontal dan vertikal, membina hubungan personal baik formal maupun informal di antara jajaran manajemen, sehingga tumbuh sikap saling menghargai.

Berdasarkan kajian teori tentang budaya kerja di atas, maka adapat disintesis yang

dimaksud budaya kerja adalah perilaku kerja seseorang dalam satu organisasi yang sudah menjadi kebiasaan dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sebagai pegawai dengan kerja keras, disiplin, keterbukaan, saling menghargai, kerja sama, tanggung jawab, kreatif, konsisten, responsif, dan kesukaan akan kerja.

c. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Kinerja

Pencapaian tujuan Polsek Trimurjo yang sudah dicanangkan sebagai visi dan misi dalam pelaksanaannya sangat bergantung kepada bagaimana Kepala Kepolisian (Kapolsek) memimpin. Pada dasarnya Kapolsek yang memfokuskan kepada pencapaian tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tinggal diam dalam mengawal proses di lingkungan kantor Polsesk maupun operasional di lapangan.

Perilaku kepemimpinan mengutamakan penyelesaian tugas dan yang mengutamakan hubungan dengan manusia atau yang memikirkan faktor manusia. Ini berarti Kapolsek dapat menggunakan cara-cara yang diyakini tepat untuk menyelaraskan variasi anggota Polsek dan karyawan dalam bekerja guna mencapai tujuan akhir adalah kinerja kerja.

Respon anggota Polsek dan karyawan terhadap cara Kapolsek mengelola penyelenggaraan Polsek ini sangat ditentukan oleh bagaimana seorang kapolsek dapat memberikan rasa percaya diri bahwa mereka akan dapat mewujudkan visi Polsek dalam hal pencapaian produktifitas kerja.

Dengan demikian dari kerangka teoretik di atas, dapat diduga terdapat pengaruh peran

kepemimpinan terhadap kinerja Polsek Trimurjo.

2. Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Pelaksanaan program-program Polsek Trimurjo oleh Kapolsek pada dasarnya merupakan tantangan yang seharusnya dapat diwujudkan sebagai upaya membangun budaya kerja dalam rangka pencapaian target kerja. Tantangan yang dihadapi oleh seorang pemimpin seperti halnya Kapolsek secara langsung apabila direspon secara positif paraanggotanya akan menumbuhkan motivasi internal yang kuat untuk dapat memenuhi tantangan tersebut. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan.

Budaya kerja berfungsi dalam membangun keyakinan sumberdaya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu. Nilai positif yang telah tertanam dalam diri seseorang akan dapat memberikan pengaruh sikap dan perilaku yang konsisten bagi komitmen membiasakan suatu cara kerja di lingkungan masing-masing.

Dengan mengacu pada kerangka teoretik di atas, maka dapat diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja Polsek Trimurjo.

3. Pengaruh Peran Kepemimpinan terhadap Budaya Kerja

Setiap aktifitas manusia pada dasarnya dilakukan secara sadar sehingga memerlukan motivasi. Keberadaan seorang pimpinan institusi seperti halnya Polsek di tengah para anggota dan pegawai merupakan kondisi yang bersifat motivasional. Di dalam diri Kapolsek,

gaya kepemimpinan yang dimilikinya akan mengarahkan kepada keinginan untuk mewujudkan fungsi dan tanggung jawab dalam mencapai kinerja kerja.

Kapolsek sebagai manajer yang berorientasi pada dimensi hubungan bahwa ia mengutamakan terciptanya hubungan yang baik antar manusia atau sangat memikirkan faktor manusia. Kondisi ini dapat menjadi motivasi seseorang bekerja keras. Kemampuan memimpin menjadi stimulus bagi para anggota dan pegawai yang mengakibatkan seseorang mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya.

Dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Pencapaian ini tidak mungkin dapat diwujudkan jika secara individu dalam diri para anggota Polsek memiliki budaya kerja yang rendah. Budaya kerja yang direfleksikan sebagai perilaku membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar, efektif, dan efisien akan menjadi penentu terciptanya kondusifitas kerja yang pada gilirannya akan membawa hasil kerja Polsek yang menjadi produktif.

Kapolsek dalam konteks ini terlibat melalui proses pengendalian dan pengawasan maupun pembinaan untuk mengalang sinergisme antara para anggota Polsek mewujudkan kinerja Polsek. Peran kepemimpinan Kapolsek yang dapat memotivasi kerja para anggota dalam menghadapi berbagai masalah keamanan dan

ketertiban masyarakat di wilayah Polsek Trimurjo diperlukan strategi manajemen. Kapolsek sebagai seorang pemimpin penting dalam mempengaruhi anggotanya untuk bersama-sama mencapai tujuan organisasi. Hal ini akan menjadi fungsi pendorong tercapainya kinerja yang tinggi.

Dengan mengacu pada kerangka teoretik di atas, maka dapat diduga terdapat pengaruh peran kepemimpinan terhadap budaya kerja Polsek Trimurjo.

C. Metodologi Penelitian

1. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur. Analisis jalur yang digunakan adalah model *trimming*. Hal ini seperti dijelaskan Kusnendi (2012) yang dikutip Riduwan dan Kuncoro (2010: 127), model *trimming* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan.

2. Populasi

Populasi penelitian ini sebagai populasi target adalah seluruh anggota Polsek dan karyawan di Polsek Trimurjo, Kabupaten Lampung Tengah. Dalam lingkup populasi terjangkau dapat didata sebanyak 40 orang, yang terdiri dari: anggota Polri 30 orang dan karyawan sipil sebanyak 10 orang.

3. Sampel

Jumlah sampel dihitung dengan menggunakan rumus Slovin (dalam Sugiyono, 2009: 109), diperoleh 36 orang. Pengambilan sampel diawali dengan mencatat nama-nama seluruh nama sampel yakni berjumlah 40 orang.

Setiap nama disusun dalam kertas yang digulung dan dimasukkan ke dalam wadah. Dari 40 gulungan nama sampel diambil satu per satu, di mana nama yang sudah terambil dikembalikan ke dalam wadah untuk diambil kembali pada penentuan sampel berikutnya. Setelah terkumpul 36 gulungan, maka pengambilan sampel dihentikan karena jumlah sampel telah terpenuhi.

4. Teknik Pengumpulan Data

Instrumen penelitian ini berupa angket yang telah diujicoba di lapangan dengan koefisien reliabilitas yang dihitung dengan rumus *alfa-Cronbach*. Masing-masing instrumen tersebut, yakni: kinerja (27 butir valid) dan $r_y = 0,946$, peran kepemimpinan (26 butir valid) dan $r_{yx1} = 0,942$, dan budaya kerja (27 butir valid) dan $r_{x2} = 0,949$.

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis jalur yang sebelumnya dilakukan persyaratan uji normalitas galat taksiran menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, uji homogenitas varians populasi dengan uji Levene Statistic, uji keberartian dan linearitas regresi linera sederhana, dan uji keberartian koefisien korelasi product Moment. Seluruh perhitungan analisis data digunakan software *SPSS seri 16.0 for Windows*.

E. Hasil dan Pembahasan

1. Hasil Penelitian

Hasil uji hipotesis statistik dapat dirinci dalam uraian di bawah ini.

Pertama, “Terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja anggota Anggota Polsek Trimurjo (Y).

1) Hipotesis Statistik:

Ho : $\beta_{yx1} \leq 0$

H1 : $\beta_{yx1} > 0$

2) Kriteria Uji:

Tolak Ho jika harga Sig. < $\alpha = 0,05$ yang berarti harga koefisien β_{yx1} signifikan yakni terdapat pengaruh

langsung peran kepemimpinan terhadap kinerja yang signifikan.

3) Perhitungan:

Hasil Perhitungan koefisien jalur menggunakan Software SPSS seri 16.0:

Tabel 1. Ringkasan Hasil Uji Analisis Jalur pengaruh Langsung Positif Variabel X1 terhadap Y

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.876	11.674		.589	.560
Peran Kepemimpinan	.253	.121	.246	2.089	.045
Budaya Kerja	.707	.121	.686	5.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Harga koefisien jalur pengaruh langsung peran kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh harga $\beta_{yx1} = 0,246$ dengan hasil uji keberartian diperoleh Sig.= $0,045 < \alpha = 0,050$ maka tolak Ho yang berarti pengaruh langsung peran kepemimpinan terhadap kinerja diperoleh harga $\beta_{yx1} = 0,246$ signifikan.

Kedua, "Pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kinerja"

1) Hipotesis Statistik:

Ho : $\beta_{yx2} \leq 0$

H1 : $\beta_{yx2} > 0$

2) Kriteria Uji:

Tolak Ho jika harga Sig. < Sig. = $0,05$ yang berarti harga koefisien β_{yx2} signifikan yakni terdapat pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja yang signifikan.

3) Perhitungan:

Hasil Perhitungan koefisien jalur menggunakan Software SPSS seri 16.0:
Tabel 2. Ringkasan Hasil Uji Analisis Jalur pengaruh Langsung Positif Variabel X2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.876	11.674		.589	.560
	Peran Kepemimpinan	.253	.121	.246	2.089	.045
	Budaya Kerja	.707	.121	.686	5.817	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Harga koefisien jalur pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja diperoleh harga $\beta_{yx2} = 0,686$ dengan hasil uji keberartian diperoleh $\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,050$ maka tolak H_0 yang berarti pengaruh langsung budaya kerja terhadap kinerja diperoleh harga $\beta_{yx2} = 0,686$ signifikan.

Ketiga, "Pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap budaya kerja"

1) Hipotesis Statistik:

$$H_0 : \beta_{x2x1} \leq 0$$

$$H_1 : \beta_{x2x1} > 0$$

2) Kriteria Uji:

Tolak H_0 jika harga $\text{Sig.} < \text{Sig.} = 0,05$ yang berarti harga koefisien β_{x2x1} signifikan yakni terdapat pengaruh langsung peran kepemimpinan terhadap budaya kerja yang signifikan.

3) Perhitungan:

Hasil Perhitungan koefisien jalur menggunakan Software SPSS seri 16.0:

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Analisis Jalur pengaruh Langsung Positif Variabel X1 terhadap X2

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	36.548	15.311		2.387	.023
	Budaya Kerja	.707	.122	.705	5.793	.000

a. Dependent Variable: Peran Kepemimpinan

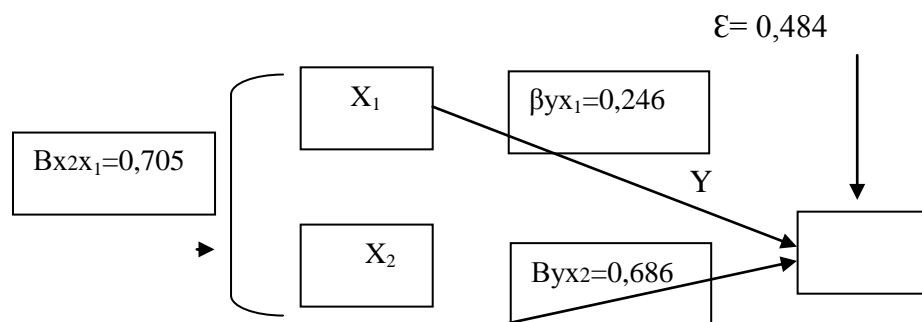
Harga koefisien jalur pengaruh langsung peran kepemimpinan terhadap budaya kerja diperoleh harga $\beta_{x_2x_1} = 0,705$ dengan hasil uji keberartian diperoleh $\text{Sig.} = 0,000 < \alpha = 0,050$ maka tolak H_0 yang berarti pengaruh langsung peran kepemimpinan terhadap budaya kerja diperoleh harga $\beta_{x_2x_1} = 0,705$ signifikan.

Dari hasil uji hipotesis di atas diperoleh bahwa pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap kinerja ($\beta_{yx_1} = 0,246$) yang signifikan, pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kinerja ($\beta_{yx_2} = 0,686$)

yang signifikan, dan pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap budaya kerja ($\beta_{x_2x_1} = 0,705$) yang signifikan. Harga koefisien residu (ϵ) dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \epsilon &= \sqrt{1 - (\beta_{yx_1})^2 - (\beta_{yx_2})^2} \\ &= \sqrt{1 - (0,246)^2 - (0,686)^2} \\ &= \sqrt{1 - (0,179 + 0,587)} \\ &= 0,484 \end{aligned}$$

Secara empirik dapat digambarkan model struktur analisis jalur hasil penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Model Empirik Struktur Analisis Jalur Hasil Penelitian

Dari Gambar 1 dapat diperoleh hasil dari analisis jalur masing-masing sebagai berikut:

- 1) Pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo diperoleh harga koefisien pengaruh (β_{yx_1}) = 0,246. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara variabel tunggal peran kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,061 atau 6,10%. Sedangkan sebagian besar yaitu 93,90 % ditentukan pengaruhnya oleh variabel yang lain.
- 2) Pengaruh langsung positif budaya kerja terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo diperoleh harga koefisien pengaruh (β_{yx_2}) = 0,686. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara variabel tunggal budaya kerja terhadap kinerja sebesar 0,471 atau 47,10%. Sedangkan sebagian besar yaitu

52,90 % ditentukan pengaruhnya oleh variabel yang lain.

- 3) Pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap budaya kerja anggota Polsek Trimurjo diperoleh harga koefisien pengaruh ($\beta_{x_2x_1}$) = 0,705. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara variabel tunggal peran kepemimpinan terhadap budaya kerja sebesar 0,497 atau 49,70%. Sedangkan sebagian besar yaitu 50,30 % ditentukan pengaruhnya oleh variabel yang lain.

Dari dua variabel eksogenus yang diteliti dalam tesis ini faktor budaya kerja mempunyai kontribusi terhadap perubahan kinerja dibandingkan dengan faktor peran kepemimpinan. Namun demikian hasil penelitian ini juga menunjukkan hasil yang

positif kedudukan peran kepemimpinan, yaitu memberikan pengaruh yang paling besar terhadap budaya kerja. Sedangkan pengaruh budaya kerja terhadap kinerja koefisiennya juga besar. Dengan hasil penelitian ini maka baik peran kepemimpinan maupun budaya kerja menjadi faktor yang penting untuk digunakan memperbaiki kinerja anggota Polsek Trimurjo.

2. Pembahasan

Dari hasil penelitian yang telah diuraikan di atas maka dapat diberikan pembahasan sebagai berikut:

Pertama, terujinya hipotesis “terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo” dengan koefisien pengaruh sebesar 0,246 berarti faktor peran kepemimpinan menjadi penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini tidak bertentangan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilaporkan oleh Mudjiardjo (2009), bahwa terdapat pengaruh langsung perilaku kepemimpinan terhadap kinerja (koefisien jalur= 0,33). Harga koefisien jalur yang diperoleh dalam penelitian ini juga tidak jauh berbeda dengan yang ditemukan oleh penelitian Mudjiardjo. Ini berarti di lingkup instansi kepolisian yaitu Polsek juga menunjukkan peran kepemimpinan berpengaruh terhadap perubahan kinerja.

Kedua, terujinya hipotesis “terdapat pengaruh langsung positif budaya terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo” dengan koefisien pengaruh sebesar 0,686 berarti faktor budaya kerja menjadi penting untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini tidak bertentangan dengan hasil penelitian Skripsi oleh Zam (2013) yang berjudul “ Secara

deskriptif digambarkan bahwa peningkatan disiplin dan tanggung jawab akan tugas selalu dapat memberikan pelayanan yang maksimal. Dalam hal ini budaya kerja memiliki pengaruh yang besar untuk membangun citra kepolisian kedepannya. Ini berarti di lingkup instansi kepolisian yaitu Polsek juga menunjukkan budaya kerja berpengaruh terhadap perubahan kinerja.

Ketiga, terujinya hipotesis “terdapat pengaruh langsung positif peran kepemimpinan terhadap budaya kerja anggota Polsek Trimurjo” dengan koefisien pengaruh sebesar 0,705 berarti faktor budaya kerja menjadi faktor penting dalam memengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja. Hasil ini tidak bertentangan dengan konsep yang dijelaskan oleh Ancok (2008), yang menempatkan manajemen organisasi tidak terlepas dari tiga unsur, yaitu kepemimpinan (*leadership*), anggota (*follower*), dan situasi lingkungan (*situation*). Namun tidak bisa dipungkiri bahwa aspek kultural yang berbeda mengakibatkan paradigma yang berbeda pula. Konsep teoritik tersebut akan mempengaruhi proses aktualisasi anggota sebuah organisasi sebagai individu yang memiliki potensi yang unik dan spesifik yang diwujudkan dalam aktifitas kerja.

Kepemimpinan dalam konteks organisasi ialah beberapa jenis kegiatan yang bersifat fisik atau mental. Perilaku pegawai sebagai suatu rangkaian kegiatan selalu berorientasi kepada sasaran atau tujuan. Oleh karena itu mereka harus dibina dan diberikan suatu motivasi (Komarudin, 2003: 66). Motivasi yang diberikan dalam konteks peran kepemimpinan menyangkut reaksi berantai,

yaitu dimulai dari kebutuhan yang dirasakan, lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai, kemudian menyebabkan usaha-usaha mencapai sasaran, yang berakhir dengan pemuasan. Menurut Handyaningrat (2001: 87), berpendapat: “Masalah motivasi adalah sangat kompleks, karena kenyataannya memotivasi orang-orang itu berbeda-beda, baik terhadap individu maupun situasinya”. Kebutuhan yang diinginkan karena disebabkan perilaku, tetapi dapat pula kebutuhan mungkin akibat dari pada perilaku. Dengan demikian, peran kepemimpinan sebagai perilaku dalam menyelenggarakan aktifitas institusi seperti halnya di Polsek Trimurjo akan berdampak terhadap kinerja kerja para anggotanya.

E. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuji dan dilakukan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan memberikan pengaruh langsung positif terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo dengan besarnya koefisien jalur $\beta_{yx1} = 0,246$. Hasil ini menempatkan faktor peran kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo sebesar 6,10%.
2. Budaya kerja memberikan pengaruh langsung positif terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo dengan besarnya koefisien jalur $\beta_{yx2} = 0,686$. Hasil ini menempatkan faktor peran kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap kinerja anggota Polsek Trimurjo sebesar 47,10%.
3. Peran kepemimpinan memberikan pengaruh langsung positif terhadap budaya kerja anggota Polsek Trimurjo dengan besarnya

koefisien jalur $\beta_{x2x1} = 0,705$. Hasil ini menempatkan faktor peran kepemimpinan memberikan kontribusi terhadap budaya kerja anggota Polsek Trimurjo sebesar 49,70%.

DAFTAR PUSTAKA

- Ancok, Djamaludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Daft, Richard L. dan Dorothy Macrcic. 2008. *Management: The New Workplace*. United Kingdom: South-Western.
- Fattah A. Hussein. 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Elmatera.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Greenberg, Jerald dan Robert A. Baron. 2008. *Behavior in Organizations: Understanding and Managing the Human Side of Work*. New Jersey: Pearson Education Inc.
- Kepolisian Daerah Lampung Resot Lampung Tengah Sektor Trimurjo. *Laporan Tahunan Kamtibmas Reskrim Polsek Trimurjo Tahun 2017*.
- Komarudin.2003. *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Edisi Ketiga. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2003. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mudjiardjo. 2009. Pengaruh Persepsi Manajer tentang Kebijakan Perusahaan, Perilaku Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja

- terhadap Kinerja (Studi Kausal Manajer Menengah Bidang Perkapalan PT Pertamina Persero). *Sinopsis Disertasi*. Jakarta: PPs Universitas Negeri Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Teori Budaya Organisasi*, Cetakan Kedua. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Osborn dan Plastrik. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Riduwan dan Engkos Achmad Kuncoro. 2010. *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta.
- Robins, Stephen P. 2003. *Perilaku Organisasi*, Terjemahan: Tim Indeks, Edisi Indonesia, Jakarta: PT. Indeks Gramedia Group.
- Sedarmiyanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju, 2001.
- Sinambela. 2012. Lijan Poltak "Kinerja pegawai: teori pengukuran dan implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stone, Raymond J. 2002. *Human Resources Management*, Fourth Edition. Australia: Jhon Wiley & Sons.
- Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, 2015. *Organizational Behavior*, Sixteen Edition. Essex: Pearson Education Limited.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung: Alfabeta.
- Tzu, Sun. 1993. *The Art of Warfare*, Translated and Commentary by Roger T. Ames, New York: Balantine Books.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- MSL Wirawan. 2017. *Kepemimpinan; Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor: 2 Tahun 2002
- Zam, Andi Irwan. 2013. *Budaya Kerja Kepolisian dalam Sistem Pelayanan Masyarakat di Polres Bone*. *Skripsi*. Jurusan Antropologi Sosial, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Makassar: Universitas Hasanuddin Makassar.