

# E-Journal Studia Manajemen

ISSN: 2337-912X

Vol.11 | No.2

## Pengaruh Kekuasaan Kepemimpinan, Pembayaran Kerja Dan Kemampuan Anggota Kepolisian Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polres Pandeglang

**Sagitanur Sukmo Anggoro\* Ahmad Sugianto\*\* Hida Nurhidayat\*\*\* M. Iqbal\*\*\*\***

\*,\*\*,\*\*\*,\*\*\*\* STIE La Tansa Mashiro, Rangkasbitung, Indonesia

### **Article Info**

#### **Keywords:**

*Leadership power, ability, performance, POLRES Pandeglang*

### **Abstract**

*In the context of the police, performance is the main focus in establishing legitimacy and fostering cooperation with the community. People who are satisfied with the performance of the police will be more willing to comply with the directions and rules given. however, there are several factors that can reduce performance, namely: weak leadership power, stunted pay for work, and insufficient capacity of police personnel. The purpose of this study was to analyze the relationship between leadership power, work payment, and ability to the performance of the non-commissioned officers of the Pandeglang-Banten Police. This study was an analytic observational study with a cross sectional design. The sample was 60 police personel at POLRES Pandeglang, Banten. The research was conducted in February 2021. The dependent variable is performance and the independent variables are leadership power, payment of work, and the ability of members. Data collection was carried out by means of a questionnaire. Data were analyzed by multiple linear regression analysis. Simultaneously there is a significant influence between leadership power, compensation and ability on the police performance of the Pandeglang Police in Pandeglang Regency (2021).*

### **Corresponding Author:**

igo.aje@gmail.com

Dalam konteks kepolisian, kinerja menjadi fokus utama dalam membentuk legitimasi dan membina kerjasama dengan masyarakat. Masyarakat yang merasa puas dengan kinerja kepolisian akan lebih bersedia untuk mematuhi arahan dan aturan yang diberikan. namun, terdapat beberapa faktor yang dapat menurunkan kinerja yaitu: kekuasaan kepemimpinan yang lemah, pembayaran kerja yang terhambat, dan kemampuan anggota polisi yang kurang. Tujuan penelitian ini adalah menganalisis hubungan antara kekuasaan kepemimpinan, pembayaran kerja, dan kemampuan terhadap kinerja anggota bintara POLRES Pandeglang-Banten. Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik dengan desain cross sectional. Sample penelitian adalah 60 anggota bintara POLRES Pandeglang, Banten. penelitian dilakukan pada Februari 2021. variabel terikat adalah kinerja dan variabelbebas adalah kekuasaan kepemimpinan, pembayaran kerja, dan kemampuan anggota. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Data dianalisis dengan analisis regresi linier berganda.

## Pendahuluan

Kepolisian Republik Indonesia berdasarkan undang-undang nomor 2 tahun 2002 memiliki fungsi di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat (Kepolisian, 2002). Fungsi kepolisian yang menitikberatkan pada masyarakat membuat kerjasama antara polisi dan masyarakat harus terjalin dengan baik. Menurut Madan dan Nalla (2015) apabila masyarakat merasakan keadilan prosedural dan kepuasan dengan kinerja kepolisian, maka masyarakat akan lebih bersedia untuk bekerja sama dan mematuhi arahan dan aturan yang diberikan oleh polisi. Dalam konteks kepolisian, kinerja anggota menjadi fokus utama dalam membentuk legitimasi polisi dan membina kerjasama antara masyarakat dan polisi. Studi yang melibatkan 1.462 orang Australia ini menunjukkan bahwa, masyarakat akan menilai kinerja polisi lebih detail ketika mereka mendatangi polisi atau kantor polisi untuk meminta pelayanan dibandingkan bila mereka didatangi oleh pihak kepolisian untuk dibantu. Oleh karena itu, memahami bagaimana polisi melakukan pekerjaan mereka menjadi sangat penting untuk meningkatkan dan mengevaluasi kinerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota kepolisian factor tersebut diantaranya adalah pola kepemimpinan yang dimiliki dan diterapkan oleh pemimpin atau komandan kepada anak buah atau anggota. Kompensasi atau system penggajian yang diberlakukan. Dan kemampuan masing-masing anggota dalam menangani kasus atau permasalahan dari warga masyarakat yang datang menemui polisi. Kepemimpinan militeristik yang baik dan transformasional memiliki hubungan yang positif dengan kinerja di tingkat tim dan organisasi. Analisis kepentingan relatif secara konsisten menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki efek dalam memprediksi tingkat kinerja kontekstual individu dan kinerja tingkat tim. Pimpinan yang memberikan apresiasi dalam bentuk hadiah kepada anggota organisasi atau tim dapat meningkatkan kinerja (Wang *et al.*, 2011). Pengujian membuktikan bahwa hubungan antara kepemimpinan dan kinerja anggota akan sangat kuat pada tingkat individu (Lim dan Ployhart, 2004). Kemudian Disarikan dari beberapa pendapat Yumhi, Y. (2021). Sutisna, A. J. (2021). Yumhi, Y. (2020) Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Yumhi, Y. (2021). Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Yumhi, y., Martoyo, d., Tunnufus, z., & Timotius, e. (2021). Cara atau gaya memimpin yang diterapkan akan berdampak pada kinerja anggota, pemimpin yang transformasional memiliki pdanangan luas, memberi motivasi untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, dan mengekspresikan kepercayaan pada anggota dan tim. Hal ini akan meningkatkan level identifikasi anggota terhadap masalah dan potensi yang dimiliki masing-masing individu ataupun tim(Kark, Shamir dan Chen, 2003; Wang *et al.*, 2011).

Reformasi saat ini di sektor publik ditandai dengan pengenalan cara pembayaran atau insentif, khususnya pengenalan skema " bayaran untuk kinerja " di lembaga publik. Namun, sektor publik memiliki beberapa karakteristik khusus yang mungkin bisa saja membatasi suatu lembaga menerapkan dan mengadopsi system pembayaran untuk kinerja (Weibel, Rost dan Osterloh, 2010). Sector public seperti kepolisian merupakan salah satu sector yang memiliki system pembayaran yang bergantung pada keputusan pemerintah. Penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja akan meningkat bila system pembayaran didasarkan pada kinerja, hal ini dikarenakan pembayaran berdasarkan kinerja yang maksimal akan memberikan nominal atau harga yang lebih mahal karena hampir selalu menghasilkan biaya imbalan tambahan (Weibel, Rost dan Osterloh, 2010). Factor lain yang sangat penting

adalah faktor internal yakni kemampuan anggota. Faktor ini merupakan faktor yang sangat kuat dalam mempengaruhi kinerja anggota kepolisian. Kemampuan untuk bekerja maksimal dan menghasilkan inovasi dianggap sangat penting untuk meningkatkan keberhasilan (Saunila, Pekkola dan Ukko, 2014). Kemampuan individu terkait anggota kepolisian sangat terkait dengan pendidikan kepolisian, pendidikan formal diluar kepolisian yang menunjang tugas, serta kemampuan yang didapat dari mengikuti pendidikan kejuruan yang diselenggarakan oleh instansi kepolisian. Selain itu, kemampuan inovasi organisasi juga penting untuk dimiliki dan dikembangkan.

Kemampuan ini dapat digambarkan sebagai potensinya untuk menghasilkan keluaran inovatif. Mendefinisikan kapabilitas inovasi secara lebih rinci sebagai “kemampuan untuk terus bertransformasi pengetahuan dan ide menjadi produk, proses dan sistem baru (Jose Madeira Silva *et al.*, 2014). Sehingga menempatkan sumber daya pada porsinya menjadi sangat penting, dalam hal kepolisian menempatkan anggota berdasarkan keahlian yang dimiliki selama pendidikan formal ataupun kebidangan di kepolisian menjadi salah satu kunci dari penyelesaian tugas yang cepat, tepat, dan berkualitas. Aspek kemampuan antara lain: kemampuan dalam pekerjaan antara lain: kemampuan lunak (soft skill) dan kemampuan dalam lingkungan sosial. Sedangkan psikolog fokus pada aspek kemampuan individu (Afektif, kognitif, psikomotor), sosiolog menekankan kemampuan dalam pekerjaan dapat menuntut atau membatasi kebijaksanaan, tanggung jawab, dan kekuatan untuk menentukan pekerjaan. Pekerjaan tidak terampil (yang belum tentu dilakukan oleh orang yang tidak terampil) akan dikontrol dengan ketat. Sebaliknya pekerja terampil, supervisor, dan teknisi dapat membuat perbedaan substansial pada cara kerja diatur dan pelaksanaannya, pengoperasian peralatan yang lebih canggih dapat digunakan lebih efektif dengan lebih sedikit kerusakan, sementara staf multi-terampil dapat menjalankan banyak operasi dan focus pada proses yang menambah nilai (Grugulis dan Stoyanova, 2011).

Di tingkat kepemimpinan yang lebih rendah dan di awal karir militer adalah profesional, keterampilan seorang pemimpin memiliki pengaruh terbesar pada kegiatan praktis. Keterampilan profesional memuncak dengan premis bahwa seorang pemimpin militer juga menjadi instruktur bagi bawahannya. Di tingkat menengah kepemimpinan pentingnya keterampilan profesional seorang pemimpin mulai berubah. Pemimpin memperoleh lebih banyak hasil melalui bawahannya dengan bantuan mereka sehingga tidak lagi mengontrol semua detail. Di tingkat atas kepemimpinan, pentingnya keterampilan profesional berubah secara permanen. Pemahaman dan pengendalian entitas dan proses (kemampuan berpikir strategis) memuncak pada pembangunan visi (Newbold, 2018)

Hal ini akan meningkatkan kepuasan masyarakat akan kinerja kepolisian. Menurut hasil wawancara sebagai studi pendahuluan yang dilakukan penulis kepada beberapa anggota polisi di Polres Pandeglang. Terdapat beberapa permasalahan yang masih menghambat proses peningkatan kinerja yaitu; terdapat anggota polisi yang bekerja tidak sesuai dengan keahliannya dan belum mengikuti atau diikutsertakan pendidikan kejuruan (dikjur), hal ini mengakibatkan kompensasi selain gaji tidak maksimal yaitu dari finansial remunerasi. Pimpinan yang terus berganti membawa tipe-tipe kepemimpinan dan perintah yang berbeda, hal ini terkadang membuat kinerja anggota kepolisian di Polres Pandeglang sangat fluktuatif.

Para pendukung pembayaran untuk kinerja mengacu pada ekonomi stdanar, khususnya pdanangan pelaku ekonomi utama. Mereka beranggapan bahwa kompensasi tunai perlu diberikan sebagai penghargaan besar untuk kinerja luar biasa. Namun, sektor publik memiliki beberapa karakteristik khusus, yang mungkin membatasi penerapan sistem insentif, karena system insentif yang efektif dan efisien dalam satu konteks organisasi mungkin tidak efektif atau bahkan kontraproduktif ketika diterapkan dalam sektor publik (Haiza Muhammad Zawawi dan Hoque, 2010).

Pada sektor public pembayaran dengan skema gaji memiliki konsekuensi dan implikasi yang beragam. Pertama, analisis (Performance-related pay policies for government employees, 2005) menyatakan " tidak ada bukti empiris yang meyakinkan bahwa pendekatan pembayaran dengan system gaji atau kapitasi dapat efektif membantu meningkatkan motivasi dan kinerja dalam pelayanan publik".

Hal ini dikarenakan teori membedakan jenis motivasi dalam kategori ekstrinsik dan intrinsik, seringkali karyawan dalam sektor public termotivasi secara intrinsik, yaitu, mereka melakukan tugas karena kesetiaan, rasa tanggung jawab yang terinternalisasi, atau kecintaan pada profesi. Memberi seseorang insentif moneter yang bergantung pada kinerja justru dapat menurunkan motivasi internalnya (Weibel, Rost dan Osterloh, 2010).

Di sisi lain, pemberian insentif di luar gaji dapat juga meningkatkan kinerja individu jika dikelola dengan benar. Oleh karena itu, secara teknis masalah tentang keterukuran insentif harus dapat diatasi, dalam sektor public hal ini terkait dengan target pemberian insentif sebagian besar adalah pegawai negeri senior. Sehingga PNS senior, lebih cenderung mengerjakan tugas-tugas yang menarik daripada pegawai negeri dengan peringkat lebih rendah karena konten pekerjaan mereka cenderung lebih luas, lebih bertanggung jawab, dan lebih menantang. Jadi, insentif terkait kinerja mungkin diarahkan ke penerima yang salah (Weibel, Rost dan Osterloh, 2010).

Dengan demikian, sektor publik perlu mengimbangi perbedaan tingkat kompensasi atau insentif diluar gaji, untuk menjaga tingkat motivasi tetap tinggi karena pegawai layanan publik yang memiliki motivasi intrinsik terbukti memiliki tingkat yang lebih tinggi untuk menggunakan insentif yang diterima sebagai investasi dalam pengembangan pengetahuan dan keahlian daripada yang termotivasi secara ekstrinsik. Pegawai layanan publik dengan motivasi ekstrinsik, di sisi lain, hanya akan memperoleh keahlian jika pembelajaran mereka dikondisikan pada insentif materi. Namun, di dalam sektor public tidak semua pengembangan keahlian yang relevan dapat dipantau (Weibel, Rost dan Osterloh, 2010).

Menurut Sedarmayanti, (2010) kinerja merupakan sistem penilaian yang digunakan untuk mengukur dan mengetahui apakah seorang karyawan atau pekerja pada suatu lembaga, organisasi, atau instansi telah melakukan keseluruhan pekerjaannya sesuai dengan apa yang harus dicapai dan kompetensi yang dimiliki. Kepemimpinan di dunia militer dan polisi juga semakin dikonseptualisasikan dalam istilah manajerial. Hal ini merupakan warisan reformasi New Public Management (NPM) di Inggris. Kepemimpinan tersebut meliputi keterampilan manajerial seperti manajemen proses, sistem dan risiko, pengaturan tujuan, outsourcing kompetitif dan desentralisasi, sistem penilaian staf dan mekanisme umpan balik pelanggan(Barton, 2013; Davis dan Bailey, 2018).

Akibatnya, reformasi saat ini, pembayaran di sektor publik mulai mengadopsi praktik dan teknik manajemen yang awalnya dikembangkan untuk sektor bisnis, misalnya, teknik penganggaran, analisis pasar, dan manajemen kinerja. Satu dari tantangan yang paling signifikan adalah pengenalan struktur insentif seperti bisnis, khususnya pengenalan skema

'bayaran untuk kinerja atau pay for service' di lembaga public (Moynihan, 2006; Weibel, Rost dan Osterloh, 2010). Hubungan antara kemampuan dan kinerja membuat seorang profesional bisa mendapatkan upah yang lebih tinggi dan lebih besar (Grugulis dan Stoyanova, 2011). Kemampuan yang didapatkan melalui pendidikan atau pelatihan mungkin merupakan langkah untuk berkompetisi mendapatkan posisi, mengamankan status, dan upaya untuk memperoleh penghargaan (Leitch, 2006).

Melalui kemampuan yang lebih tinggi, praktik kerja akan lebih efektif, kepuasan dan komitmen kerja meningkat, serta komunikasi yang akan lebih baik (Grugulis dan Stoyanova, 2011). Dengan demikian penulis meyakini terdapat pengaruh antara tipe kekuasaan pemimpin, kompensasi yang diterima anggota bintara dan keterampilan kerja terhadap Kinerja Polisi sektor bintara di Polres Pandeglang,.

## **Metode Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik. Tujuan penelitian observasional analitik adalah melakukan observasi secara sistematis berdasarkan fakta dan sifat-sifat dari populasi atau area of interest tertentu, secara faktual dan akurat (Sarmanu, 2017). Penelitian ini akan mendeskripsikan tipe kepemimpinandi lingkungan Polres Pandeglang, system pembayaran yang berlaku, dan Keterampilan Kerjabintara yang akan dianalisis dengan kinerja para enggota bintara Polres Pandeglang.

Desain penelitian ini adalah cross-sectional atau potong lintang. Desain penelitian cross-sectional adalah jenis desain penelitian observasional. Dalam studi observasi, peneliti tidak mengubah status paparan (eksposur) berupa kekuasaan kepemimpinan, sistem pembayaran, dan kemampuan anggota. Dalam studi cross-sectional, peneliti mengukur hasil (kinerja anggota bintara) dan eksposur pada peserta studi pada waktu yang bersamaan. Partisipan dalam studi cross-sectional hanya dipilih berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang ditetapkan untuk studi. Setelah masuk ke dalam penelitian, Peneliti dapat mempelajari hubungan antara variabel-variabel (Setia, 2016).

## **Populasi dan Sampel**

Populasi pada penelitian ini adalah seluruh anggota yang berstatus bintara di lingkungan Polres Pandeglang, yang saat ini berjumlah 145 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2012). Sampel penelitian adalah sebagai berikut. Adapun perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus di bawah ini (Arikunto, 2002; Sugiyono, 2012)

$$n = \frac{N}{1 + N(d^2)}$$

Keterangan :

N : besar populasi.

n : besar sampel.

d : tingkat kepercayaan ketepatan yang diinginkan 90% maka tingkat kesalahan 0,1 (10%)

Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{145}{1 + 145 (0,1)^2}$$

n = 59,1 anggota

pada penelitian kali ini, penulis mengambil pembulatan untuk jumlah sample menjadi 60 sample diatas.

### Teknik pengumpulan Data

Teknik analisa data yang digunakan adalah dengan membuat daftar pertanyaan berbentuk kuesioner yang ditujukan kepada anggota yang telah ditunjuk secara langsung (tanpa perantara). Kuesioner adalah satu set pertanyaan yang tersusun secara sistematis dan stdanar sehingga pertanyaan yang sama dapat diajukan kepada setiap responden.

Kuesioner merupakan alat pengumpulan data yang efektif karena dapat diperolehnya data stdanar yang dapat dipertanggungjawabkan untuk keperluan analisis menyeluruh tentang karakteristik populasi yang diteliti (Supranto, 2000).Kuesioner penelitian ini diserahkan langsung kepada responden atau meminta bantuan salah satu anggota untuk mengkoordinir penyebaran dan pengumpulan kuesioner pada perusahaan tersebut..

### Hasil dan Pembahasan

#### Analisis Regresi Linier Berganda

Pengujian dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel independen kekuasaan kepemimpinan, kompensasi dan keterampilan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja polisi dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.00 maka menghasilkan output koefisien regresi sebagai berikut:

**Tabel Koefisien Regresi Linier Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,766	1,628		6,614	,000
kekuasaan_kepemimpinan	,138	,078	,309	1,766	,083
kompensasi	-,067	,077	-,128	-,860	,394
keterampilan_kerja	,005	,076	,012	,070	,945

a. Dependent Variable: kinerja\_polisi

Berdasarkan tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = a_0 + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 10,766 + 0,138 X_1 - 0,067 X_2 + 0,005 X_3$$

Dimana : Y = Variabel Dependen (Kinerja Polisi)

a<sub>0</sub> = Konstanta

b = Koefisien Regresi

X<sub>1</sub> = Kekuasaan Kepemimpinan

X<sub>2</sub> = Kompensasi

X<sub>3</sub> = Keterampilan kerja

Sesuai dengan persamaan garis regresi yang diperoleh, maka model regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- Nilai koefisien constanta adalah 10,766 hal ini berarti bahwa apabila nilai  $X_1$  (Kekuasaan Kepemimpinan),  $X_2$  (Kompensasi) dan  $X_3$  (Keterampilan Kerja) sama dengan nol, maka tingkat atau besarnya Y (Kinerja Polisi) sebesar 10,766.
- Nilai koefisien  $b_1 = 0,138$  berarti bahwa apabila  $X_1$  naik sebesar 1x sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja polisi akan mengalami peningkatan sebesar 0,138 dan sebaliknya apabila  $X_1$  terjadi penurunan sebesar 1x, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja akan mengalami penurunan sebesar 0,138.
- Nilai koefisien  $b_2 = (-0,067)$  hal ini menerangkan apabila  $X_2$  menurun sebesar 1x, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja polisi akan mengalami penurunan sebesar -0,067.
- Nilai koefisien  $b_3 = 0,005$  berarti bahwa apabila  $X_3$  naik sebesar 1x sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja polisi akan mengalami peningkatan sebesar 0,005 dan sebaliknya apabila  $X_3$  terjadi penurunan sebesar 1x, sementara variabel independen lainnya tetap maka kinerja polisi akan mengalami penurunan sebesar 0,005.

## Pembahasan Hasil Penelitian

### Uji Hipotesis I

**Tabel Nilai t hitung  $X_1$  terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,801	1,103		8,884	,000
kekuasaan_kepemimpinan	,114	,057	,254	2,003	,050

a. Dependent Variable: kinerja\_polisi

Dari hasil output di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,003 > 1,672$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari kekuasaan kepemimpinan terhadap kinerja polisi dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dan taraf kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,003 > 1,672$ ), hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_a$  diterima. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah “Kekuasaan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Polisi Polres Pandeglang”.

### Uji Hipotesis II

**Tabel Nilai t hitung  $X_2$  terhadap Y  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,655	1,581		7,370	,000
Kompensasi	,014	,068	,026	,199	,843

a. Dependent Variable: kinerja\_polisi

Dari hasil output di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih kecil dari  $t_{tabel}$  ( $0,199 < 1,672$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari kompensasi terhadap kinerja. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih kecil dari nilai  $t_{tabel}$  ( $0,199 < 1,672$ ), hal tersebut berarti  $H_0$  diterima /  $H_a$  ditolak. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah “Kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang”.

### **Uji Hipotesis III**

**Tabel Nilai t hitung X3 terhadap Y**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	9,801	1,103		8,884	,000
kekuasaan_kepemimpinan	,114	,057	,254	2,003	,050

a. Dependent Variable: kinerja\_polisi

Dari hasil output di atas, menunjukkan bahwa  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  ( $2,003 > 1,672$ ). Hal ini berarti bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya terdapat pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja dengan taraf kepercayaan sebesar 95% dan taraf kesalahan sebesar 5%. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $t_{tabel}$  ( $2,003 > 1,672$ ), hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak /  $H_a$  diterima. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah “keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang”.

### **Uji Hipotesis IV**

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	11,514	1	11,514	4,013	,050 <sup>b</sup>
Residual	166,420	58	2,869		
Total	177,933	59			

a. Dependent Variable: kinerja\_polisi

b. Predictors: (Constant), kekuasaan\_kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai F hitung sebesar 4,013. Nilai tersebut kemudian dibandingkan dengan nilai F tabel. Apabila tingkat signifikan  $\alpha = 5\%$  maka  $= 0,025$ , dk pembilang  $(4-1) = 3$  dan penyebut  $(n-k-1)$  atau  $(60-2-1) = 57$ . Maka hasil diperoleh untuk F tabel sebesar 2,766 (tabel terlampir). Hasil analisis statistik menunjukkan bahwa f hitung 4,013 lebih besar dari f tabel 2,766 ( $4,013 > 2,766$ ) berarti  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kekuasaan kepemimpinan, kompensasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang. Berdasarkan perhitungan di atas, dapat diperoleh nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  ( $4,013 > 2,766$ ), hal tersebut berarti  $H_0$  ditolak /  $H_a$  diterima. Maka kesimpulan yang dapat diambil adalah “Model yang digunakan layak untuk menjelaskan perubahan variabel independen (kekuasaan kepemimpinan, kompensasi dan keterampilan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja polisi).”

## Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dalam tesis yang berjudul Pengaruh Kekuasaan Kepemimpinan, Kompensasi dan Keterampilan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Polres Pandeglang di Kabupaten Pandeglang (2021), maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Hasil uji t variabel kekuasaan kepemimpinan diperoleh sebesar 2,003 dengan signifikansi 0,05. Secara parsial budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang. Terbukti dengan uji F yang diperoleh sebesar 4,013 dengan signifikansi 0,05.
2. Hasil uji t variabel kompensasi diperoleh sebesar 0,199 dengan signifikansi 0,843. Secara parsial kompensasi tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.
3. Hasil uji t variabel keterampilan kerja diperoleh sebesar 2,003 dengan signifikansi 0,05. Secara parsial keterampilan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang. Terbukti uji F yang diperoleh sebesar 50,395 dengan signifikansi 0,000.
4. Berdasarkan persamaan regresi antara variabel independen kekuasaan kepemimpinan (X1), kompensasi (X2) dan keterampilan kerja (X3) terhadap variabel dependen kinerja polisi (Y) adalah  $Y = 10,766 + 0,138 X_1 - 0,067 X_2 + 0,005 X_3$ . Hal ini berarti bahwa apabila nilai X1 (kekuasaan kepemimpinan), X2 (Kompensasi) dan X3 (keterampilan kerja) dianggap konstan, maka tingkat atau besarnya variabel dependen Y (kinerja polisi) akan berubah sebesar 10,766.
5. Hasil uji F antara budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan sebesar 4,013%. Kinerja pada uji F dimana Hitung 4,013 > Ftabel 2,766 maka H0 ditolak dan H3 diterima, berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara kekuasaan kepemimpinan, kompensasi dan keterampilan kerja terhadap kinerja polisi Polres Pandeglang di Kabupaten Pandeglang (2021).

## Daftar Pustaka

- Alagaraja, M. (2013) ‘HRD dan HRM Perspectives on Organizational Performance: A Review of Literature’, Human Resource Development Review, 12(2), pp. 117–143. doi: 10.1177/1534484312450868.
- Arikunto, S. (2002) ‘Metodologi Penelitian Suatu Pendekatan Proposal’, 2017.
- Barton, H. (2013) ““Lean” policing? New approaches to business process improvement across the UK police service”, Public Money and Management. doi: 10.1080/09540962.2013.785709.
- Craig, C., Marnoch, G. dan Topping, I. (2010) ‘Shared kepemimpinan with minority ethnic communities: Views from the police dan the public in the UK’, Policing and Society. doi: 10.1080/10439463.2010.495777.
- Davis, C. dan Bailey, D. (2018) ‘Police kepemimpinan: the challenges for developing contemporary practice’, International Journal of Emergency Services, 7(1), pp. 13–23. doi: 10.1108/IJES-04-2017-0022.

- Ghozali, I. (2014) ‘Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22.0.’, in Model Persamaan Struktural. Konsep dan Aplikasi Dengan Program AMOS 22. Update Bayesian SEM.
- Grugulis, I. dan Stoyanova, D. (2011) ‘Skill dan Performance’, British Journal of Industrial Relations, 49(3), pp. 515–536. doi: 10.1111/j.1467-8543.2010.00779.x.
- Grugulis, I. dan Vincent, S. (2009) ‘Whose skill is it anyway?: “Soft” skills dan polarization’, Work, Employment dan Society. doi: 10.1177/0950017009344862.
- Haiza Muhammad Zawawi, N. dan Hoque, Z. (2010) ‘Research in management accounting innovations’, Qualitative Research in Accounting & Management. doi: 10.1108/11766091011094554.
- Hilmawan, H., & Yumhi, Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Rutan Klas IIB Rangkasbitung. *The Asia Pacific Journal Of Management Studies*, 6(1).
- Jose Madeira Silva, M. et al. (2014) ‘Determinants of innovation capacity: Empirical evidence from services firms’, Innovation: Management, Policy dan Practice. doi: 10.1080/14479338.2014.11081996.
- Jungwee, P. (2007) ‘Work stress dan job performance’, Perspectives on Labour dan Income, 8(12), pp. 5–17.
- Kark, R., Shamir, B. dan Chen, G. (2003) ‘The two faces of transformational kepemimpinan: Empowerment dan dependency’, Journal of Applied Psychology. doi: 10.1037/0021-9010.88.2.246.
- Kepolisian, N. (2002) ‘UU No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia [JDIH BPK RI]’, 1999.
- Lafer, G. (2004) ‘What is “Skill”? Training for Discipline in the Low-Wage Labour Market’, in The Skills That Matter. doi: 10.1007/978-0-230-21189-6\_7.
- Leitch (2006) ‘Prosperity for all in the global economy - world class skills’, The Stationery Office.
- Lim, B. C. dan Ployhart, R. E. (2004) ‘Transformational kepemimpinan: Relations to the five-factor model dan team performance in typical dan maximum contexts’, Journal of Applied Psychology. doi: 10.1037/0021-9010.89.4.610.
- Lloyd, C. dan Payne, J. (2006) ‘Goodbye to all that? A critical re-evaluation of the role of the high performance work organization within the UK skills debate’, Work, Employment dan Society. doi: 10.1177/0950017006061290.
- Madan, M. dan Nalla, M. K. (2015) ‘Exploring citizen satisfaction with police in India: The role of procedural justice, police performance, professionalism, dan integrity’, Policing, 38(1), pp. 86–101. doi: 10.1108/PIJPSM-06-2014-0063.
- Malmivuori, M. L. (2006) ‘Affect dan self-regulation’, Educational Studies in Mathematics. doi: 10.1007/s10649-006-9022-8.
- Maria Ulfia, M. R. (2015) ‘Analisis Pengukuran Kinerja Karyawan Dengan Metode Human Resources Scorecard Di BMT Logam Mulia’, Jurnal Ekonomi Syariah, 3(2), pp. 311–339.
- Moggré, M., den Boer, M. dan Fyfe, N. R. (2018) ‘Police Kepemimpinan in Times of Transition’, Policing: A Journal of Policy dan Practice. doi: 10.1093/police/pax041.
- Moynihan, D. P. (2006) ‘Managing for results in state government: Evaluating a decade of reform’, Public Administration Review. doi: 10.1111/j.1540-6210.2006.00557.x.

- Newbold, G. S. (2018) Military Kepemimpinan, Military Kepemimpinan. doi: 10.4324/9780429495007.
- Noor, J., & Mulyono, M. (2020). Pengaruh Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dprd Di Kabupaten Lebak. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- Nurdin, R. H. (2019) ‘Pengukuran Kinerja Perusahaan Pada Pt. Yyy Dengan Menggunakan Metode Balanced Scorecard’, *Jurnal Manajemen Bisnis dan Kewirausahaan*, 3(3), pp. 83–90. doi: 10.24912/jmbk.v3i3.4974.
- Performance-related pay policies for government employees (2005) *Performance-Related Pay Policies for Government Employees*. doi: 10.1787/9789264007550-en.
- Sarmanu (2017) Dasar Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Statistika, Airlangga University Press.
- Saunila, M., Pekkola, S. dan Ukko, J. (2014) ‘The relationship between innovation capability dan performance: The moderating effect of measurement’, *International Journal of Productivity dan Performance Management*, 63(2), pp. 234–249. doi: 10.1108/IJPPM-04-2013-0065.
- Sedarmayanti (2010) *Manajemen Sumber Daya Manusia.*, E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana.
- Setia, M. S. (2016) ‘Methodology series module 3: Cross-sectional studies’, *Indian Journal of Dermatology*. doi: 10.4103/0019-5154.182410.
- Shahid, Muhammad Naeem. Khalid Latif, DR. Nadeem Sohail, M. A. A. (2012) ‘Work Stress dan Employee Performance in Banking Sector Evidence From District Faisalabad, Pakistan.’, *Asian Journal of Business and Management Sciences*.
- Sugiyono (2012) ‘Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D.Bdanung:Alfabeta:Alfabeta. doi: 10.1017/CBO9781107415324.004.
- Sutisna, A. J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Sutisna, A. J., & Heryandi, H. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Negara (Rutan) Klas Iib Se-Wilayah Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(2).
- Wang, G. et al. (2011) ‘Transformational kepemimpinan dan performance across criteria dan levels: A meta-analytic review of 25 years of research’, *Group dan Organization Management*, 36(2), pp. 223–270. doi: 10.1177/1059601111401017.
- Weibel, A., Rost, K. dan Osterloh, M. (2010) ‘Pay for performance in the public sector - Benefits dan (Hidden) costs’, *Journal of Public Administration Research dan Theory*, 20(2), pp. 387–412. doi: 10.1093/jopart/mup009.
- Yammarino, F. J., Spangler, W. D. dan Bass, B. M. (1993) ‘Transformational kepemimpinan dan performance: A longitudinal investigation’, *The Kepemimpinan Quarterly*, 4(1), pp. 81–102. doi: 10.1016/1048-9843(93)90005-E.
- Yumhi, Y. (2020). Implementasi Rekrutmen Di Bps Kabupaten Lebak (Studi Kasus Rekrutmen Tenaga Sensus). *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(3).
- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(2).

- Yumhi, Y. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Kerja Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Tugas Di Lpmp Provinsi Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 8(3).
- Yumhi, Y., & Deddy, O. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kemampuan Manajerial Terhadap Komitmen Organisasi Pada Bank Bni Kantor Cabang Serang Banten. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 7(1).
- YUMHI, Y., MARTOYO, D., TUNNUFUS, Z., & TIMOTIUS, E. (2021). Determinant Factors of the Performance of Higher Institutions in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(2), 667-673.