



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka

Viktor Eko Transilvanus¹, Yustina Olivia da Silva², Leonardus Tunga³

^{1,2,3} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusa Nipa, Jln Kesehatan No. 03 Maumere

Email: transilvanusvictor@gmail.com

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 30 September 2021

Direvisi: 23 Oktober 2021

Dipublikasikan: Oktober 2021

e-ISSN: 2089-5364

p-ISSN: 2622-8327

DOI: 10.5281/zenodo.5610466

Abstract:

Reforms have brought changes to civil servants, including the police of the Republic of Indonesia. The purpose of this study was to find out the partial leadership style had a significant effect on Sikka Police investigators. In accordance with the formulation of the problem and research objectives, this research design uses descriptive research methods. Determination analysis results obtained a coefficient of determination (R²) of 0.567 which means that the three independent variables in this are able to explain the variations in the performance of the Sikka Police Investigator's performance of 48.90%. While the remaining 51.10% is explained by other variables that are not included in this research model.

Keywords: *Leadership, Performance, Police*

PENDAHULUAN

Reformasi telah membawa perubahan pada birokrasi pemerintahan termasuk pada birokrasi kepolisian Republik Indonesia, yaitu dengan adanya keterbukaan atau transparansi dalam penilaian terhadap kinerja anggota maupun kinerja pimpinan yang tertuang dalam Peraturan Kapolri Nomor 2 tahun 2018 tentang penilaian kinerja anggota kepolisian Negara Republik dengan Sistem Manajemen Kinerja. Peraturan Kapolri ini disusun dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja personel Polri.

Menghadapai dunia yang mengalami perubahan baik pada tataran global, regional, nasional dan lokal, secara

cepat dan dinamis menuntut organisasi / institusi Polri untuk menerapkan model kepemimpinan yang cocok dan sesuai dengan perkembangan jaman, *adaptabel* terhadap tuntutan masyarakat, dan *responsif* terhadap tantangan *global*. Faktor kepemimpinan sangat penting dalam mengawasi suatu organisasi / institusi, Kepemimpinan yang luwes, *fleksibel*, *adaptabel* dan peka terhadap perubahan akan mampu membawa suatu organisasi / institusi mencapai program dan kegiatan yang telah ditetapkan.

Kinerja setiap orang tergantung pada dukungan dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja serta kondisi

dan syarat kerja. Pengorganisasian yang dimaksudkan dalam kinerja yaitu untuk memberikan kejelasan bagi setiap unit kerja dan setiap orang tentang sasaran yang harus dicapai dan apa yang harus dilakukan untuk mencapai sasaran tersebut". (Payaman, 2000:11) Pencapaian tujuan organisasi merupakan fokus utama dibentuknya organisasi, baik organisasi publik maupun organisasi bisnis.

Suatu organisasi akan berhasil dalam mencapai tujuan dan program-programnya bila orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidangnya dan tanggung jawabnya masing-masing. Agar anggota yang bekerja dalam suatu organisasi/institusi tersebut dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, maka diperlukan seorang pemimpin yang dapat memberikan pengaruhnya dan mengarahkan segala sumber daya yang ada kearah pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama dalam suatu organisasi, aktivitas manajemen berjalan dengan baik, apabila suatu organisasi memiliki anggota yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi tujuan dari organisasi tersebut tercapai. Kepemimpinan juga sangat berkaitan dengan keberhasilan kinerja dalam suatu organisasi. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai proses mempengaruhi orang lain untuk berbuat guna mewujudkan tujuan-tujuan yang sudah ditentukan.

Menurut Thoha, (2001:49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku orang lain yang seperti ia lihat. Pemimpin yang menggunakan otoritasnya dalam gaya kepemimpinan biasanya pemimpin tersebut membuat keputusan kemudian mengumumkannya kepada bawahannya.

Berdasarkan pengamatan terlihat bahwa otoritas yang digunakan atasan terlalu banyak sedangkan daerah kebebasan bawahan sempit sekali. Sesuai beberapa alasan tersebut di atas, suatu organisasi membutuhkan figur atau sosok pemimpin yang mampu menumbuhkan semangat

kerja, meningkatkan kinerja, mengkoordinasi anggotanya kedalam kelompok kerja (*team work*) serta mengintegrasikan mereka kedalam situasi atau iklim kerja yang solid dan harmonis guna mencapai tujuan bersama. Dengan meningkatnya semangat kerja para anggota tersebut diharapkan akan mencapai prestasi yang tinggi di bidang pekerjaan mereka masing-masing sehingga tujuan organisasi akan tercapai dengan hasil yang memuaskan.

Demikian juga dengan tugas dan wewenang dari penyidik salah satunya adalah menerima laporan atau pengaduan dari seseorang tentang adanya tindak pidana sesuai dengan Pasal 5 KUHAP, Penyidik dalam hal ini polisi sesuai dengan ketentuan Pasal 1 angka 4 KUHAP, atas laporan/pengaduan tersebut mencari dan menemukan suatu peristiwa yang diduga sebagai tindak pidana guna menentukan dapat atau tidaknya dilakukan penyidikan.

Penyidikan berdasarkan pasal 1 angka 2 KUHAP, penyidik/polisi mencari serta mengumpulkan bukti yang dengan bukti itu membuat terang tentang tindak pidana yang terjadi dan guna menemukan tersangkanya, selanjutnya dibuatkan Berkas Perkara dan dikirim kepada Jaksa Penuntut Umum (JPU).

Setiap perkara yang ditangani oleh penyidik / penyidik pembantu, wajib untuk diselesaikan dengan indikator penyelesaian perkara yaitu penyidikan suatu berkas perkara dinyatakan lengkap oleh Jaksa Penuntut Umum (JPU) dengan terbitnya lembar P21 atau pun perkara tersebut dihentikan dengan terbitnya Surat Pemberitahuan Penghentian Penyidikan (SP3).

Pasal 4 Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia (disingkat Perkap) nomor 14 Tahun 2012 tentang Manajemen Penyidikan Tindak Pidana bahwa dasar dilakukan penyidikan adalah (a) Laporan polisi/pengaduan, (b) Surat perintah tugas, (c) Laporan hasil penyelidikan (LHP), (d) Surat perintah

penyidikan dan (e) Surat Pemberitahuan Dimulainya Penyidikan (SPDP).

Pasal 1 angka 21 Perkap nomor 14 tahun 2012 menyatakan Bukti Permulaan adalah alat bukti berupa Laporan Polisi dan 1 (satu) alat bukti yang sah, yang digunakan untuk menduga bahwa seseorang telah melakukan tindak pidana sebagai dasar untuk dapat dilakukan penangkapan.

Atas pengertian dan penjelasan di atas dapat diketahui polisi dengan adanya laporan polisi/ pengaduan dan keterangan saksi korban dapat menindaklanjuti laporan tersebut. Sesuai pasal 184 KUHAP menjabarkan alat bukti yang sah sebagai berikut (a) Keterangan Saksi, (b) Keterangan Ahli, (c) Surat, (d) Petunjuk dan (e) Keterangan Terdakwa

Berikut ini adalah data penyelesaian laporan polisi dalam 3 tahun terakhir yaitu tahun 2017 sampai tahun 2019.

No	Kasus	2017		2018		2019		S	La	Sele	S
		La	Sele	La	Sele	La	Sele				
1	Sat Narkoba	2	1	-	2	2	-	3	3	-	3
2	Sat Reskrim	32	311	8	14	100	35	14	109	4	0
3	Sat Lantas	11	105	3	15	149	1	10	89	1	6

(Sumber :Polres Sikka)

Dari jumlah kasus di atas berdasarkan laporan serta selesainya perkara tersebut dijadikan sebagai ukuran untuk menilai kinerja penyidik mulai dari penyelidikan, penyidikan sampai pelimpahan berkas perkara ke pengadilan. Dalam menilai kinerja anggota Polri, Polri memiliki standar penilaian kinerja atau disebut dengan sistem manajemen kinerja (SMK), baik dari faktor generik maupun dari faktor spesifik. Faktor generik merupakan indikator penilaian individu yang meliputi penilaian PKA, penambahan nilai penghargaan dan pengurangan nilai hukuman yang dilakukan oleh anggota Polri

sedangkan factor spesifik merupakan indikator penilaian kinerja individu yang meliputi kontrak kerja dan tugas tambahan.

Berhasil atau gagalnya suatu organisasi tergantung pada kemampuan dari pemimpin dalam memimpin dan juga kemampuan untuk berkomunikasi dengan bawahan serta memiliki sikap atau gaya kepemimpinan yang bisa menciptakan situasi yang dapat membawa atau mempengaruhi bawahan untuk mengikuti perintah atau petunjuk sehingga visi dan misi organisasi tercapai.

Armstrong dalam Sudarmanto (2009:133) menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kepemimpinan adalah cara mengajak karyawan agar bertindak benar, mencapai komitmen dan memotivasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

Sedangkan Pengertian Kepemimpinan menurut Dubrin (2005:3), mengemukakan bahwa kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Dengan kata lain kepemimpinan merupakan sebuah faktor yang sangat penting untuk mempengaruhi dan memberikan arahan kepada para karyawan, apalagi saat ini sistemnya sudah beranjak serba terbuka maka sosok kepemimpinan yang menguatkan para karyawannya. Disisi lain kepemimpinan yang dapat menumbuhkan motivasi kerja para karyawan merupakan kepemimpinan yang dapat menumbuhkan rasa percaya diri yang

tinggi dalam melaksanakan semua yang menjadi tugasnya dalam bekerja.

Menurut Teori yang dikembangkan oleh Robert House sebagaimana dikutip oleh Wirjana dan Supardo (2005:49), mengungkapkan bahwa seseorang pemimpin menggunakan suatu gaya kepemimpinan yang tergantung dari situasi yaitu :

- a. Gaya Kepemimpinan Direktif yaitu Pemimpin memberikan nasihat spesifik kepada kelompok dan memantapkan peraturan-peraturan pokok.
- b. Gaya Kepemimpinan Suportif yaitu Adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan kelompok dan memperlihatkan kepekaan terhadap kebutuhan anggota.
- c. Gaya Kepemimpinan Partisipatif yaitu Pemimpin mengambil keputusan berdasarkan konsultasi dengan kelompok, dan berbagi informasi dengan kelompok.
- d. Gaya Kepemimpinan Orientasi Prestasi Pemimpin menghadapkan anggota-anggota pada tujuan yang menantang, dan mendorong kinerja yang tinggi, sambil menunjukkan kepercayaan pada kemampuan kelompok.

Gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja penyidik, Wirawan (2009:5) menyebutkan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator - indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Jadi kinerja penyidik adalah hasil yang dicapai oleh penyidik dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan criteria yang telah ditetapkan.

Peran pemimpin menjadi tidak kalah pentingnya dalam suatu organisasi atau perusahaan, seorang pemimpin yang bijaksana dan baik harus dapat memberikan kepuasan kerja kepada para anggotanya dan selalu berusaha memperhatikan semangat kerja mereka. Tentunya sebagai pimpinan harus mempunyai kemampuan dalam

mengelola, mengarahkan, memerintah dan memotivasi anggotanya untuk memperoleh tujuan yang diinginkan atau yang dicita – citakan oleh suatu perusahaan atau organisasi.

Dalam kaitannya dengan tugas dan wewenangnya sebagai pimpinan, seorang pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menciptakan suatu komunikasi kerja yang baik antara atasan dan bawahan agar tercipta hubungan kerja yang serasi dan selaras. Gibson (1997:5) menjelaskan bahwa pemimpin merupakan agen perubahan.

Kepemimpinan (*leadership*) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (*leader*) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur – unsure di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja pegawai berarti tercapainya hasil kerja seseorang atau pegawai dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pernyataan diatas dapat menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dari seorang pemimpin dapat berpengaruh terhadap kinerja anggotanya terutama kinerja penyidik pada kepolisian resort Sikka.

Menurut Hasibuan (2003:169) bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin atau seorang manajer dalam suatu organisasi atau instansi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan mendorong gairah/semangat kerja karyawan atau anggotanya untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Payaman Simanjuntak (2005) berpendapat bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja penyidik adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan visi misi polri. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja

termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja.

Akibat yang mungkin timbul dari adanya gaya kepemimpinan yang buruk adalah penurunan kinerja, yang akan membawa dampak pada penurunan kinerja yaitu semakin meningkatnya kasus atau laporan polisi yang tidak selesai. Kurangnya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan kepada anggota, akan menyebabkan tingkat kinerja anggota rendah.

Ellyia Effendi (2019) melakukan penelitian dengan judul Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel, hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrim Polda (2) Disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrim Polda Sumsel (3) Gaya Kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polri dan ASN Ditreskrim Polda Sumsel

Selain itu Woro Utami (2017) juga melakukan penelitian dengan judul Pengaruh motivasi kerja, gaya kepemimpinan, dan stress kerja terhadap kinerja anggota polri (studi kasus pada kepolisian sektor Lendah), hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara simultan motivasi kerja, gaya kepemimpinan dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota POLRI. Sedangkan secara parsial gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinaerja anggota polri, variabel motivasi kerja dan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polri.

Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Rizka K. Nurhamiden Irvan Trang (2015) dengan judul penelitian Pengaruh GayaKepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi Pada Polda Sulut Manado hasil penelitian menunjukkan

bahwa bahwagaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara persial pembagian kerja tidak signifikan.

METODOLOGI PENELITIAN

Rancangan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian maka rancangan penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif. penelitian deskriptif menurut Narimawati (2008:21) menjelaskan bahwa metode deskripsi merupakan metode yang menggambarkan atau menguraikan hasil penelitian melalui narasi, gambar maupun grafik. Selain itu Sulistio (2006:110) juga menjelaskan bahwa penelitian deskriptif dapat dilakukan secara kuantitatif agar dapat dilakukan analisis statistik.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian merupakan suatu tempat atau wilayah dimana suatu penelitian dilakukan. dalam penelitian ini yang menjadi tempat penelitian adalah Kepolisian Resort Sikka. Waktu penelitian dilakukan pada tanggal 29 Juni – 22 Juli 2020.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Hipotesis secara Simultan (Uji F)

Hasil analisis uji hipotesis uji F dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Uji Hipotesis Simultan (Uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	378.577	3	126.192	14.633	0.000 ^b
	Residual	396.703	46	8.624		
	Total	775.280	49			
a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Suportif, Kepemimpinan Direktif						
b. Dependent Variable: Kinerja Penyidik						

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 15

Hasil uji statistik berdasarkan perhitungan Anova menunjukkan nilai

F_{hitung} sebesar 14.633 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000. Nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari tingkat alfa yang digunakan yaitu 5% atau 0,05, maka ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik (Y), artinya naik-turunnya nilai Kinerja Penyidik sangat ditentukan oleh naik turunnya ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini, yaitu :Kepemimpinan Direktif (X_1), Kepemimpinan Suportif (X_2) dan Kepemimpinan Partisipatif (X_3).

Dapat disimpulkan bahwa secara simultan ke 3 variabel bebas yaitu Kepemimpinan Direktif (X_1), Kepemimpinan Suportif (X_2) dan Kepemimpinan Partisipatif (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik(Y).

Uji Hipotesis secara parsial (Uji t)

Hasil analisis uji hipotesis uji t dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 3. Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.113	4.323		2.571	0.013
Kepemimpinan Direktif (X_1)	0.410	0.144	0.342	2.849	0.007
Kepemimpinan Suportif (X_2)	0.408	0.136	0.348	3.006	0.004
Kepemimpinan Partisipatif (X_3)	0.329	0.155	0.241	2.123	0.039

a. Dependent Variable: Kinerja Penyidik

Sumber : Hasil Analisis Data, Lampiran 15

Berdasarkan analisis data pada tabel 3. di atas, uji hipotesis secara parsial (Uji t) untuk masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya adalah sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan Direktif (X_1):

Hasil uji statistik menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.849 dengan nilai signifikan sebesar 0.007. Nilai

signifikansi ini lebih kecil dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Direktif (X_1) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Penyidik. Artinya jika variabel Kepemimpinan Direktif semakin ditingkatkan maka Kinerja Penyidik akan meningkat secara signifikan.

2. Variabel Kepemimpinan Suportif (X_2) :

Hasil uji statistik pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3.006 dengan nilai signifikan sebesar 0,004. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Suportif berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Penyidik . Artinya jika variabel Kepemimpinan Suportif semakin dikelola dengan baik maka Kinerja Penyidik akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

3. Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_3):

Hasil uji statistik pada tabel 3. menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2.123 dengan nilai signifikan sebesar 0,039. Nilai signifikansi ini lebih besar dari tingkat alpha yang digunakan 5% (0,05), maka keputusannya adalah menolak hipotesis nol (H_0) dan menerima hipotesis alternatif (H_a), bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_3)berpengaruh secara signifikan terhadap variabel Kinerja Penyidik. Artinya jika variabel Kepemimpinan Partisipatif semakin dikelola dengan baik maka Kinerja Penyidik akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS, didapatkan hasil R^2 yang ditunjukkan pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Model Summary^b</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.699 _a	0.488	0.455	2.93666

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Suportif, Kepemimpinan Direktif

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Analisis Data

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 4. di atas terlihat bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.488 yang berarti bahwa ke 3 variabel bebas dalam penelitian ini yang terdiri atas : Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif dan Kepemimpinan Partisipatif mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya Kinerja Anggota Penyidik Polres Sikka sebesar 48,90%. Sedangkan sisanya sebesar 51.10% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian dilakukan untuk lebih memperjelas hasil analisis baik dengan analisis deskriptif maupun dengan statistik inferensial. Selanjutnya hasil penelitian ini akan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan, *reseach gap* maupun hasil penelitian terdahulu.

Pengaruh Kepemimpinan Direktif Terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Direktif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Penyidik Polres Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan Direktif ditingkatkan dengan lebih baik maka Kinerja Penyidik akan meningkat.

Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan Direktif diberikan dengan lebih baik maka Kinerja Anggota Penyidik Polres Sikka akan meningkat secara signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis pertama yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan Direktif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Untuk dapat meningkatkan kinerja Penyidik maka Polres Sikka harus memperbaiki Kepemimpinan Direktif terutama beberapa indikator yang % Persepsinya dibawah % Persepsi variabel. Indikator-indikator ini, selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan. Indikator yang menjadi prioritas untuk ditingkatkan adalah sebagai berikut ini:

Tabel 5. Indikator Prioritas Kepemimpinan Direktif

No	Indikator	% Persepsi
1	Menerapkan jenjang perintah	73.36
% Persepsi & Katagori Variabel		78.34

Sumber: Data Primer Diolah

Upaya perbaikan yang dapat dilakukan oleh Manajemen Polres Sikka dalam hubungan dengan penerapan jenjang perintah sebagai berikut:

Berdasarkan hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa penerapan jenjang perintah berdasarkan persepsi responden sebesar 73,36% lebih kecil dibandingkan dengan indikator yang lain oleh karena atasan perlu untuk :

1. Bersikap tegas dalam mengambil keputusan.
2. Menerapkan penghargaan dan hukuman untuk mengontrol bawahan.
3. Melibatkan serta meminta saran atau pendapat anggota.

Dalam melaksanakan tugas seorang pimpinan perlu memahamai kapan harus tegas dalam mengambil keputusan dan harus memahamai kapan memberi instruksi dan kapan memberi motivasi serta saran atau pendapat dari anggota.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat House dalam Robbins (2006:448) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan direktif yaitu gaya kepemimpinan yang mempunyai hubungan yang positif dengan kepuasan dan harapan bawahan, gaya pemimpin direktif akan memberi bawahan instruksi tentang tugas, termasuk apa yang diharapkan dari anggota dan bagaimana melaksanakan tugas dengan tepat.

Jadi seorang pemimpin dengan gaya kepemimpinan directive telah menetapkan standar kinerja yang jelas dan membuat peraturan yang jelas bagi bawahan. Kepemimpinan directive sangat cocok untuk meningkatkan kinerja bawahan yang tidak memiliki kemampuan yang baik. Dari pendapat House dalam Robbins (2006:448) ini dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Direktif sangat mempengaruhi kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizky, dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Stres Kerja Anggota Polri Divisi PROPAM Polda Jawa Barat, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Divisi PROPAM termasuk dalam kategori kuat dengan perolehan presentase sebesar 70%. Selain hal tersebut, dapat diketahui gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan adalah gaya kepemimpinan direktif, hal tersebut dikarenakan kebanyakan dari anggota yang merasa bahwa gaya kepemimpinan direktif merupakan gaya yang paling kuat dibandingkan dengan tiga gaya kepemimpinan yang lain. Kemudian terkait dengan stres kerja, didapatkan hasil sebesar 53% dan termasuk dalam kategori tingkat stres sedang.

Pengaruh Kepemimpinan Suportif terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja penyidik Polres Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan apabila gaya kepemimpinan suportif dikelola dengan lebih baik maka kinerja penyidik akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan bahwa apabila gaya kepemimpinan suportif dikelola dengan lebih baik maka kinerja penyidik Polres Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis kedua yang diajukan, yaitu: kepemimpinan suportif berpengaruh signifikan terhadap kinerja penyidik Polres Sikka.

Untuk dapat meningkatkan kinerja penyidik maka Polres Sikka harus mengelolah Kepemimpinan Suportif terutama beberapa indikator yang % Persepsi nya dibawah % Persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Indikator Prioritas Kepemimpinan Suportif

No	Indikator Beban Kerja	% Persepsi
1	Memberikan kesempatan berpendapat	71.20
2	Mampu menyelesaikan konflik	72.80
% Persepsi & Katagori Variabel		76.30

Sumber: Data Primer Diolah

Upaya perbaikan yang dapat dilakukan oleh Manajemen Polres Sikka adalah sebagai berikut:

1. Memberikan kesempatan berpendapat: hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kesempatan berpendapat berdasarkan persepsi responden sebesar 71,20% lebih kecil dibandingkan dengan indikator yang lain oleh karena atasan perlu untuk :
 - a. Memberikan solusi kepada anggota jika anggota bertanya tentang masalah pekerjaan.
 - b. Memberikan suasana kekeluargaan atau rasa nyaman bagi anggotanya.
2. Mampu menyelesaikan konflik hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa mampu menyelesaikan konflik berdasarkan persepsi responden sebesar

72,80% lebih kecil dibandingkan dengan indikator yang lain yaitu Memunculkan minat terhadap penyidik dan

Memiliki sifat bersahabat oleh karena atasan perlu untuk :

- a. memberikan suasana yang lebih kekeluargaan dilingkungan kerja.
- b. membantu anggota menjalankan pekerjaan sehingga lebih menyenangkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pendapat House dalam Robbins (2006:448) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan suportif, yaitu kepemimpinan yang selalu bersedia menjelaskan segala permasalahan pada bawahan, mudah didekati dan memuaskan hati para karyawan. selain itu Winardi (2000:63) juga menjelaskan bahwa kepemimpinan suportif adalah pemimpin yang menciptakan suatu lingkungan kerja yang membantu mempertebal keinginan pada setiap pengikut untuk melaksanakan pekerjaan sebaik mungkin, bekerjasama dengan pihak lain, serta mengembangkan skillnya dan keinginannya sendiri

Pemimpin yang efektif bukanlah seseorang yang menggunakan perpaduan perilaku tugas dan hubungan, tetapi orang yang memilih bentuk perilaku tertentu yang secara simultan mencerminkan perhatian, baik pada tugas maupun pada orang.

Hal ini menunjukkan bahwa gaya yang dibutuhkan adalah gaya kepemimpinan suportif yang mampu meningkatkan usaha pencapaian kinerja dan kepuasan bawahan dengan cara memberikan dukungan pada bawahan untuk meningkatkan rasa percaya diri, mengurangi ketegangan dan meminimalisir aspek-aspek yang tidak menyenangkan.

Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan suportif memberikan dukungan kinerja dengan menjelaskantugas kerja, memiliki sikap yang bersahabat serta memberikan perhatian bagi anggotanya sehinggaKepemimpinan Suportif sangat mempengaruhi kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil penelitian inisejalan dengan penelitina yang dilakukan oleh Christian Bayu Putra,dkk (2013) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Direktif, Suportif, Dan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astria Khairizah, dkk menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan suportif tidak berpengaruh terhadap Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. sedangkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan suportif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (penyidik).

Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka. Berpengaruh positif dapat diartikan bahwa apabila Kepemimpinan Partisipatif dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Penyidik akan meningkat. Berpengaruh signifikan dapat diartikan apabila Kepemimpinan Partisipatif dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Penyidik Polres Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis ketiga yang diajukan, yaitu: Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Untuk dapat meningkatkan kinerja penyidik maka Polres Sikka harus mengelolah Kepemimpinan Partisipatif terutama beberapa indikator yang % Persepsi nya dibawah % Persepsi variabel. Indikator-indikator ini selanjutnya menjadi prioritas dalam jangka pendek untuk segera dilakukan perbaikan, seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Indikator Prioritas Kepemimpinan Partisipatif

No	Indikator Beban Kerja	% Persepsi
1	Partisipasi dalam berkomunikasi dengan anggota	74.80
2	Diskusi bersama anggota	72.60
% Persepsi & Katagori Variabel		75.53

Sumber: Data Primer Diolah

Upaya perbaikan yang dapat dilakukan oleh Manajemen Polres Sikka adalah sebagai berikut:

1. Partisipasi dalam berkomunikasi dengan anggota
 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Partisipasi dalam berkomunikasi dengan anggotaberdasarkan persepsi responden sebesar 74,80% lebih kecil dibandingkan dengan indikator yang lain yaitu Merumuskan tujuan kerja bersama anggotaoleh karena atasan perlu untuk :
 - a. Bersama – sama membuat keputusan dengan tetap memperhatikan kewenangan pimpinan
 - b. Menggunakan partisipasi anggota untuk melancarkan komunikasi antar anggota.
2. Diskusi bersama anggota
 Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwaDiskusi bersama anggota berdasarkan persepsi responden sebesar 72,60 % lebih kecil dibandingkan dengan indikator yang lain yaitu Merumuskan tujuan kerja bersama anggota dan Partisipasi dalam berkomunikasi dengan anggota. oleh karena atasan perlu untuk :
 - a. Berupaya untuk meningkatkan kemampuan anggota dalam menyelesaikan tugas pekerjaan anggota
 - b. Memberikan kesempatan bagi anggota untuk menyelesaikan pekerjaan dengan cara mereka.

- c. Memberikan kesempatan kepada anggota untuk berdiskusi.

Hasil penelitian ini sejalan Menurut House dalam Robbins (2006:448) kepemimpinan partisipatif adalah gaya kepemimpinan yang meminta dan menggunakan saran-saran bawahan dalam rangka mengambil keputusan. Luthans dalam Nawawi (2003:91) gaya kepemimpinan ini ditujukan dengan memberikan kesempatan pada anggota organisasi atau bawahan ikut serta dalam menetapkan tujuan, membuat keputusan dan mendiskripsikan perintah. Dengan hal ini akan diperoleh empat manfaat potensial yang meliputi kualitas keputusan yang lebih tinggi, penerimaan keputusan yang lebih tinggi, kepuasan lebih atas proses keputusan, dan pengembangan ketrampilan pembuatan keputusan.

Gaya kepemimpinan partisipatif selalu mengajak anggota kelompok bersama-sama merumuskan tujuan, memperhatikan kerja kelompok dari pada kompetisi individu, selalu memberikan kebebasan untuk mengemukakan gagasan dan konsep, dan pimpinan selalu merespon, menghargai apapun ide dan konsep yang disampaikan oleh anggota penerapan gaya partisipatif sangat mempengaruhi kinerja Penyidik Polres Sikka.

Hasil penelitian inisejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andre Setiawan (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja hasil penelitian menunjukkan Gaya kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Asri Motor.

Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Astria Khairizah (2017), dkk menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan partisipatif tidak berpengaruh terhadap Karyawan Di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang.sedangkan penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan partisipatif berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai (penyidik).

Pengaruh Kepemimpinan Direktif, Suportif dan Partisipatif Secara Simultan Terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka

Hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan Partisipatif, Suportif dan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka. Berpengaruh signifikan dapat diartikan apabila ketiga gaya kepemimpinan ini jika dikelola dengan lebih baik maka Kinerja Penyidik Polres Sikka akan meningkat dengan peningkatan yang signifikan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima hipotesis keempat yang diajukan, yaitu: Secara simultan, terdapat pengaruh positif dan signifikan variable Kepemimpinan Direktif, Kepemimpinan Suportif, dan Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.

Untuk dapat meningkatkan kinerja penyidik maka Polres Sikka harus dapat mengelola ketiga gaya Kepemimpinan ini secara bersama sama dengan tetap memperhatikan situasi yang dihadapi. hal ini relevan dengan teori Path Goal. Teori ini menyatakan bahwa situasi yang berbeda mensyaratkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Teori Path Goal menjelaskan tentang perilaku pemimpin gaya direktif, gaya suportif, gaya partisipatif, dan gaya orientasi prestasi memengaruhi pengharapan ini, sehingga memengaruhi prestasi kerja bawahan dan kinerja bawahan.

Dari pendapat ini dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja penyidik polres sikka, maka seorang pemimpin menggunakan jenjang perintah yang baik, memberikan suport, bekerja sama serta menciptakan rasa kekeluargaan dilingkungan kerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan beberapa bukti empiris dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Andre Setiawan (2017), Khairizah (2017), yang

berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif secara simultan terhadap kinerja pegawai (penyidik). Penelitian-penelitian tersebut antara lain adalah penelitian yang dilakukan oleh beberapa penelitian ini dapat membuktikan bahwa kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

1. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa : (1) Persentase persepsi responden untuk Variabel Kepemimpinan Direktif adalah 78.34% dengan kategori baik; (2) Persentase persepsi responden untuk Variabel Kepemimpinan Suportif adalah 76.30% dengan kategori baik; (3) Persentase persepsi responden untuk Variabel Kepemimpinan Partisipatif adalah 75.53% dengan kategori baik; (4) Persentase persepsi responden untuk Variabel Kinerja Penyidik adalah 78.68% dengan kategori baik.
2. Berdasarkan analisis regresi linier berganda diperoleh model persamaan Regresi adalah : $Y = 11.113 + 0.410 X_1 + 0.408 X_2 + 0.329 X_3$. Model persamaan regresi ini dapat diartikan sebagai berikut:
 - a. Jika variabel Kepemimpinan Direktif (X_1) dan (X_2) diasumsikan tidak ada atau sama dengan nol, maka (Y) sebesar 11.113 satuan
 - b. Apabila variabel Kepemimpinan Direktif (X_1) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan terjadi peningkatan variabel Kinerja Penyidik (Y) sebesar 0.410 satuan (dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan).
 - c. Apabila variabel Kepemimpinan Suportif (X_2) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan terjadi

- peningkatan variabel Kinerja Penyidik 1 (Y) sebesar 0.408 (dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan).
- d. Apabila variabel Kepemimpinan Partisipatif (X_3) meningkat sebesar 1 satuan akan mengakibatkan terjadi peningkatan variabel Kinerja Penyidik 1 (Y) sebesar 0.329 (dengan asumsi variabel independen lainnya dianggap konstan).
 - e. Dari ketiga variabel independen ini, variabel Kepemimpinan Direktif lebih mendominasi dalam meningkatkan kinerja penyidik. Hal ini dibuktikan dari nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan Direktif (0.410) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai koefisien regresi variabel independen lainnya.
3. Hasil statistic uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) semua variabel bebas yang terdiri dari Variabel Kepemimpinan Direktif (X_1), Kepemimpinan Suportif (X_2) dan Kepemimpinan Partisipatif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja penyidik. Dengan demikian, meningkatkan ketiga variabel bebas ini secara bersama-sama akan berdampak terhadap meningkatnya variabel Kinerja Penyidik Polres Sikka.
 4. Hasil statistik uji t menunjukkan bahwa secara sendiri-sendiri (parsial) semua variabel bebas yang terdiri dari Variabel Kepemimpinan Direktif (X_1), Kepemimpinan Suportif (X_2) dan Kepemimpinan Partisipatif (X_3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Penyidik Polres Sikka.
 5. Hasil analisis Determinasi diperoleh koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.567 yang berarti bahwa ketiga variabel bebas dalam penelitian ini

mampu menjelaskan terhadap variasi naik turunnya kinerja Penyidik Polres Sikka sebesar 48,90%. Sedangkan sisanya sebesar 51.10% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam model penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggara dan Suhendi.(2010). *Perilaku Organisasi*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Bailey, William G. 2005. *Ensiklopedia Ilmu Kepolisian*, Jakarta: YPKIK.
- Bayley David H, 1998, *Police for The Future / Polisi Masa Depan. Penyadur*
- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif, Komunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, dan Ilmu Sosial*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group.
- Dharma, Surya. 2010. *Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djamin, Awaloedin. 1995. *Administrasi Kepolisian RI*, Bandung, Sanyata Sumanasa Wira.
- Hardiyansyah, 2012, *Sistem Administrasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*, Yogyakarta, Gava Media. .
- Kartono, Kartini. (2002). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta, Rajawali Press.
- Kelana, Momo, 2002, *Memahami Undang – Undang Kepolisian*, Jakarta, PTIK Press.
- Kitab Undang-Undang Hukum Pidana (KUHP)*, Jakarta Penerbit; Bina Aksara, 1985.
- Kunarto, 1999, *Kapita Selekta Binteman Polri*, Jakarta, Cipta Manunggal.
- Lihawa, Ronny, dkk, 2007, *Manajemen Kepolisian, Modul Mahasiswa PTIK*, Jakarta: PTIK dan Restu Agung.

- Mabes Polri, 1999, *Buku Biru Reformasi Polri*, Jakarta, Mabes Polri.
- Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 *tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja*.
- Peraturan Kapolri Nomor 23 tahun 2010 tanggal 30 september 2010 *tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor*.
- Mahmudi.2010 *Manajemen Kinerja Sektor Publik.Edisi Kedua*. Yogyakarta, Sekolah Tinggi IlmuManajemen YKPN
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Evaluasi Kinerja SDM*, Bandung: Refika Aditama.
- Simanjuntak, Payaman J. 2000. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
- Soetjipto, Budi W dan Niken Ardiyanti, 2006, *Menggapai SDM Optimal*, Jakarta, Lembaga Menagement Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Thoha, Miftah. (2010) *Kepemimpinan dalam manajemen*.Cetakan ke 15. Jakarta, Rajawali Press.
- Undang – Undang No 2 tahun 2002 *tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia*