

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA  
ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES BOJONEGORO**

**Muhammad Husin Rifa'i**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[muhammadhusinrifai8@gmail.com](mailto:muhammadhusinrifai8@gmail.com)

**Achluddin Ibnu Rochim**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[didin@untag-sby.ac.id](mailto:didin@untag-sby.ac.id)

**Indah Murti**

Program Studi Administrasi Publik,  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik,  
Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya,  
[endah@untag-sby.ac.id](mailto:endah@untag-sby.ac.id)

**ABSTRAK**

Kunci sukses perusahaan terletak pada dedikasi dan tanggung jawab tinggi para karyawannya. Upaya peningkatan produktivitas terus dilakukan oleh setiap organisasi/perusahaan demi mencapai target yang telah ditetapkan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam sebuah organisasi umumnya memiliki dampak signifikan terhadap atmosfer kerja dan pencapaian tujuan organisasi. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Desain penelitian merupakan komponen penting dalam penelitian, dan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan desain cross-sectional. Hasil penelitian ini memberikan fakta bahwa Polres Bojonegoro memiliki 476 Personel yang terdiri dari: 425 Polisi Laki-laki dan 51 Polisi Wanita. Berdasarkan analisis regresi linier sederhana diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Bojonegoro. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di Polres Bojonegoro memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja para anggotanya. Kesimpulan yang di dapat dari penelitian ini adalah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Bojonegoro. Dari hasil analisis data, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,999. Hasil tersebut berarti bahwa 99% variasi kinerja anggotadapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Dari seluruh variabel gaya kepemimpinan, seluruh indikator yaitu kemampuan dan kualitas pimpinan, situasi, serta kemampuan dan kualitas bawahan dinyatakan berpengaruh dengan variabel kinerja anggota.

**Kata Kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kinerja Anggota , Polres Bojonegoro*

### **ABSTRACT**

The success of a company lies in the dedication and high responsibility of its employees. Efforts to increase productivity are continuously carried out by every organization/company to achieve the set targets. The leadership style of a leader in an organization generally has a significant impact on the work atmosphere and achievement of organizational goals. This study aims to determine whether Leadership Style has an influence on the Performance of Police Officers. Research design is an important component in research, and in this study, the author uses a quantitative method with a cross-sectional design. This study aims to analyze the influence of leadership style on the performance of police officers at the Bojonegoro Police Department. The data was collected through questionnaires distributed to 476 police officers, consisting of 425 male police officers and 51 female police officers. The data was analyzed using simple linear regression analysis. The results showed that there is a positive and significant influence of leadership style on the performance of police officers at the Bojonegoro Police Department. This means that the leadership style applied by the leadership at the Bojonegoro Police Department has a significant influence on improving the performance of its members. The conclusion of this study is that there is an influence between leadership style and the performance of police officers at the Bojonegoro Police Department. From the results of the data analysis, the coefficient of determination was obtained at 0.999. This result means that 99% of the variation in member performance can be explained by the leadership style variable. Of all the leadership style variables, all indicators, namely the ability and quality of leadership, the situation, and the ability and quality of subordinates, were found to have an influence on the member performance variable.

**Keywords:** *Leadership Style, Member Performance, Police Bojonegoro*

### **A. PENDAHULUAN**

Diskursus tentang kepemimpinan selalu memikat dan sarat makna. Topik ini selalu menyinggung tentang bagaimana menjadi pemimpin yang efektif dan berintegritas, serta gaya dan sikap yang tepat dalam berbagai situasi kepemimpinan. (Pratama, 2021) mengatakan bahwa: “Kesuksesan dan kegagalan organisasi akan dipengaruhi kualitas kepemimpinannya. Pepatah bijak menegaskan bahwa pemimpin memikul tanggung jawab atas kegagalan dalam menjalankan tugas. Dapat menjelaskan bahwa dalam organisasi, posisi kepemimpinan memegang peran penting”. Dimana pun seorang pemimpin, mereka selalu harus bertanggung jawab atas kepemimpinannya (Anwar dkk, 2019). Di era modern ini hampir semua kantor, baik instansi pemerintah maupun swasta, mengakui pentingnya pegawai sebagai aset berharga yang perlu dioptimalkan. Hal ini berlaku terutama bagi instansi pelayanan publik yang ingin meningkatkan kinerja pegawainya. Menurut (Sahabuddin, 2019): “Kunci untuk mencapai tujuan tersebut terletak pada optimalisasi kinerja karyawan”. Pendekatan yang efektif dalam upaya peningkatan kinerja karyawan adalah dengan menerapkan gaya kepemimpinan humanis yang

berfokus pada membangun relasi dan motivasi intrinsik pegawai untuk mencapai prestasi yang melampaui target (Nurjanna et al., 2022).

Kinerja didefinisikan sebagai hasil kerja yang dicapai melalui perilaku kerja individu selama melakukan aktivitasnya. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian kerja seorang karyawan setelah usaha kerasnya atau hasil akhir dari suatu kegiatan. Diharapkan kinerja dapat menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi dan kuantitas pekerjaan yang memenuhi standar. Tingkat pendidikan seorang pegawai memiliki pengaruh besar terhadap kinerjanya, karena individu berpendidikan umumnya memiliki wawasan dan tingkat sosial yang lebih luas. Kemampuan individu dalam mengambil inisiatif dan berinovasi juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerjanya (Batubara S., 2020).

Penilaian kinerja merupakan langkah penting untuk mengukur efektivitas kerja seorang pegawai. Proses ini melibatkan evaluasi kinerja karyawan berdasarkan serangkaian kriteria yang telah ditetapkan dan mengomunikasikan hasil evaluasi tersebut kepada karyawan yang bersangkutan. Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) mengemban misi mulia untuk menjaga ketentraman dan ketertiban masyarakat. Sesuai dengan amanat Pasal 13 UU Nomor 22 Tahun 2011, Polri berwenang mengusut perkara, menegakkan hukum, dan melindungi masyarakat. Di lingkungan Polri, penilaian kinerja anggota dilakukan dengan sangat baik. Penilaian ini bertujuan untuk mengetahui dan mengevaluasi efektivitas anggota dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diamanahkan. Dalam upaya pencapaian tujuan tersebut, Polri perlu memanfaatkan seluruh sumber dayanya secara optimal, terutama sumber daya manusia (SDM).

## **B. KAJIAN PUSTAKA**

### **Konsep Peran**

Sesuai dengan Sedarmayanti (2019:364) mengatakan bahwa : gaya kepemimpinan adalah teori klasik yang diperkenalkan oleh Robert Tannebaum dan Warren Schmidt. Teori ini berfokus pada dua area pengaruh yang bertolak belakang. Pertama, sejauh mana pemimpin menggunakan wewenangnya. Kedua, kebebasan yang diberikan kepada bawahan. Dalam kedua area ini, gaya kepemimpinan menunjukkan kecenderungan yang berkaitan dengan keterlibatan pemimpin dalam proses pengambilan keputusan.

Thoha (2015:49) menyatakan bahwa: “Kepemimpinan merupakan pola perilaku khas yang didemonstrasikan seorang individu saat berusaha memengaruhi perilaku orang lain berdasarkan perspektifnya”.

Gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang dirancang untuk memimpin dan membimbing bawahan guna mencapai kinerja optimal, baik secara individu maupun organisasi secara keseluruhan. Hal ini sejalan dengan Hidayat (2018:143) dan Leadership et al. (2014) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat dievaluasi berdasarkan beberapa indikator, seperti kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, menunjukkan tanggung jawab, dan mengelola emosi.

Para ahli memiliki berbagai pandangan tentang kepemimpinan. Berikut ringkasannya:

- a. Robins dan Judge: Kepemimpinan adalah kemampuan memengaruhi kelompok untuk mencapai visi atau serangkaian tujuan. Ini terkait dengan pengaruh terhadap orang-orang yang bekerja sama untuk mencapai tujuan.
- b. Susili Martoyo: Kepemimpinan adalah seluruh kegiatan yang bertujuan memengaruhi orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama.
- c. Fiedle: Kepemimpinan pada dasarnya adalah pola hubungan antara individu, yang menggunakan wewenang dan pengaruh untuk membuat kelompok bekerja sama mencapai tujuan yang diinginkan.

Kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan individu untuk memengaruhi perilaku kelompok agar mereka termotivasi dan terdorong untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama.

### **C. METODE PENELITIAN**

Desain penelitian merupakan komponen penting dalam penelitian, dan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode kuantitatif dengan desain *cross-sectional*. Penelitian kuantitatif, sebagaimana didefinisikan oleh Abdullah et al. (2022), adalah penelitian sistematis terhadap suatu fenomena dengan mengumpulkan data yang dapat diukur menggunakan teknik statistik, matematika, atau komputasi. Menurut Nur Salam (2015), desain *cross-sectional* berfokus pada pengukuran dan observasi data variabel independen dan dependen hanya sekali pada waktu tertentu. Dalam jenis penelitian ini, semua subjek penelitian tidak dinilai pada hari atau waktu yang sama, melainkan variabel independen dan dependen dinilai secara bersamaan pada satu titik waktu. Tujuannya adalah untuk mengidentifikasi preferensi atau keberadaan suatu peristiwa (variabel dependen) dan hubungannya dengan penyebabnya (variabel independen).

### **D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Profil Polres Bojonegoro**

Tempat yang digunakan oleh peneliti adalah Polres Bojonegoro yang berlokasi di Jalan MH Thamrin Nomor 46, Klamong, Bojonegoro, Jawa Timur. Kepolisian Resor Bojonegoro memiliki cakupan wilayah yang luas, meliputi 28 kec, 11 kel, 419 ds, 1.234 dsn, 2.007 rukun warga, dan 7.569 rukun tetangga di seluruh Kabupaten Bojonegoro. Polres Bojonegoro memiliki 476 Personel yang terdiri dari: 425 Polisi Laki-laki dan 51 Polisi Wanita.

#### **Karakteristik Informan**

Pengkategorian Responden dalam penelitian ini berdasarkan usia, jenis kelamin, dan satuan fungsi mereka.

#### **Deskripsi Variabel Penelitian**

Penulis menggunakan skala likert untuk mengukur variabel penelitian. Menurut (Udin, 2017):"Skala Likert terdiri dari serangkaian pertanyaan dengan pilihan jawaban yang tersusun dalam sebuah rentang. Setiap pilihan jawaban memiliki nilai numerik yang berbeda, dimulai dari 1 sampai 5, sesuai persetujuan responden."

Tabel Penilaian

Sangat Setuju	Setuju	Netral	Tidak Setuju	Sangat Tidak Setuju
5	4	3	2	1

**Analisis Data**

**1. Pengujian Validitas**

Proses validitas bertujuan untuk mengevaluasi seberapa tepat alat ukur, seperti kuesioner, dalam mencerminkan secara akurat realitas yang ingin diukur. Suatu item kuesioner dianggap valid jika nilai korelasinya (koefisien korelasi) dengan variabel yang diukur melebihi nilai kritis (nilai r tabel) dengan tingkat kebebasan yang sesuai (n-2).

**a. Gaya Kepemimpinan**

Tabel Hasil Pengujian Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	1	0,504	0,1796	Valid
2.	2	0,576	0,1796	Valid
3.	3	0,586	0,1796	Valid
4.	4	0,367	0,1796	Valid
5.	5	0,357	0,1796	Valid
6.	6	0,301	0,1796	Valid
7.	7	0,376	0,1796	Valid
8.	8	0,277	0,1796	Valid
9.	9	0,300	0,1796	Valid
10.	10	0,641	0,1796	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024*

Analisis diatas menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara setiap indikator dengan total skor konstruk dari setiap variabel. Hal ini terbukti oleh hasil korelasi (r-hitung) yang secara konsisten >nilai kritis (r-tabel). Bisa disimpulkan item-item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

**b. Kinerja Anggota Kepolisian**

Tabel Hasil Pengujian Validitas Kinerja Anggota Kepolisian

No.	Indikator	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1.	1	0,521	0,1796	Valid
2.	2	0,583	0,1796	Valid
3.	3	0,572	0,1796	Valid
4.	4	0,387	0,1796	Valid
5.	5	0,339	0,1796	Valid
6.	6	0,334	0,1796	Valid
7.	7	0,363	0,1796	Valid
8.	8	0,281	0,1796	Valid
9.	9	0,302	0,1796	Valid
10.	10	0,642	0,1796	Valid

*Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024*

Analisis tabel menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan antara setiap indikator dengan total skor konstruk dari setiap variabel. Hal ini terbukti oleh hasil korelasi (r-hitung) yang secara konsisten lebih >nilai kritis

(r-tabel). Bisa disimpulkan item-item pertanyaan dalam kuesioner dikatakan valid.

## 2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas memiliki tujuan mengevaluasi tingkat keandalan dan konsistensi data yang dihasilkan oleh kuesioner dalam penelitian serupa (Udin, 2017). Reliabilitas kuesioner diukur dengan rumus Alpha Cronbach. Rumus ini menghitung tingkat konsistensi internal antar item pertanyaan dalam kuesioner.

Tabel Hasil Pengujian Reliabilitas

Variabel	Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,900	Reliabel
Kinerja Anggota	0,902	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024

Hasil uji reliabilitas memberikan kesimpulan terhadap keseluruhan variabel dari kuesioner ini reliabel. Dapat terbukti oleh nilai koefisien Alpha dari setiap variabel yang  $>0,60$ . Nilai koefisien Alpha yang tinggi menunjukkan bahwa setiap konsep pengukur dalam kuesioner ini reliabel. Artinya, item-item pertanyaan dalam kuesioner saling terkait dan mengukur konsep yang sama dengan konsisten.

## Uji Asumsi Klasik

### 1. Uji Multikolinieritas

Analisis multikolinieritas memiliki tujuan menemukan hubungan yang kuat atau sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Gejala multikolinieritas bisa dideteksi dengan menganalisis nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai toleransi. Nilai VIF yang  $<10$  dan nilai toleransi yang  $>$ dari 0,1 atau 10% menunjukkan model regresi itu bebas dari multikolinieritas (Udin, 2017).

Tabel Hasil Uji Multikolinieritas

No.	Variabel	Nilai Tolerance	Nilai VIF (%)
1.	Gaya Kepemimpinan	1,000	1,000

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024

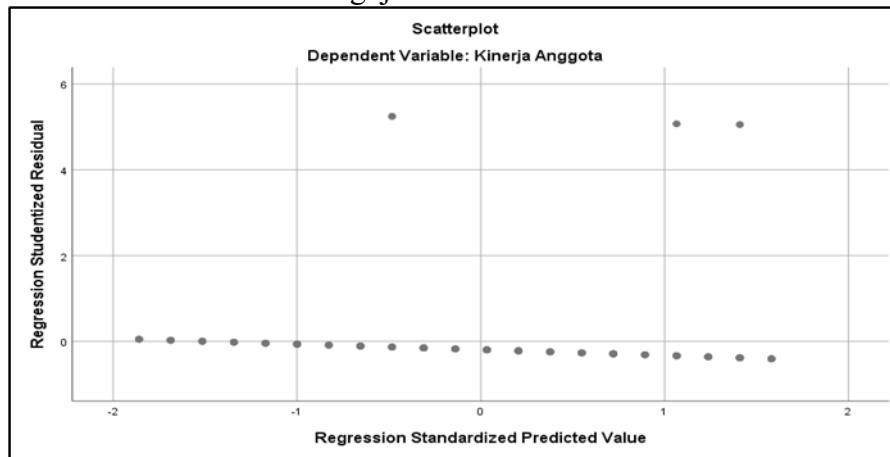
Analisis tabel menunjukkan bahwa regresi dalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas. Bebasnya regresi dari multikolinieritas dibuktikan dengan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) di bawah 10 untuk semua variabel bebas dan nilai toleransi variabel bebas di atas 10%. Multikolinieritas tidak terdeteksi dalam model regresi ini, ditunjukkan dengan nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 10% untuk semua variabel bebas. Nilai VIF di bawah 10 dan nilai toleransi di atas 10% menunjukkan tidak adanya korelasi antar variabel bebas yang melebihi 90%, sehingga terkonfirmasi bahwa regresi dalam penelitian ini terbebas dari multikolinieritas

### 2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan dari uji ini adalah agar dapat menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi. Heteroskedastisitas adalah kondisi di mana varians residual (selisih antara nilai prediksi dan nilai aktual) berbeda-beda antar pengamatan. Dalam model regresi yang ideal, varian residual haruslah homogen (homoskedastisitas) serta tidak menunjukkan pola tertentu. Dapat disimpulkan titik-titik data dalam *scatterplot* harus tersebar secara acak dan merata.

Metode grafik *scatterplot* dapat digunakan untuk mengidentifikasi heteroskedastisitas. Scatterplot dihasilkan dari output SPSS versi 25. Pola sebaran titik data yang acak dan merata di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dalam scatterplot mengindikasikan bahwa model regresi ini terbebas dari heteroskedastisitas (Udin, 2017).

Hasil Pengujian Heteroskedastisitas



Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024

Analisis *scatterplot* menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas. Kesimpulan bebasnya regresi dari heteroskedastisitas didasarkan pada sebaran acak dan tidak berpola, serta distribusi merata (.) data di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y dalam scatterplot. Tidak terdapat pelanggaran terhadap asumsi klasik heteroskedastisitas dalam model regresi ini, sebagaimana dibuktikan oleh pola sebaran titik data yang acak dan merata dalam *scatterplot*. Ketiadaan heteroskedastisitas berarti varians residual model regresi tersebar secara merata dan tidak menunjukkan pola tertentu. Hal ini menunjukkan bahwa model regresi valid dan hasilnya dapat dipercaya.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas dalam regresi bertujuan mengetahui apakah variabel bebas dan variabel terikat dalam model regresi mengikuti pola distribusi normal. Keputusan dalam uji normalitas pada penelitian ini didasarkan pada nilai signifikansi (Sig.). Nilai Sig. yang  $> 0,05$  menunjukkan bahwa data penelitian terdistribusi normal. Sebaliknya, nilai Sig. yang lebih kecil dari  $0,05$  mengindikasikan bahwa data penelitian tidak terdistribusi normal.

Tabel Hasil Pengujian Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,094	Normal
Kinerja Anggota	0,181	Normal

Sumber: Hasil Pengolahan Data Peneliti 2024

Berdasarkan analisis tabel seluruh data dalam penelitian ini berdistribusi normal. Ditunjukkan oleh nilai signifikansi yang  $>0,05$ . Analisis tabel menunjukkan bahwa data penelitian mengikuti pola distribusi normal.

#### 4. Analisis Regresi Linear Berganda

Kualitas model persamaan regresi ditentukan oleh terpenuhinya beberapa asumsi klasik, yaitu distribusi normal data, ketiadaan multikolinearitas, dan ketiadaan heteroskedastisitas. Erri dkk. (2021) mengatakan: “Analisis regresi memiliki kegunaan sebagai penguji hipotesis tentang pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat, dengan tujuan menentukan apakah variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat secara independen”. Terpenuhinya asumsi klasik dalam model regresi menghasilkan model yang valid dan reliabel, sehingga hasil analisis regresi dapat dipercaya. Analisis regresi yang signifikan menunjukkan bahwa variabel bebas memiliki efek nyata pada variabel terikat dan tidak dapat diabaikan dalam model.

Tabel Hasil Estimasi Regresi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	-,134	,147		-,916	,362		
	Gaya Kepemimpinan	1,004	,004	,999	282,139	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Analisis regresi tabel menunjukkan korelasi positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja anggota. Hubungan positif antara gaya kepemimpinan dan kinerja anggota dibuktikan melalui analisis regresi. Nilai koefisien gaya kepemimpinan sebesar 0,999 menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu unit gaya kepemimpinan akan menghasilkan peningkatan 0,999 unit pada kinerja anggota. Hubungan positif ini berarti semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula pencapaian kinerja anggota.

#### Uji Hipotesis

##### 1. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Agar mengetahui apakah secara bersama-sama variabel bebas memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel terikat, dilakukan pengujian dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi yang menunjukkan pengaruh variabel bebas secara keseluruhan tersaji pada tabel berikut. Tabel ini berisi nilai F-statistik, nilai signifikansi (*p-value*), dan derajat kebebasan (*df*).

Tabel Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2794,121	1	2794,121	79602,167	,000 <sup>b</sup>
	Residual	2,843	81	,035		
	Total	2796,964	82			

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota  
 b. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan

Tabel menyajikan hasil uji F untuk menilai pengaruh bersama variabel bebas (gaya kepemimpinan) terhadap variabel terikat (kinerja anggota). Ditemukan nilai F hitung sebesar 79602,167 dan nilai signifikansi (*p-value*) di bawah 0,05. Berdasarkan hasil ini, hipotesis nol ditolak dan disimpulkan bahwa secara statistik, gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja anggota.



Kesimpulannya yakni variasi gaya kepemimpinan berdampak terhadap perubahan kinerja anggota.

**2. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Koefisien determinasi, atau R-squared, ialah statistik yang menunjukkan seberapa besar proporsi variasi dalam variabel terikat (*dependent variable*) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (*independent variables*) dalam model regresi. Oleh karena itu, koefisien determinasi mengukur kekuatan hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1.

Tabel Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,999 <sup>a</sup>	,999	,999	,187	2,131
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan					
b. Dependent Variable: Kinerja Anggota					

Koefisien determinasi (adjusted R<sup>2</sup>) dalam analisis regresi mencapai 0,999. Hal ini berarti bahwa 99% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan.

**3. Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

Dalam penelitian ini, fungsi uji parsial adalah memvalidasi hipotesis yang diajukan. Dalam uji parsial, nilai p-value (tingkat signifikansi) yang diperoleh dari analisis statistik dibandingkan dengan nilai signifikansi yang telah ditentukan sebelumnya (0,05). Jika nilai p-value lebih kecil dari 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan dapat disimpulkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik.

Tabel Hasil Uji T secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Gaya Kepemimpinan	282,139	0,000

Tabel menyajikan hasil uji t dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan (0,05). Dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota.

**Pembahasan**

Analisis regresi linier sederhana menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja Anggota Kepolisian. Dapat diartikan apabila gaya kepemimpinannya baik, maka pencapaian kinerja anggotanya juga ikut baik. Terdapat beberapa hal yang menjadi faktor gaya kepemimpinan yang berpengaruh dalam kinerja anggota. Pertama, kemampuan dan kualitas pimpinan yang mempunyai tingkat kecerdasan di atas orang-orang yang mereka pimpin. Pemimpin yang inspiratif dan suportif bisa memberikan dampak yang baik dan aman bagi para anggotanya untuk berkembang. Kedua adalah situasi dari pemimpin yang menjalin hubungan baik dengan anggota, sehingga mendorong para anggota untuk memberikan ide dan masukan mereka dalam pengambilan keputusan.. Ketiga, kemampuan dan kualitas bawahan yang memiliki keterampilan

teknis dan interpersonal, motivasi dan komitmen, kemampuan belajar dan beradaptasi, rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, serta kesediaan untuk berkembang.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Soulthan (2020) di PT. Inalum menunjukkan pengaruh positif gaya kepemimpinan direktif terhadap kinerja karyawan di Departemen Pengadaan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung (2,748) yang > dari t-tabel (1,691) dan nilai signifikansi (0,008) yang < dari batas signifikansi (0,05). Hal tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Erri dkk. pada PT. Melzer Global Sejahtera Jakarta (2021), hubungan kuat antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan dibuktikan dengan koefisien korelasi sebesar 0,703. Koefisien determinasi 49,5% menunjukkan bahwa 49,5% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh gaya kepemimpinan, dan sisanya (50,5%). Persamaan regresi yang diperoleh adalah  $Y = 14,943 + 0,557X$ , di mana Y adalah kinerja karyawan dan X adalah gaya kepemimpinan.

Dari penjelasan ini memiliki kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memberikan dampak yang baik dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian. Pemimpin yang efektif dapat meningkatkan kinerja anggotanya dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat. Beberapa faktor yang memengaruhi gaya kepemimpinan yang efektif dalam meningkatkan kinerja anggota Kepolisian adalah kemampuan dan kualitas pimpinan, termasuk tingkat kecerdasan, kemampuan inspiratif, dan sifat suportif. Kemudian kemampuan dan kualitas bawahan, meliputi keterampilan teknis dan interpersonal, motivasi dan komitmen, kemampuan belajar dan beradaptasi, rasa tanggung jawab dan akuntabilitas, serta kesediaan untuk berkembang. Gaya kepemimpinan yang demokratis dan partisipatif, yang mendorong partisipasi anggota dalam pengambilan keputusan. Penting bagi Pimpinan Kepolisian untuk terus meningkatkan kemampuan dan kualitas mereka dalam memimpin. Itu bisa didapatkan melalui pelatihan, pendidikan, serta pengembangan diri. Pimpinan Kepolisian juga harus menciptakan lingkungan kerja yang positif dan kondusif bagi para anggotanya untuk berkembang. Pimpinan bisa melakukannya dengan memberikan penghargaan, pengakuan, dan kesempatan untuk pengembangan diri.

## **E. KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat di tarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Bojonegoro. Dari hasil analisis data, diperoleh koefisien determinasi sebesar 0,999. Hasil tersebut berarti bahwa 99% variasi kinerja anggota dapat dijelaskan oleh variabel gaya kepemimpinan. Dari seluruh variabel gaya kepemimpinan, seluruh indikator yaitu kemampuan dan kualitas pimpinan, situasi, serta kemampuan dan kualitas bawahan dinyatakan berpengaruh dengan variabel kinerja anggota. Gaya kepemimpinan yang efektif memadukan kecerdasan, kedekatan, dan pengembangan diri pemimpin maupun anggota untuk mencapai kinerja optimal.

### **Saran**

1. **Bagi Pihak Polres Bojonegoro**  
Penulis menyarankan kepada Polres Bojonegoro agar terus melakukan upaya peningkatan agar kinerja anggota tetap baik, yaitu dengan membangun lingkungan kerja yang positif dan mendukung yang mendorong komunikasi terbuka, rasa hormat timbal balik, pemberian penghargaan atas kinerja dan prestasi luar biasa para petugas. Berikan kesempatan untuk pengembangan profesional melalui pelatihan, penugasan, dan promosi agar kinerja anggota terus berkembang kedepannya dan mengalami peningkatan.
2. **Bagi Peneliti Selanjutnya**  
Penulis menyarankan bagi peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian di wilayah lain dengan berbagai karakteristik dan budaya kepolisian yang berbeda. Membandingkan pengaruh gaya kepemimpinan pada berbagai tingkatan atau pangkat dalam kepolisian. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap aspek kinerja lain, seperti disiplin, kepuasan, serta komitmen organisasi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Departemen Pengadaan PT INALUM (Persero). *LIABILITIES (JURNAL PENDIDIKAN AKUNTANSI)*, 3(1), 40–58. <https://doi.org/10.30596/liabilities.v3i1.4581>
- Ekonomi, J., Islam, B., Kepemimpinan, G., Motivasi, D., Terhadap, P., Pegawai Nurjaya, K., Mukhtar, A., Nur, A., Ua, A., Parepare, I., Tinggi, S., Ekonomi, I., Darma Nusantara, T., & Makassar, U. M. (n.d.). 35 | B a l a n c a. In *Januari-Juni* (Vol. 2, Issue 1).
- Fariska, D., Chandra Kirana, K., & Subiyanto, D. (n.d.). *Coopetition : Jurnal Ilmiah Manajemen Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Efektivitas Kerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Hastuti Mulang, P. (2022). *Jurnal Mirai Management*. 7(1), 501–519.
- Herawati, H., & Ermawati, D. (n.d.). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT. Tae Jong Indonesia). In *KINERJA Jurnal Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 2, Issue 2).
- Iin Nur Indrayani Sihombing, & Sekolah Tinggi Teologi Paulus Jakarta. (2022). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PT. MULTI GUNA EQUIPMENT. *Journal of Innovation Research and Knowledge, Vol 1*, 2798–3471.
- Wijayanto, S., Abdullah, G., & Wuryandini, E. (2021). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja guru sekolah dasar. *Jurnal Akuntabilitas Manajemen Pendidikan*, 9(1), 54–63. <https://doi.org/10.21831/jamp.v9i1.35741>