

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KARAKTERISTIK PEKERJAAN DAN PENGAWASAN TERHADAP KINERJA POLISI DI KEPOLISIAN RESOR TAPANULI UTARA

¹Saharan Sihombing, ²Mhd. Taufiqurahman Nst, ³Ali Hasan Pulungan, ⁴Arif Solihin Martua, ⁵Hawari
Andriani Pangaribuan
^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera
¹saharan.sihombing@gmail.com, ²m.taufiqurahman@gmail.com, ³ali.hasan@gmail.com, ⁴arif.solihin@gmail.com,
⁵hawari.andriani@gmail.com

ABSTRACT

The formulation of problem in this research is there is influence leadership on police performance. There is influence job characteristic on police performance. There is controlling on police performance. There is influence of leadership, job characteristic and controlling on police performance. The purpose of this research is for know influence and analize of leadership on police performance. For know influence and analize job characteristic on police performance. For know influence and analize controlling on police performance. For know influence and analize leadership, job characteristic and controlling on police performance. The sample in this research is 31 police, with data analysis technique used is multiple linear regression analysis. The research result leadership influence positive and significant on police performance. Job characteristic influence positive and significant to police performance. Controlling influence positive and significant to police performance. Leadership, job characteristic and controlling influence positive and significant to police performance.

Keywords : Leadership, Job characteristic, Controlling, Performance

ABSTRAK : Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi. Bagaimana karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi di. Bagaimana pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi Sampel dalam penelitian ini berjumlah 31 orang polisi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Kata kunci : Kepemimpinan, Karakteristik pekerjaan, Pengawasan, Kinerja

1. Pendahuluan

Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka eksistensi Polri selalu bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri sangat berpengaruh terhadap citra Polri, dimana saat ini kualitas citra Polri dinilai para

pengamat mengalami kemerosotan. Kemerosotan citra di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masi terus membelenggu Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan penegakan hukum, dan melakukan pengayoman, perlindungan serta menciptakan keamanan, ketertiban dan

kelancaran lalu lintas dalam melayani masyarakat. Fenomena ini tampaknya tetap akan menjadi siklus yang abadi dalam tubuh Polri, andaikata komitmen profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas tidak diwujudkan dalam sikap dan tindakan aparat Kepolisian dalam menjalankan tugas dan wewenang sehari-hari, dimana fenomena ini juga masih terjadi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

Berdasarkan kasus-kasus yang terjadi di wilayah kerja Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara seperti korupsi, perampokan, pencurian dan pencabulan, maka nilai kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara memiliki berbagai penilaian positif dan negatif dari masyarakat di Kabupaten Tapanuli UTara. Karena baik buruk kinerja polisi tergantung dari masyarakat, apakah masyarakat bersikap apatis, reaktif, kritis atau juga puas atas kinerja polisi yang selama ini telah dilaksanakan.

Polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara merupakan salah satu sumber daya organisasi yang mempunyai nilai prakarsa dan memiliki peran penting dalam pemberdayaan sumber daya lainnya di dalam instansi. Sistem pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) yang tepat merupakan kunci keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, agar tujuan dan sasaran organisasi dapat dicapai, perlu adanya perhatian yang lebih serius dari pimpinan instansi terhadap upaya-upaya dalam meningkatkan kinerja polisi. Pentingnya kinerja polisi dalam melaksanakan program kerja Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara semakin dirasakan. Mangkunegara (2013:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang polisi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasibuan (2012:77), kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja juga merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan. Robbins (2014:116), menyatakan kinerja mempunyai makna lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, akan tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Berdasarkan pra riset yang peneliti lakukan di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara ada beberapa permasalahan yang dapat peneliti amati terkait dengan kinerja, seperti sistem birokrasi pelayanan administrasi yang belum optimal, hal ini ditandai dengan adanya proses penanganan kasus yang terjadi masih agak panjang proses penyelesaiannya, dan banyaknya kasus-kasus yang terjadi di wilayah Kabupaten Tapanuli Utara.

Faktor yang mempengaruhi kinerja polisi Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara adalah kepemimpinan. Pemimpin berperan penting dalam menciptakan iklim kerja yang baik, solid, dan harmonis bagi polisi guna menumbuhkan semangat kerja sehingga dapat meningkatkan kinerja serta dapat menciptakan kuantitas dan kualitas pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan. Samsudin (2011:156) mengemukakan bahwa pemimpin harus dapat menjalin kerja sama yang baik dengan bawahan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan cara seperti itu, maka pemimpin akan banyak mendapat bantuan berupa pikiran, semangat, dan tenaga dari bawahan yang akan menimbulkan semangat bersama dan rasa persatuan, sehingga akan memudahkan proses pendelegasian dan pemecahan masalah yang semuanya dilakukan untuk memajukan organisasi. Hal ini sesuai dengan pendapat Siagian (2013:124) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan dan keterampilan seseorang yang menduduki jabatan sebagai pemimpin satuan kerja untuk mempengaruhi perilaku orang lain terutama bawahannya untuk berfikir dan untuk bertindak sedemikian rupa sehingga melalui perilaku yang positif ia memberikan sumbangsih yang nyata dalam pencapaian tujuan organisasi. Untuk mencapai tujuan bersama, polisi perlu membina kebersamaan dengan mengikuti pengendalian dari atasannya. Dengan pengendalian tersebut, perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dan lain-lain dipertemukan untuk digerakkan kearah yang sama. Dengan demikian berarti perbedaan individual dimanfaatkan untuk mencapai tujuan yang sama sebagai kegiatan kepemimpinan atasan di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

1.1. Batasan Masalah

Berdasarkan uraian di atas, banyak faktor yang berpengaruh pada variabel kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara, sehingga dalam penelitian ini peneliti

membatasi kepada variabel independen yaitu kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan batasan masalah yang telah diidentifikasi maka peneliti merumuskan masalah yang berkaitan dengan penelitian ini adalah :

- 1) Bagaimana pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- 2) Bagaimana pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- 3) Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- 4) Bagaimana pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- 5) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017:98), populasi adalah wilayah generasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas karakteristik tertentu yang disajikan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan definisi tersebut, maka populasi dalam penelitian ini adalah para polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara yang berjumlah 31 orang, dimana peneliti

tidak disertakan sebagai populasi, dengan rincian sebagai berikut :

Tabel 1. Distribusi Populasi Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	KAUR	2
2	KANIT	4
3	BAUR	1
4	BAMIN	1
5	BANIT	23
Total		31

Sumber : Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara, 2021

2.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017:103), sampel adalah elemen-elemen populasi yang dipilih atas dasar kemampuan mewakilinya. Untuk menjadi pedoman jika subjeknya atau populasinya kurang dari 100, maka lebih baik diambil semua sebagai sampel, sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subjeknya atau populasinya besar atau lebih dari 100, maka dapat diambil persentasenya. Dengan teknik penarikan sampel secara total sampling, maka sampel dalam penelitian ini seluruh populasi yaitu 31 orang polisi di Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

Tabel 2. Distribusi Sampel Penelitian Berdasarkan Bagian

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	KAUR	2
2	KANIT	4
3	BAUR	1
4	BAMIN	1
5	BANIT	23
Total		31

Sumber : Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara, 2021

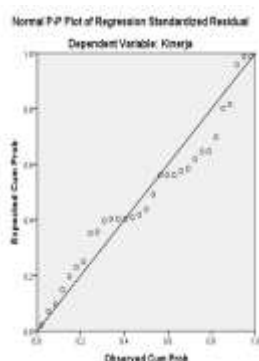
2.3. Uji Asumsi Klasik

Pada penelitian ini penulis akan menggunakan analisis regresi linier berganda. Salah satu syarat untuk bisa menggunakan persamaan regresi linier berganda adalah terpenuhinya uji asumsi klasik. Setelah model yang akan di uji memenuhi asumsi klasik, dan regresi, maka tahap selanjutnya dilakukan uji statistik. Uji statistik yang dilakukan adalah uji hipotesis (uji-t dan uji-F). Maksud dari uji-t adalah pengujian untuk membuktikan adanya pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen, sedangkan uji-F adalah pengujian untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh

secara bersama-sama dari variabel independen terhadap variabel dependen.

2.4. Uji Normalitas Data

Menurut Sugiyono (2014:144) pengertian dari uji normalitas adalah untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data, bisa dilakukan dengan grafik distribusi dan analisis statistik. Pengujian dengan distribusi dilakukan dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara dua observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal dan ploating data residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi atau residual normal, maka garis yang menggambarkan data yang sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Uji normalitas dengan grafik dapat dilakukan dengan program SPSS dengan analisis grafik *Normal Probability Plot*



Gambar 1. Uji normalitas data

Berdasarkan gambar 1, diatas terlihat titik-titik dari ploating data residual berada di garis diagonal, hal ini dapat disimpulkan data yang diuji berdistribusi normal.

2.5. Uji Multikolinieritas

Salah satu asumsi dari model regresi linier bahwa tidak terjadi korelasi yang signifikan antara variabel bebasnya. Untuk menguji hal tersebut maka diperlukan suatu uji yang disebut uji multikolinieritas. Menurut Sugiyono (2014:151) pengertian multikolinieritas adalah keadaan di mana pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Pada regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati

sempurna diantara variabel bebas. Uji multikolinieritas adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Jika terdapat korelasi yang kuat dimana sesama variabel independen maka konsekuensinya adalah :

- a. Koefisien-koefisien regresi menjadi tidak dapat ditaksir
- b. Nilai standar error setiap koefisien regresi menjadi tidak terhingga.

Dengan demikian, semakin besar korelasi diantara sesama variabel independen maka tingkat kesalahan dari koefisien regresi semakin besar yang dapat mengakibatkan standar error semakin besar pula. Cara yang digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas adalah dengan melihat besarnya nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF dibawah 10 dan *Tolerance Value* diatas 0,1 maka tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 3. Uji multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan	0.951	1.052
Karakteristik pekerjaan	0.913	1.095
Pengawasan	0.948	1.055

a Dependent Variable : Kinerja

Berdasarkan Tabel 3 diatas diperoleh nilai *Tolerance Value* diatas 0.1 yaitu 0.951, 0.913, 0.948; hal ini menunjukkan adanya korelasi yang cukup tinggi/kuat antara sesama variabel bebas dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebesar 1.052, 1.095, 1.055, dimana nilai VIF dari ketiga variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat *multikolinieritas* diantara ketiga variabel bebas yang diuji dalam penelitian ini.

2.6. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan pengujian dimana variabel dependen tidak berkorelasi dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai periode sebelumnya maupun nilai periode sesudahnya. Menurut Sugiyono (2014:172) pengertian dari autokorelasi adalah keadaan di mana pada model regresi ada korelasi antara residual pada periode tertentu t dengan residual pada periode sebelumnya (t-1), model regresi yang baik adalah yang tidak terdapat masalah autokorelasi. Metode pengujian menggunakan uji Durbin-Watson (DW-test). Salah satu

ukuran dalam menentukan ada tidaknya masalah autokorelasi dengan uji Durbin-Watson (DW) dengan ketentuan sebagai berikut :
 1.65 <DW<2.35 tidak terjadi autokorelasi

1.21.<DW<1.65 atau 2.35<DW<2.79 tidak dapat disimpulkan.
 DW<1.21 atau DW > 2.79 terjadi autokorelasi.

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.516	9.582	3	27	.000	1.884

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai Durbin-Watson (DW) sebesar 1.884, nilai ini berada pada kisaran 1.65 <DW<2.35, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi pada model regresi yang diuji dalam penelitian ini..

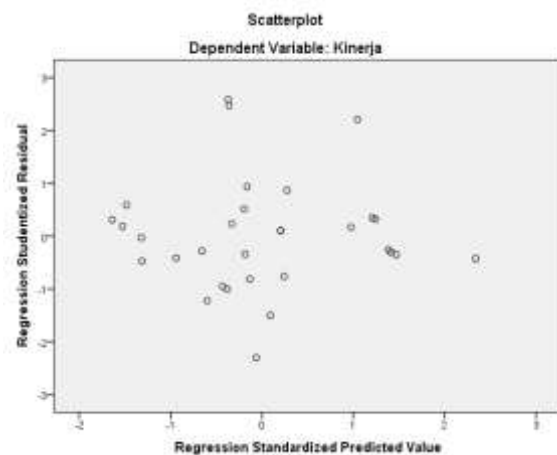
2.7. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Gejala variance yang tidak sama ini disebut dengan heteroskedastisitas, sedangkan adanya gejala residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut dengan homokedastisitas. Menurut Sugiyono (2014:158) pengertian dari heteroskedastisitas adalah dimana dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Berbagai macam uji heteroskedastisitas yaitu dengan uji glejser, melihat pola titik-titik pada scatterplots regresi, atau uji koefisien korelasi spearman's.

Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan grafik *scatterplot* antara nilai variabel terikat (ZSPRED) dengan residualnya (SRESID), dimana sumbu X adalah yang diprediksi dan sumbu Y adalah residual. Dasar pengambilan keputusan yang dapat diambil adalah sebagai berikut :

- Jika pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- Jika tidak ada yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka nol

pada sumbu Y maka tidak terjadi heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 5.2, diatas, menunjukkan titik-titik yang menyebar, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas di data penelitian ini.

3. Evaluasi Data

Dalam evaluasi data ini peneliti akan melihat model persamaan regresi linier berganda dan akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara partial atau sendiri-sendiri, maupun secara simultan atau bersama-sama, dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program *Statistical Product and Service Solutions* versi 22.00.

3.1. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilihat dari persamaan regresinya, dan dari hasil pengolahan data diperoleh hasil berikut ini :

Tabel 5. Analisis regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4.742	9.141		-.519	.608
Kepemimpinan	.529	.158	.461	3.355	.002
Karakteristik pekerjaan	.273	.128	.300	2.139	.042
Pengawasan	.325	.151	.295	2.145	.041

Sumber : Hasil pengolahan data, 2021

Berdasarkan Tabel 5, diatas dapat dibuat persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = -4.742 + 0.529X_1 + 0.273X_2 + 0.325X_3 + e$$

Dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan :

- 1) Nilai kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara sebesar -4.742, dengan ketentuan nilai dari variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) diabaikan.
- 2) Nilai koefisien regresi X_1 (kepemimpinan) mempunyai nilai positif yaitu 0.529, hal ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.
- 3) Nilai koefisien regresi X_2 (karakteristik pekerjaan) mempunyai nilai positif yaitu

0.273, hal ini menunjukkan bahwa variabel karakteristik pekerjaan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

- 4) Nilai koefisien regresi X_3 (pengawasan) mempunyai nilai positif yaitu 0.325, hal ini menunjukkan bahwa variabel pengawasan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

a) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6 Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4.742	9.141		-.519	.608
Kepemimpinan	.529	.158	.461	3.355	.002

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.355. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $31 - 2 = 29$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.355 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.002 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di

Kepolisian Resor Tapanuli Utara. Besarnya pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara sebesar 0.461 atau 46.10%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Fauzi (2013), Osabiya Babatunde, Ikenga Emem (2015), Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013), kesemuanya menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan bertentangan dengan hasil penelitian dari Rahayu Saputri, Nur Rahmah Andayani, (2018) menyatakan kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika Kepala Kepolisian dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik atau dapat diterima bawahan, maka kinerja polisi di akan

meningkat, begitu juga sebaliknya jika gaya kepemimpinan Kepala Kepolisian tidak dapat diterima bawahan maka kinerja polisi di akan turun.

b) Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

Tabel. 7 Pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4.742	9.141		-.519	.608
Karakteristik pekerjaan	.273	.128	.300	2.139	.042

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.139. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $31 - 2 = 29$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.045. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.139 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.042 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel karakteristik pekerjaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara. Besarnya pengaruh variabel karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara sebesar 0.300 atau 30%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Noviansyah dan Zunaidah (2011), Caroline Minoo Matilu & Professor Peter

Untuk mengetahui pengaruh karakteristik pekerjaan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

K'Obonyo (2018), dan Ngari Evelyne, James Kilika, Stephen M. A. Muathe, (2018), yang menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan bertentangan dengan hasil penelitian dari Lydia Chandra, Jesica Cindy Mulyanto, Agustinus Nugroho (2004), menyatakan karakteristik pekerjaan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika karakteristik pekerjaan dari polisi di baik, maka kinerja polisi di akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika karakteristik pekerjaan tidak baik maka kinerja polisi di akan turun.

c) Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh digunakan nilai Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8 Pengaruh pengawasan terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	-4.742	9.141		-.519	.608
Pengawasan	.325	.151	.295	2.145	.041

a. Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8 diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.145. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $31 - 2 = 29$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai

t_{tabel} sebesar 2.045. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil pengolahan data diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2.145 > 2.045$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai $\alpha:0.05$ yaitu $0.041 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel pengawasan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara. Besarnya pengaruh variabel pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara sebesar 0.295 atau 29.50%. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian dari Sami'an dan Estu Aprilian N.W, (2013); Rara Saraswati (2015), dan Elvandari, Erlina Oktafia (2015), yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan bertentangan dengan hasil penelitian dari Firda Nova Manullang (2011) menyatakan

pengawasan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Deskripsi dari hasil penelitian ini menjelaskan bahwa jika pengawasan dari atasan ke bawahan berjalan baik, maka kinerja polisi di akan meningkat, begitu juga sebaliknya jika pengawasan yang dilakukan terhadap bawahan tidak baik maka kinerja polisi di akan menurun.

d) Pengaruh Kepemimpinan, Karakteristik Pekerjaan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara

Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara digunakan uji-F.

Tabel 9. Pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	175.294	3	58.431	9.582	.000 ^a
	Residual	164.642	27	6.098		
	Total	339.935	30			

Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 9 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 9.582. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi ($\alpha:0.05$) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau $4 - 1 = 3$, dan jumlah sampel dikurang 4 atau $31 - 4 = 27$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.96. Dengan kriteria pengujian hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian diterima.

Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka hipotesis penelitian ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($9.582 > 2.96$) dan nilai signifikansi $0.00 < 0.05$, sehingga hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini diterima. Artinya variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan

pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar dan dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan berpengaruh terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara.

e) Uji Determinan

Uji determinan adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara, dan dapat dilihat dari model *summary*, khususnya nilai *Adjusted Rsquare*.

Tabel 10. Model summary^b pengaruh kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.462	2.46938

Dependent Variable : Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas diperoleh nilai *Adjusted Rsquare* (r^2) sebesar 0.462. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara sebesar

46.20%, sedangkan sisanya sebesar 53.80% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabel kinerja polisi di Kepolisian Resor Tapanuli Utara dapat diterangkan oleh variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan sebesar 46.20%, sedangkan sisanya sebesar 53.80% disebabkan oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti.

5. Kesimpulan

Berdasarkan pada pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut :

- a) Variabel kepemimpinan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- b) Variabel karakteristik pekerjaan secara partial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- c) Variabel pengawasan secara partial berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja polisi Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.
- d) Variabel kepemimpinan, karakteristik pekerjaan dan pengawasan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Kepolisian Resor (Polres) Tapanuli Utara.

DAFTAR PUSTAKA

Colquitt, J. A., LePine, J. A., and Wesson., (2009) *Organizational Behavior: Improving Performance and Commitment in the Workplace*, New York, McGraw Hill, pp. 37

Dessler, Gary. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid 2)*, Jakarta : Indeks.

Hasibuan, Malayu S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Jakarta : PT. Bumi Aksara.

Irham Fahmi (2014), *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*, Cetakan kedua. Bandung: Alfabeta

Mangkunegara Anwar Prabu, (2013), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Cetakan 5, Bandung : Refika Aditama

Mangkuprawira, Sjafri. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan keempat, Jakarta, Penerbit Ghalia Indonesia

Marwansyah (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua, Bandung: Alfabeta

Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS)

Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani, (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Robbins S.P dan Judge, (2014), *Perilaku Organisasi*, Buku 1 Edisi 14. Terjemahan Diana Angelica, Jakarta, Salemba Empat

Samsudin, Sadili (2013), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: CV. Pustaka Setia.

Sedarmayanti. (2014). *Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik)*, Bandung : Mandar Maju

Siagian, Sondang. (2014), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan 15, Jakarta: Bumi Aksara

Sugiyono. (2017), *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, Bandung : Alfabeta, CV

Sutrisno, Edy (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group Jakarta

Terry George dan Rue, Leslie W (2011), *Dasar-Dasar Manajemen*, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta

Winardi (2016), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, Jakarta: PT. Rineka Cipta

Yukl, G. (2013), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Indonesia (kelima), Cetakan kedua, Jakarta Penerbit PT Indeks.