

**Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan
Komitmen terhadap Kinerja Anggota POLSEK Galesong Utara
di POLRES Takalar**

**Analysis of the Effect of Leadership Style, Work Ethic and
Commitment on the Performance of Members of the North Galesong
POLSEK at Takalar POLRES**

Didin¹, Muhammad Guntur², Herman H³

¹Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Jurusan Ilmu Administrasi
Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Makassar

³ Program Studi Kependidikan Keperawatan Olahraga Fakultas Ilmu Keolahragaan
Universitas Negeri Makassar

e-mail: didinhalim68@gmail.com¹, hermandody@unm.ac.id³

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen terhadap kinerja anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar secara parsial dan simultan, serta mengetahui variabel yang paling dominan diantara ketiganya. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Penelitian dilaksanakan pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar, yang dilaksanakan mulai bulan Maret sampai dengan April 2022. Teknik pengumpulan data yakni observasi, kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus atau sampling jenuh, yaitu jumlah sampel merupakan semua populasi dalam instansi Polsek Galesong Utara Polres Takalar dimana Populasi penelitian adalah seluruh anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial gaya kepemimpinan dan komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Galesong Utara, sedangkan etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Galesong Utara. Hasil nilai beta standardized menunjukkan bahwa etos kerja merupakan variabel paling dominan mempengaruhi kinerja anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar. Hasil uji determinasi yang meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen sebagai variabel (X) mempunyai kontribusi secara bersama-sama terhadap kinerja anggota (Y) Polsek Galesong Utara sebesar 73%, sedangkan sisanya sebesar 27% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Kata Kunci : *Gaya Kepemimpinan; Etos Kerja; Komitmen; Kinerja.*

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style, Work Ethic and Commitment to the Performance Of Member of the North Galesong Polsek Takalar Police partially and simultaneously, and to determine the most dominant variable among the three. This research approach used in this study is a quantitative method with an explanatory approach. The research was carried out at the North Galesong Police Station, Takalar District Police, carried out from March to April 2022. Data collection techniques are observation, questionnaires and

documentation. The sampling technique used in this research is census or saturated sampling, is the number of samples is all the population in the the North Galesong Polsek, Takalar Police where the research population was all members of the North Galesong Polsek Takalar Police, amounting to 40 people. The results of this study indicate that partially leadership style and commitment have no significant effect on the performance of members of the North Galesong police, but the work ethic had a positive and significant influence on the performance of members of the North Galesong Police. The results of standardized beta values indicate that work ethic is the most dominant variabel affecting the performance of members of the North Galesong police Station Takalar police. The results of the determination test which include leadership style, work ethic and commitment as a variable (X) have a joint contribution to the performance of members (Y) of North Galesong Police by 73%, while the remaining 27% is influenced by other variables not included in the study.

Keywords: Leadership Style; Work Ethic; Commitment; Performance.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki fungsi, tugas pokok dan wewenang melaksanakan sebagian urusan pemerintahan di bidang: (a) pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat; (b) penegakan hukum; (c) perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Ketiga fungsi dan tugas pokok serta wewenang tersebut bukan merupakan urutan prioritas, ketiganya sama dan memiliki peran penting, sedangkan dalam pelaksanaannya tugas pokok mana yang akan dikedepankan sangat tergantung pada situasi masyarakat dan lingkungan yang dihadapi karena pada dasarnya ketiga tugas pokok tersebut dilaksanakan secara simultan dan dapat dikombinasikan.

Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengoptimalkan sumber daya manusia dan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor aparat pelaksana yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi, termasuk institusi Kepolisian. Pada dasarnya sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Aparatur merupakan asset utama organisasi dan mempunyai peran yang strategis di dalam organisasi yaitu sebagai pemikir, perencana, dan pengendali aktivitas organisasi.

Seiring dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi saat ini maka diperlukan kinerja aparat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja aparat menjadi diskursus yang cukup serius dalam pengelolaan sumber daya aparat karena kinerja dengan berbagai aspek yang turut mempengaruhinya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja

organisasi atau instansi secara keseluruhan. Kinerja aparat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat komitmen dan etos kerja serta gaya kepemimpinan.

Pada Polsek Galesong Utara Resort Kabupaten Takalar, seringkali terjadi turunnya kinerja aparat disebabkan oleh factor kepemimpinan, etos kerja dan komitmen terhadap organisasi sehingga memberikan dampak terhadap produktifitas kerja yang dapat melahirkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja, rendahnya motivasi, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan serta ketidakpuasan dalam melaksanakan tugas-tugas kepolisian. Permasalahan lain, kepercayaan masyarakat masih rendah terhadap tugas dan peran anggota kepolisian di Galesong Utara Polres Takalar dalam menangani keamanan dan tindakan hukum sehingga masyarakat mengambil upaya sendiri atau kelompok menyelesaikan persoalan hukumnya. Seringkali aparat dianggap musuh bagi masyarakat. Anggapan atau persepsi ini mestinya segera diselesaikan dengan cara dan pendekatan yang persuasif sehingga masyarakat mengerti dan memahami tugas dan fungsi aparat kepolisian.

Kenyataan ini masih cukup

banyak terjadi kesenjangan yang membutuhkan strategi dan manajemen pengelolaan penanganan kasus hukum masyarakat seiring dengan perkembangan kemajuan teknologi saat ini dengan tingkat kejahatan atau kasus hukum yang beraneka ragam. Terdapatnya jumlah aparat/personil yang tidak seimbang dengan luas wilayah dan kebutuhan masyarakat Polres Takalar. Demikian pula rendahnya kualitas sumber daya aparat dalam melaksanakan Tugas Pokok dan Fungsi Kepolisian, yang ditunjukkan dengan kurangnya responsivitas terhadap masalah yang terjadi. Abainya pimpinan yang kurang peduli dengan absensi kehadiran dan kurang menghargai hasil pelaksanaan tugas anggotanya juga bisa menjadi penyebab menurunnya kinerja anggota sehingga sangat berdampak negatif terhadap organisasi Kepolisian.

Tidak seimbangnya antara kinerja yang ditunjukkan dengan tugas yang semakin berat dan kompleksitas permasalahan dalam melaksanakan tugas kepolisian membutuhkan etos kerja dan komitmen aparat yang tinggi serta daya dukung gaya kepemimpinan dalam memenuhi harapan masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar”.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya kepemimpinan

Menurut Tampubolon (2017) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya. Menurut Hersey dan Blanchard dalam Ikhsan dan Ishak (2015), untuk dapat mempraktikkan gaya kepemimpinan secara efektif maka manajer atau atasan harus memperhatikan dan menyesuaikan dengan tingkat perkembangan bawahannya.

Menurut Nawawi dan Hadari (2015: 83) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar yaitu: 1) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan pelaksanaan tugas secara efektif dan efisien, agar mampu mewujudkan tujuan secara maksimal. Pemimpin dalam pola ini memiliki keinginan dan tekad yang besar untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya tanpa campur tangan orang lain. Pemimpin menghendaki para anggotanya untuk menyelesaikan setiap tugas yang diberikan dan fokus terhadap tugas tersebut dengan tidak

mencampuri tugas yang diberikan kepada karyawan lain.

Pemimpin berasumsi apabila setiap anggota menjalankan dan menyelesaikan tugas dengan baik maka tujuan utama organisasi atau perusahaan akan dengan mudah tercapai. 2) Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hubungan kerja sama. Pemimpin berkeinginan dan mengutamakan agar setiap anggotanya dapat menjalin kerjasama dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Karyawan dituntut untuk mampu bekerjasama baik dengan atasan atau pemimpin maupun dengan karyawan lain. Pemimpin berkeyakinan bahwa dengan kerja sama yang baik semua tugas dapat terselesaikan dengan maksimal dan perusahaan dapat berkembang dengan baik.

3). Gaya kepemimpinan yang berpola mementingkan hasil yang dapat dicapai dalam rangka mewujudkan tujuan kelompok atau organisasi. Pemimpin menaruh perhatian yang besar dan menuntut anggotanya untuk berprestasi. Pemimpin berpandangan bahwa hasil yang dicapai adalah gambaran dari baik atau buruknya kepemimpinannya. Cara untuk mencapai hasil tersebut tidak diperhatikan karena yang terpenting dalam pola kepemimpinan ini adalah hasil bukan proses.

Berdasarkan beberapa teori dan konsep gaya kepemimpinan maka penulis dapat menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan direktif, kepemimpinan yang mendukung

(*supportive leadership*), dan kepemimpinan partisipatif memiliki hubungannya yang kuat terhadap tingkat kinerja individu aparat.

Konsep Etos Kerja

Etos kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011). Paradigma berarti konsep utama tentang kerja itu sendiri yang mencakup idealisme yang mendasari, prinsip-prinsip yang mengatur, nilai-nilai yang menggerakkan, sikap-sikap yang dilahirkan, standar-standar yang hendak dicapai, termasuk karakter utama, pikiran dasar, kode etik, kode moral, dan kode perilaku bagi para pemeluknya.

Karyawan atau aparat yang memiliki etos kerja yang baik akan menunjukkan watak dan sikap serta memiliki keyakinan dalam suatu pekerjaan dengan bekerja dan bertindak secara optimal (Mathis & Jackson, 2006). Etos kerja merupakan komponen sukses primer, yaitu yang paling fundamental dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Penerapan etos kerja ditempat kerja juga berupaya menghindari penumpukan kekayaan dengan cara yang tak

beretika (*froud*). Etos kerja sesungguhnya lebih mengutamakan niat dalam diri seseorang dalam bekerja daripada hasil kerja seseorang. Menurut Siregar yang dipertegas oleh Octarina (2013), bahwa etos kerja merupakan usaha dalam meningkatkan kinerja seseorang yang dapat dilakukan dengan membina aspek kecerdasan dalam diri seseorang, diantaranya: a) Kesadaran: keadaan mengerti akan pekerjaannya. b).Semangat: keinginan untuk bekerja. c) Kemauan: apa yang diinginkan atau keinginan, kehendak dalam bekerja. d). Komitmen: perjanjian untuk melaksanakan pekerjaan. e) Inisiatif: usaha mula- mula, prakarsa dalam bekerja. f). Produktif: banyak menghasilkan sesuatu bagi perusahaan/organisasi. g). Peningkatan: proses, cara atau perbuatan meningkatkan usaha, kegiatan dan sebagainya. h). Wawasan:konsepsi atau cara pandang tentang bekerja.

Menurut Hartanto (2009), menyatakan bahwa ada enam indikator yang mempengaruhi etos kerja yaitu : a) Pengendalian diri, b) Keberanian menciptakan tantangan baru, c) Keberanian bertanggungjawab atas kesalahannya, d) Percaya diri, e) Keberanian pada tantangan baru dan, f) Optimisme. Berdasarkan konsep yang telah dikemukakan maka indikator etos kerja yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: a) Pengendalian diri (Self Controled) b) Optimisme, dan c) Percaya diri. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa etos kerja adalah totalitas

kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab seorang aparat kepolisian.

Konsep Komitmen

Menurut Luthans (1992) menyatakan bahwa komitmen organisasi merupakan: a). Keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, b). Kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi c) .Suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi. (Edy Sutrisno, 2010: 292). Greenberg (2005) mengatakan komitmen organisasi adalah kesediaan seorang karyawan untuk memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan- tujuannya serta berniat untuk memelihara keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan komitmen sebagai suatu keadaan dimana seorang individu memihak organisasi serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. Komitmen memiliki tiga aspek utama, yaitu : identifikasi, keterlibatan dan

loyalitas pegawai terhadap organisasi.

Konsep Kinerja

Menurut Wibowo (2014:3) menyatakan bahwa “kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumberdaya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja”.

Sinambela, dkk (2014:136) menyatakan bahwa Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Amstrong dan Baron (1998) bahwa pada dasarnya ada beberapa faktor yang dapat memicu karyawan untuk memiliki kinerja yang baik antara lain tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, kepemimpinan, kepercayaan tim, kompensasi, dan budaya organisasi.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: 1). Faktor individu (personal factors), berkaitan

dengan keahlian, motivasi, komitmen, dll. 2) Faktor kepemimpinan (leadership factors), berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer, atau ketua kelompok kerja. 3).Faktor kelompok/rekan kerja, berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja. 4). Faktor sistem (system factors), berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi dan 5). Faktor situasi (contextual /situational factors), berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal. (Amstrong dan Baron:1998).

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja aparat. Adapun indikator untuk mengukur kinerja aparat yaitu 1) *Kuantitas*, Kuantitas merupakan jumlah keluaran atau output yang harus dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan keluaran yang baik atau sesuai dengan target yang telah ditetapkan organisasi atau instansi. 2) *Kualitas*, Kualitas merupakan mutu output yang harus dihasilkan oleh pegawai dalam melaksanakan

pekerjaannya. pegawai tidak hanya dituntut untuk menghasilkan keluaran dengan jumlah yang maksimal akan tetapi juga diimbangi dengan kualitas yang maksimal pula.3) *Ketepatan Waktu*, Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang dihasilkan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan yang direncanakan. organisasi atau instansi akan memberikan batas waktu untuk pegawai dalam menyelesaikan tugasnya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif (Quantitative Research) Hal ini dipilih dalam rangka untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian. Dalam penyusunan instrument atau alat pengumpul data, variable- variabel yang menjadi acuan utama peneliti dalam menyusun angket, terdiri atas angket tentang gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen serta kinerja aparat. Adapun cara-cara yang digunakan dalam analisis data adalah analisis regresi.

Penelitian dilaksanakan pada bulan Maret-April 2022. Lokasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Polsek Galesong Utara Kabupaten Takalar. Selanjutnya yang menjadi populasi yaitu seluruh anggota kepolisian Polsek Galesong Utara yang berjumlah 40 orang.

Berkaitan dengan teknik pengambilan sampel harus diperhatikan mutu penelitian tidak selalu ditentukan oleh besarnya sampel, akan tetapi oleh kokohnya dasar-dasar teorinya, oleh desain penelitiannya (asumsi-asumsi

statistik), serta mutu pelaksanaan dan pengolahannya (Akdon & Hadi, 2005). Berdasarkan hal tersebut peneliti menjadikan seluruh populasi sebagai sampel penelitian. Dengan demikian peneliti meyakini bahwa kuisisioner yang diberikan kepada responden dapat diisi sesuai dengan kenyataan yang ada pada polsek Galesong Utara serta penelitian yang dilakukan ini dapat benar-benar representatif.

Teknik pengumpulan data meliputi observasi, kuesioner dan dokumentasi, dengan target sasaran penelitian adalah anggota Kepolisian Polsek Galesong Utara Kabupaten Takalar.

Sebelum dianalisis lebih jauh maka peneliti terlebih dahulu melakukan uji instrumen penelitian yaitu uji validasi dan reliabilitas instrument. Tes atau instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya, atau memberikan hasil ukur sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran (Azwar,2012:5). Hasil uji validitas dapat diketahui bahwa apakah semua item pertanyaan / indikator variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja (Y) dapat dinyatakan valid dari hasil korelasi antara hasil jawaban responden pada tiap item pertanyaan/indikator dengan skor total di dapat hasil yang signifikan, yaitu nilai r hitung $>$ r tabel.

Selain validitas instrumen maka instrumen penelitian juga harus reliable (dapat diandalkan). Instrumen tersebut mempunyai hasil yang konsisten, dengan demikian maka instrumen ini dapat dipakai dengan aman karena dapat bekerja dengan baik pada waktu yang berbeda dan kondisi yang berbeda pula (Cooper dan Emory, 2009:164).

Uji reliabilitas memperlihatkan bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel di atas 0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2) dan komitmen (X3) terhadap kinerja (Y) telah dibuktikan dan dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya/handal.

Teknik analisis data menggunakan bantuan software statistik yaitu statistical Product and Service Solution (SPSS) versi 21.0. Meliputi 1) Analisis deskriptif. Menurut Sugiyono (2010:29), analisis deskriptif merupakan analisis statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang dinyatakan dalam angka dan dianalisis dengan teknik statistik. 2) Uji Persyaratan Analisis. Uji persyaratan analisis dalam penelitian ini menggunakan uji Normalitas, Uji Multikolinearitas dan Uji Heteroskedastisitas. 3) Pengujian Hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Gaya kepemimpinan terhadap kinerja

Pengaruh Gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja anggota Polsek Galesong Utara (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1.116 < 2.026$) dan nilai sig.t $0,272 > 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.

Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan pada Polsek Galesong Utara tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana gaya kepemimpinan yang meliputi kepemimpinan direktif, partisipatif dan kepemimpinan supporting /mendukung sebagai sub variabel dalam penelitian ini dapat dijelaskan bahwa anggota polsek Galesong Utara dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat penegak hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat menyadari bahwa tugas yang diberikan kepadanya telah dipahami dengan baik, meskipun tidak memerlukan kepemimpinan direktif dan supporting dalam tugasnya. Hal ini juga dikuatkan

dengan adanya secara umum anggota polsek telah memiliki pengalaman dalam tugas, disamping mereka pada umumnya atau 60% berumur diatas 41 tahun. Usia tersebut dapat dianggap mempunyai kematangan untuk bekerja utamanya dalam proses kematangan untuk berfikir, bertindak maupun dalam pengambilan keputusan pada setiap melaksanakan tugas sebagai aparat penegak keamanan dan ketertiban.

Kondisi yang terjadi dalam menerapkan gaya kepemimpinan itu ditinjau dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan anggota Polsek dalam melaksanakan tugasnya, ada kondisi tertentu di dalam suatu organisasi yang tidak perlu lagi membutuhkan kepemimpinan, sebab bawahan sudah mengatahui tugas dan peran mereka dengan baik. Meskipun demikian anggota Polsek memerlukan pengawasan dalam tugas-tugas kepolisian dari pimpinan. Kebebasan anggota Polsek Galesong Utara dalam mengambil inisiatif dan pengambilan keputusan serta memenuhi tugas standar pelaksanaan kepolisian adalah hal yang sangat penting. Disinilah peran anggota kepolisian dalam menunjukkan kemandirian, dedikasi dan pengabdian dalam setiap pelaksanaan tugas keamanan dan keteriban masyarakat secara baik dan bertanggungjawab

Pengaruh Etos kerja terhadap kinerja

Pengaruh Etos kerja (X2) terhadap kinerja kinerja Anggota Polsek Galesong Utara. (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel

($2.036 > 2.026$) dan nilai sig.t $0,049 < 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.

Etos kerja dapat dijelaskan bahwa sikap aparat kepolisian terhadap pekerjaan dengan etos kerja yang baik menghasilkan kinerja yang baik pula, Hal ini tentunya memiliki berpengaruh signifikan terhadap kinerja organisasi dan kemajuan lembaga/ instansi tempat bekerja. Anggota Polsek sebagai bawahan yang memiliki etos kerja dalam pekerjaannya mampu meningkatkan komitmen organisasional mereka. Etos kerja sangat dominan bagi keberhasilan kerja seseorang secara maksimal, dalam artian bahwa semakin tinggi etos kerja anggota maka semakin tinggi juga kinerjanya. Hasil penelitian tersebut maka dapat dinyatakan bahwa kinerja yang dimiliki oleh seorang anggota atau bawahan sangat ditentukan oleh etos kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya di Polsek Galesong Utara Polres Takalar.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel- variabel yang meliputi (X1) gaya kepemimpinan nilai beta 0.324, etos kerja (X2) dengan

menunjukkan nilai beta 0.473 dan komitmen (X3) dengan nilai beta 0.429, sehingga dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja (X2) yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap variabel (Y) kinerja anggota polsek Galesong Utara.

Dengan demikian maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan adalah etos kerja yang mempengaruhi kinerja anggota polsek Galesong Utara. Etos kerja berperan sangat penting, karena tugas atau pekerjaan dapat dikerjakan jika etos kerja efektif sesama anggota. Tingginya etos kerja akan berjalan dengan baik apabila sama-sama memahami maksud dan tujuan serta pentingnya etos kerja tersebut dalam organisasi kepolisian.

Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja

Pengaruh Komitmen (X3) terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara (Y), berdasarkan dari tabel di atas diperoleh nilai t hitung $< t$ tabel ($1.675 < 2.026$)

dan nilai sig.t $0,103 > 0,05$ maka dapat disimpulkan yaitu H_0 diterima dan H_a ditolak artinya variabel komitmen (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.

Pada umumnya sikap anggota kepolisian Polsek Galesong Utara membuktikan bahwa kinerja yang ditunjukkan bukanlah berasal dari kuatnya komitmen kerjanya, akan tetapi mereka berkerja karena menyadari

bahwa tugas yang diberikan bukan untuk mendapat penilaian kinerja yang baik, apalagi bekerja asal jadi, akan tetapi dalam melaksanakan pekerjaan mereka memiliki sikap bersungguh-sungguh sebagai bagian dari tanggungjawabnya.

Kinerja yang ditunjukkan oleh seorang anggota kepolisian, seperti kemampuan dalam memberikan pelayanan terbaik bukanlah berasal dari adanya komitmen kerja, hal ini dapat dimaknai bahwa seseorang dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat tidak dipengaruhi langsung oleh komitmen anggota kepolisian dalam pelaksanaan tugasnya, akan tetapi dapat saja dipengaruhi oleh faktor lain, seperti motivasi, kedisiplinan dan lain- lain.

Hasil ini mengisyaratkan bahwa anggota kepolisian dalam usaha menunjukkan kinerja untuk kepentingan tugasnya, menyadari bahwa disamping menjadi tuntutan pengabdian kepada masyarakat, juga karena menganggap tugas pengabdian ini sebagai ibadah dalam setiap pelaksanaan tugas.

Demikian pula berkaitan dengan keberadaan seorang anggota kepolisian sebagai bagian dari sebuah organisasi, kinerja lahir karena didasari dengan adanya pengabdian yang sungguh-sungguh dan berusaha

menggerakan seluruh potensi dirinya sebagai bagian dari organisasi untuk mencapai tujuan organisasi kepolisian, bukan karena komitmen kerja yang tinggi.

Meskipun demikian berdasarkan dengan teori yang menjelaskan bahwa komitmen kerja berperan sangat penting dalam mencapai kinerja, namun pada penelitian ini komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Galesong Utara.

PENUTUP

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karena secara umum anggota Polsek Galesong Utara telah memahami peran dan tugas yang diberikan, memiliki kematangan serta pengalaman dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparat penegak hukum, menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat pada Polsek Galesong Utara, kemudian secara empiric memungkinkan karena Pimpinan dalam hal ini Kapolsek di Galesong Utara seringkali berganti dan biasanya tidak terlalu lama di tempat itu, sehingga hal ini juga menyebabkan anggota tidak begitu terpengaruh oleh siapapun pimpinannya maka pekerjaan akan tetap dilaksanakan dan tidak mempengaruhi kinerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karena tingginya pengendalian

diri, percaya diri dan optimisme oleh anggota dalam melaksanakan tugasnya. Anggota telah memiliki cara pandang yang baik dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, adanya kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi untuk meningkatkan kinerjanya pada Polsek Galesong Utara.

Secara parsial variabel komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, karena pada umumnya sikap anggota membuktikan bahwa kinerja yang ditunjukkan bukanlah berasal dari kuatnya komitmen kerjanya, akan tetapi mereka berkinerja karena menyadari bahwa tugas yang diberikan bukan untuk mendapat penilaian kinerja yang baik, apalagi bekerja asal jadi, akan tetapi mereka memiliki sikap bersungguh-sungguh sebagai bagian dari tanggungjawabnya pada Polsek Galesong Utara.

Berdasarkan dari hasil penelitian dengan menggunakan Uji F dapat dinyatakan bahwa secara simultan variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen apabila dikerjakan secara bersama-sama (simultan) maka akan menghasilkan kinerja anggota menjadi lebih baik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.732 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-

variabel bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen mempunyai kontribusi terhadap kinerja (Y) anggota polsek Galesong Utara sebesar 73 %, sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen, maka dapat dinyatakan bahwa variabel etos kerja yang mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja anggota kepolisian Polsek Galesong Utara.

DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. and Baron, A. 1998. *Performance Management – The New Realities*. London: Institute of Personnel and Development.
- Azwar, 2012. *Metode Penelitian*. Pustaka Belajar. Pustaka Belajar. Yogyakarta. Bashaw & Grant. 1994. *Exploring the Distinctive Nature of Worka Commitment Their Relationship with Personal Characteristics, Job Performance and Propensity to Leave*. Journal of Personal Selling and Sales Management. Vol.14.9
- Cooper Donald R dan C. William Emory, 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Erlangga.

- Firda. 2015. Tesis. Pengaruh Manajemen Laba dan Asimetri Informasi Terhadap Nilai Perusahaan yang Melakukan Merger dan Akuisisi di Bursa Efek Indonesia.. PPS Universitas Mercu Buana.
- Ginting, Desmon. 2016. *Etos kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Greenberg, Jerald. 2005. "Managing Behavior on Organizations". Fourth Edition. Prentice Hall, New Jersey.
- Griffin, 2004, "Manajemen", Jakarta, Erlangga.
- Hasibuan, Malayu SP. 2010 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta
- Hartanto, H., 2009, *Keluarga Berencana dan Kontrasepsi*, Jakarta: Pustaka Sinar Harapan
- Ikhsan dan Ishak Muhammad. 2015. *Akuntansi Keprilakuan*. Salemba Empat. Jakarta.
- Irwan Soho 2018. Tesis. *Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Kabupaten Takalar*.
- Kartini Kartono. 2013. *Pemimpin dan Kepemimpinan*, Jakarta: PT. Rajawali Grafindo Persada
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM*, Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- , 2016, *Evaluasi Kinerja SDM*, jilid kelima Penerbit : Refika Aditama, Bandung.
- Margaretta, Desi. 2020. Tesis. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Gaya Kepemimpinan Transaksional dan Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Medan Baru*.
- Martianus Waruwu. 2020. Tesis. *Pengaruh Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, serta Motivasi terhadap Kinerja pada Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Nias Barat*.
- Mathis dan Jackson, 2006, "Manajemen Sumber Daya Manusia", Jakarta, Salemba Empat.
- Miftah Thoha, 2011 *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*, Jakarta :
- Rajawali Grafindo Persada.
- Morgan, R.M. and Hunt, S.D. 1994, "The commitment-trust theory of relationship marketing", Journal of Marketing, Vol. 58 No. 3, pp. 20-38
- Nawawi, Hadari. 2015. "Manajemen Sumber Daya Manusia : Untuk Bisnis Yang Kompetitif". Gajah Mada University Press, Yogyakarta.

- Nitisemito, S, Alex. 2012. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Octarina, Arischa. 2013. "Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sarolangun". Kumpulan Journal Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Andalas, Manajemen S-1, Vol. 1 (2013) No. 1.
- Pareek, Udai 1985.. *Mendayagunakan peran-peran keorganisasian*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo.
- Poerwandari, E. K. 1998. *Pendekatan Kualitatif Dalam penelitian Psikologi*. Jakarta : Lembaga Pengembangan Sarana Pengukuran dan Pendidikan Psikologi (LPSP3) Fakultas Psikologi Universitas Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit: PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2016. *Manajemen, Jilid 1 Edisi 13*, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P, Erlangga, Jakarta.
- Robbin & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi* Edisi 16. Jakarta.
- Salemba Empa Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit : Mandar Maju, Bandung
- Siagian, SP, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta, PT. Bumi Aksara. Sinamo, Jansen. 2011. *Etos Kerja Profesional*. Jakarta: Institut Dharma Mahardika Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sudjana, Nana. 2011. *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung: Sinar Baru Algesindo
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.CV
- Sugiyono, 2015. *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sutarto. 1995. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Steers, Richard.M. 1985. *Efektivitas Organisasi Kaidah Peri Laku* (Alih Bahasa Magdalena). Jakarta: Erlangga.
- Steers, R. M., & Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. Edisi Ke-3. New York : McGraw Hill Book Company
- Sri Wahyuni Jaspin. 2020. Tesis. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Kerja dan Komitmen terhadap Kepuasan Kerja anggota Polri pada Satker Bidpropam Polda Sulawesi Selatan*

- Tampubolon, Biatna. D. 2017. Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19-9001-2001. *Jurnal Standardisasi*. No 9. Hal: 106-115
- UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja . Edisi Keempat .* Jakarta : Rajawali Pers.
- Wirawan, 2012, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat, 2012.
- Wigny Soebroto, 1987. *Employee loyalty towards the organization*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.
- Woro Utami. 2017. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja terhadap Kinerja anggota Kepolisian Sektor Lendah*.

Jurnal Aktor

Vol. 1, No. 1, Oktober 2021

p-ISSN: 2808-4365, e-ISSN: 2808-5167