

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, ETOS KERJA DAN KOMITMEN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK GALESONG UTARA POLRES TAKALAR

Muhammad Syaiful Majid<sup>\*1</sup>, Nawir Rahman<sup>2</sup>, Muhammad Idris<sup>3</sup>

\*1Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

2Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

3Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: [\\*127syaifulmajid@gmail.com](mailto:*127syaifulmajid@gmail.com), [\\*2nawir.rahman05@gmail.com](mailto:*2nawir.rahman05@gmail.com), [\\*3muhammadidris709@gmail.com](mailto:*3muhammadidris709@gmail.com)

### 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 dan 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, and Performance.

## PENDAHULUAN

Dalam struktur ketatanegaraan di Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu Institusi atau badan 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, ketiga-tiganya 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.

Disamping itu, dalam pelaksanaan tugas ini harus berdasarkan norma hukum, mengindahkan norma agama, kesopanan, dan kesusilaan, serta menjunjung tinggi hak asasi manusia. Oleh karena itu, ketiganya dirumuskan ke dalam satu istilah (pengertian) umum sebagai keamanan dan ketertiban masyarakat adalah kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam mencegah, menangkal dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Pada Pasal 14 ayat (1) huruf e, UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Republik Indonesia, menyebutkan bahwa “Kepolisian mempunyai tugas memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum. Oleh karena itu Lembaga Kepolisian memerlukan kualitas sumber daya manusia yang survive, memiliki pengetahuan dan keterampilan serta sikap dalam melaksanakan tugas negara ini.

Sejatinya, sumber daya manusia merupakan bagian integral dan memegang peranan penting dan menentukan dalam suatu organisasi, karena peran sumber daya manusia bukan saja menjadi perencana tetapi juga sebagai pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Tanpa adanya sumber daya yang berkualitas maka suatu organisasi tidak dapat menjalankan kegiatannya dengan baik.

Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor pegawai atau aparat pelaksana yang diharapkan dapat berprestasi sebaik mungkin demi mencapai tujuan organisasi. 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.

Menurut Hasibuan (2010:3) menyatakan bahwa “Sumber daya manusia adalah semua manusia yang terlibat di dalam suatu organisasi dalam mengupayakan terwujudnya tujuan organisasi tersebut”. Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya. Semua potensi sumber daya manusia tersebut berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan.

Sumber daya manusia yang baik dapat terlihat dengan kinerja pegawai yang baik. Rendahnya kinerja pegawai yang berakibat rendahnya produktivitas salah satunya disebabkan oleh turunnya semangat dan komitmen kerja. Turunnya semangat kerja atau etos kerja Menurut Nitisemito (2012) menyatakan bahwa rendahnya kinerja ditandai

dengan adanya beberapa ciri yaitu pertama, turun atau rendahnya produktivitas kerja. Kedua, tingkat absensi yang tinggi. Ketiga, tingkat perpindahan karyawan yang tinggi. Keempat, tingkat kerusakan yang tinggi. Kelima, kegelisahan terdapat dimana-mana. Keenam, tuntutan yang sering kali terjadi. Ketujuh, pemogokan.

Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan bahkan menjadi diskursus yang cukup serius oleh organisasi atau instansi, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja organisasi atau instansi secara keseluruhan. Kinerja aparat atau pegawai dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tingkat komitmen dan semangat kerja yang dirasakan oleh pegawai, gaya kepemimpinan, kompensasi, motivasi kerja, semangat kerja dan sebagainya. Sering terjadi kinerja pegawai menurun dikarenakan karena faktor kepemimpinan, komitmen terhadap organisasi sehingga melahirkan adanya ketidaknyamanan dalam bekerja. Di samping itu terdapat pula rendahnya motivasi, kemampuan atau keahlian yang kurang mendukung dalam melaksanakan pekerjaan serta ketidakpuasan dalam bekerja.

Etos kerja pegawai harus diperhatikan secara serius oleh setiap organisasi atau instansi. Rendahnya komitmen terhadap organisasi menjadi titik awal pada munculnya masalah-masalah dalam organisasi atau instansi seperti kemangkiran, konflik atasan dengan pegawainya, tingkat absensi yang tinggi, lambatnya memberikan pelayanan kepada masyarakat dan sebagainya.

Kinerja pegawai ditentukan oleh semangat kerja dalam suatu organisasi, demikian pula juga dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan secara luas meliputi proses memengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikutnya untuk mencapai tujuan, memengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Rivai, 2011: 2).

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap pegawai dan organisasi atau instansi. peran kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Pemimpin harus mampu mengatur dan menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga menumbuhkan sikap dan perilaku disiplin untuk menyelesaikan pekerjaan. Kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang mampu mengarahkan dan menggunakan sumber daya manusia yang tersedia secara optimal.

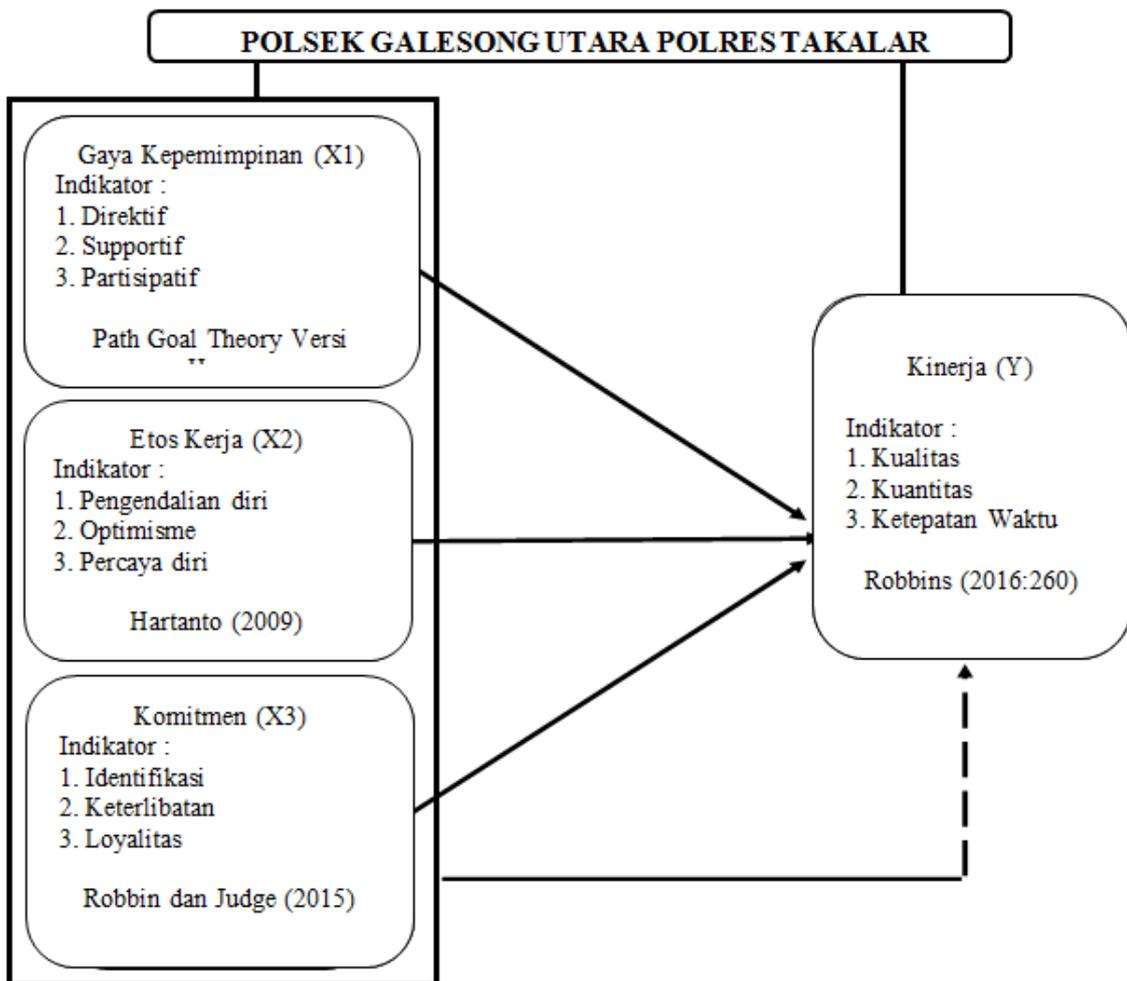
Seorang pemimpin akan mampu menyesuaikan diri dengan keadaan. Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam organisasi tau instansi. Menurut Fiedler dalam Thoha (2011: 291) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang dikombinasikan dengan situasi akan mampu menentukan keberhasilan pelaksanaan kerja.

Berdasarkan pengamatan selama ini bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan atau dikembangkan pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar saat ini yakni dengan menerapkan pola kepemimpinan demokratis, hal itu dapat dilihat dari beberapa hal yang selama ini berkembang, dimana selalu mengedepankan musyawarah dalam mengambil keputusan namun tegas dalam menerapkan setiap perintah. Meskipun bersifat perintah namun dalam menjalankan keputusan tersebut disertai dengan kerja bersama dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban umum masyarakat di wilayah Galesong Utara.

Untuk itu, penelitian terhadap aspek-aspek yang mempengaruhi kinerja aparat kepolisian seperti gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen terhadap organisasi menjadi hal sangat penting untuk dilakukan penelitian.

Berdasarkan permasalahan dan latar belakang pada proposal penelitian ini maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul maka peneliti bermaksud untuk mengajukan judul yaitu: “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Komitmen terhadap Kinerja Anggota pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar”

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



**Keterangan:**

- :Pengaruh variabel X ke variabel Y secara parsial
- - -> :Pengaruh variabel X ke variabel Y secara simultan

Berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitian, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

- H1 Secara Parsial gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap Kinerja aparat Polsek Galesong Utara Polres Takalar
- H2 Secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja aparat Polsek Galesong Utara Polres Takalar

H3 Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh paling dominan terhadap Kinerja aparat Polsek Galesong Utara Polres Takalar

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam proposal penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, yaitu Data Kuantitatif data penelitian berupa angka-angka dan analisisnya menggunakan statistik.

Penelitian dilaksanakan di Polsek Galesong Utara Kabupaten Takalar Provinsi Sulawesi Selatan. Rencana waktu penelitian dilaksanakan pada bulan Maret sampai dengan April 2022.

Populasi anggota pada Polsek Galesong Utara Polres Takalar berjumlah 42 orang, namun yang diambil dari penelitian adalah 40 orang karena 2 diantaranya yaitu Kapolsek sebagai yang akan dinilai dalam hal gaya kepemimpinan dan saya yang juga merupakan anggota Polsek Galesong Utara adalah sebagai peneliti sehingga tidak masuk dalam bagian dari responden.

Selanjutnya pengolahan data terakhir dengan menggunakan komputer berdasarkan model analisis dengan menggunakan program **SPSS versi 25**.

Adapun rumus yang digunakan dalam penelitian ini adalah : Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = a + b1X1 + b2X2 + b3X3+ e$$

Keterangan:

Y = Kinerja

X1 = Gaya Kepemimpinan

X2 = Etos Kerja

X3 = Komitmen

A = konstanta

β1 = koefisien regresi variable gaya kepemimpinan

β2 = koefisien regresi variable etos kerja

β2 = koefisien regresi variable komitmen

e = pengganggu (error)

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Hasil Uji Validitas**

**Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
Kinerja (Y)	1	0.726	0.312	0.000	“Valid
	2	0.713	0.312	0.000	“Valid
	3	0.856	0.312	0.000	“Valid
	4	0.707	0.312	0.000	“Valid
	5	0.639	0.312	0.000	“Valid
	6	0.856	0.312	0.000	“Valid
	7	0.822	0.312	0.000	“Valid

Variabel	Item	R hitung	R tabel	Sig	Keterangan
	8	0.638	0.312	0.000	“Valid
	9	0.579	0.312	0.000	“Valid
	10	0.788	0.312	0.000	“Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	1	0.337	0.312	0.033	“Valid
	2	0.317	0.312	0.046	“Valid
	3	0.507	0.312	0.001	“Valid
	4	0.538	0.312	0.000	“Valid
	5	0.594	0.312	0.000	“Valid
	6	0.741	0.312	0.000	“Valid
	7	0.433	0.312	0.005	“Valid
	8	0.422	0.312	0.007	“Valid
	9	0.664	0.312	0.000	“Valid
	10	0.680	0.312	0.000	“Valid
Etos kerja (X2)	1	0.857	0.312	0.000	“Valid
	2	0.885	0.312	0.000	“Valid
	3	0.864	0.312	0.000	“Valid
	4	0.876	0.312	0.000	“Valid
	5	0.815	0.312	0.000	“Valid
	6	0.869	0.312	0.000	“Valid
	7	0.783	0.312	0.000	“Valid
	8	0.785	0.312	0.000	“Valid
	9	0.815	0.312	0.000	“Valid
	10	0.763	0.312	0.000	“Valid
Komitmen (X3)	1	0.822	0.312	0.000	“Valid
	2	0.880	0.312	0.000	“Valid
	3	0.866	0.312	0.000	“Valid
	4	0.864	0.312	0.000	“Valid
	5	0.887	0.312	0.000	“Valid
	6	0.886	0.312	0.000	“Valid
	7	0.905	0.312	0.000	“Valid
	8	0.834	0.312	0.000	“Valid
	9	0.725	0.312	0.000	“Valid
	10	0.871	0.312	0.000	“Valid

Sumber : Hasil Olahan data 2022

Berdasarkan tabel tersebut diatas maka dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel (X) yang meliputi Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja dan Komitmen adalah valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel. Begitu pula pada variabel (Y) adalah valid karena r-hitung lebih besar dari r-tabel, yang menurut pendapat yang dikemukakan oleh Singarimbun (2012) menerangkan bahwa validitas menunjukkan valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel atau sign lebih kecil dari  $< 0.05$ .

### Hasil Uji Reliabilitas

**Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Nama Variabel	Koefisien Alpha	Keterangan
Kinerja Anggota (Y)	0.889	Reliabel
Gaya Kepemimpinan (X1)	0.704	Reliabel
Etos Kerja (X2)	0.781	Reliabel
Komitmen (X3)	0.954	Reliabel

Sumber : Data Diolah, 2022

Pada tabel di atas yaitu uji reliabilitas, dapat dikatakan bahwa semua variabel, baik variabel bebas (X) maupun variabel terikat (Y) mempunyai hasil diatas > 70% atau nilai koefisien alpha > 0.50 sehingga dapat dikatakan bahwa instrument yang digunakan adalah reliabilitas dan dapat diandalkan, sehingga dapat diteruskan pada uji hipotesis pada penelitian tersebut.

**Uji Koefisien Regresi Linear Berganda**

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Regresi Berganda**

		“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		“Collinearity Statistics”		
Model	B		Std. Error	Beta	t	Sig.	Toleranc	VIF
“1	(Constant)	-13.585	10.883		-1.248	.220		
	X1	.324	.291	.126	1.116	.272	.583	1.714
	X2	.473	.232	.422	2.036	.049	.173	5.764
	X3	.429	.256	.366	1.675	.203	.156	6.423

Berdasarkan hasil data SPSS versi 25 diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = - 13.585 + 0.324X_1 + 0.473X_2 + 0.429X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -13.585 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen nilainya tetap/konstan maka kinerja anggota polsek Galesong Utara akan mengalami penurunan skor sebesar -13.585 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
2. Nilai koefisien regresi Gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,324 berarti ada pengaruh positif gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota polsek Galesong Utara sebesar 0,324 sehingga apabila gaya kepemimpinan naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor gaya kepemimpinan sebesar 0,324 poin. dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
3. Nilai koefisien regresi etos kerja (X2) sebesar 0,473 berarti ada pengaruh positif terhadap kinerja anggota polsek Galesong Utara sebesar 0,473 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti penambahan 1 poin motivasi kerja, maka akan mengalami menurun kinerja pegawai sebesar 0,473 satuan, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.
4. Nilai koefisien regresi komitmen (X3) sebesar 0.429 ada pengaruh positif terhadap kinerja anggota polsek Galesong Utara sebesar 0.429 sehingga apabila skor kinerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan kinerja anggota polsek Galesong Utara dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan.

**Hasil Uji t (Secara Parsial)**

**Tabel 6 Hasil Uji t**

Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-13.585	10.883		-1.248	.220		
	GAYA KEPEMIMPINANA	.324	.291	.126	1.116	.272	.583	1.714
	ETOS KERJA	.473	.232	.422	2.036	.049	.173	5.764
	KOMITMEN	.429	.256	.366	1.675	.103	.156	6.423

a. Dependent Variable: KINERJA

Hasil olahan data 2022

Adapun hasil uji t ditentukan oleh kriteria bahwa apabila t hitung > t tabel berarti ada pengaruh sedangkan t hitung < t tabel berarti tidak ada pengaruh. Diketahui bahwa t table = 2.026. Untuk itu maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. 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 H0 diterima dan Ha ditolak artinya variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.
- 2. Pengaruh Etos kerja (X2)** terhadap 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 H0 ditolak dan Ha diterima, artinya variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.
- 3. 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 H0 diterima dan Ha ditolak artinya variabel komitmen (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Anggota Polsek Galesong Utara.

**Uji F (Secara Simultan)**

**Tabel 7. Hasil Uji F**

ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1408.685	3	469.562	32.754	.000 <sup>b</sup>
	Residual	516.090	36	14.336		
	Total	1924.775	39			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINANA, ETOS KERJA

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja anggota polsek Galesong Utara, dimana nilai Anova yaitu  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $32.754 > 2.87$ )

**Uji Beta (Secara Dominan)**

**Tabel 8. Uji Beta**

Unstandardized Coefficients”			“Standardized Coefficients”
Model	B	Std. Error	Beta
(Constant)	-13.585	10.883	
X1	.324	.291	.126
X2	.473	.232	.422
X3	.429	.256	.366

Sumber : Hasil olahan data 2022

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.

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

**Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.855 <sup>a</sup>	.732	.710	3.786	1.795

a. Predictors: (Constant), KOMITMEN, GAYA KEPEMIMPINANA, ETOS KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.732 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabe bebas/independen (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen mempunyai kontribusi terhadap kinerja anggota polsek Galesong Utara sebesar 73 %, sedangkan sisanya sebesar 27 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian.

**PEMBAHASAN**

**Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja**

Hasil analisis uji t penelitian dalam penelitian ini diketahui bahwa variabel

bebas/independen yaitu variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Galesong Utara, pada uji t pada variabel gaya kepemimpinan (X1) menghasilkan 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 ini sejalan dengan penelitian Astria Khairizah dkk, 2015. Judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). Pimpinan dengan gayanya bisa mempengaruhi kinerja karyawannya agar melaksanakan tugas

### **Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja**

Hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel etos kerja (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja (Y) pada anggota Polsek Galesong Utara, uji t pada variabel etos kerja (X2) menghasilkan 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 yang diukur dari pengendalian diri, percaya diri dan optimisme oleh anggota Kepolisian Galesong utara memiliki pengaruh terhadap meningkatnya kinerja.

Hasil penelitian sesuai dengan hasil penelitian Karina Dewi, Hardi Utomo. 2015. Tujuan penelitiannya adalah untuk mengetahui apakah ada pengaruh etos kerja, insentif dan pengembangan karir baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan Departemen Cutting PT Morich Indo Fashion Ungaran.

### **Pengaruh Komitmen terhadap Kinerja**

Hipotesis dalam penelitian ini menyatakan bahwa Komitmen berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja. Berdasarkan hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas komitmen (X3) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Galesong Utara. Hal ditunjukkan bahwa pada uji t pada variabel Komitmen (X3) terhadap kinerja (Y) 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.

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka analisis hasil yang telah dilakukan dapat diperkuat oleh penelitian Arif Sanjaya. 2020. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, menganalisis dan menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan organizational citizenship behavior sebagai moderasi, menganalisis dan menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja dengan organizational citizenship behavior sebagai moderasi.

### **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Dan Komitmen (Simultan) Terhadap Kinerja.**

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara bersama-sama (simultan) diatas, maka

dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara bersama –sama atau secara simultan terhadap variabel (Y) kinerja anggota polsek Galesong Utara, dimana nilai Anova yaitu  $F_{hitung} > F_{Tabel}$  ( $32.754 > 2.87$ ) dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi ( $0,000 < 0,005$ ) sehingga  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) yang meliputi gaya kepemimpinan, etos kerja dan komitmen terhadap variabel (Y) anggota Kepolisian Polsek Galesong Utara, atau dapat dimaknai bahwa jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama- sama dikerjakan maka kinerja anggota Polsek Galesong Utara Polres Takalar akan berpengaruh positif dan signifikan, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 32.754 berbanding F-tabel yang hanya mencapai 2.87, begitu pula jika digunakan bersama-sama angka signifikan mencapai angka sign 0.000 jauh dari batas standar  $< 0.05$ .

Sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian ini yaitu pada teori pengaruh gaya kepemimpinan Menurut Tjiptono (2004:161) gaya kepemimpinan adalah suatu cara yang digunakan pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya. Heidjrachman dan Husnan (2002:224) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

### **Etos kerja memiliki pengaruh dominan terhadap Kinerja anggota 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.

Oleh karena itu kemampuan seorang anggota kepolisian dalam membangun etos kerja merupakan sikap dasar pada diri seorang polisi serta perilaku kerja yang berlandaskan pada kesadaran mental, keyakinan dengan disertai komitmen sepenuhnya kepada kegiatan kerja yang dilakukannya secara utuh dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya dalam rangka mencapai tujuan secara efektif pada Polsek Galesong Utara Kabupaten Takalar.

### **KESIMPULAN**

1. 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.
2. 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.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 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.
4. 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 square) 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.
5. 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.
- Danim, Sudarwan. (2002). *Menjadi Peneliti Kualitatif*. Bandung. Pustaka Setia.
- Didin. (2014). *Disertasi. Pegaruh Kepemimpinan Transformasional dan Sikap Profesional terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri Kabupaten Maros*. UNM.
- Dharma, Surya. (2013). *Manajemen Kinerja. Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta. Pustaka Pelajar.

- Fahmi, Irham. (2011). Analisis Laporan Akuntansi. Bandung. Alfabeta.
- 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.
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- 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 Permasayarakatan 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.