

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMUNIKASI, DAN PEMBAGIAN KERJA TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLDA SULUT MANADO

THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, COMMUNICATION, AND DIVISION OF WORK ON POLICE PERFORMANCE IN POLDA SULUT MANADO

Oleh:

Rizka K. Nurhamiden¹
Irvan Trang²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi Manado

Email: ¹rizka_nurhamiden@yahoo.com
²irvan_trang@yahoo.com

Abstrak: Sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi terdiri dari kumpulan individu yang berbeda-beda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, latar belakang pengalaman dalam setiap individu. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja polisi. Jenis penelitian ini kuantitatif. Sampel yang digunakan sebanyak 57 orang dari 57 populasi pada tahun 2015 dengan menggunakan metode sampling jenuh. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi, namun secara parsial pembagian kerja tidak signifikan. Pimpinan Direktorat Lalu Lintas Bagian Patroli Jalan Raya Polda Sulut Manado harus lebih meningkatkan gaya kepemimpinan dan komunikasi antar anggota sehingga tugas yang dibagikan dapat terselesaikan dengan baik.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, komunikasi, pembagian kerja, kinerja

Abstract: Human resources in institutions comprise a collection of different individuals kind nature, character, skills, education experiences background in each individual. A leader must apply leadership style to manage ministerial, because a leader will greatly affect the success of organization in achieving its goals. This research aims to find out effect of leadership style, communication, and division of work either simultaneous or partially on police performance. The kind of research quantitative. Samples used 57 people from 57 population 2015 than using saturated sampling method. Analysis techniques use multiple linear regression analysis. The result showed that leadership style, communication, and division of work simultaneously and partial have a significant effect of police performance and partial means division of work not significant. The leader Direktorat Lalu Lintas Bagian Patroli Jalan Raya Polda Sulut Manado must increase a leadership style, and communication between partill assignment shared can well resolved.

Keywords : leadership style, communication, division of work, performance.

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sumber daya manusia yang dimiliki oleh instansi terdiri dari kumpulan individu yang berbeda-beda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, latar belakang pengalaman dalam setiap individu. Sehingga perlu adanya penyatuan terhadap pandangan yang akan berguna untuk mencapai visi dan misi dari instansi Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah. Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada peran serta sumber daya manusia yang ada dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah tersebut. Bagaimanapun canggih dan modernnya alat-alat serta perlengkapan kerja dalam suatu instansi tidak akan berfungsi tanpa ada campur tangan manusia sebagai pengelola pekerjaan, maka hasil pekerjaannya tidak akan terwujud.

Berhasil atau tidaknya suatu instansi dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan tergantung pada peran serta sumber daya manusia yang ada dalam Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah tersebut. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Dalam upaya mencapai keberhasilan dalam suatu organisasi tidak hanya didominasi oleh gaya kepemimpinan tetapi juga harus memperhatikan bagaimana komunikasi terjadi dalam sebuah organisasi.

Assauri, (2008:5) menyatakan pembagian kerja adalah usaha manusia untuk meningkatkan usahanya. Pembagian pekerjaan ini menjadi dasar untuk menetapkan spesifikasi pekerjaan dan evaluasi pekerjaan bagi pejabat yang memegang jabatan itu. Pembagian kerja yang kurang jelas akan mengakibatkan seorang pejabat kurang mengetahui tugas dan tanggung jawabnya. Begitu pentingnya peningkatan kinerja dalam diri polisi membuat manajemen dalam organisasi harus mampu memperhatikan kepemimpinannya yang handal dan komunikasi yang baik serta ditunjang oleh pembagian tugas yang sesuai agar para polisi nyaman dalam melaksanakan tugas yang diberikan, Sehingga bisa meningkatkan kinerja dan mendapatkan hasil yang diharapkan.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh :

1. Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, dan Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
3. Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
4. Pembagian Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.

TINJAUAN PUSTAKA

Gaya Kepemimpinan

Hasibuan (2007: 170) kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Miftah Thoha (2010: 49) Gaya Kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan bawahan.

Komunikasi

Agus M dan Hardjana (2007: 11) Komunikasi adalah proses penyampaian makna dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang pada orang lain melalui media tertentu. Marwansya (2010: 321) Komunikasi adalah pertukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama.

Pembagian Kerja

Wibowo (2007: 40) menyatakan Pembagian Kerja adalah pengelompokan jenis-jenis pekerjaan yang mempunyai kesamaan dan persamaan kegiatan ke dalam satu kelompok bidang pekerjaan. Sebagai contoh, kegiatan penjualan, penagihan, dan promosi dapat dikelompokkan menjadi satu, yaitu bidang pemasaran.

Kegiatan pembelian bahan, pengawasan proses produksi, dan pengemasan dapat dikelompokkan dalam bidang produksi. Pophal (2008: 8) Pembagian kerja adalah rekaman tertulis mengenai tanggung jawab dari pekerjaan tertentu. Dokumen ini menunjukkan kualifikasi yang dibutuhkan untuk jabatan tersebut dan menguraikan bagaimana pekerjaan tersebut berhubungan dengan bagian lain dalam perusahaan.

Kinerja Polisi

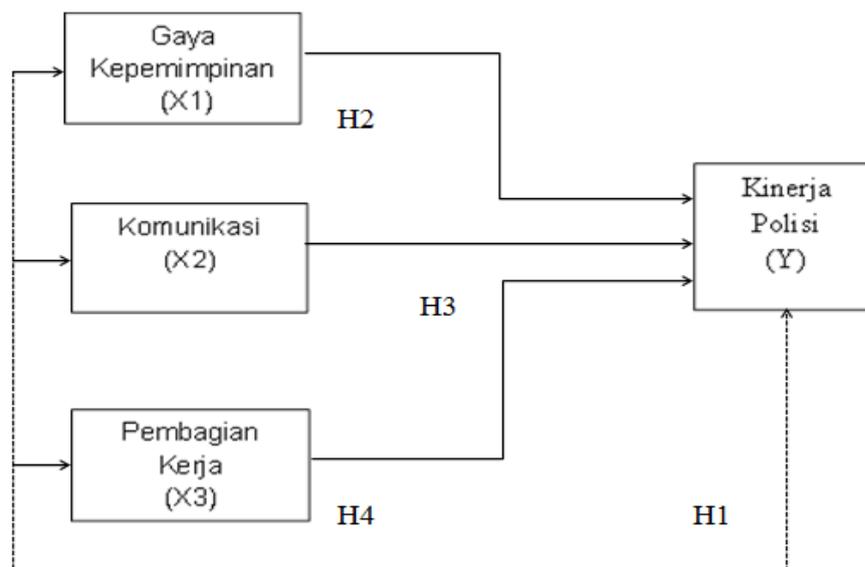
Moehariono (2012: 69) Arti kata kinerja berasal dari kata-kata job performance dan disebut juga actual performance atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan. Sedarmayanti (2011: 260) Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

Penelitian Terdahulu

Militya (2014), Pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Provinsi Sulut. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi, dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Analisis regresi linear berganda. Lingkungan kerja, komunikasi dan stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Fitrah (2007), Pengaruh pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT Galangan Balikpapan. Untuk mengetahui pembagian kerja dan wewenang karyawan terhadap produktivitas kerja karyawan. Analisis regresi berganda. Pembagian kerja dan wewenang karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan.

Hartono (2015), Pengaruh gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Prima Inti Citra Rasa. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kuantitatif. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

Sumber: Data Olahan 2015

Hipotesis

Hipotesis penelitian sebagai berikut:

- H1: Gaya kepemimpinan, komunikasi dan pembagian kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
- H2: Gaya kepemimpinan diduga berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
- H3: Komunikasi diduga berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.
- H4: Pembagian kerja diduga berpengaruh terhadap kinerja polisi pada Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut bagian Patroli Jalan Raya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang dilakukan tergolong penelitian penjelasan (eksplanatory) yang menjelaskan peristiwa, hubungan dan variabel perbedaan belajar, penelitian, pengembangan, dan perbandingan, dengan menggunakan analisa regresi berganda.

Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT Bagian Kesatuan Jalan Raya. Dengan waktu penelitian dilaksanakan pada bulan April sampai Juli 2015.

Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pengumpulan data dengan wawancara dan angket.

Populasi dan Sampel

Arikunto (2010: 173) berpendapat bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 57 orang. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2011: 120). Dan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh sebanyak 57 orang.

Metode Analisis

Uji Validitas

Uji validitas menurut Sugiyono (2007: 172) Hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antar data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Instrumen yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid.

Uji Reliabilitas

Sujarweni (2014: 192) reliabilitas (keandalan) merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan kostruk-konstruk pernyataan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam bentuk suatu kuisioner.

Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linear Berganda adalah Regresi Linear di mana sebuah variabel terikat atau dependen (Y) dihubungkan dengan dua atau lebih variabel bebas atau independen (X1, X2, X3, dan Xn). Memberikan formulasi umum untuk menggambarkan Garis Regresi Berganda yang mengandung lebih dari 2 variabel sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Di mana dalam penelitian ini :

- Y = kinerja polisi
 a = konstanta
 b1- b2 = merupakan nilai koefisien regresi persial masing-masing variabel bebas independen (antara X1 - X3).
 X₁ = variabel bebas 1 yaitu gaya kepemimpinan
 X₂ = variabel bebas 2 yaitu komunikasi.
 X₃ = variabel bebas 3 yaitu pembagian kerja.
 e = faktor pengganggu.

Uji Multikolinearitas

Ghozali (2011: 105) Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya kolerasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi diantara variabel independen. Jika terjadi kolerasi maka dinamakan terdapat problem multikolinearitas (multiko).

Uji Heterokedastisitas

Ghozali (2011: 139) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan antar varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain.

Uji Normalitas

Sarjono dan Julianita (2011: 53) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Koefisien Korelasi (R)

Koefisien korelasi digunakan untuk melihat derajat hubungan secara parsial maupun secara simultan atau secara serempak derajat hubungan antara variable bebas dan variabel terikat atau untuk mengetahui tingkat keeratan variabel komunikasi, kerjasama kelompok dan kretivitas terhadap kinerja polisi.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien Determinasi adalah koefisien korelasi untuk menentukan besarnya pengaruh variasi (naik-turunnya) nilai variabel-variabel bebas (dalam hal ini X1, X2 dan X3) terhadap variasi (naik-turunnya) nilai variabel terikat pada hubungan lebih dari dua variabel.

Uji F

Uji F atau uji serentak adalah uji statistik bagi koefisien regresi berganda (keseluruhan variabel bebas X1, X2 dan X3) yang secara serentak atau bersama-sama mempengaruhi variabel terikat (Y).

Uji t

Uji t atau individual yaitu uji statistik bagi koefisien regresi berganda dengan satu koefisien regresi (salah satu di antara variabel X1, X2 dan X3) yang mempengaruhi variabel Y.

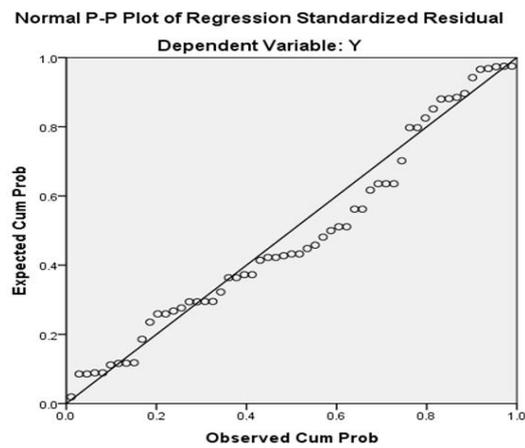
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Uji Validitas dan Reliabilitas****Tabel 1. Uji Validitas dan Reliabilitas**

Variabel	Indikator	Korelasi (r)			Koefisien	
		R	Sig	Status	Alpha Cronbach	Status
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	X11	0,871	0,000	Valid	0,955	Reliabel
	X12	0,964	0,000	Valid		
	X13	0,978	0,000	Valid		
	X14	0,860	0,000	Valid		
	X15	0,946				
Komunikasi (X ₂)	X21	0,735	0,000	Valid	0,826	Reliabel
	X22	0,923	0,000	Valid		
	X23	0,899	0,000	Valid		
	X24	0,635	0,000	Valid		
	X25	0,622	0,000	Valid		
Pembagian Kerja (X ₃)	X31	0,877	0,000	Valid	0,948	Reliabel
	X32	0,973	0,000	Valid		
	X33	0,888	0,000	Valid		
	X34	0,920	0,000	Valid		
	X35	0,902	0,000	Valid		
Kinerja Polisi (Y)	Y11	0,914	0,000	Valid	0,947	Reliabel
	Y12	0,914	0,000	Valid		
	Y13	0,940	0,000	Valid		
	Y14	0,882	0,000	Valid		
	Y15	0,891	0,000	Valid		

Validitas menunjukkan ketepatan dari suatu skor (skala pengukuran). Validitas memusatkan pada masalah ketepatan mengukur (Kuncoro, 2009: 154). Berdasarkan uji validitas diuji menggunakan nilai r hitung. Dimana nilai yang baik adalah lebih tinggi dari nilai kritis (critical factor) sebesar 0,30 (>0,30). Reliabilitas menunjukkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor (skala pengukuran). Reliabilitas memusatkan perhatian pada masalah konsistensi (Kuncoro, 2009: 154).

Uji Asumsi Klasik**Uji Normalitas**

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variabel yang akan digunakan dalam penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi normal (Sarjono dan Julianita, 2014: 52).



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen), dimana model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

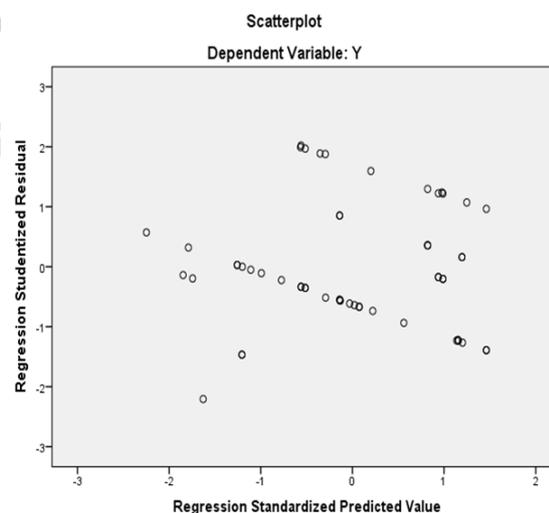
Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Gaya Kepemimpinan	.961	1.041
Komunikasi	.904	1.106
Pembagian Kerja	.940	1.064

Sumber : Data Olahan 2015.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas atau disebut terjadi homoskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Variabel Independen	Koefisien Regresi (β)	t-hitung	t-tabel	Sig.	Kesimpulan
Gaya Kepemimpinan	0,343	2,850	1,672	0,000	Signifikan
Komunikasi	0,237	1,898	1,672	0,000	Signifikan
Pembagian Kerja	-0,058	-0,553	1,672	0,583	Tidak Signifikan
Konstanta = 10,077					
R = 0,462					
R ² = 0,213					
F Hitung = 4,790					
Sig = 0,005					

Sumber: Data Olahan 2015

Persamaan regresi linear berganda adalah :

$$Y = 10,077 + 0,343 X_1 + 0,237 X_2 - 0,058 X_3$$

Keterangan:

- 1 Nilai konstanta sebesar 10,077 berarti bahwa jika variabel gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja sama dengan nol, maka kinerja adalah sebesar 10,077.
- 2 Nilai koefisien beta pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,343 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel gaya kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,343 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel gaya kepemimpinan akan menurunkan kinerja sebesar 0,343, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- 3 Nilai koefisien beta pada variabel komunikasi sebesar 0,237 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel komunikasi (X_2) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar 0,237 satuan. Sebaliknya penurunan satu satuan pada variabel komunikasi akan menurunkan kinerja sebesar 0,237, dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.
- 4 Nilai koefisien beta pada variabel pembagian kerja sebesar -0,058 yang berarti bahwa setiap perubahan pada variabel pembagian kerja (X_3) sebesar satu satuan akan mengakibatkan perubahan kinerja sebesar -0,058 satuan. dengan asumsi-asumsi lain adalah tetap.

Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Dari hasil uji F diperoleh nilai F-hitung sebesar 4,790 dan nilai F tabel sebesar 2,65. Sedangkan signifikansinya sebesar 0,005. Karena nilai signifikansi di bawah 0,05 dan nilai F-hitung lebih besar daripada nilai F-tabel ($4,79 > 2,65$), maka hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi” dinyatakan diterima atau terbukti.

Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Gaya kepemimpinan memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel gaya kepemimpinan menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,343. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 2,850 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,672. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi” dinyatakan diterima atau terbukti.
2. Komunikasi memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,000. Dari hasil uji t pada variabel komunikasi menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai positif sebesar 0,237. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu 1,898 lebih besar dari nilai t-tabel yaitu 1,672. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja polisi” dinyatakan diterima atau terbukti.

3. Pembagian kerja memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,583. Dari hasil uji t pada variabel pembagian kerja menyatakan bahwa signifikansi uji t lebih besar dari 0,05 dan koefisien regresi mempunyai nilai negatif sebesar -0,058. Sedangkan nilai t-hitung yang diperoleh yaitu -0,553 lebih kecil dari nilai t-tabel yaitu 1,672. Berdasarkan hasil tersebut maka hipotesis yang menyatakan “pembagian kerja berpengaruh positif terhadap kinerja polisi” dinyatakan ditolak atau tidak terbukti.

Pembahasan

Pengaruh Secara Bersama Gaya Kepemimpinan, Komunikasi dan Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi

Hasil pengujian diperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,022 < 0,03$). Nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 4,790 lebih besar dari nilai F-tabel yaitu 2,65. Dari data tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

Pengaruh Secara Parsial Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Polisi

Hasil analisis deskriptif pada variabel gaya kepemimpinan, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel gaya kepemimpinan. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa gaya kepemimpinan di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu polisi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya.

Pengaruh Secara Parsial Komunikasi Terhadap Kinerja Polisi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel komunikasi, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel komunikasi. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa komunikasi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya telah terlaksana dengan positif sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu polisi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya.

Pengaruh Secara Parsial Pembagian Kerja Terhadap Kinerja Polisi

Berdasarkan analisis deskriptif pada variabel pembagian kerja, responden dalam penelitian ini memberikan penilaian positif dan tinggi terhadap variabel pembagian kerja. Disimpulkan bahwa responden menganggap bahwa pembagian kerja di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya telah dilaksanakan dengan baik sehingga dipersepsikan positif oleh para responden yaitu polisi di Direktorat Lalu Lintas POLDA SULUT bagian Patroli Jalan Raya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Gaya kepemimpinan, komunikasi, dan pembagian kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut.
2. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Gaya kepemimpinan merupakan variabel terkuat yang paling berpengaruh terhadap kinerja polisi khususnya polisi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut.
3. Komunikasi berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Komunikasi merupakan variabel kedua yang paling berpengaruh terhadap kinerja polisi khususnya polisi di Direktorat Lalu Lintas Polda Sulut.
4. Pembagian kerja tidak berpengaruh dan berpengaruh negative terhadap kinerja polisi.

Saran

Polda Sulut khususnya Ditlantas Polda Sulut dalam rangka memperkuat pelayanan kepada masyarakat harus meningkatkan sumber daya manusianya khususnya para polisi yang bekerja mengayomi masyarakat antara lain dengan focus pada strategi peningkatan kinerja para jajarannya. Untuk itu pimpinan Ditlantas Polda Sulut perlu focus pada variable yang mempengaruhi kinerja polisi seperti gaya kepemimpinan dan komunikasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Assauri, Sofjan. 2008. *Manajemen Produksi dan Operasi*. Edisi Revisi. Lembaga Penerbit Fakulats Ekonomi Universitas Indonesi, Depok-Jawa Barat.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 19*. Edisi Kelima. Universitas Diponegoro, Semarang
- Grensing-Pophal, Lin. 2008. *Human Resource Book: Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis*. Pranada Media, Jakarta.
- Hardjana & Agus. M. 2007. *Komunikasi Intrapersonal dan Interpersonal*. Kanisius, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kuncoro, Mudrajad. 2009. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Erlangga, Jakarta.
- Miftah, Thoha. 2010. *Kepemimpinan dan Manajemen*. Devisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Marwansya. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kinerja*. Edisi Revisi. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. PT. Refika Aditama, Bandung.
- Sarjono, Haryadi. & Winda Julianita. 2013. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sarjono, Haryadi. & Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL Sebuah Pengantar Aplikasi Untuk Riset*. Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2007. *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2014. *SPSS Untuk Penelitian*. Pustaka Baru Press, Yogyakarta.
- Wibowo, 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Ketiga*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.