



PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UNIT TERHADAP KINERJA UNIT TURJAWALI SATLANTAS POLRES PATI DALAM MEWUJUDKAN KAMSELTIBCAR LANTAS

**Influence of Leadership Styles of Performance Head of
Turjawali Unit Traffic Pati Police Resort in Realizing
Security, Safety, Order, Smoothness of Traffic**

Elia Herawati

Akademi Kepolisian Republik Indonesia, Semarang

Email: elia_herawati@gmail.com

ABSTRAK

Masalah lalu lintas, salah satunya pelanggaran lalu lintas mengakibatkan ketidaktertiban lalu lintas yang akan sangat berpengaruh terhadap kamseltibcar lintas. Polri khususnya Polantas merupakan organisasi terdepan dalam menegakkan hukum di bidang lalu lintas, sehingga diperlukan kinerja yang profesional yang dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya gaya kepemimpinan yang diterapkan di organisasi. Penelitian dilakukan guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan pada tipe partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional, dan transformasional, secara simultan dan parsial, serta yang paling dominan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas. Secara teoritis, tulisan ini diharapkan dapat menjadi acuan dan referensi, serta dapat memberikan manfaat bagi pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Polri. Secara praktis, diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pimpinan tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap peningkatan kinerja anggota. Teori Djameludin Ancok (2012) dioperasionalisasikan sesuai 4 tipenya, yaitu: partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional, dan transformasional menjadi variabel independen. Kemudian diuji pengaruhnya terhadap variabel dependen, yaitu kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas, yang menggunakan Perkap No. 16 tahun 2011. Penelitian dilaksanakan di Unit Turjawali Satlantas Polres Pati, dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan metode survei. Pengambilan sampel dengan sampel jenuh terhadap seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati yang berjumlah 37 orang. Analisis data menggunakan statistik, meliputi uji instrumen, normalitas, dan asumsi klasik, dilanjutkan analisis regresi serta uji signifikansi (pengaruh) simultan dan parsial terhadap hipotesis. Kesimpulan dalam penelitian ini menemukan bahwa secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan (X) mempengaruhi variabel Kinerja Unit Turjawali

Satlantas Polres Pati dalam Mewujudkan Kamseltibcar Lantas (Y) sebesar 78,1%. Sedangkan secara parsial, menyatakan bahwa masing-masing variabel Gaya Kepemimpinan (X) sub variabel partisipatif (X_1) dan LMX (X_2), tidak berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y). Sedangkan variabel Gaya Kepemimpinan (X) sub variabel transaksional (X_3) dan transformasional (X_4), berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y). Kemudian dari keempat sub variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang paling dominan mempengaruhi variabel Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) adalah gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4). Maka disarankan agar gaya kepemimpinan yang diterapkan adalah gaya kepemimpinan yang paling efektif untuk meningkatkan kinerja anggota.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, kinerja

ABSTRACT

Turjawali Unit is a unit or leading organization in performing their duties and functions in the field of traffic safety, especially in realizing the smoothness of traffic safety order. Each success or failure of Turjawali Unit in carrying out its duties and functions, inseparable from the role and leadership of the Chief of Turjawali Unit. Less of proper leadership style is suppose to be the cause of less of motivation and spirit of the members to work maximum so the style of leadership is the source of some problems that arise in organizations. The purpose of this research is to determine and analyze the effect of leadership style that consists of 4 types, participate leadership style, Leader-Member Exchange (LMX), transactional and transformational of performance Turjawali Unit Traffic Pati Police Resort in realizing security, safety, order, smoothness of traffic. The research of methodology using descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis by F test and t test. Data processing using SPSS 16.0 for Windows. The population in this research are members of Turjawali Unit Traffic Pati Police Resort as a sample of 37 people, the determination of jenuh samples is using sampling techniques. Data collection with questionnaires, interviews, and documentation. The results obtained by the simultaneous regression coefficient of $F_{hitung} = 30.490$ greater than $F_{tabel} = 2,701$, so the participative leadership style, Leader-Member Exchange (LMX), transactional and transformational influence simultaneously on the performance Turjawali Unit Traffic Pati Police Resort. On research of coefficient partially obtained t_{hitung} participate leadership style 1.987, Leader-Member Exchange (LMX) 1.936, transactional (-2.342), and transformational 6.505, all calculations except transformational leadership style show t_{hitung} is smaller than $t_{table} = 2.045$, meaning that each the independent variables (leadership style) less partial effect on the dependent variable (performance of members). Transformational leadership style is the most dominant leadership style in influencing the performance of Turjawali Unit Traffic Pati Police Resort in realizing security, safety, order, smoothness of traffic.

Keywords: leadership style, performance

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Permasalahan

Lalu lintas adalah salah satu permasalahan yang dihadapi daerah-daerah di Indonesia. Secara garis besar masalah lalu lintas dapat dikelompokkan ke dalam beberapa pokok permasalahan yang berkaitan dengan kamseltibcar lantas (keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas). Timbulnya masalah lalu lintas merupakan salah satu masalah yang berkembang seiring dengan perkembangan dan pembangunan masyarakat. Antara lain adalah masalah pelanggaran lalu lintas yang cenderung mengakibatkan timbulnya ketidaktertiban dan kecelakaan dalam masyarakat. Ketidaktertiban lalu lintas akan sangat berpengaruh terhadap keamanan, keselamatan, dan kelancaran lalu lintas. Kondisi lalu lintas yang tidak tertib akan mengurangi ketentraman para pengguna jalan.

Pelanggaran lalu lintas merupakan suatu keadaan dimana terjadi ketidaksesuaian antara aturan dan pelaksanaan. Aturan dalam hal ini adalah piranti hukum yang telah ditetapkan dan disepakati oleh negara sebagai undang-undang yang berlaku secara sah, sedangkan pelaksanaannya adalah manusia atau masyarakat suatu negara yang terikat oleh piranti hukum tersebut. Pelanggaran lalu lintas mayoritas berupa pelanggaran rambu-rambu lalu lintas dan lampu pengatur lalu lintas, seperti larangan berhenti dan parkir di tempat-tempat tertentu, menerobos lampu lalu lintas, dan lain-lain. Pelanggaran lalu lintas tidak dapat dibiarkan begitu saja karena sebagian besar kecelakaan disebabkan karena terjadi pelanggaran lalu lintas.

Demi terciptanya ketertiban dan kenyamanan berlalu lintas, diperlukan peraturan yang dapat mengatur ketertiban berkendara. Karena itu, pengaturan lalu lintas mutlak perlu karena menyangkut keselamatan masyarakat dan pengguna jalan. Pengaturan yang dilakukan oleh pemerintah menyangkut setiap pengguna jalan, dimana setiap individu diharapkan dapat melaksanakan peraturan dalam berlalu lintas, tidak terkecuali siapapun mereka termasuk pejalan kaki, pengendara roda dua ataupun pengendara roda empat. Selama mereka berada di jalan mereka tidak sekedar berjalan atau mengemudi, tetapi juga memperhatikan adanya aturan dalam berlalu lintas guna kelancaran bersama.

Berdasarkan Undang-undang Nomor 2 Tahun 2002 pasal 14 ayat (1) huruf a sampai dengan c, menyebutkan bahwa dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas:

- a. Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan;
- b. Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan;
- c. Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.

Agar pelaksanaan tugas-tugas tersebut di atas dapat dilaksanakan dengan baik, maka Polri harus mempunyai sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik dan memahami tugas pokoknya. Dengan adanya kinerja yang dimiliki oleh anggota dengan baik, maka organisasi akan berjalan dengan baik pula. Saat ini kinerja Satuan Lalu Lintas (Satlantas) sering mendapat sorotan dari seluruh elemen masyarakat. Karena Satuan Lalu Lintas (Satlantas) adalah fungsi yang paling sering bersentuhan dengan masyarakat dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, khususnya dalam menjaga keamanan dan ketertiban berlalu lintas bagi masyarakat.

Satuan Lalu Lintas (Satlantas) mempunyai beberapa Unit atau bagian-bagian, salah satunya adalah Unit Turjawali yang mengemban tugas melaksanakan turjawali dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Hal ini diperkuat dalam pasal 62 huruf c Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resort dan Kepolisian Sektor, yaitu “Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (Unitturjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali dan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum”.

Unit Turjawali merupakan satuan atau organisasi terdepan di dalam menjalankan tugas dan fungsi di bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum. Setiap keberhasilan maupun kegagalan Unit Turjawali dalam menjalankan tugas dan fungsinya, tidak terlepas dari peranan Kanit Turjawali dan para personilnya. Jadi dalam hal ini peran keduanya sangatlah vital dan penting bagi keberhasilan maupun kegagalan Unit Turjawali dalam menjalankan tugas dan fungsinya.

Mengingat betapa beratnya tugas pokok dan fungsi tersebut, Unit Turjawali tentunya harus memiliki anggota yang memiliki integritas dan dedikasi yang tinggi, yang dibuktikan dengan loyalitas atau kepatuhan, ketaatan, kesetiaan yang tinggi terhadap tugas yang diembannya. Namun, fenomena masalah yang dihadapi di organisasi saat ini terutama organisasi Polri adalah rendahnya loyalitas anggota yang berpengaruh terhadap kinerja Polri.

Loyalitas anggota yang rendah dapat dilihat dari masih banyaknya anggota yang belum menjalankan aturan dengan penuh disiplin, kurang sigap dalam menangani pengaduan dari masyarakat, komunikasi yang kurang terjalin di antara sesama anggota, kurang kompak dalam bekerja, serta kurangnya semangat dalam menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan. Rendahnya loyalitas anggota ini dapat disebabkan oleh beberapa faktor, seperti kurang efektifnya kepemimpinan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Djameludin Ancok (2012:60) bahwa “Pekerja yang memiliki modal manusia yang baik, hanya akan memunculkan kemampuannya secara maksimal kalau dipimpin oleh pemimpin yang baik”.

Kepemimpinan merupakan sesuatu yang sangat penting dalam jalannya suatu organisasi Polri. Kepemimpinan organisasi Polri membutuhkan penggunaan kemampuan secara aktif untuk mempengaruhi pihak lain dalam hal ini adalah anggota/personil dalam mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Seorang pimpinan bertanggung jawab dalam pengambilan keputusan, pembuatan program kerja, pembuatan aturan-aturan baru, serta pengawasan terhadap anggota. Para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan

kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan tingkat prestasi suatu organisasi. Para pemimpin juga memiliki peranan dalam membantu kelompok, organisasi, atau masyarakat untuk mencapai tujuan mereka.

Seiring dengan berjalannya waktu, Polri memerlukan pemimpin yang efektif yang mempunyai sifat atau kualitas tertentu yang diinginkan. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam pengarahan adalah faktor penting efektifitas manajer. Bila organisasi Polri dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan apabila Polri dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, pengembangan efektifitas personalis dalam organisasi dapat dicapai.

Cara dan pola tingkah laku pemimpin diartikan oleh anggota yang bekerja sama dengannya sebagai gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan yang kurang tepat disinyalir menjadi penyebab kurangnya motivasi dan semangat para anggota untuk bekerja secara maksimal sehingga gaya kepemimpinan menjadi sumber dari beberapa masalah yang timbul di organisasi.

Berdasarkan uraian di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul:

“PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA UNIT TERHADAP KINERJA UNIT TURJAWALI SATLANTAS POLRES PATI DALAM MEWUJUDKAN KAMSELTIBCAR LANTAS”.

1.2 Perumusan Permasalahan

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan serta judul skripsi yang diuraikan di atas, maka dapat terlihat adanya indikasi pengaruh dari gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas, sehingga yang menjadi permasalahan utama penelitian ini adalah “Bagaimana pengaruh dari gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas ?”

Berdasarkan perumusan permasalahan utama tersebut dirumuskan ke dalam sub permasalahan sebagai berikut:

- a. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Unit yang disusun oleh sub variabel partisipatif (X_1), sub variabel *Leader-Member Exchange* (X_2), sub variabel transaksional (X_3), dan sub variabel transformasional (X_4) secara bersama-sama terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y) ?
- b. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan Kepala Unit secara parsial terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas ?
 1. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas ?
 2. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (X_2) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas ?

3. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transaksional (X_3) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas ?
 4. Bagaimanakah pengaruh gaya kepemimpinan transformasional (X_4) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas ?
- c. Manakah gaya kepemimpinan Kepala Unit yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas ?

1.3 Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan permasalahan di atas, maka tujuan dari penelitian ini antara lain:

- a. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX), gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan transformasional secara bersama-sama terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.
- b. Untuk menganalisis secara parsial pengaruh gaya kepemimpinan partisipatif, gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX), gaya kepemimpinan transaksional, dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.
- c. Untuk mengetahui besarnya pengaruh dari gaya kepemimpinan Kepala Unit yang paling dominan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang diharapkan dari penelitian dalam skripsi ini, yaitu dapat memberikan manfaat baik akademis maupun praktis.

1.4.1 Manfaat Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan bagi dunia akademis, khususnya dalam pengembangan pengetahuan di bidang Sumber Daya Manusia (SDM) Polri mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil Polri sehingga dapat dijadikan sebagai sumber rujukan dan referensi terhadap penelitian sejenis yang akan dilakukan di masa yang akan datang.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi, saran dan bahan masukan bagi pimpinan tentang pentingnya gaya kepemimpinan terhadap personil Polri dalam melaksanakan tugas guna peningkatan kinerja.

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

Tinjauan kepustakaan merupakan bagian mutlak yang harus dilakukan dalam suatu proses penelitian karena suatu penelitian merupakan bagian yang tak terpisahkan dari suatu pranata keilmuan. Tinjauan kepustakaan berfungsi sebagai pengarah dalam mengorganisasikan, menjelaskan, memprediksi, dan menganalisis fenomena sosial pada institusi Kepolisian (Deddy Foury Millewa, 2008:11).

Tujuan utama membuat tinjauan kepustakaan adalah menjadi dasar pijakan atau fondasi untuk memperoleh dan membangun landasan teori, kerangka pikir, menentukan hipotesis penelitian, mengorganisasikan, dan kemudian menggunakan variasi pustaka dalam bidangnya. Tinjauan kepustakaan menyangkut dua sumber kepustakaan yaitu kepustakaan penelitian dan kepustakaan konseptual.

2.1 Kepustakaan Penelitian

Kepustakaan penelitian merupakan perbandingan hasil penelitian sebelumnya. Kepustakaan penelitian dapat juga berarti literatur yang menyajikan informasi tentang hasil penelitian terdahulu serta memiliki materi dan teori yang dianggap peneliti relevan dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Unit terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam Mewujudkan Kamseltibcar Lantas".

Fungsi dari kepustakaan penelitian adalah untuk memfokuskan suatu permasalahan dan sebagai pembanding penelitian yang dibuat peneliti dengan penelitian yang dilakukan terdahulu, walaupun terdapat kesamaan pada permasalahan atau objek penelitian tetapi pembahasan yang dilakukan berbeda.

Adapun hasil penelitian yang dijadikan kepustakaan penelitian dan berkaitan dengan skripsi ini, antara lain:

- a. Hamdan Agus Wulansa (2015) yang berjudul, "*Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Anggota Unit Laka Polres Boyolali dalam Menyelesaikan Perkara Kecelakaan Lalu Lintas*".

Dalam latar belakang penelitiannya, Hamdan Agus Wulansa menggambarkan mengenai pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja anggota Unit Laka Satlantas Polres Boyolali dalam menyelesaikan perkara kecelakaan lalu lintas. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Dalam penelitian ini, Hamdan Agus Wulansa menetapkan tunjangan kinerja sebagai variabel independen (X) yang menggunakan Perkap karena outputnya adalah sarjana Vokasi Kepolisian. Oleh karena itu, Hamdan Agus Wulansa menggunakan Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2011 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai Negeri di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai dasar dari variabel (X) yang akan dikaji dalam penelitian ini.

Dari hasil penelitian Hamdan Agus Wulansa di atas, maka persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Persamaan

- a) Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kegiatan kuesioner, wawancara dan observasi.
 - b) Subyek penelitian yang dibahas adalah mengenai kinerja personil Polri yang diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja.
2. Perbedaan
- a) Penelitian yang dilakukan oleh Hamdan Agus Wulansa lebih memfokuskan permasalahan kepada pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja personil Polri. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja personil Polri.
 - b) Lokasi penelitian yang dipilih oleh Hamdan Agus Wulansa adalah di Polres Boyolali. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitiannya di Polres Pati.
 - c) Dalam penelitiannya, Hamdan Agus Wulansa menetapkan tunjangan kinerja sebagai variabel independen (X), sedangkan peneliti menetapkan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen (X).

b. Galih Aryo Nimpuno (2015) yang berjudul, "*Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta*".

Dalam latar belakang penelitiannya, Galih Aryo Nimpuno menggambarkan mengenai pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Jenis pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Gaya Kepemimpinan (X_2).

Dari hasil penelitian Galih Aryo Nimpuno di atas, maka persamaan dan perbedaannya dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Persamaan
 - a) Subyek penelitian yang dibahas adalah mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota.
 - b) Pendekatan penelitian yang digunakan adalah kuantitatif, dengan teknik pengumpulan data melalui kegiatan kuesioner dan observasi.
2. Perbedaan
 - a) Penelitian yang dilakukan oleh Galih Aryo Nimpuno lebih memfokuskan permasalahan kepada pengaruh disiplin kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta. Sedangkan dalam penelitian ini, peneliti hanya membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

- b) Lokasi penelitian yang dipilih oleh Galih Aryo Nimpuno adalah di Yogyakarta. Sedangkan peneliti memfokuskan penelitiannya di Polres Pati.

2.2 Kepustakaan Konseptual

Kepustakaan konseptual menyajikan konsep, teori, prinsip, pendapat dan/atau gagasan dari seseorang, yakni yang memiliki kompetensi untuk disiplin ilmu atau pengetahuan yang ditekuninya berkaitan dengan permasalahan yang diteliti, sebagaimana yang telah dijelaskan dalam Surat Keputusan Gubernur Akademi Kepolisian Nomor: KEP/I/2016 tentang Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi Taruna AKPOL. Penggunaan kepustakaan konseptual dalam penelitian ini dinilai sangat penting untuk mendukung dan memecahkan permasalahan skripsi ini.

Adapun teori dan konsep yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

2.2.1 Teori Gaya Kepemimpinan

Menurut Djameludin Ancok (2012:126), banyak sekali teori yang diajukan oleh pakar yang terkait dengan kepemimpinan. Namun, teori yang akan dibahas hanya pada teori kepemimpinan partisipatif, teori kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (pertukaran antara anggota dan pimpinan), teori kepemimpinan transaksional dan kepemimpinan transformasional.

2.2.1.1 Teori Kepemimpinan Partisipatif

Djameludin Ancok (2012) mengutip dari Yukl (2006) dalam bukunya *Leadership in Organization* menjelaskan bahwa ada beberapa jenis pengambilan keputusan dalam perusahaan, yakni:

- a. Pengambilan keputusan otokratis
Ditandai oleh pemimpin yang mengambil keputusan tanpa melibatkan orang lain selaku bawahannya. Karena tidak ada partisipasi bawahan, maka tidak ada pengaruh bawahan pada keputusan yang diambil.
- b. Konsultasi
Bercirikan perilaku pemimpin yang meminta pendapat dan gagasan dari orang lain. Setelah mempertimbangkan pendapat dan gagasan orang lain, kemudian pemimpin mengambil keputusannya sendiri.
- c. Pengambilan keputusan bersama
Dalam hal ini, pemimpin berdiskusi dengan orang lain dalam sebuah rapat, kemudian mengambil keputusan. Keputusan yang diambil tersebut menjadi keputusan bersama.
- d. Delegasi
Pada jenis ini, pemimpin memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada bawahannya untuk mengambil keputusan. Selanjutnya pemimpin memberi wewenang kepada bawahan untuk melaksanakan keputusan yang telah diambil.

Keempat gaya pengambilan keputusan itu berurutan dari segi kewenangan yang diberikan kepada bawahan, yakni mulai dari tanpa wewenang apa pun (otokratis) sampai ke pemberian wewenang yang paling besar kepada bawahan (delegasi). Seorang yang menerapkan gaya kepemimpinan partisipatif

adalah pemimpin yang memberikan peluang kepada karyawan untuk ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan mempengaruhi keputusan yang dibuat oleh pemimpin. Pemimpin tipe ini memberikan peluang kepada bawahan untuk menentukan arah dan merancang tugas yang mereka inginkan. Tipe kepemimpinan partisipatif merupakan gaya kepemimpinan yang paling besar peluangnya untuk mengembangkan kreativitas karyawan dalam menghasilkan produk-produk inovasi. (Djamaludin Ancok, 2012:127)

Teori gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) merupakan ciri gaya dimana seorang pemimpin dalam membuat suatu keputusan selalu mengikutkan para bawahannya. Pemimpin menerima seluruh masukan dari bawahan. Gaya ini terdiri dari:

- a. Kepemimpinan Konsultatif (*Consultative Leadership*)
Cirinya yaitu selalu mengkonsultasikan terlebih dahulu rencana keputusan yang telah dibuat kepada para bawahannya.
- b. Kepemimpinan Konsensus (*Consensus Leadership*)
Cirinya yaitu selalu berdiskusi dengan bawahan yang berkompeten sehingga keputusan tersebut didukung penuh oleh seluruh bawahannya.
- c. Kepemimpinan Demokratis (*Democratic Leadership*)
Cirinya yaitu selalu menyerahkan kepada bawahan, mengumpulkan semua opini dan menghitung suara untuk mengambil keputusannya.

2.2.1.2 Teori Kepemimpinan Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*)

Menurut Djamaludin Ancok (2012:127), teori kepemimpinan LMX membahas tentang pengaruh kedekatan pemimpin dan karyawan yang dipimpin dalam pengambilan keputusan. Hubungan pertukaran (*exchange relationship*) antara pemimpin dan bawahan membuat karyawan merasa nyaman berada bersama pemimpinnya. Teori kepemimpinan ini lebih menekankan pada pengaruh timbal-balik antara pemimpin dan bawahannya yang disebabkan oleh jalinan hubungan di antara mereka yang telah berlangsung lama.

Teori gaya kepemimpinan *Leader Member Exchange* melibatkan empat dimensi utama, yaitu:

- a. Kontribusi (*Contribution*)
Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal penting dalam mengevaluasi kegiatan yang berorientasi pada tugas adalah suatu tingkat dimana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas melebihi uraian kerja dan atau kontrak kerja, demikian juga dengan pimpinan yang menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk melakukan hal tersebut.
- b. Loyalitas (*Loyalty*)
Pernyataan atau ungkapan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya dalam hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan. Loyalitas menyangkut suatu kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari satu situasi ke situasi lainnya.
- c. Afeksi (*Affection*)

Perasaan, kepedulian di antara pemimpin dan bawahannya yang berdasarkan terutama pada daya tarik antar individu dan bukan hanya pada pekerjaan atau nilai profesionalnya saja. Bentuk kepedulian yang demikian mungkin saja dapat ditunjukkan dalam suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat.

- d. Penghormatan Profesional (*Professional Respect*)
Merupakan persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi. Persepsi dapat didasarkan pada riwayat hidup seseorang. Misalnya, pengalaman pribadi dengan individu, komentar yang dibuat orang lain di dalam atau di luar organisasi, dan penghargaan atau pengakuan profesional lain yang telah dicapai. Ada kemungkinan bahwa persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau bertemu dengan orang tersebut. Penghormatan profesional dapat dikomunikasikan dengan berbagai cara, seperti atasan atau bawahan yang meminta saran satu sama lain, dapat juga dengan mengungkapkan kekaguman atas keterampilan dan integritas orang lain. Di sisi lain, penghormatan profesional yang negatif ditunjukkan dengan menghindari untuk meminta saran satu sama lain dan mungkin menjelek satu sama lain di depan umum.

2.2.1.3 Teori Kepemimpinan Transaksional

Menurut pandangan Bass dalam Djamaludin Ancok (2012:128), gaya kepemimpinan transaksional bercirikan nuansa transaksi antara yang dipimpin dengan yang memimpin, seperti berikut:

- a. Menjelaskan pada karyawan apa yang harus dikerjakan (*clarifies terms of contact*).
- b. Meminta karyawan untuk mematuhi aturan dan standar kerja (*enforces compliances to rules and standards*).
- c. Mengatur kesepakatan kontraktual (*arranges contractual agreements*).
- d. Mengawasi karyawan dalam bekerja untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan sesuai ketentuan dan efektif (*supervises subordinates to ensure work is carried out effectively*).
- e. Mengisolir pekerjaan dari dunia yang berubah (*isolates work from the changing environment*).
- f. Memotivasi karyawan dengan menggunakan hadiah yang terkait dengan pelaksanaan tugas (*uses contingent rewards to influence motivation*).
- g. Menjamin agar hadiah diberikan secara adil (*ensures the equity of the rewards*).

Dalam bentuk kepemimpinan ini pemimpin berinteraksi dengan bawahannya melalui proses transaksi. Adapun 4 macam transaksi, yaitu:

- a. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)
Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus

dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target yang telah ditentukan.

- b. **Manajemen Eksepsi Aktif (*Management by Exception-Active*)**
Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekeja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- c. **Manajemen Eksepsi Pasif (*Management by Exception-Passive*)**
Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.
- d. ***Laissez-faire***
Persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dikerjakan oleh masing-masing pegawai dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasionalnya. Seorang pemimpin yang *laissez faire* cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

2.2.1.4 Teori Kepemimpinan Transformasional

Menurut Djameludin Ancok (2012:130), pemimpin yang bergaya transformasional akan lebih mampu mendorong inovasi. Ada beberapa faktor yang dimiliki pemimpin transformasional yang akan menggugah semangat inovasi pada karyawan, baik pada level individual maupun pada level kelompok. Yang pertama adalah asumsi tentang manusia yang sangat positif. Jika dikaitkan dengan teori X-Y McGregor, pemimpin transformasional lebih berorientasi tipe Y, yang memandang karyawan sebagai orang yang bertanggung jawab, memiliki kesadaran dari dalam diri untuk bekerja, dan bangga pada pekerjaannya.

Mereka juga mampu mendorong anggota untuk mengembangkan aspirasi dan memperoleh makna dalam bekerja, mampu mengembangkan pemimpin-pemimpin baru di lingkungan kerjanya, menciptakan lingkungan kerja yang apresiatif sehingga bisa menggugah gairah dan semangat untuk berinovasi

dan belajar bersama, menjadikan dirinya sebagai model integritas bagi anggotanya.

Menurut pandangan Bass (1985) dalam Djamaludin Ancok (2012:131), ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yakni:

- a. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)
Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Dia menunjukkan bahwa dirinya adalah bagian dari anggota kelompok, rendah hati, dan menghargai anggota lainnya. Dia juga menjunjung tinggi etika dan moral dalam bekerja dan mempraktikkan tata nilai perusahaan dengan tulus.
- b. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)
Dalam menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah untuk mengemukakan gagasannya.
- c. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)
Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial karyawan yang dipimpinya. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi karyawan yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan karyawan untuk maju dan berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut. Dia ikut mencari jalan untuk membantu menyelesaikannya.
- d. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)
Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Seorang pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya.

2.2.2 Teori Kinerja

Dalam pasal 1 butir 12 Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang “Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja” dijelaskan bahwa “Kinerja adalah

prestasi atau kemampuan kerja yang diperlihatkan oleh seorang pegawai dalam mendukung dan melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.”

Aspek penting dari suatu sistem penilaian kinerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut adalah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolak ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Standar yang telah ditetapkan tersebut harus mempunyai nilai komparatif yang dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembanding antara prestasi kerja seorang anggota dengan anggota lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

Terkait tata cara penilaian kinerja bagi pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia, telah diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 pasal 13 yang menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja adalah nilai kumulatif dari hasil penilaian faktor generik dan faktor spesifik.” Sistem penilaian kinerja di institusi Polri menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) dengan penilaian kinerja berdasarkan nilai kumulatif antara dua faktor yaitu hasil penilaian dari faktor generik dan faktor spesifik seperti yang diterangkan sebelumnya.

Dua faktor penilaian kinerja yang diterapkan di Kepolisian dijelaskan lebih mendalam di pasal 1 butir 10 yang menjelaskan bahwa “Faktor generik yang selanjutnya disingkat FG adalah indikator penilaian yang diberlakukan sama pada semua pegawai.” Dan di pasal 1 butir 11 dijelaskan “Faktor spesifik yang selanjutnya disingkat FS adalah indikator penilaian yang terkait dengan tugas pokok, fungsi, dan tanggung jawab pegawai pada masing-masing fungsi yang ada pada Polri.”

Pasal 7 Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 dijelaskan lebih mendetail tentang faktor-faktor yang digunakan dalam penilaian kinerja bagi pegawai Kepolisian:

- (1) Penilaian kinerja generik menilai 10 (sepuluh) faktor kinerja, meliputi:
 - a. kepemimpinan;
 - b. jaringan sosial;
 - c. komunikasi;
 - d. pengendalian emosi;
 - e. agen perubahan;
 - f. integritas;
 - g. empati;
 - h. pengelolaan administrasi;
 - i. kreativitas; dan
 - j. kemandirian.
- (2) Penilaian kinerja spesifik didasarkan atas kesepakatan antara PP dengan PYD yang mencakup 5 (lima) faktor kinerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggungjawabnya.
- (3) 5 (lima) faktor kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) mengacu kepada penetapan kinerja tahunan yang telah ditetapkan oleh masing-masing satuan kerja.

Berdasarkan pasal 7 Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 di atas mengenai faktor spesifik penilaian kinerja anggota Kepolisian berasal dari

penetapan masing-masing satuan kerja, maka diperoleh data dari Subbagian Personel (Subbagpers) Satuan Lalu Lintas Polres Pati dalam hal penilaian kinerja, bahwa faktor penilaian kinerja spesifik anggota Unit Turjawali Polres Pati meliputi:

1. Melaksanakan pembinaan lalu lintas kepolisian terhadap anggota Polri dan masyarakat.
2. Melaksanakan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas).
3. Melaksanakan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran di wilayah hukum Polres Pati.
4. Melaksanakan pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan guna memastikan kamseltibcarlantas.
5. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan dinas baik roda 4 maupun roda 2.

Mengacu pada Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang penjabaran cara-cara penilaian kinerja bagi pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia, maka dengan ini penulis tetapkan sebagai dasar dalam menjelaskan variabel kinerja karena langsung menjurus dan terfokus dalam menilai kinerja anggota Polri yang dalam penelitian ini merupakan sebagai variabel terikat atau variabel dependen (Y).

2.2.3 Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan, dan Patroli (Unit Turjawali)

Polri sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam pasal 13 menyebutkan tugas pokok Polri adalah sebagai berikut:

- a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat;
- b. menegakkan hukum; dan
- c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Pasal 14 ayat (1) huruf a Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 menjelaskan bahwa “Dalam melaksanakan tugas pokok sebagaimana dimaksud dalam Pasal 13, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas: melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawasan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan”.

Unit Turjawali berada di bawah struktur fungsional Satuan Lalu Lintas yang merupakan salah satu unsur pendukung dalam Satuan Lalu Lintas yang membantu di bidang penegakan hukum. Hal ini diperkuat dalam pasal 62 huruf c Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor, yaitu “Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli (Unit Turjawali), yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali dan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum”.

Pasal di atas menjelaskan bahwa Unit Turjawali merupakan unsur pendukung Satuan Lalu Lintas dalam rangka penegakan hukum bidang pencegahan (preventif) dan bidang penindakan (represif). Pada dasarnya kegiatan penegakan hukum lalu lintas dikelompokkan menjadi dua bagian seperti yang dijelaskan dalam Vademikum sebagai berikut:

- 1) Penegakan hukum bidang **pencegahan (preventif)** yang meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli. Dimana dalam pelaksanaannya tidak dapat dipisah-pisahkan, karena merupakan suatu sistem lalu lintas untuk mewujudkan Kamtibmas Lintas.
- 2) Penegakan hukum bidang **penindakan (represif)** meliputi penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas dimana penindakan pelanggaran lalu lintas dapat dilakukan secara **edukatif** yaitu memberikan teguran dan peringatan dengan cara simpatik terhadap para pelanggar lalu lintas, sedangkan secara **yuridis** adalah penindakan dengan menggunakan tilang dan atau menggunakan berita acara singkat / sumir / tipiring atau dengan berita acara biasa terhadap pelanggaran yang berpotensi atau memiliki bobot sangat fatal / berat dan dapat merusak fasilitas umum (putusnya jembatan dll) serta melakukan penyidikan terhadap kecelakaan lalu lintas yang meliputi sejak penanganan TPTKP, olah TKP, pemeriksaan dan pemberkasan serta pengajuan ke sidang pengadilan maupun mengajukan permohonan klaim asuransi. (Vademikum Polisi Lalu Lintas, 2005:160)

2.2.4 Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas (Kamseltibcar Lintas)

Dalam pasal 1 poin (30) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 tentang “Lalu Lintas dan Angkutan Jalan” dijelaskan bahwa “Keamanan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan terbebasnya setiap orang, barang, dan/atau Kendaraan dari gangguan perbuatan melawan hukum, dan/atau rasa takut dalam berlalu lintas”. Sedangkan pengertian keselamatan lalu lintas juga dijelaskan pada pasal 1 poin (31) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009, yaitu “Keselamatan Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan terhindarnya setiap orang dari risiko kecelakaan selama berlalu lintas yang disebabkan oleh manusia, Kendaraan, Jalan, dan/atau lingkungan”.

Untuk pengertian ketertiban lalu lintas terdapat dalam pasal 1 poin (32) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 dimana “Ketertiban Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan berlalu lintas yang berlangsung secara teratur sesuai dengan hak dan kewajiban setiap Pengguna Jalan”. Kemudian pada pasal 1 poin (33) Undang-undang Republik Indonesia Nomor 22 Tahun 2009 juga menjelaskan mengenai pengertian kelancaran lalu lintas, yaitu “Kelancaran Lalu Lintas dan Angkutan Jalan adalah suatu keadaan berlalu lintas dan penggunaan angkutan yang bebas dari hambatan dan kemacetan di Jalan”.

2.3 Kerangka Berpikir

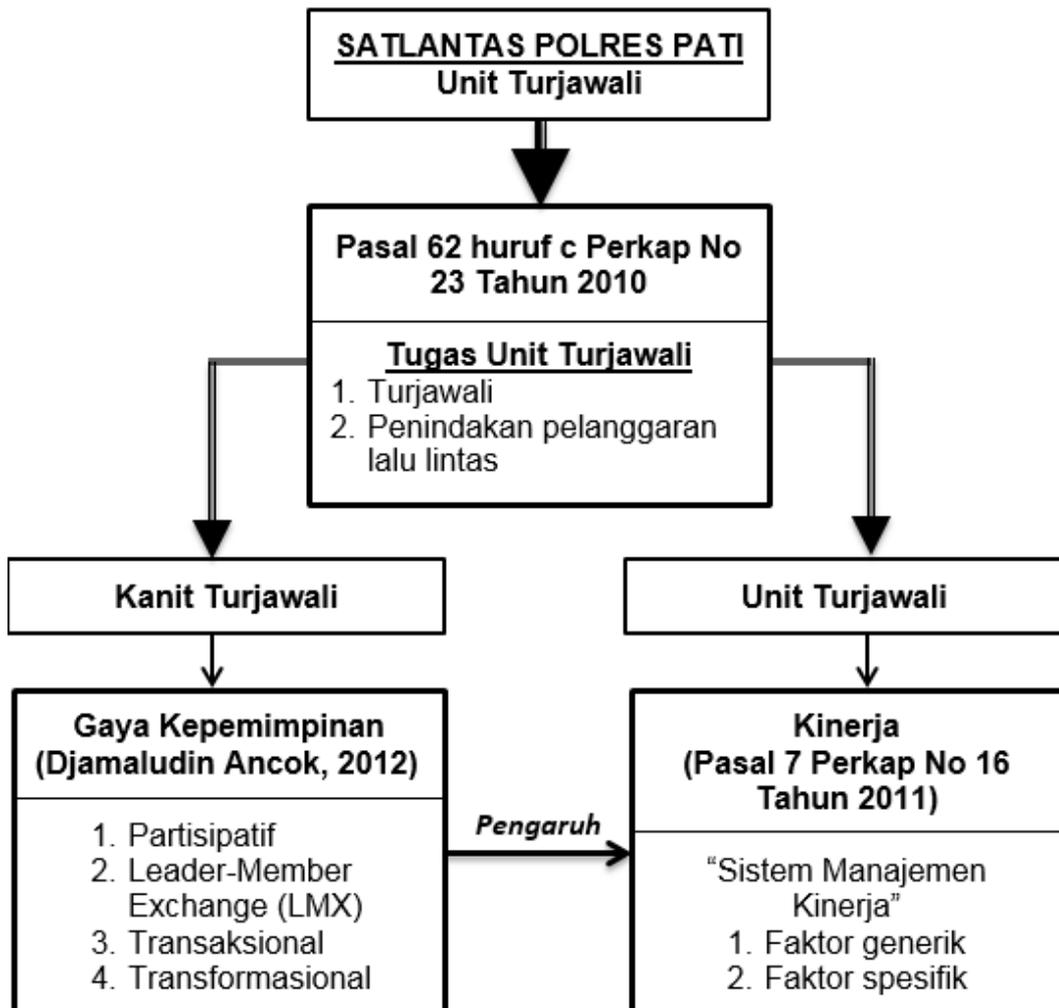
Setiap pemimpin mempunyai gaya kepemimpinannya sendiri. Pemimpin menggunakan kewenangan untuk mengubah sikap dan perilaku anggota agar mau bekerja giat serta berkeinginan mencapai hasil optimal. Keberhasilan organisasi pada dasarnya ditopang oleh kepemimpinannya yang efektif, dimana dengan kepemimpinannya itu dia dapat mempengaruhi bawahannya untuk membangkitkan motivasi kerja mereka agar berpartisipasi terhadap tujuan bersama.

Mengerti dan mengetahui hal-hal yang dapat membangkitkan motivasi dalam diri seseorang merupakan kunci untuk mengatur orang lain. Tugas pemimpin adalah mengidentifikasi dan memotivasi dengan baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja anggota. Keadaan ini merupakan suatu tantangan bagi seorang pemimpin untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang dapat meningkatkan kinerja anggota yang tinggi. Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja anggota.

Penelitian ini menggunakan model penelitian pengaruh yang menggambarkan hubungan antara variabel bebas (independen) (X) yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori Djameludin Ancok (2012) yang tersusun dari sub variabel partisipatif (X_1), sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), sub variabel transaksional (X_3), dan sub variabel transformasional (X_4) terhadap variabel terikat (dependen) (Y) yaitu kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dengan menggunakan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang “Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja”. Terkait tata cara penilaian kinerja bagi pegawai Kepolisian Negara Republik Indonesia, telah diatur dalam Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 pasal 13 yang menjelaskan bahwa “Penilaian kinerja adalah hasil kumulatif faktor generik dan faktor spesifik”, yang dapat digambarkan dalam kerangka berpikir sebagai berikut:

Skema 2.1

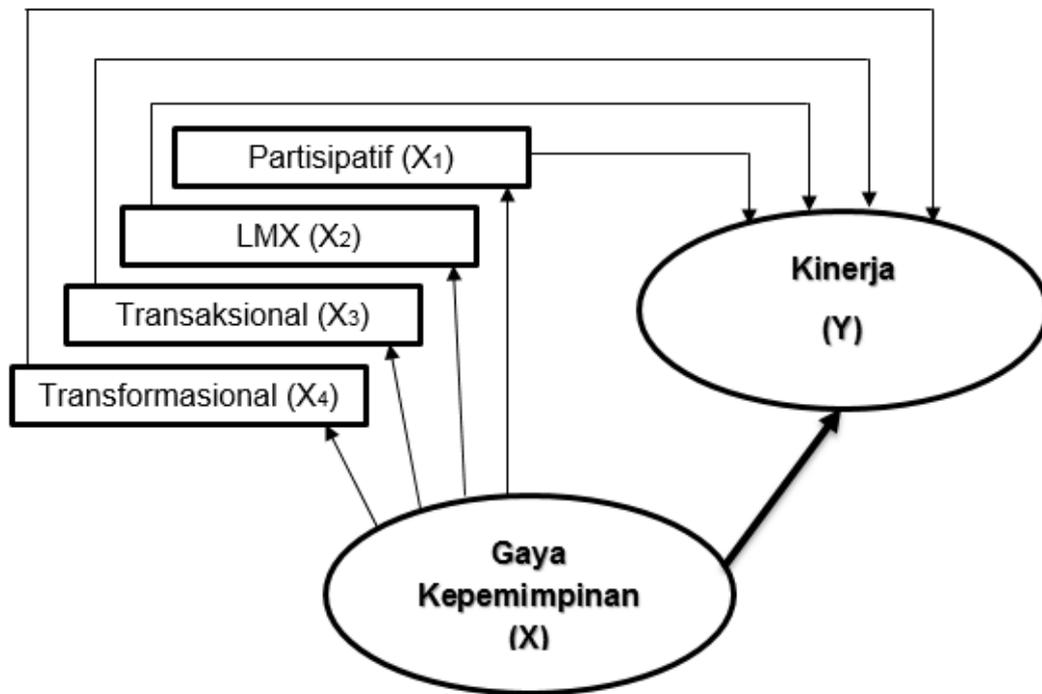
Kerangka Berpikir



Dari kerangka berpikir tersebut di atas, untuk memfokuskan kepada penelitian yang dilakukan, maka dapat dibuat kerangka hipotesis sebagai berikut:

Skema 2.2

Kerangka Hipotesa



2.4 Hipotesis Operasional

Menurut Burhan (2009:105), hipotesis merupakan sebuah pernyataan yang kebenarannya masih harus dibuktikan lewat bukti-bukti empiris dari kerja penelitian. Hipotesis tidak dapat muncul begitu saja, melainkan harus dibangun berdasarkan teori yang dikembangkan. Jika pengembangan teori itu menyarankan tidak adanya hubungan yang signifikan antara suatu variabel, maka hipotesis yang diajukan adalah hipotesis nol (H_0). Sebaliknya, jika berdasarkan pengembangan teori itu disarankan adanya hubungan yang signifikan, maka hipotesis yang diajukan adalah hipotesis alternatif atau hipotesis kerja (H_a). Rumusan hipotesis dalam penelitian ini terdiri atas:

- Hipotesis Nol (H_0) : $\beta = 0$
“Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas”.
- Hipotesis Alternatif (H_a) : $\beta \neq 0$
“Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas”.

Dari Hipotesis Inti di atas, oleh peneliti diturunkan dalam rumusan hipotesis berdasarkan pada persoalan-persoalan yang ada pada perumusan permasalahan nomor dua adalah sebagai berikut:

$H_0 (X_1)$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

- Ha (X₁) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ho (X₂) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ha (X₂) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ho (X₃) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ha (X₃) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ho (X₄) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.
- Ha (X₄) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Metode Penelitian

Agar penelitian ini menjadi lebih terarah dan mendapatkan hasil sesuai dengan apa yang diharapkan, maka perlu ditentukan suatu pendekatan dan metode penelitian yang digunakan. Adapun pendekatan dan metode penelitian yang digunakan adalah sebagai berikut:

3.1.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana penelitian ini merupakan sebuah penyelidikan tentang masalah sosial berdasarkan pada pengujian sebuah teori yang terdiri dari variabel-variabel, diukur dengan angka, dan dianalisis dengan prosedur statistik untuk menentukan apakah generalisasi prediktif teori tersebut benar (Uber Silalahi, 2009:77). Penulis menggunakan pendekatan kuantitatif dalam penelitian ini dengan tujuan agar dapat menggambarkan secara nyata tentang pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

3.1.2 Metode Penelitian

Menurut Uber Silalahi (2009:85), metode kuantitatif terdiri atas *experimental research* dan *survey research*. Eksperimen mencakup eksperimen

sungguhan dengan menentukan subjek secara acak untuk kondisi perawatan dan eksperimen semu (*quasi-experiments*) yang menggunakan rancangan bukan acak. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode survei. Survei meliputi studi *cross-sectional* dan *longitudinal* yang menggunakan kuesioner atau wawancara terstruktur untuk pengumpulan data dengan maksud generalisasi dari sampel hingga populasi.

Dengan menggunakan metode survei tersebut, penulis dapat lebih mudah untuk mendapatkan data yang akurat dalam penelitian ini, seperti yang diharapkan oleh penulis karena dapat langsung menyentuh kepada objek penelitian, yaitu anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati. Dengan memperhatikan metode di atas, pelaksanaan penelitian ini menggunakan pendekatan yang bermaksud untuk memprediksikan pengaruh langsung antara variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan terhadap variabel terikat yaitu kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati, melalui analisis korelasi, analisa regresi dan pembuktian hipotesis pengaruh terhadap kinerja anggota dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

3.2 Operasionalisasi Variabel

Menurut Sugiyono (2009:38), variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Operasional variabel merupakan tahapan untuk menyusun instrumen pertanyaan. Operasional variabel memberikan kemudahan dalam pengukuran suatu variabel dengan cara penentuan dimensi variabel, kemudian dari dimensi variabel ditentukan indikator-indikatornya yang dijadikan tolak ukur penyusunan item instrumen berupa pertanyaan atau pernyataan yang dijawab responden sehingga memudahkan dalam memberikan penilaian secara kuantitatif.

Penelitian ini penulis secara garis besar membagi variabel operasional menjadi 2 (dua) yaitu variabel independen (X) dan variabel dependen (Y). Dalam penelitian ini sebagai variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori Djameludin Ancok (2012) yang tersusun dari sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3), dan transformasional (X_4) serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dengan menggunakan Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Sistem Manajemen Kinerja Kepolisian yang melakukan penilaian kepada pegawai Kepolisian dengan cara kumulatif dari hasil faktor generik dan faktor spesifik.

Menurut Sugiyono (2009:39), hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain maka macam-macam variabel dalam penelitian dapat dibedakan menjadi:

3.2.1 Variabel Independen (X)

Variabel ini sering disebut sebagai variabel *stimulus*, *prediktor*, *antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel bebas. Variabel bebas

adalah merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Dalam penelitian ini, variabel independennya adalah gaya kepemimpinan dengan menggunakan teori Djameludin Ancok (2012) yang diturunkan ke dalam 4 sub variabel/dimensi, yaitu:

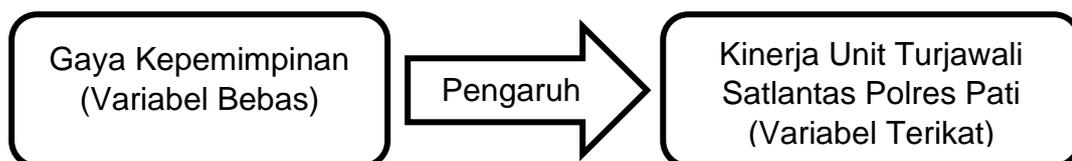
- a. Partisipatif (X_1), dengan indikator kepemimpinan konsultatif (*consultative leadership*), kepemimpinan konsensus (*consensus leadership*), dan kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*).
- b. *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), dengan indikator kontribusi (*contribution*), loyalitas (*loyalty*), afeksi (*affection*), dan penghormatan profesional (*professional respect*).
- c. Transaksional (X_3), dengan indikator imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*management by exception-active*), manajemen eksepsi pasif (*management by exception-passive*), dan *laissez-faire*.
- d. Transformasional (X_4), dengan indikator pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), dan motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

3.2.2 Variabel Dependen (Y)

Sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini sebagai variabel terikatnya adalah kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati, dengan indikatornya penilaian kerja faktor generik dan faktor spesifik.

Secara garis besar, dengan melihat operasionalisasi variabel yang ada, maka desain penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut:

Skema 3.1
Desain Penelitian



Sementara itu kisi-kisi instrumen penelitian dibutuhkan untuk penyusunan angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2009:103) menyatakan bahwa titik tolak dari penyusunan instrumen penelitian adalah variabel-variabel penelitian yang ditetapkan untuk diteliti. Dari variabel-variabel tersebut diberikan definisi operasionalnya, dan selanjutnya ditentukan indikator yang akan diukur. Dari indikator ini kemudian dijabarkan menjadi butir-butir pertanyaan dan pernyataan.

Berdasarkan uraian definisi konsep dan operasional variabel tersebut, selanjutnya dibuatkan kisi-kisi kuesioner sebagai berikut:

Tabel 3.1
Tabel Pengukuran Variabel Independen (X)
Gaya Kepemimpinan

Sub Variabel	Indikator	No Item
Partisipatif (X ₁)	1. Kepemimpinan konsultatif (<i>consultative leadership</i>)	1, 2, 3, 4
	2. Kepemimpinan konsensus (<i>consensus leadership</i>)	5, 6, 7, 8
	3. Kepemimpinan demokratis (<i>democratic leadership</i>)	9, 10, 11, 12
<i>Leader-Member Exchange</i> (LMX) (X ₂)	1. Kontribusi (<i>contribution</i>)	13, 14, 15
	2. Loyalitas (<i>loyalty</i>)	16, 17, 18
	3. Afeksi (<i>affection</i>)	19, 20, 21
	4. Penghormatan profesional (<i>professional respect</i>)	22, 23, 24
Transaksional (X ₃)	1. Imbalan kontingen (<i>contingent reward</i>)	25, 26, 27
	2. Manajemen eksepsi aktif (<i>management by exception-active</i>)	28, 29, 30
	3. Manajemen eksepsi pasif (<i>management by exception-passive</i>)	31, 32, 33 34, 35, 36
	4. <i>Laissez-faire</i>	
Transformasional (X ₄)	1. Pengaruh yang diidealkan (<i>idealized influence</i>)	37, 38, 39
	2. Stimulasi intelektual (<i>intellectual stimulation</i>)	40, 41, 42
	3. Kepedulian secara perorangan (<i>individual consideration</i>)	43, 44, 45 46, 47, 48
	4. Motivasi yang inspirasional (<i>inspirational motivation</i>)	

Tabel 3.2
Tabel Pengukuran Variabel Dependen (Y)
Kinerja

Sub Variabel	Indikator	No Item
Faktor Generik	1. Kepemimpinan	49, 50
	2. Jaringan sosial	51, 52
	3. Komunikasi	53, 54
	4. Pengendalian emosi	55, 56
	5. Agen perubahan	57, 58
	6. Integritas	59, 60
	7. Empati	61, 62
	8. Pengelolaan administrasi	63, 64

	9. Kreativitas	65, 66
	10. Kemandirian	67, 68
Faktor Spesifik	1. Melaksanakan pembinaan lalu lintas kepolisian terhadap anggota Polri dan masyarakat.	69, 70, 71
	2. Melaksanakan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas (Kamseltibcarlantas)	72, 73, 74
	3. Melaksanakan patroli jalan raya dan penindakan pelanggaran di wilayah hukum Polres Pati.	75, 76, 77
	4. Melaksanakan pengamanan dan penyelamatan masyarakat pengguna jalan guna memastikan kamseltibcar lantas.	78, 79, 80
	5. Melaksanakan perawatan dan pemeliharaan peralatan dan kendaraan.	81, 82, 83

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Farouk dan Djaali (2010:97) menjelaskan bahwa “Dalam setiap penelitian (dengan pendekatan/paradigma kuantitatif) selalu berbicara tentang populasi dan sampel. Kesimpulan akhir suatu penelitian berlaku bagi populasi, tetapi yang dipelajari/dianalisis adalah sampel”.

3.3.1 Populasi

Dalam bukunya, Uber Silalahi (2009:253) menjelaskan bahwa “Populasi adalah jumlah total dari seluruh unit atau elemen dimana penyelidik tertarik. Populasi adalah seluruh unit-unit yang darinya sampel dipilih. Populasi dapat berupa organisme, orang atau sekelompok orang, masyarakat, organisasi, benda, objek, peristiwa, atau laporan yang semuanya memiliki ciri dan harus didefinisikan secara spesifik dan tidak secara mendua”. Populasi yang digunakan pada penelitian ini adalah seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

3.3.2 Sampel

Sampel adalah satu subset atau tiap bagian dari populasi berdasarkan apakah itu representatif atau tidak. Sampel merupakan bagian tertentu yang dipilih dari populasi. Umumnya, sampel yang lebih besar lebih baik sebab sampel besar cenderung memiliki sedikit kekeliruan (*less error*). Ini berarti makin kecil kekeliruan yang dikehendaki, semakin besar ukuran sampel yang diperlukan. Akan tetapi, sampel sedikit bukan berarti tidak baik asalkan sampel tersebut dipilih dengan menggunakan metode penarikan sampel yang tepat maka jumlah tersebut dianggap memadai atau mencukupi. (Uber Silalahi, 2009:254)

Berhubung jumlah anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati hanya sebanyak 37 orang, maka teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *total sampling*, merujuk pada teori yang dikemukakan Arikunto (2010:175), bahwa “Jika jumlah populasi di bawah 100 orang, teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah mengambil keseluruhan populasi tersebut untuk dijadikan sumber data”.

Dalam penelitian ini, penulis menjadikan seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebagai sampel dalam penelitian yang dilakukan, atau

dengan kata lain sampel sama dengan populasi, teknik yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2009:85), “Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.” Sampling jenuh dapat dinyatakan dengan:

n : sampel
N : populasi

$$n = N$$

3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Uber Silalahi (2009:289), data untuk suatu penelitian dapat dikumpulkan dari berbagai sumber. Data dapat bersumber dari dalam organisasi yang dinamakan sumber atau data intern dan dari luar organisasi yang dinamakan sumber atau data ekstern. Sumber data (ekstern) dibedakan atas sumber data primer (*primary data*) dan sumber data sekunder (*secondary data*).

3.4.1 Sumber Data Primer

Sumber primer adalah suatu objek atau dokumen original-material mentah dari pelaku yang disebut “*first-hand information*”. Data yang dikumpulkan dari situasi aktual ketika peristiwa terjadi dinamakan data primer. Individu, kelompok fokus, dan satu kelompok responden secara khusus sering dijadikan peneliti sebagai sumber data primer. Dalam penelitian ini, yang merupakan sumber data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden yang berhubungan dengan objek penelitian, yaitu gaya kepemimpinan Kanit Turjawali dan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

3.4.2 Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan. Sumber sekunder meliputi komentar, interpretasi, atau pembahasan tentang materi original. Anda dapat memikirkan sumber sekunder sebagai “*second-hand information*” (Uber Silalahi, 2009:291). Terkait dengan hal ini, maka pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dalam mendukung penulisan skripsi ini adalah data dan informasi dalam bentuk jadi yang telah dimiliki oleh Polres Pati, seperti data seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dan penilaian kinerja generik dan spesifik anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

3.4.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan (Sugiyono, 2009:224). Umumnya, metode pengumpulan data kuantitatif menggunakan metode survei, eksperimen, dan noneksperimen. Mengumpulkan data kuantitatif dapat

dilakukan secara cepat dengan jangkauan subjek tersebar dan besar. Metode survei untuk ilmu sosial dikembangkan dalam paradigma penelitian kuantitatif (Uber Silalahi, 2009:292).

Ada dua tipe utama pengumpulan data yang digunakan untuk metode survei, yakni kuesioner atau angket (*questionnaire*) dan interviu atau wawancara (*interview*). Kedua tipe ini dapat digunakan secara sendiri atau kuesioner sering dikombinasikan dengan wawancara atau sebaliknya. Meskipun kategori agak tumpang tindih, survei (angket dan wawancara) menanyakan banyak orang (disebut responden) tentang hal-hal yang berhubungan dengan: perilaku (*behavior*), sikap/kepercayaan/pendapat (*attitudes/beliefs/opinions*), karakteristik (*characteristics*), harapan (*expectations*), klasifikasi-diri (*self-classifications*), dan pengetahuan (*knowledge*) sekarang atau masa lalu mengenai objek-objek.

Survei mengumpulkan informasi faktual yang mencakup jenis kelamin, status perkawinan, pendidikan, penghasilan, preferensi politik, dan sebagainya. Informasi ini mutlak diperlukan karena digunakan untuk mengkaji relasi antara variabel-variabel dan mengecek kedekatan sampelnya (Uber Silalahi, 2009:294).

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

3.4.3.1 Kuesioner

Kuesioner atau angket merupakan satu mekanisme pengumpulan data yang efisien bila peneliti mengetahui secara jelas apa yang disyaratkan dan bagaimana mengukur variabel yang diminati. Satu kuesioner atau angket adalah satu set tulisan tentang pertanyaan yang diformulasi supaya responden mencatat jawabannya, biasanya secara terbuka alternatif jawaban ditentukan. Pertanyaan dalam seperangkat kuesioner ialah tentang indikator dari konsep (Uber Silalahi, 2009:296). Dalam penelitian ini, daftar pertanyaan atau kuesioner diberikan kepada seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2003:86) dengan skala jawaban sebagai berikut:

1. Sangat Setuju (SS) diberi skor 5 yang setara nilai interval 81-100.
2. Setuju (S) diberi skor 4 yang setara nilai interval 61-80.
3. Netral/Ragu-ragu (R) diberi skor 3 yang setara nilai interval 41-60.
4. Tidak Setuju (TS) diberi skor 2 yang setara nilai interval 21-40.
5. Sangat Tidak Setuju (STS) diberi skor 1 yang setara nilai interval 10-20.

3.4.3.2 Wawancara

Menurut Uber Silalahi (2009:312), satu metode pengumpul data yang sering digunakan dalam metode penelitian survei ialah wawancara dengan responden untuk mendapatkan informasi tentang isu-isu yang menarik minat peneliti. Metode wawancara merupakan metode yang digunakan untuk mengumpulkan data atau keterangan lisan dari seseorang yang disebut responden melalui suatu percakapan yang sistematis dan terorganisasi. Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara kepada seluruh anggota Unit Turjawali Satlantas

Polres Pati sebagai responden untuk mendapatkan sejumlah informasi yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan dan kinerja personil Polri khususnya di Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

3.4.3.3 Observasi

Menurut Nasution (1988) dalam Sugiyono (2009:226), observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan. Para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Penelitian ini menggunakan teknik observasi yang merupakan kegiatan dengan menggunakan panca indera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian. Observasi dilakukan di Polres Pati khususnya pada anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

3.5 Validitas dan Reliabilitas Data

3.5.1 Uji Validitas

Nurgiyantoro, dkk (2004:338) menyatakan bahwa validitas (*validity*, kesahihan) berkaitan dengan permasalahan “apakah instrumen yang dimaksudkan untuk mengukur sesuatu itu memang dapat mengukur secara tepat sesuatu yang akan diukur tersebut”. Secara singkat dapat dikatakan bahwa validitas alat penelitian mempersoalkan apakah alat itu dapat mengukur apa yang akan diukur. Untuk menghitung valid tidaknya instrumen penelitian ini menggunakan program aplikasi SPSS for windows versi 16.0. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas internal dengan menggunakan analisis faktor dengan cara mengkorelasikan jumlah skor tiap faktor dengan skor total masing-masing variabel. Rumus korelasi yang digunakan untuk menguji validitas tersebut adalah rumus korelasi *product moment* yang dikemukakan oleh Pearson.

$$r = \frac{n \cdot (\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2) \cdot (n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Dimana : r : Koefisien korelasi Product Moment
 X : Nilai faktor tertentu
 Y : Skor total
 n : Jumlah responden

Dalam uji validitas ini, butir pernyataan dikatakan valid dengan cara membandingkan hasil dari r_{hitung} dengan r_{tabel} pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Apabila r_{hitung} lebih besar dari pada r_{tabel} , maka butir pernyataan dianggap valid dan digunakan, tetapi apabila r_{hitung} lebih kecil dari pada r_{tabel} , maka butir

pernyataan yang diajukan dalam kuesioner dianggap tidak valid sehingga tidak digunakan dalam penelitian.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Dalam hal reliabilitas, Susan Stainback (1988) dalam Sugiyono (2009:268) menyatakan bahwa reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Dalam pandangan positivistik (kuantitatif), suatu data dinyatakan reliabel apabila dua atau lebih peneliti dalam obyek yang sama menghasilkan data yang sama, atau peneliti sama dalam waktu yang berbeda menghasilkan data yang sama, atau sekelompok data bila dipecah menjadi dua menunjukkan data yang tidak berbeda. Reliabilitas (*reliability*, keterpercayaan) menunjuk pada pengertian apakah sebuah instrumen dapat mengukur sesuatu yang diukur secara konsisten dari waktu ke waktu. Jadi, kata kunci untuk syarat kualifikasi suatu instrumen pengukur adalah konsistensi, keajegan, atau tidak berubah-ubah. Data-data hasil penelitian yang akan diolah dengan suatu teknik statistik yang diperoleh lewat pengukuran, instrumen pengukuran yang dipergunakan harus memenuhi syarat reliabilitas. Reliabilitas dianalisis dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*.

$$r_{11} = \left(\frac{k}{(k-1)} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dimana : r_{11} : Nilai atau Koefisien realibilitas instrument
 k : Banyaknya butir pertanyaan yang valid
 $\sum \sigma_t^2$: Jumlah Varians butir
 σ_t^2 : Varian total

Hasil perhitungan reliabilitas akan dikonsultasikan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikan 5%. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel untuk digunakan dalam pengambilan data.

3.6 Teknik Analisis Data

Uber Silalahi (2009:332) menyatakan bahwa analisis data dilakukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian atau untuk menguji hipotesis-hipotesis penelitian yang telah dinyatakan sebelumnya. Metode kuantitatif menggunakan statistik sebagai alat analisis data sehingga analisis kuantitatif dinamakan juga analisis statistik karena menggunakan statistik sebagai alat bantu untuk menganalisis data. Analisis kuantitatif dan statistik mampu memperlihatkan hasil-hasil pengukuran yang cermat karena perhitungan dan analisis matematis, bagaimanapun, adalah aktivitas yang dituntun secara sadar oleh disiplin kecermatan dan ketelitian.

Analisis statistik digunakan untuk mengolah data atau menguji data yang diperoleh dari responden lewat daftar pernyataan untuk mengetahui pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dengan menggunakan pengujian hipotesis dengan urutan sebagai berikut:

3.6.1 Uji Asumsi Dasar/Normalitas dan Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terhadap model regresi yang digunakan agar dapat diketahui apakah model regresi tersebut merupakan model regresi yang baik atau tidak (Imam Ghozali, 2006). Untuk meyakinkan bahwa persamaan regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (valid) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi normalitas, multikolinearitas dan heteroskedastisitas.

3.6.1.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi dan data normal mendekati normal. Untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan dua cara apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Uji statistik yang digunakan antara lain analisis histogram, normal *probability plots* dan *Kolmogorov-Smirnov test*. Salah satu cara termudah untuk melihat normalitas residual adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang normal.

Agus Eko Sujianto (2009:83) berpendapat bahwa untuk menentukan distribusi data normal atau tidak digunakan angka probabilitas (*asym sig. (2-tailed)*) yang dibandingkan dengan 0,05 (dalam kasus ini menggunakan taraf signifikansi atau $\alpha = 5\%$) untuk pengambilan keputusan. Angka probabilitas (*asym sig. (2-tailed)*) diperoleh dari hasil pengolahan SPSS. Lebih lanjut Agus Eko Sujianto juga memberikan pedoman, yaitu:

- Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ distribusi data tidaklah normal.
- Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ distribusi data normal. (Agus Eko Sujianto, 2009:83)

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik uji parametrik *P-P Plots* dan *Kolmogorov - Smirnov (K-S)*. Yaitu dengan membandingkan angka probabilitas (*asym sig. (2-tailed)*) yang dengan 0,05.

3.6.1.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Duwi Priyatno (2009:152), "Multikolinearitas artinya antar variabel independen yang terdapat dalam model regresi memiliki hubungan linear yang sempurna atau mendekati sempurna (koefisien korelasinya tinggi atau bahkan 1)". Uji multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang naik seharusnya tidak ditemukan korelasi antar variabel bebasnya. Duwi Priyatno (2009:152) menjelaskan bahwa "model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya". "Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen" (Imam Gozali, 2009:95).

Ada tidaknya multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *tolerance* dan *inflation factor (VIF)*. Hair et al. (1992) dalam Duwi Priyatno (2009:156) menjelaskan bahwa "variabel yang menyebabkan multikolinearitas dapat dilihat

dengan nilai *tolerance* yang lebih kecil dan *inflation factor* (VIF) yang lebih besar daripada nilai 10". Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *Tolerance* < 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* > 10 (Imam Ghozali, 2009:96).

3.6.1.3 Uji Heteroskedastisitas

"Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas" (Duwi Priyatno, 2009:160). Heteroskedastisitas adalah "varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan di dalam model regresi" (Duwi Priyatno, 2009:160). "Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain" (Imam Ghozali, 2009:125). Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*.

Pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan teknik uji koefisien korelasi *Spearman's rho*, yaitu mengkorelasikan variabel independen dengan residualnya. Pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05 dengan uji dua sisi. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual memberikan signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi problem heteroskedastisitas. (Duwi Priyatno, 2009:160)

Dalam penelitian ini, penulis melakukan uji heteroskedastisitas dengan program SPSS, sehingga hasil analisa uji heteroskedastisitas ditampilkan pada *output* olahan SPSS melalui grafik *ScatterPlot* antara *Z prediction* (*ZPRED*) dengan residualnya (*SRESID*), dengan dasar analisisnya adalah:

Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. (Imam Ghozali, 2009:126)

3.6.1.4 Uji Autokorelasi

"Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi autokorelasi" (Duwi Priyatno, 2009:158). Autokorelasi menurut Duwi Priyatno (2009:158) adalah "korelasi antara anggota observasi yang disusun menurut waktu atau tempat". "Autokorelasi adalah korelasi yang terjadi diantara anggota observasi yang terletak berderetan, biasanya terjadi pada data *time series*" (Agus Eko Sujianto, 2009:80). "Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya ($t - 1$). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi" (Imam Ghozali, 2009:99). Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji *Durbin-Watson* (*DW test*). Menurut Makridakis dalam Agus Eko Sujianto (2009:80), menyatakan bahwa:

Untuk mendeteksi autokorelasi dapat dilakukan dengan uji *Durbin-Watson* atau *Durbin-Watson test (DW)* dengan ketentuan sebagai berikut:

- (1) $1,65 < DW < 2,35$; maka tidak ada autokorelasi,
- (2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$, tidak dapat disimpulkan
- (3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$; maka terjadi autokorelasi.

Model regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, berarti yang besaran nilai *DW* dari *Durbin-Watson test* berada diantara 1,65 dan 2,35.

3.6.2 Uji Hipotesis Regresi Linier Berganda

Pengujian hipotesis menggunakan analisa regresi dan korelasi digunakan program pengolah data komputer program *SPSS for windows versi 16.0 (Statistical Product and Service Solution)*, yaitu untuk mengetahui berapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dengan persamaan regresi yaitu:

$$Y = b_0 + b_1 X_1 + \dots b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- b_0 : Konstanta
- b_1, \dots, b_3 : Koefisien regresi
- X_1, \dots, X_3 : Gaya kepemimpinan
- e : Error random

3.6.2.1 Uji F (Uji Koefisien Regresi Secara Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui pengaruh semua variabel independen (secara bersama-sama) terhadap variabel dependen. Dengan pengujian ini maka nantinya akan dapat dilihat apakah variabel-variabel independen yang terdapat dalam rancangan hipotesis memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

3.6.2.2 Uji t (Uji Koefisien Regresi Secara Parsial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh setiap variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial. Pengujian ini bertujuan untuk menentukan apakah gaya kepemimpinan Kepala Unit memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati secara parsial.

Adapun rumus t_{hitung} untuk korelasi linear *pearson product moment* (Sugiyono, 2010:142) dapat dilihat sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Ketentuan untuk masing-masing nilai t adalah sebagai berikut:

1. $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka Hipotesis Penelitian (H_a) ditolak, berarti terdapat hubungan linier antara variabel bebas X dan variabel terikat Y .
2. $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Hipotesis Penelitian (H_a) diterima, berarti tidak terdapat hubungan linier antara variabel bebas X dan variabel terikat Y .

3.6.2.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar variabel independen dalam menjelaskannya dengan variabel dependen. Dengan menggunakan program *SPSS ver.16.0* untuk menghitung, maka nilai dari koefisien determinasi ini akan berkisar antara 0 sampai dengan 1. Nugroho (2005) dalam Agus Eko Sujianto (2009:71) menyatakan bahwa “untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.”

Jadi nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah sebagaimana yang tertera pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel. Apabila *Adjusted R²* semakin mendekati 1, maka hal itu berarti bahwa variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen secara akurat. Namun jika sebaliknya yaitu semakin mendekati 0, maka hasilnya juga sebaliknya yaitu tidak akurat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Daerah Penelitian

4.1.1 Geografi

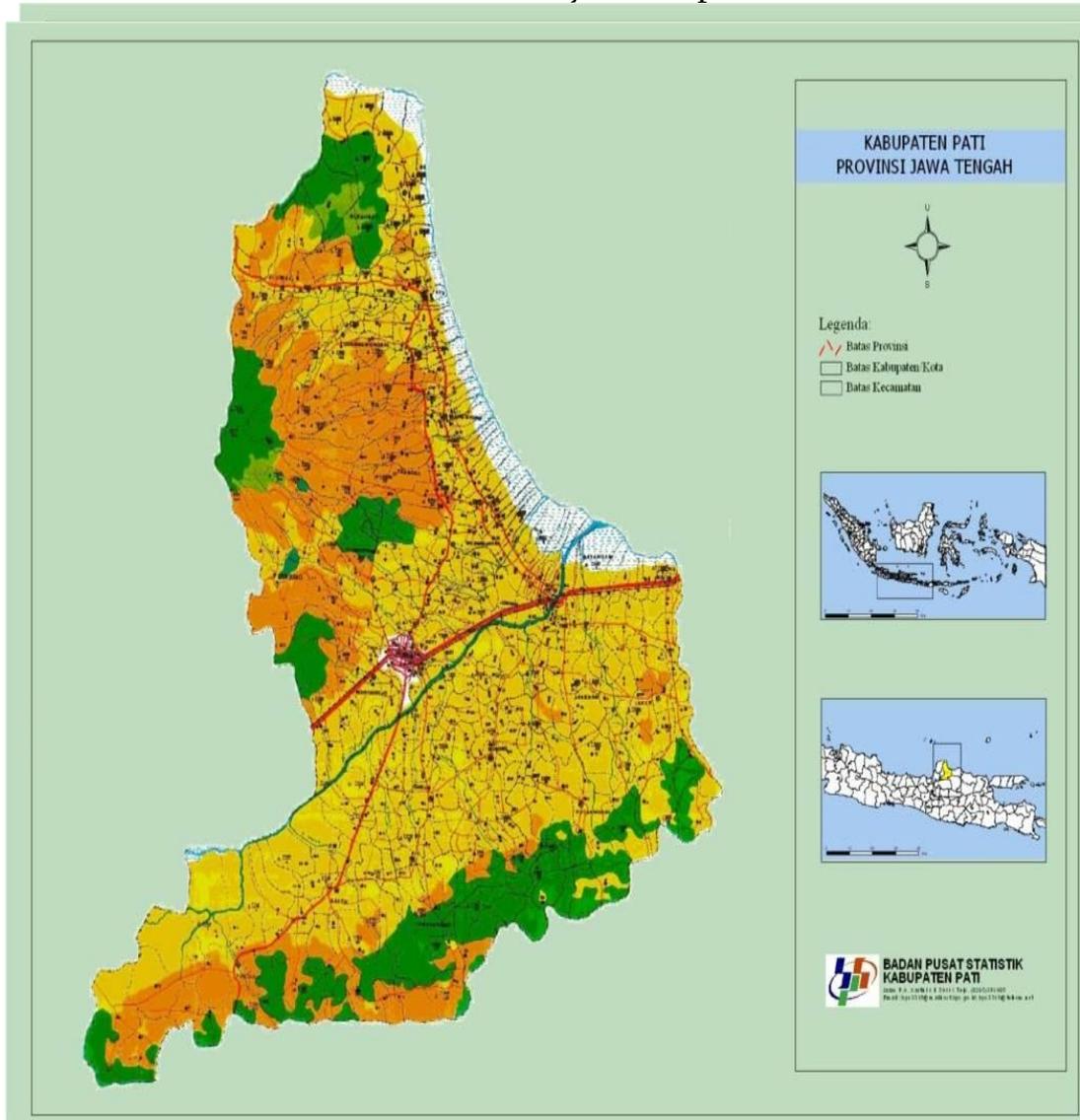
Secara astronomis Kabupaten Pati terletak antara $6^{\circ}25' - 7^{\circ}00'$ lintang selatan dan antara $100^{\circ}50' - 111^{\circ}15'$ bujur timur. Berdasarkan posisi geografisnya, Kabupaten Pati memiliki batas-batas: utara – Kab. Jepara dan Laut Jawa, selatan – Kab. Grobogan dan Blora, barat – Kab. Kudus dan Jepara, timur – Kab. Rembang dan Laut Jawa. Berdasarkan hasil EPT Tahun 2002, luas wilayah Kabupaten Pati adalah $1.503,68 \text{ km}^2$ yang terdiri dari $593,32 \text{ km}^2$ lahan sawah, $660,86 \text{ km}^2$ lahan bukan sawah dan $249,50 \text{ km}^2$ lahan bukan pertanian. Secara administrasi, sejak tahun 2006 Kabupaten Pati terdiri dari 21 kecamatan, 401 desa, 5 kelurahan 1.478 rukun warga (RW), dan 7.518 rukun tangga (RT).

Wilayah Kabupaten Pati terdiri dari dataran tinggi, dataran rendah, dan laut. Pada dataran tinggi ada yang bisa dijadikan pertanian palawija dan perkebunan namun juga terdapat tanah tandus yang tidak ditanami apa-apa, sedangkan pada dataran rendah secara umum dijadikan sebagai lahan pertanian, dan pada daerah pinggir laut (pantai) dimanfaatkan sebagai budidaya ikan tambak.

Masyarakat di Kabupaten Pati sebagian besar merupakan petani, namun sebagian juga bekerja sebagai karyawan/buruh pada BUMN/BUMD maupun pada perusahaan swasta. Hal ini tidak dapat dipungkiri akan timbulnya

permasalahan buruh yang menuntut peningkatan kesejahteraan dengan melakukan aksi unjuk rasa, dan atau mogok kerja sehingga dapat berdampak pada stabilitas perekonomian.

Gambar 4.1
Peta Administrasi Wilayah Kabupaten Pati



Sumber: Intel Dasar Polres Pati Tahun 2016

4.1.2 Demografi

Jumlah Penduduk Kabupaten Pati dalam akhir tahun 2015 saat ini berdasarkan buku kabupaten Pati dalam angka tahun 2015 mencapai 1.218.016 jiwa. Jumlah penduduk laki-laki sebesar 590.181 jiwa dan penduduk perempuan sejumlah 627.835 jiwa, seperti yang tertera dalam tabel di bawah ini dapat dilihat secara jelas perincian kepadatan jumlah penduduk yang ada di Kabupaten Pati.

Tabel 4.1
Data Jumlah Penduduk Menurut Jenis Kelamin

No	Kecamatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah	Rasio
1	Sukolilo	43 000	44 476	87 476	0,97
2	Kayen	34 192	37 288	71 480	0,92
3	Tambakromo	23 462	25 310	48 772	0,93
4	Winong	21 881	27 790	49 671	0,79
5	Pucakwangi	19 539	22 025	41 564	0,89
6	Jaken	20 422	22 031	42 453	0,93
7	Batangan	20 602	21 308	41 910	0,97
8	Juwana	45 950	47 042	92 992	0,98
9	Jakenan	18 822	21 705	40 527	0,87
10	Pati	50 592	54 580	105 172	0,93
11	Gabus	24 255	27 972	52 227	0,87
12	Margorejo	28 253	30 479	58 732	0,93
13	Gembong	21 637	21 708	43 345	1,00
14	Tlogowungu	24 436	25 538	49 974	0,96
15	Wedarijaksa	28 843	30 143	58 986	0,96
16	Trangkil	29 574	30 906	60 480	0,96
17	Margoyoso	35 485	36 329	71 814	0,98
18	Gunungwungkal	17 828	17 708	35 536	1,01
19	Cluwak	21 017	21 964	42 981	0,96
20	Tayu	32 086	32 847	64 933	0,98
21	Dukuhseti	28 305	28 686	56 991	0,99
	Jumlah	590 181	627 835	1 218 016	0,94

Data: Intel Dasar Polres Pati, 2016

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa kepadatan penduduk rata-rata 802,96 jiwa/km². Jumlah kepadatan penduduk di daerah Kabupaten Pati setiap tahunnya terus bertambah secara signifikan, hal ini diperkuat dengan adanya penambahan jumlah penduduk dari tahun 2014 - 2015 sebanyak 7.991 orang atau 0,66% yang tertera dalam data Intel Dasar yang dimiliki oleh Polres Pati.

Tabel 4.2
Laju Pertumbuhan Penduduk di Wilayah Kabupaten Pati

No	Kecamatan	Pertumbuhan Penduduk 2014	Pertumbuhan Penduduk 2015	Laju Pertumbuhan Penduduk (%)
1	Sukolilo	86 567	87 476	1,05
2	Kayen	70 998	71 480	0,68
3	Tambakromo	48 477	48 772	0,61
4	Winong	49 528	49 671	0,29
5	Pucakwangi	41 443	41 564	0,29

6	Jaken	42 331	42 453	0 ,29
7	Batangan	41 565	41 910	0 ,83
8	Juwana	92 079	92 992	0 ,99
9	Jakenan	40 411	40 527	0 ,29
10	Pati	104 494	105 172	0 ,65
11	Gabus	52 076	52 227	0 ,29
12	Margorejo	57 817	58 732	1 ,58
13	Gembong	42 976	43 345	0 ,86
14	Tlogowungu	49 692	49 974	0 ,57
15	Wedarijaksa	58 536	58 986	0 ,77
16	Trangkil	60 090	60 480	0 ,65
17	Margoyoso	71 322	71 814	0 ,69
18	Gunungwungkal	35 356	35 536	0 ,51
19	Cluwak	42 780	42 981	0 ,47
20	Tayu	64 746	64 933	0 ,29
21	Dukuhsети	56 741	56 991	0 ,44
	Jumlah	1 210 025	1 218 016	0 ,66

4.2 Gambaran Umum Polres Pati

Sebuah organisasi akan menuangkan arah dan tujuan organisasi dalam bentuk visi dan misi organisasi. Demikian pula Polri, sebagai sebuah institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan suatu organisasi yang tentunya memiliki arah dan tujuan yang ingin dicapai. Polres Pati merupakan satuan organisasi yang merupakan bagian dari institusi Polri. Sebagai suatu bagian dari organisasi Polri, Polres Pati tentunya juga harus memiliki visi dan misi sebagai arah dan tujuan organisasi yang ingin dicapai yang ditetapkan dengan berpedoman pada visi dan misi Polri itu sendiri. Polres Pati menentukan visi dan misi, yang disesuaikan dengan situasi dan kondisi wilayah setempat.

4.2.1 Visi Polres Pati

Sejalan dengan visi dari organisasi Polri dan Polda Jawa Tengah sebagai satuan induknya, maka visi Polres Pati adalah “Menjadi Institusi Kepolisian Resor Pati yang mampu memberikan perlindungan, pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat Kabupaten Pati dengan wujud tampilan profesional, bermoral, modern dan dipercaya masyarakat”.

4.2.2 Misi Polres Pati

Demikian pula dengan misi yang ditetapkan oleh Polres Pati dimana akan berpedoman kepada misi dari Polri dan Polda Jawa Tengah yang disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik wilayahnya. Misi yang ditetapkan oleh Polres Pati adalah:

- a. Mengelola sumber daya manusia Polri Polres Pati agar terampil, profesional dan bermoral dengan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan yang baik dan memadai guna mendukung pelaksanaan tugas Kepolisian dalam memberikan pelayanan, perlindungan dan pengayoman kepada masyarakat.
- b. Menggelar anggota yang berseragam guna menekan gangguan Kamtibmas yang terjadi melalui kegiatan-kegiatan pre-emptif, preventif

dan penegakan hukum yang terukur, professional dan proporsional serta menjunjung tinggi hak asasi manusia dalam rangka mengurangi tingkat keresahan masyarakat.

- c. Mengelola sumber daya materil dan fasilitas Polres Pati yang tersedia dengan tepat guna dan tepat alokasi dalam rangka menunjang kebutuhan operasional pelaksanaan tugas.
- d. Melakukan upaya mendekatkan personel Polres Pati dan masyarakat melalui kegiatan nyata yaitu mendatangi, berkomunikasi, saling berbagi informasi dan berupaya menyelesaikan permasalahan sejak dini dalam kerangka perpolisian yang berbasis kepada masyarakat guna meraih kepercayaan masyarakat dalam penegakan hukum.

4.2.3 Tujuan Polres Pati

Selain Visi dan Misi yang telah ditetapkan, terdapat pula tujuan dari organisasi dimana berpedoman kepada Tujuan Polri dan Polda Jawa Tengah yang disesuaikan dengan kondisi dan karakteristik daerah Pati. Tujuan yang ditetapkan oleh Polres Pati adalah :

- a. Terciptanya kondisi aman yang mendukung tercapainya prioritas sasaran pembangunan nasional lima tahun ke depan.
- b. Tegaknya hukum yang mampu rasa perlindungan dan pengayoman Polri serta kepastian dunia usaha.
- c. Terwujudnya kerukunan sosial sehingga bebas dari konflik sosial dan gangguan pasca pelaksanaan agenda demokrasi wilayah Kabupaten Pati.
- d. Terbangunnya potensi masyarakat dalam mewujudkan keamanan lingkungan masing-masing bekelra sama dengan Polri sehingga terwujud masyarakat patuh hukum.
- e. Tercapainya kepercayaan masyarakat terhadap Polri dalam bentuk kepuasan masyarakat atas perlindungan, pengayoman, pelayanan dengan kesadaran masyarakat dalam wadah pemolisian masyarakat (Polmas).
- f. Tergelarnya operasional Polri baik pre-emptif maupun preventif pada satuan-satuan fungsi jajaran Polres Pati.
- g. Tertanggulangnya trend perkembangan kejahatan, meningkatnya penuntasan kasus kriminalitas terhadap 4 (empat) golongan jenis kejahatan yaitu kejahatan konvensional, transnasional, terhadap kekayaan negara yang berimplikasi kontinjensi.
- h. Terjaminnya roda pemerintahan dan roda demokrasi yang kondusif di Kabupaten Pati agar tercipta sistem pemerintahan yang kredibel.
- i. Terwujudnya keamanan di Kabupaten Pati yang semakin kondusif dalam rangka meningkatkan pertumbuhan ekonomi Kabupaten Pati.
- j. Terpeliharanya tingkat kepercayaan masyarakat terhadap kinerja Polri dalam bentuk kepuasan masyarakat atas perlindungan, pengayoman dan pelayanan dengan kamtibcarlantas.
- k. Terpenuhinya kuantitas dan kualitas personel Polres Pati dan Jajaran yang mampu melaksanakan tugas pokok fungsi dan peranan dengan perilaku anggota Polri yang dipercaya.

4.2.4 Data Personil Polres Pati

Berdasarkan data pada Daftar Susunan Personil Polri (DSPP) Polres Pati tahun 2017, jumlah personil Polri Polres Pati sebanyak 1.198 orang. Dari data tersebut dapat diperkirakan rasio perbandingan antara Polri dan penduduk sampai saat ini mencapai 1 : 1.148. Adapun data jumlah personil tersebut dapat diuraikan antara lain:

- a. Perwira Menengah (Pamen) sejumlah 6 orang,
- b. Perwira Pertama (Pama) sejumlah 122 orang,
- c. Aiptu sejumlah 330 orang,
- d. Aipda sejumlah 76 orang,
- e. Bripka sejumlah 289 orang,
- f. Brigadir sejumlah 276 orang,
- g. Briptu sejumlah 38 orang, dan
- h. Bripda sejumlah 61 orang.

Seluruh personil tersebut tersebar dalam beberapa bagian, fungsi dan polsek di seluruh wilayah hukum Polres Pati, dengan perincian sebagai berikut:

Tabel 4.3
Jumlah Personil Polres Pati Menurut Bagian/Fungsi Tugasnya

No	Bagian / Fungsi / Polsek	Jumlah Pers
1	Unsur Pimpinan	2
2	Bag Ops	17
3	Bag Sumda	37
4	Bag Ren	7
5	Sium	7
6	Sikeu	8
7	Sipropam	17
8	Siwas	5
9	SPKT	13
10	Sat Intelkam	35
11	Sat Reskrim	69
12	Sat Resnarkoba	22
13	Sat Binmas	15
14	Sat Sabhara	122
15	Sat Lantas	121
16	Sat Polair	21
17	Sat Tahti	5
18	Sitipol	6
19	Pabin / Pakam	5
20	Gugas	27
21	Dik	0
22	Polsek Margorejo	38
23	Polsek Gembong	31
24	Polsek Tlogowungu	32
25	Polsek Wedarijaksa	33
26	Polsek Margoyoso	31

27	Polsek Gunung Wungkal	28
28	Polsek Cluwak	28
29	Polsek Tayu	30
30	Polsek Dukuhseti	27
31	Polsek Juwana	51
32	Polsek Batangan	28
33	Polsek Jaken	30
34	Polsek Jakenan	30
35	Polsek Pucak Wangi	27
36	Polsek Winong	33
37	Polsek Gabus	31
38	Polsek Tambakromo	30
39	Polsek Kayen	30
40	Polsek Sukolilo	32
41	Polsek Pati	32
42	Polsubsektor	3
Jumlah		1.198

Sumber: Bagian Sumber Daya Polres Pati, 2017

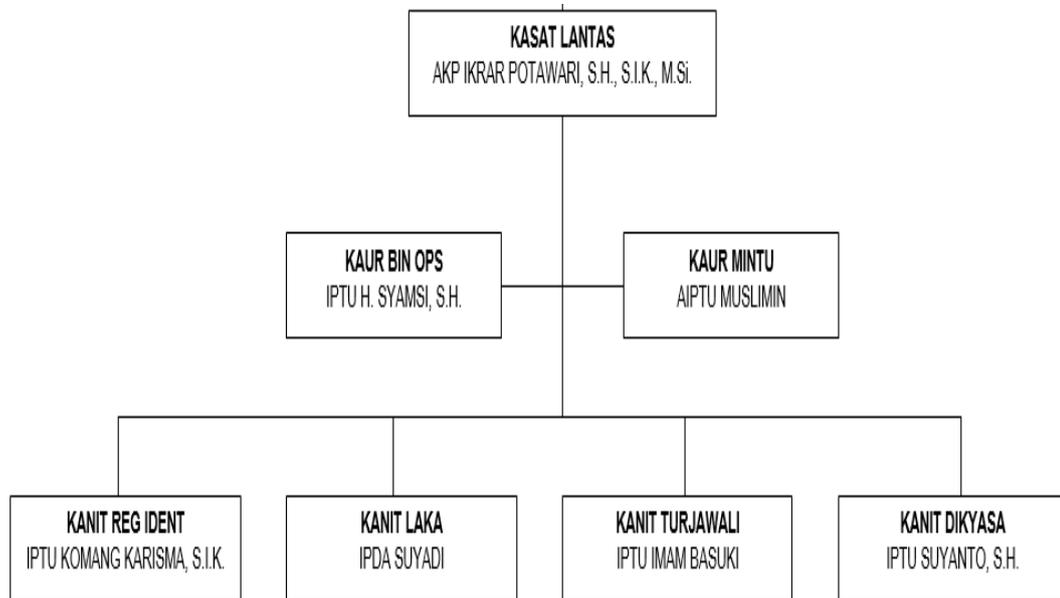
4.2.5 Profil Satuan Lalu Lintas Polres Pati

Berdasarkan data pada Laporan Tahunan Polres Pati, diketahui untuk jumlah anggota Satuan Lalu Lintas Polres Pati sebanyak 121 orang dengan perincian sebagai berikut:

- a. Unsur Pimpinan sebanyak 4 personil,
- b. Unsur Bin.Ops sebanyak 2 personil,
- c. Unsur Mintu sebanyak 5 personil,
- d. Unit Regident sebanyak 52 personil,
- e. Unit Laka sebanyak 15 personil,
- f. Unit Turjawali sebanyak 37 personil, dan
- g. Unit Dikyasa sebanyak 6 personil.

Secara lengkap dapat dilihat dalam daftar struktur organisasi Satuan Lalu Lintas Polres Pati sebagai berikut:

Skema 4.1
Struktur Organisasi Satuan Lalu Lintas Polres Pati



Sumber: Ur.Mintu Satuan Lalu Lintas Polres Pati, 2017

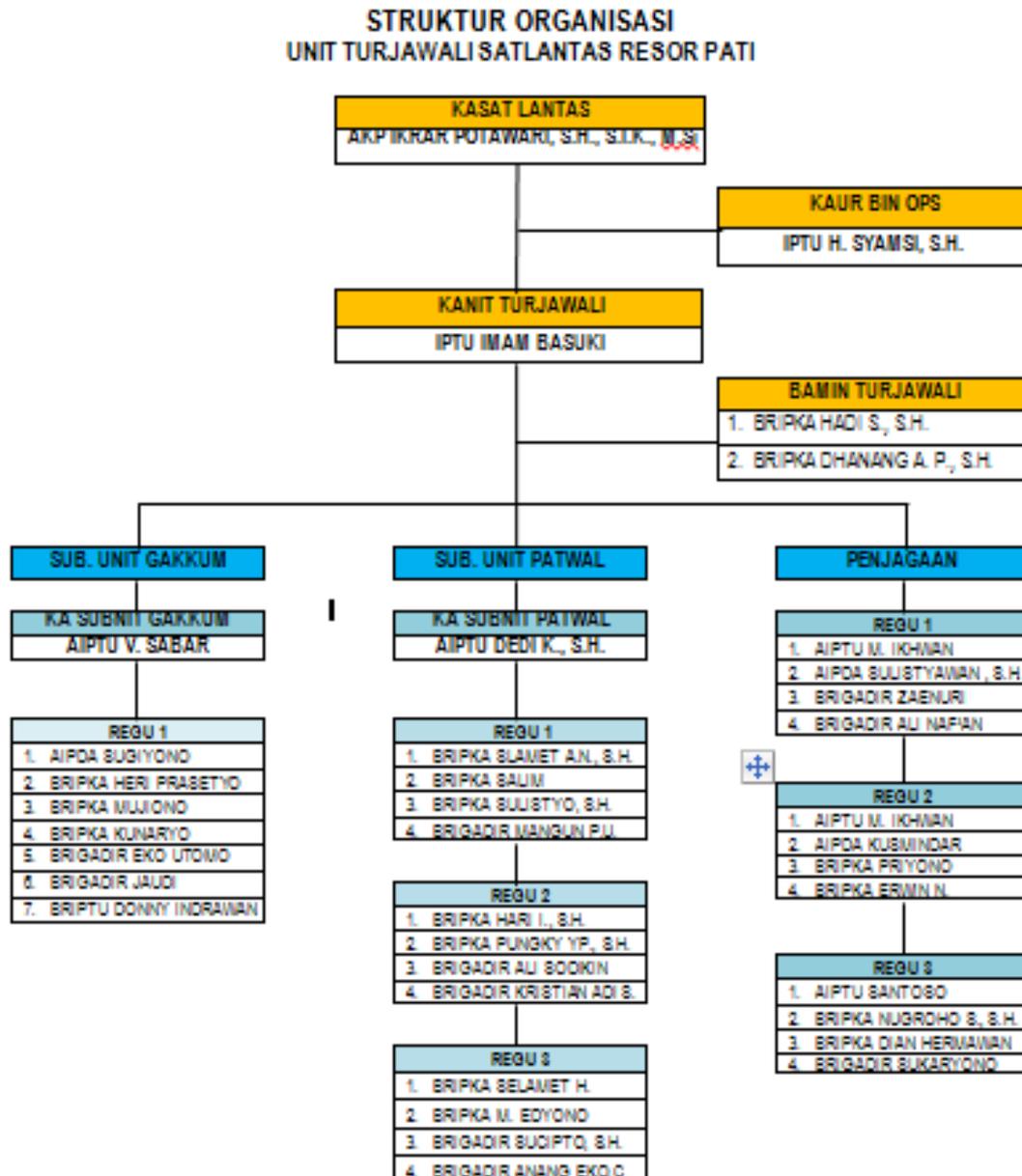
4.2.6 Profil Unit Turjawali Satlantas Polres Pati

Berdasarkan data pada Urmintu Satuan Lalu Lintas Polres Pati, diketahui untuk jumlah anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebanyak 37 orang dengan perincian sebagai berikut:

- a. Unsur Pimpinan dan staf 3 personil,
- b. Sub. Unit Gakkum sebanyak 8 personil,
- c. Sub. Unit Patwal sebanyak 13 personil, dan
- d. Penjagaan sebanyak 12 personil.

Secara lengkap dapat dilihat dalam daftar struktur organisasi Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebagai berikut:

Skema 4.2
Struktur Organisasi Unit Turjawali Satlantas Polres Pati



Sumber: *Ur.Mintu Satuan Lalu Lintas Polres Pati, 2017*

Berdasarkan struktur di atas, Kasat Lantas dalam melaksanakan tugas dibantu oleh Kepala Unit Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli disingkat Kanit Turjawali Sat Lantas Polres yang bertugas dan bertanggung jawab sebagai berikut:

- a. Unit Turjawali bertugas membantu Kasat Lantas dalam melaksanakan tugas-tugas operasional yaitu tugas Pengaturan, Penjagaan, Pengawasan dan Patroli lalu lintas.

- b. Melaksanakan giat pengamanan, pengaturan dan pengawalan lalu lintas terhadap kegiatan masyarakat maupun pemerintah sesuai dengan kebutuhan.
- c. Melakukan penanganan pertama pada kejadian kecelakaan lalu lintas.
- d. Melaksanakan tugas untuk mengantisipasi agar tidak terjadinya kemacetan, kesemrawutan, pelanggaran dan kecelakaan lalu lintas serta permasalahan lalu lintas lainnya di lapangan.
- e. Melaksanakan tugas penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum.

4.2.7 Data Pelanggaran Lalu Lintas dan Razia Polres Pati

Berdasarkan data pada Urmintu Satuan Lalu Lintas Polres Pati, dapat dihimpun transkrip data pelanggaran lalu lintas dan kegiatan razia yang terjadi di daerah hukum Polres Pati selama kurun waktu 3 (tiga) tahun terakhir ke belakang ini. Dari data pelanggaran lalu lintas dan kegiatan razia dapat dilihat bagaimana kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas. Data pelanggaran lalu lintas dan kegiatan razia secara rinci dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4
Data Pelanggaran Lalu Lintas dan Razia

No	Uraian	2014	2015	2016
1	Tilang	23.323	24.422	19.630
2	Teguran	19.480	23.451	15.537
3	Razia	232	243	256

Data: Ur.Mintu Satuan Lalu Lintas Polres Pati, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa rasio pelanggaran (tilang dan teguran) lalu lintas yang terjadi selama 3 (tiga) tahun terakhir sebagian besar lebih dari 30.000 pelanggaran lalu lintas setiap tahunnya. Melihat kembali pada tabel di atas terdapat fenomena yang mengganjal antara tahun 2014 dengan 2015, perbandingan jumlah pelanggaran lalu lintas yang terjadi dari tahun 2014 ke 2015 meningkat sangat jauh dari 42.803 menjadi 47.873 pelanggaran lalu lintas. Meskipun demikian, penyelesaian pelanggaran lalu lintas yang terjadi dapat diselesaikan oleh personil Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dengan menggiatkan kegiatan razia sehingga pada tahun 2016 pelanggaran lalu lintas berkurang menjadi 35.167 pelanggaran lalu lintas.

4.3 Deskripsi Responden

Dari 121 personil Satuan Lalu Lintas Polres Pati, yang menjadi responden dalam penelitian ini adalah personil Unit Turjawali yang berjumlah 37 personil. Namun dari keseluruhan personil Unit Turjawali tersebut, 3 data responden merupakan Kanit Turjawali dan 2 anggota bintara yang sedang melaksanakan Dikjur Lantas di Pusdik Lantas dan BKO Driver Wakapolres Pati tidak diikuti dalam penghitungan. Sehingga yang digunakan sebagai sampel untuk dijadikan

responden adalah 34 orang yang bertugas melaksanakan kegiatan Turjawali dan penindakan terhadap pelanggaran lalu lintas dalam rangka penegakan hukum.

4.3.1 Profil Kepangkatan Responden

Dari hasil pengolahan data kuesioner, maka dapat diperoleh profil kepangkatan anggota yang menjadi responden pada penelitian ini, yang selanjutnya akan dijelaskan pada tabel berikut:

Tabel 4.5
Profil Kepangkatan Responden

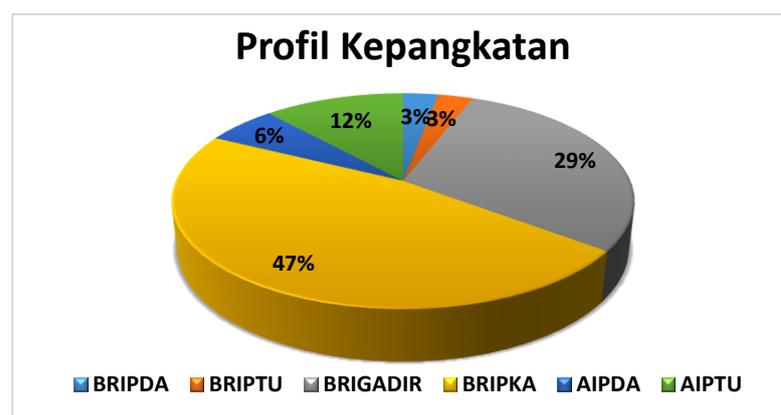
No	Pangkat	Jumlah	Persentase (%)
1	Bripda	1	3
2	Briptu	1	3
3	Brigadir	10	29
4	Bripka	16	47
5	Aipda	2	6
6	Aiptu	4	12
Total		34	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 34 orang responden, yang berpangkat Bripda dan Briptu ada sebanyak 3%, yang berpangkat Brigadir ada sebanyak 29%, yang berpangkat Bripka ada sebanyak 47%, yang berpangkat Aipda ada sebanyak 6% dan yang berpangkat Aiptu ada sebanyak 12%.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil kepangkatan responden dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.2
Distribusi Profil Kepangkatan Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

4.3.2 Profil Jenis Kelamin Responden

Berdasarkan hasil pengolahan data kuesioner mengenai latar belakang jenis kelamin responden personil di Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebanyak 34 responden, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6
Profil Jenis Kelamin Responden

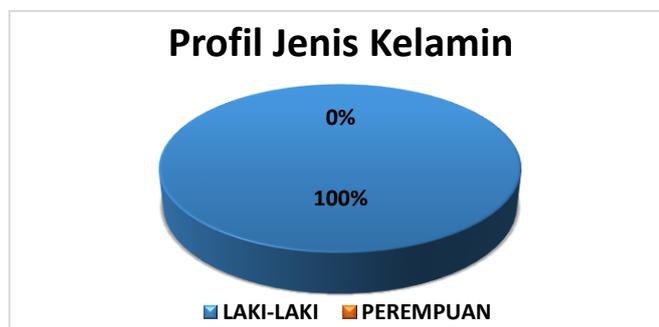
No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1	Laki-laki	34	100
2	Perempuan	0	0
Total		34	100

Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas menunjukkan bahwa 34 responden yang merupakan personil Unit Turjawali Satlantas Polres Pati adalah keseluruhannya berjenis kelamin laki-laki.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil jenis kelamin responden dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.3
Distribusi Profil Jenis Kelamin Responden



4.3.3 Profil Usia Responden

Berdasarkan hasil data kuesioner mengenai latar belakang usia responden personil di Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebanyak 34 responden, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

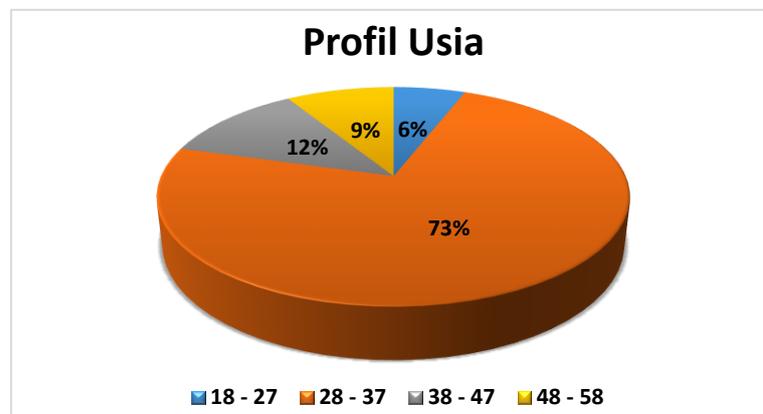
Tabel 4.7
Profil Usia Responden

No	Kriteria	Jumlah	Persentase (%)
1	18 - 27	2	6
2	28 - 37	25	73
3	38 - 47	4	12
4	48 - 58	3	9
Total		34	100

Tabel di atas dapat dilihat bahwa dari 34 orang responden, yang berusia diantara 18 - 27 tahun berjumlah paling sedikit yaitu 6% atau berjumlah 2 orang, sedangkan yang berusia antara 28 - 37 tahun yang berjumlah paling banyak yaitu sebanyak 73% atau sejumlah 25 orang, sementara responden yang berusia 38 - 47 tahun sebanyak 12% atau berjumlah 4 orang, dan yang berusia 48 - 58 tahun sebanyak 9% atau berjumlah 3 orang.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil usia responden dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.4
Distribusi Profil Usia Responden



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

4.3.4 Profil Tingkat Pendidikan Responden

Responden personil pada Unit Turjawali Satlantas Polres Pati memiliki tingkat pendidikan umum yang beragam, profil tingkat pendidikan umum dan pendidikan Polri responden dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.8
Profil Tingkat Pendidikan Umum Responden

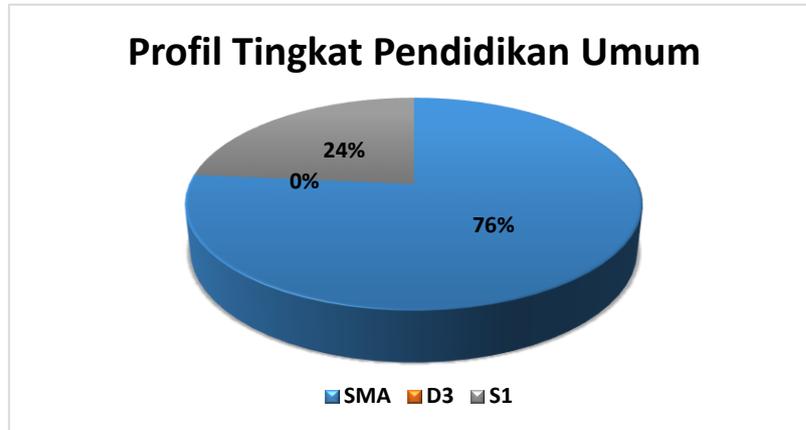
No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	SMA	26	76
2	D3	0	0
3	SI	8	24
Total		34	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, responden yang memiliki tingkat pendidikan SMU adalah sebesar 76% atau 26 personil, yang memiliki latar belakang pendidikan D3 tidak ada, dan responden yang memiliki latar belakang pendidikan SI adalah 24% atau sebanyak 8 personil.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil tingkat pendidikan umum responden dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.5
Distribusi Profil Tingkat Pendidikan Umum Responden



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.9

Profil Tingkat Pendidikan Polri Responden

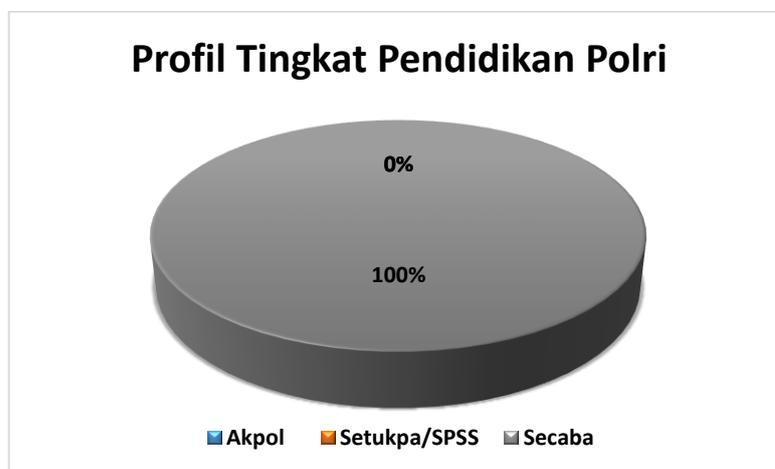
No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	Akpol	0	0
2	Setukpa/SPSS	0	0
3	Secaba	34	100
Total		34	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel di atas dapat dilihat bahwa keseluruhan responden memiliki latar belakang pendidikan SECABA yaitu sebanyak 100% atau berjumlah 34 personil sedangkan untuk responden yang memiliki latar belakang pendidikan SETUKPA/PPSS atau AKPOL tidak ada.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil tingkat pendidikan Polri responden dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.6
Distribusi Profil Tingkat Pendidikan Polri Responden



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

4.3.5 Profil Masa Dinas Responden

Masa dinas Responden di bagi menurut lama berdinas di institusi kepolisian dan masa dinas di Unit Turjawali Satlantas Polres Pati yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.10
Profil Masa Dinas Responden di Polri

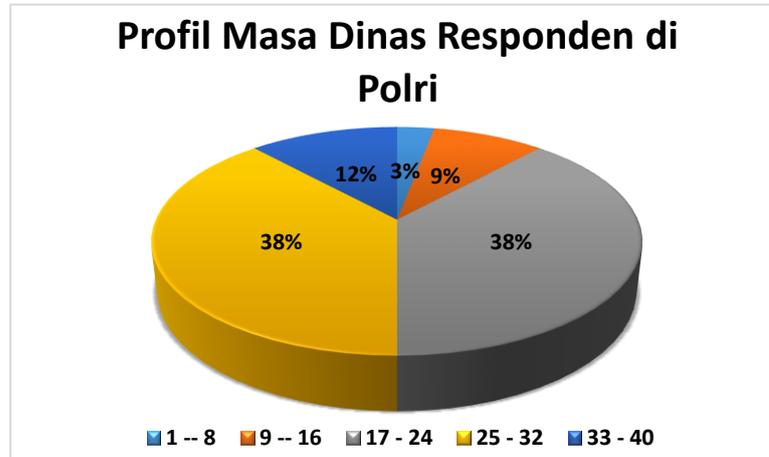
No	Masa Dinas di Polri	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 8	1	3
2	9 - 16	3	9
3	17 - 24	13	38
4	25 - 32	13	38
5	33 - 40	4	12
Total		34	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki masa dinas di Polri 1 – 8 tahun sebesar 3% atau 1 orang, yang memiliki masa dinas di Polri 9 – 16 tahun sebesar 9% atau 3 orang, yang memiliki masa dinas di Polri 17 – 24 tahun dan 25 – 32 tahun memiliki jumlah paling banyak yaitu sebesar 38% atau 13 orang, dan yang memiliki masa dinas di Polri 33 – 40 tahun dengan jumlah terbanyak kedua yaitu sebesar 12% atau 4 orang.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil masa dinas responden di Polri dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.7
Distribusi Profil Masa Dinas Responden di Polri



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Tabel 4.11
Profil Masa Dinas Responden di Unit Turjawali Satlantas

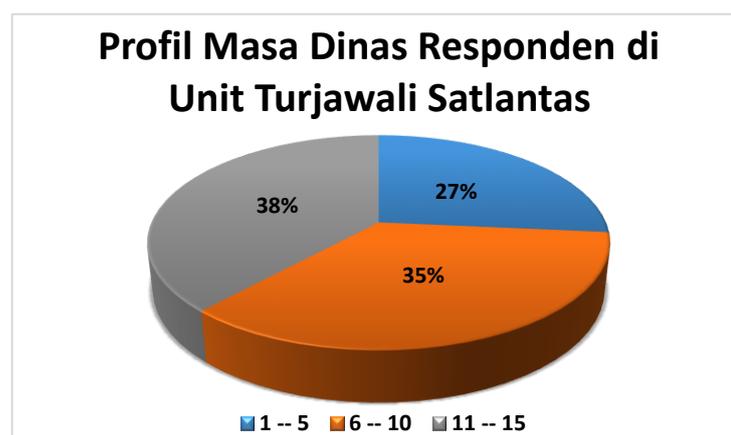
No	Masa Dinas di Unit Turjawali	Jumlah	Persentase (%)
1	1 - 5	9	27
2	6 - 10	12	35
3	11 - 15	13	38
Total		34	100

Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa persentase responden yang memiliki masa dinas di Unit Turjawali 1 – 5 tahun yaitu sebesar 27% atau sebanyak 9 orang, untuk responden yang memiliki masa dinas di Unit Turjawali 6 – 10 tahun sebesar 35% atau sebanyak 12 orang, responden yang memiliki masa dinas di Unit Turjawali 11 – 15 tahun sebesar 38% atau sebanyak 13 orang.

Guna mempermudah pemahaman terhadap tabel di atas, maka profil masa dinas responden di Unit Turjawali Satlantas dapat pula ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.8
Distribusi Profil Masa Dinas Responden di Unit Turjawali Satlantas



Sumber : Data Primer yang diolah, 2017

4.4 Uji Instrumen

Uji instrumen berupa kuesioner pada penelitian ini, sebelumnya dilakukan terlebih dahulu uji instrumen kuesioner terhadap 35 anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Semarang. Pertimbangan penulis untuk menguji instrumen kepada anggota Unit Turjawali Satlantas Polres Semarang adalah karena memenuhi jumlah untuk dilakukan uji instrumen. Disamping itu, peneliti juga mempertimbangkan bahwa tipe Polres Semarang sama dengan tipe Polres Pati. Hasil uji instrumen tersebut adalah sebagai berikut:

4.4.1 Uji Reliabilitas

Menurut Agus Eko Sujianto (2009:97), "Reliabilitas instrumen adalah hasil pengukuran yang dapat dipercaya. Reliabilitas instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach's* diukur berdasarkan skala *Alpha Cronbach's* 0 sampai dengan 1". Menurut Triton (2006), dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), jika skala itu dikelompokkan dalam tiga kelas, maka ukuran kemantapan alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,00 sampai dengan 0,60 berarti kurang reliabel
2. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,61 sampai dengan 0,80 berarti reliabel
3. Nilai *Alpha Cronbach's* 0,81 sampai dengan 1,00 berarti sangat reliabel

Sedangkan menurut Nunnally (1960) dalam Imam Ghozali (2009:46), dan Nugroho (2005) dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), "suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60 (nilai *Cronbach Alpha* > 0,60).

4.4.1.1 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Partisipatif (X_1)

Hasil uji reliabilitas sub variabel partisipatif (X_1) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.12
Uji Reliabilitas Sub Variabel X_1

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.812	.837	12

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tampilan *output SPSS* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_1 dengan 12 pernyataan adalah 0,837 atau 83,7% yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60 (0,837 > 0,60). Maka dengan mendasari Triton (2006) dalam Agus Eko Sujianto (2009:97), dan menurut Nunnally (1960) dalam Imam Ghozali (2009:46), sebagaimana disebutkan di atas, maka instrumen pada variabel X_1 dapat dikatakan sangat

reliabel karena berada pada *range* 0,81 s.d. 1,00 dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.1.2 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*) (X_2)

Hasil uji reliabilitas sub variabel LMX (X_2) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Uji Reliabilitas Sub Variabel X_2

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.817	.842	12

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tampilan *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_2 dengan 12 pernyataan adalah 0,842 atau 84,2% yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60 (0,842 > 0,60). Maka, instrumen pada variabel X_2 dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada *range* 0,81 s.d. 1,00 dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.1.3 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transaksional (X_3)

Hasil uji reliabilitas sub variabel transaksional (X_3) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.14
Uji Reliabilitas Sub Variabel X_3

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.784	.773	12

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tampilan *output* SPSS menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X_3 dengan 12 pernyataan adalah 0,773 atau 77,3% yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60 (0,773 > 0,60). Maka, instrumen pada variabel X_3 dapat dikatakan reliabel karena berada pada *range* 0,61 s.d. 0,80 dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.1.4 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transformasional (X_4)

Hasil uji reliabilitas sub variabel transformasional (X_4) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Uji Reliabilitas Sub Variabel X₄

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.924	.929	12

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tampilan *output SPSS* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel X₄ dengan 12 pernyataan adalah 0,929 atau 92,9% yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60 (0,929 > 0,60). Maka, instrumen pada variabel X₄ dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada *range* 0,81 s.d. 1,00 dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.1.5 Variabel Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Hasil uji reliabilitas variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) ditampilkan pada tabel berikut:

Tabel 4.16
Uji Reliabilitas Variabel Y

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.951	.954	35

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dapat dilihat pada tabel di atas bahwa tampilan *output SPSS* menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel Y dengan 35 pernyataan adalah 0,954 atau 95,4% yang berarti nilai *Cronbach's Alpha* tersebut > 0,60 (0,954 > 0,60). Maka, instrumen pada variabel Y dapat dikatakan sangat reliabel karena berada pada *range* 0,81 s.d. 1,00 dan dapat dipergunakan sebagai instrumen pengumpulan data.

4.4.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner, dengan analisis korelasi *bivariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk menggunakan program SPSS. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} untuk degree of freedom (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Pada uji validitas ini, sampel yang digunakan adalah 34 orang, sehingga besarnya df dapat dihitung $34 - 2 = 32$, dan dengan alpha = 0,05 didapati $r_{tabel} = 0,3388$. Sehingga butir pernyataan dikatakan valid apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3388$ dan butir pernyataan dapat digunakan di dalam penelitian dan sebaliknya suatu pernyataan dikatakan tidak valid apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ atau $r_{hitung} < 0,3388$ sehingga butir pernyataan tersebut tidak dapat digunakan di dalam penelitian.

Hasil uji validitas variabel X₁, X₂, X₃, X₄ dan juga variabel Y dapat dilihat sebagai berikut:

4.4.2.1 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Partisipatif (X_1)

Butir-butir pernyataan yang diuji sebagai indikator sub variabel X_1 adalah sebanyak 12 pernyataan, yang dalam kuesioner merupakan pernyataan pada nomor 1 sampai dengan nomor 12. Hasil olahan SPSS terhadap uji validitas indikator-indikator pada sub variabel X_1 digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.17
Uji Validitas Sub Variabel X_1

No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
1	Partisipatif 1	.381	.3388	Valid	
2	Partisipatif 2	.424	.3388	Valid	
3	Partisipatif 3	.535	.3388	Valid	
4	Partisipatif 4	.458	.3388	Valid	
5	Partisipatif 5	.605	.3388	Valid	
6	Partisipatif 6	.624	.3388	Valid	
7	Partisipatif 7	.612	.3388	Valid	
8	Partisipatif 8	.411	.3388	Valid	
9	Partisipatif 9	.449	.3388	Valid	
10	Partisipatif 10	.482	.3388	Valid	
11	Partisipatif 11	.408	.3388	Valid	
12	Partisipatif 12	.466	.3388	Valid	

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan yang mewakili variabel gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) semuanya dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3388$, sehingga 12 pernyataan tersebut dapat digunakan lebih lanjut di dalam penelitian ini.

4.4.2.2 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*) (X_2)

Butir-butir pernyataan yang diuji sebagai indikator sub variabel X_2 adalah sebanyak 12 pernyataan, yang dalam kuesioner merupakan pernyataan pada nomor 13 sampai dengan nomor 24. Hasil olahan SPSS terhadap uji validitas indikator-indikator pada sub variabel X_2 digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.18
Uji Validitas Sub Variabel X_2

No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
13	LMX 1	.586	.3388	Valid	
14	LMX 2	.357	.3388	Valid	
15	LMX 3	.495	.3388	Valid	
16	LMX 4	.472	.3388	Valid	Drop
17	LMX 5	.120	.3388	Tidak Valid	
18	LMX 6	.371	.3388	Valid	
19	LMX 7	.515	.3388	Valid	

20	LMX 8	.614	.3388	Valid	
21	LMX 9	.629	.3388	Valid	Drop
22	LMX 10	.312	.3388	Tidak Valid	
23	LMX 11	.731	.3388	Valid	
24	LMX 12	.786	.3388	Valid	

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation* dengan $r_{table} = 0,3388$, terlihat bahwa indikator yang tidak valid adalah butir pernyataan nomor 17 dan 22, maka butir pernyataan tersebut tidak digunakan lagi oleh penulis dalam pengumpulan data. Dari 12 pernyataan pada awalnya, kuesioner disusun kembali oleh penulis dengan tidak menyertakan butir pernyataan nomor 17 dan 22 (nomor butir pernyataan tidak diganti). Sehingga pada variabel X_2 , tinggal 10 indikator (butir pernyataan) yang digunakan dalam kuesioner.

4.4.2.3 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transaksional (X_3)

Butir-butir pernyataan yang diuji sebagai indikator sub variabel X_3 adalah sebanyak 12 pernyataan, yang dalam kuesioner merupakan pernyataan pada nomor 25 sampai dengan nomor 36. Hasil olahan SPSS terhadap uji validitas indikator-indikator pada sub variabel X_3 digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.19
Uji Validitas Sub Variabel X_3

No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
25	Transaksional 1	.317	.3388	Tidak Valid	Drop
26	Transaksional 2	.537	.3388	Valid	
27	Transaksional 3	.299	.3388	Tidak Valid	Drop
28	Transaksional 4	.352	.3388	Valid	
29	Transaksional 5	.400	.3388	Valid	
30	Transaksional 6	.036	.3388	Tidak Valid	Drop
31	Transaksional 7	.367	.3388	Valid	
32	Transaksional 8	.234	.3388	Tidak Valid	Drop
33	Transaksional 9	.720	.3388	Valid	
34	Transaksional 10	.556	.3388	Valid	
35	Transaksional 11	.507	.3388	Valid	
36	Transaksional 12	.674	.3388	Valid	

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation* dengan $r_{table} = 0,3388$, terlihat bahwa indikator yang tidak valid adalah butir pernyataan nomor 25, 27, 30 dan 32, maka butir pernyataan tersebut tidak digunakan lagi oleh penulis dalam pengumpulan data. Dari 12 pernyataan pada awalnya, kuesioner disusun kembali oleh penulis dengan tidak menyertakan butir pernyataan nomor 25, 27, 30 dan 32 (nomor butir pernyataan tidak diganti).

Sehingga pada variabel X₃, tinggal 8 indikator (butir pernyataan) yang digunakan dalam kuesioner.

4.4.2.4 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transformasional (X₄)
Butir-butir pernyataan yang diuji sebagai indikator sub variabel X₄ adalah sebanyak 12 pernyataan, yang dalam kuesioner merupakan pernyataan pada nomor 37 sampai dengan nomor 48. Hasil olahan SPSS terhadap uji validitas indikator-indikator pada sub variabel X₄ digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.20
Uji Validitas Sub Variabel X₄

No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
37	Transformasional 1	.546	.3388	Valid	
38	Transformasional 2	.774	.3388	Valid	
39	Transformasional 3	.774	.3388	Valid	
40	Transformasional 4	.681	.3388	Valid	
41	Transformasional 5	.846	.3388	Valid	
42	Transformasional 6	.760	.3388	Valid	
43	Transformasional 7	.651	.3388	Valid	
44	Transformasional 8	.727	.3388	Valid	
45	Transformasional 9	.718	.3388	Valid	
46	Transformasional 10	.670	.3388	Valid	
47	Transformasional 11	.661	.3388	Valid	
48	Transformasional 12	.493	.3388	Valid	

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dari 12 pernyataan yang mewakili variabel gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X₄) semuanya dinyatakan valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ atau $r_{hitung} > 0,3388$, sehingga 12 pernyataan tersebut dapat digunakan lebih lanjut di dalam penelitian ini.

4.4.2.5 Variabel Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Butir-butir pernyataan yang diuji sebagai indikator variabel Y adalah sebanyak 35 pernyataan, yang dalam kuesioner merupakan pernyataan pada nomor 49 sampai dengan nomor 83. Hasil olahan SPSS terhadap uji validitas indikator-indikator pada variabel Y digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.21
Uji Validitas Variabel Y

No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
49	Kinerja 1	.151	.3388	Tidak Valid	Drop
50	Kinerja 2	.186	.3388	Tidak Valid	Drop
51	Kinerja 3	.688	.3388	Valid	
52	Kinerja 4	.562	.3388	Valid	
53	Kinerja 5	.534	.3388	Valid	

54	Kinerja 6	.607	.3388	Valid	
55	Kinerja 7	.683	.3388	Valid	
56	Kinerja 8	.745	.3388	Valid	
57	Kinerja 9	.578	.3388	Valid	
58	Kinerja 10	.570	.3388	Valid	
59	Kinerja 11	.518	.3388	Valid	
60	Kinerja 12	.676	.3388	Valid	
61	Kinerja 13	.483	.3388	Valid	
62	Kinerja 14	.471	.3388	Valid	
63	Kinerja 15	.330	.3388	Tidak Valid	Drop
64	Kinerja 16	.472	.3388	Valid	
65	Kinerja 17	.752	.3388	Valid	
66	Kinerja 18	.643	.3388	Valid	
67	Kinerja 19	.616	.3388	Valid	
68	Kinerja 20	.763	.3388	Valid	
69	Kinerja 21	.600	.3388	Valid	
70	Kinerja 22	.661	.3388	Valid	
No Pernyataan	Sub Variabel	Corrected Item-Total Correlation	R Tabel	Validitas Instrumen	Ket
71	Kinerja 23	.451	.3388	Valid	
72	Kinerja 24	.814	.3388	Valid	
73	Kinerja 25	.773	.3388	Valid	
74	Kinerja 26	.578	.3388	Valid	
75	Kinerja 27	.733	.3388	Valid	
76	Kinerja 28	.594	.3388	Valid	
77	Kinerja 29	.665	.3388	Valid	
78	Kinerja 30	.703	.3388	Valid	
79	Kinerja 31	.753	.3388	Valid	
80	Kinerja 32	.577	.3388	Valid	
81	Kinerja 33	.721	.3388	Valid	
82	Kinerja 34	.645	.3388	Valid	
83	Kinerja 35	.489	.3388	Valid	

Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas, dengan membandingkan *Corrected Item-Total Correlation* dengan $r_{\text{tabel}} = 0,3388$, terlihat bahwa indikator yang tidak valid adalah butir pernyataan nomor 49, 50 dan 63, maka butir pernyataan tersebut tidak digunakan lagi oleh penulis dalam pengumpulan data. Dari 35 pernyataan pada awalnya, kuesioner disusun kembali oleh penulis dengan tidak menyertakan butir pernyataan nomor 49, 50 dan 63 (nomor butir pernyataan tidak diganti). Sehingga pada variabel Y, tinggal 32 indikator (butir pernyataan) yang digunakan dalam kuesioner.

Hasil uji validitas yang telah dilakukan secara keseluruhan terhadap 83 pernyataan dalam kuesioner yang dijadikan indikator dari masing-masing variabel X_1 , X_2 , X_3 , X_4 dan Y, terdapat 9 pernyataan yang dinyatakan tidak valid (drop). Sehingga indikator yang dapat digunakan dalam kuesioner yang

dibagikan kepada responden adalah sejumlah 74 butir pernyataan yang valid (kuesioner terlampir).

4.5 Deskripsi Distribusi Data

Deskripsi distribusi data merupakan sebaran data dari pernyataan-pernyataan sikap sebagai jawaban seluruh responden (yang berjumlah 34 responden) dalam kuesioner. Jawaban responden tersebut merupakan skala *likert* dengan lima tingkat preferensi jawaban, dengan nilai skor pilihan berurut yaitu:

5 = sangat setuju, yang setara dengan nilai interval 81 - 100

4 = setuju, yang setara dengan nilai interval 61 - 80

3 = ragu-ragu, yang setara dengan nilai interval 41 - 60

2 = tidak setuju, yang setara dengan nilai interval 21 - 40

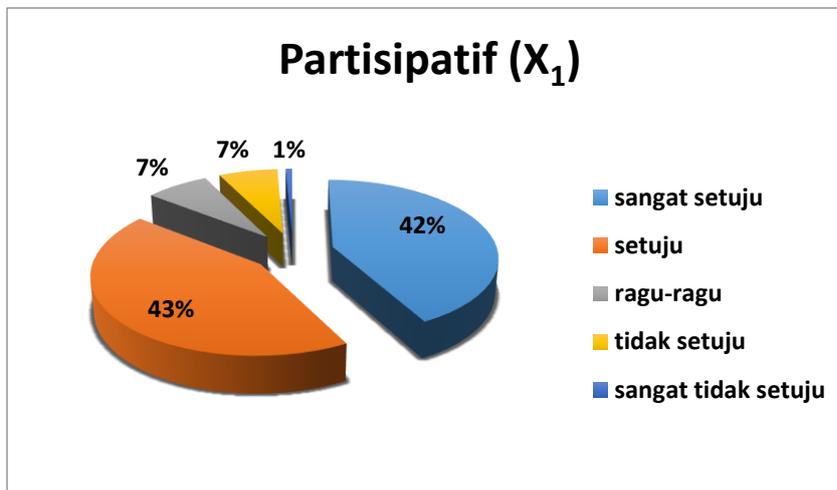
1 = sangat tidak setuju, yang setara dengan nilai interval 10 - 20

Setelah kuesioner diisi oleh responden dan dikumpulkan, kemudian penulis melakukan tabulasi sebagai rekapitulasi data yang diperoleh. Sehingga dapat diperoleh gambaran mengenai sebaran atau distribusi dari data yang dikumpulkan sebagai hasil penelitian di lapangan.

4.5.1 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Partisipatif (X_1)

Berdasarkan tabulasi terhadap data kuesioner, maka deskripsi data dari sub variabel partisipatif (X_1) dapat ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.9 Distribusi X_1



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar di atas, mengenai tabulasi terhadap data kuisisioner responden, dapat dianalisis bahwa:

- pilihan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dipilih responden sebanyak 1%;
- pilihan jawaban dengan skor 2 (tidak setuju) dipilih responden sebanyak 7%;
- pilihan jawaban dengan skor 3 (ragu-ragu) dipilih responden sebanyak 7%;

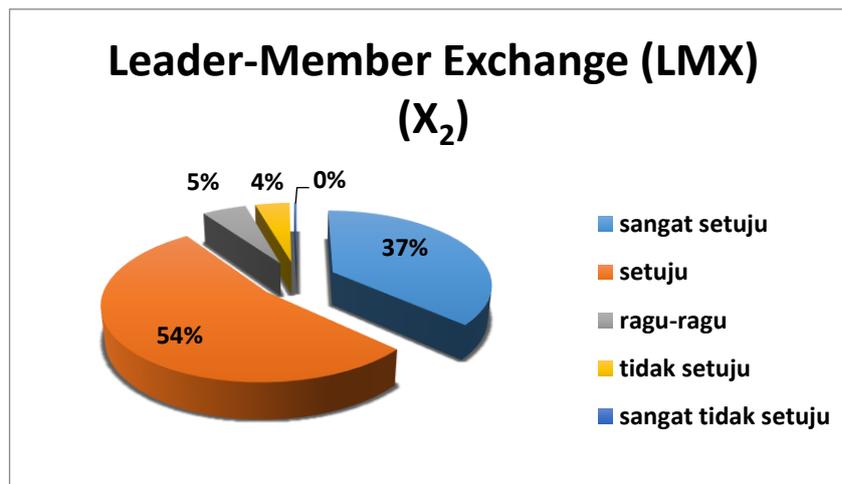
- d. pilihan jawaban dengan pilihan jawaban dengan skor 4 (setuju) dipilih responden sebanyak 43%;
- e. pilihan jawaban dengan skor 5 (sangat setuju) dipilih responden sebanyak 42%. (Tabel distribusi jawaban responden dapat dilihat di lampiran.)

Dari gambar tersebut, terlihat bahwa jumlah responden paling banyak memberi jawaban dengan skor 4 (setuju). Hal ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan butir-butir pernyataan mengenai gaya kepemimpinan pada sub variabel partisipatif (X_1) dengan indikator kepemimpinan konsultatif (*consultative leadership*), kepemimpinan konsensus (*consensus leadership*), dan kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*).

4.5.2 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*) (X_2)

Berdasarkan tabulasi terhadap data kuesioner, maka deskripsi data dari sub variabel LMX (X_2) dapat ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.10 Distribusi X_2



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar di atas, mengenai tabulasi terhadap data kuisisioner responden, dapat dianalisis bahwa;

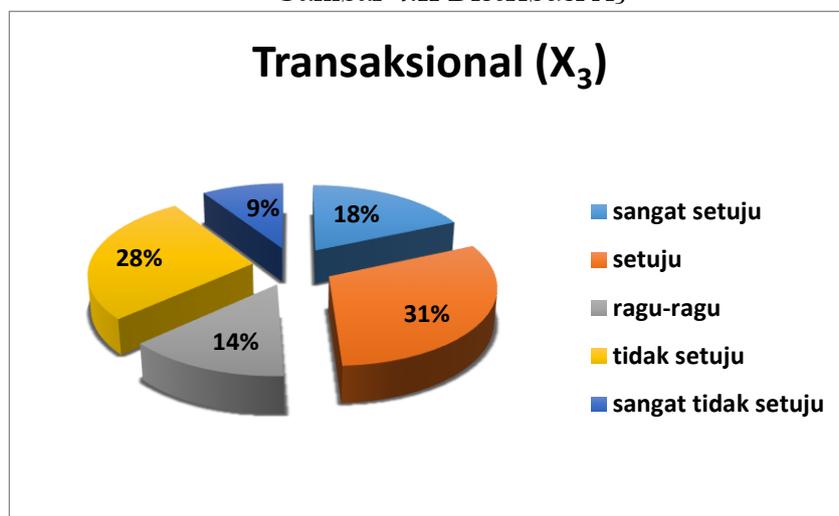
- a. pilihan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dipilih responden sebanyak 0%;
- b. pilihan jawaban dengan skor 2 (tidak setuju) dipilih responden sebanyak 4%;
- c. pilihan jawaban dengan skor 3 (ragu-ragu) dipilih responden sebanyak 5%;
- d. pilihan jawaban dengan pilihan jawaban dengan skor 4 (setuju) dipilih responden sebanyak 54%;
- e. pilihan jawaban dengan skor 5 (sangat setuju) dipilih responden sebanyak 37%. (Tabel distribusi jawaban responden dapat dilihat di lampiran.)

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa lebih dari separuh jumlah responden memberi jawaban dengan skor 4 (setuju). Hal ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan butir-butir pernyataan mengenai gaya kepemimpinan pada sub variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*) (X_2) dengan indikator kontribusi (*contribution*), loyalitas (*loyalty*), afeksi (*affection*), dan penghormatan profesional (*professional respect*).

4.5.3 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transaksional (X_3)

Berdasarkan tabulasi terhadap data kuesioner, maka deskripsi data dari sub variabel transaksional (X_3) dapat ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.II Distribusi X_3



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar di atas, mengenai tabulasi terhadap data kuisisioner responden, dapat dianalisis bahwa;

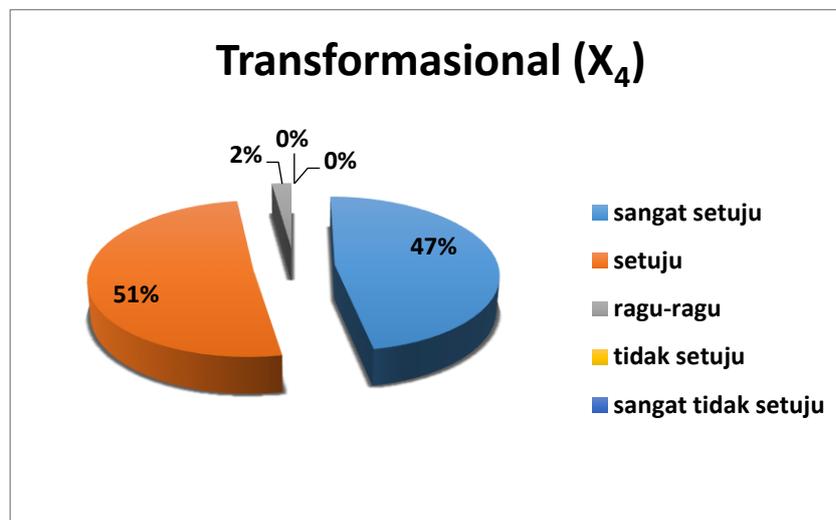
- pilihan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dipilih responden sebanyak 9%;
- pilihan jawaban dengan skor 2 (tidak setuju) dipilih responden sebanyak 28%;
- pilihan jawaban dengan skor 3 (ragu-ragu) dipilih responden sebanyak 14%;
- pilihan jawaban dengan pilihan jawaban dengan skor 4 (setuju) dipilih responden sebanyak 31%;
- pilihan jawaban dengan skor 5 (sangat setuju) dipilih responden sebanyak 18%. (Tabel distribusi jawaban responden dapat dilihat di lampiran.)

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa jumlah responden lebih banyak memberi jawaban dengan skor 4 (setuju). Hal ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan butir-butir pernyataan mengenai

gaya kepemimpinan pada sub variabel transaksional (X_3) dengan indikator imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*management by exception-active*), manajemen eksepsi pasif (*management by exception-passive*), dan bebas (*laissez-faire*).

4.5.4 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transformasional (X_4)
 Berdasarkan tabulasi terhadap data kuesioner, maka deskripsi data dari sub variabel transformasional (X_4) dapat ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.12 Distribusi X_4



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar di atas, mengenai tabulasi terhadap data kuisisioner responden, dapat dianalisis bahwa;

- pilihan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dipilih responden sebanyak 0%;
- pilihan jawaban dengan skor 2 (tidak setuju) dipilih responden sebanyak 0%;
- pilihan jawaban dengan skor 3 (ragu-ragu) dipilih responden sebanyak 2%;
- pilihan jawaban dengan pilihan jawaban dengan skor 4 (setuju) dipilih responden sebanyak 51%;
- pilihan jawaban dengan skor 5 (sangat setuju) dipilih responden sebanyak 47%. (Tabel distribusi jawaban responden dapat dilihat di lampiran.)

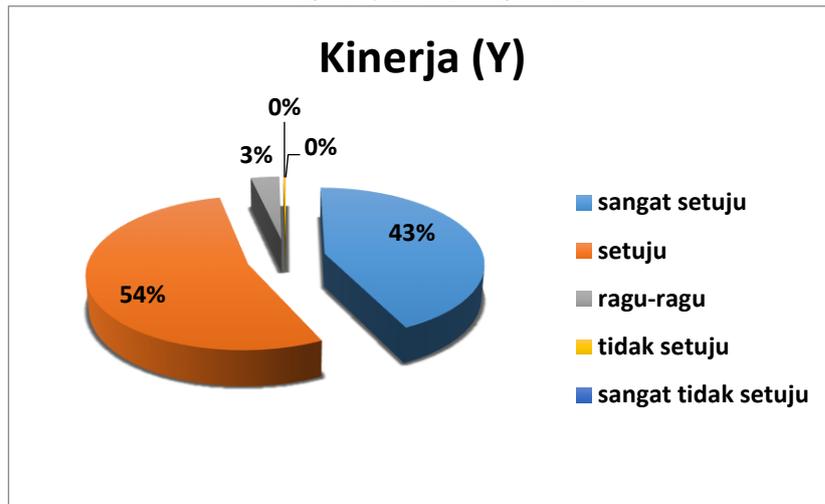
Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa lebih dari separuh jumlah responden memberi jawaban dengan skor 4 (setuju). Hal ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan butir-butir pernyataan mengenai gaya kepemimpinan pada sub variabel transformasional (X_4) dengan indikator pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), stimulasi

intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), dan motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

4.5.5 Variabel Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Berdasarkan tabulasi terhadap data kuesioner, maka deskripsi data dari variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) dapat ditampilkan dengan diagram pie menjadi gambar berikut ini:

Gambar 4.13 Distribusi Y



Sumber: Data Primer yang diolah, 2017

Dari gambar diatas, mengenai tabulasi terhadap data kuisisioner responden, dapat dianalisis bahwa;

- pilihan jawaban dengan skor 1 (sangat tidak setuju) dipilih responden sebanyak 0%;
- pilihan jawaban dengan skor 2 (tidak setuju) dipilih responden sebanyak 0%;
- pilihan jawaban dengan skor 3 (ragu-ragu) dipilih responden sebanyak 3%;
- pilihan jawaban dengan pilihan jawaban dengan skor 4 (setuju) dipilih responden sebanyak 54%;
- pilihan jawaban dengan skor 5 (sangat setuju) dipilih responden sebanyak 43%. (Tabel distribusi jawaban responden dapat dilihat di lampiran.)

Berdasarkan gambar tersebut, terlihat bahwa lebih dari separuh jumlah responden memberi jawaban dengan skor 4 (setuju). Hal ini juga menggambarkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan butir-butir pernyataan mengenai variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) dengan indikator faktor generik dan faktor spesifik.

4.6 Uji Syarat Data

Penulis melakukan uji syarat data dengan melakukan uji asumsi dasar dan uji asumsi klasik.

4.6.1 Uji Asumsi Dasar Menggunakan Uji Normalitas

Sujianto (2006) dalam Agus Eko Sujianto (2009:77) menjelaskan bahwa uji distribusi normal adalah uji untuk mengukur apakah data kita memiliki distribusi normal sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik. Uji normalitas dapat dilakukan dengan tes *Kolmogorov-Smirnov* dan tes *Normal P-P Plots*. Akbar (2005) dalam Agus Eko Sujianto (2009:78) menyebutkan *Kolmogorov - Smirnov* adalah uji statistik yang dilakukan untuk mengetahui distribusi suatu data untuk data yang minimal bertipe ordinal. Sedangkan Nugroho (2005) dalam Agus Eko Sujianto (2009:78) menyatakan normalitas data dapat dilihat dari nilai *skewness* dan *P-P Plots*. Dari hasil pengolahan *SPSS versi 16*, didapatkan *output* sebagai berikut:

Tabel 4.22
Uji Normalitas *Kolmogorov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

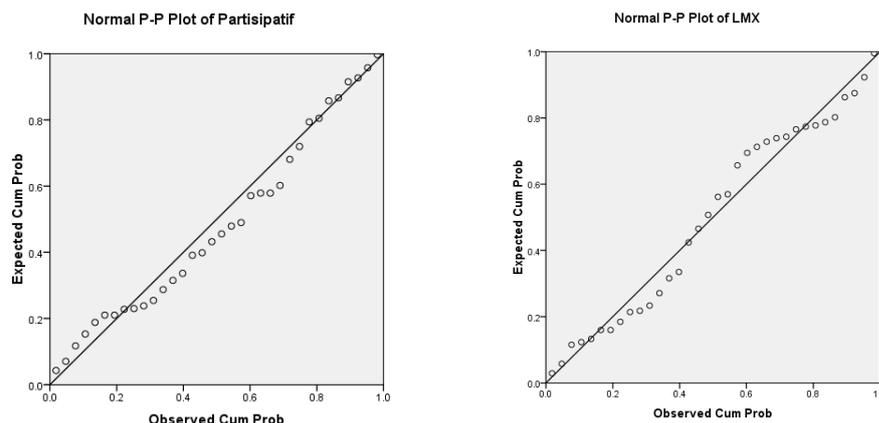
		X ₁	X ₂	X ₃	_X ₄	_Y
N		34	34	34	34	34
Normal Parameters ^a	Mean	50.35	42.24	25.74	53.32	140.47
	Std. Deviation	5.370	4.486	4.962	4.879	11.529
Most Extreme Differences	Absolute	.134	.094	.148	.193	.182
	Positive	.077	.094	.148	.193	.182
	Negative	-.134	-.091	-.085	-.142	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.780	.549	.861	1.127	1.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.577	.924	.449	.157	.208

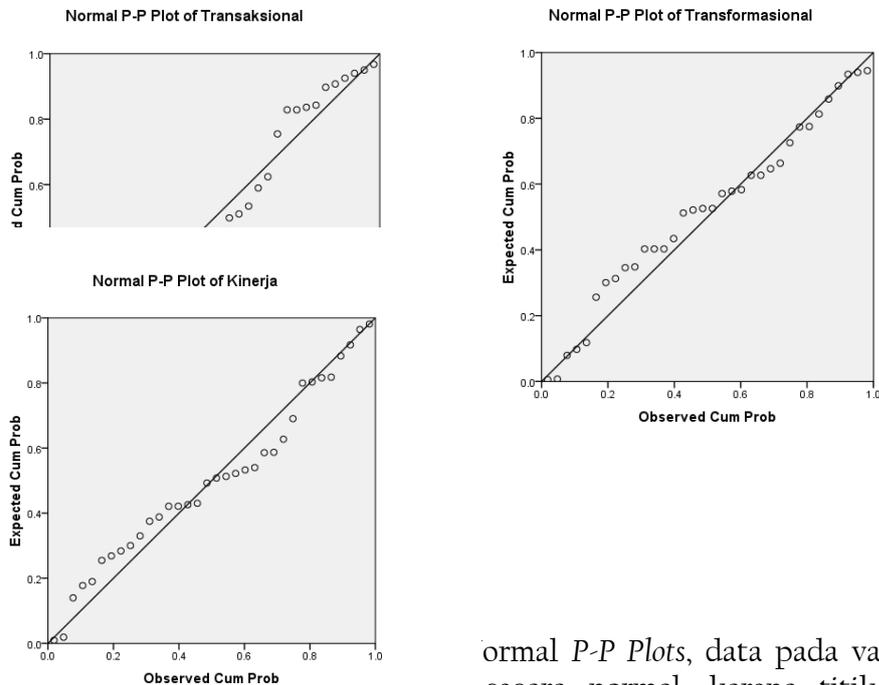
a. Test distribution is Normal

Sumber: Data Output Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan tabel di atas dapat terlihat bahwa keseluruhan variabel X₁, X₂, X₃, X₄ dan Y, berturut-turut memiliki nilai probabilitas atau nilai signifikansi sebagai berikut: 0,577; 0,924; 0,449; 0,157 dan 0,208. Dari data tersebut, sebagaimana yang dikemukakan Santoso (2006) dalam Agus Eko Sujianto (2009:78), jika nilai sig. atau signifikansi atau probabilitas > 0,05 maka distribusi adalah normal. Pada tabel di atas diperoleh semua variabel memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (nilai *Asymp. Sig.* > 0,05), sehingga dengan mengacu pada Santoso maka distribusi data semua variabel adalah normal.

Gambar 4.14
Uji Normalitas *P-P Plots*





Normal *P-P Plots*, data pada variabel secara normal, karena titik data menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya searah mengikuti garis diagonal.

4.6.2 Uji Asumsi Klasik

4.6.2.1 Uji Multikolinearitas

Menurut Imam Ghozali (2009:95) menyatakan bahwa “Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi antar variabel bebas (independen)”. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas, adalah dengan melihat besaran korelasi antar variabel independen.

Besaran korelasi antar variabel independen dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas bila nilai nya dibawah 95% ($100\% - \alpha$; $\alpha = 5\%$), atau dengan melihat nilai *Tolerance* dan nilai *VIF*. Bila nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10, dapat dikatakan bahwa variabel-variabel yang diuji tidak terjadi multikolinearitas. *Output* olahan data SPSS uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.23
Nilai *Tolerance* dan *VIF* - Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Partisipatif_X1	.619	1.616
	LMX_X2	.514	1.946
	Transaksional_X3	.873	1.145
	Transformasional_X4	.619	1.614

a. Dependent Variabel : Kinerja_Y

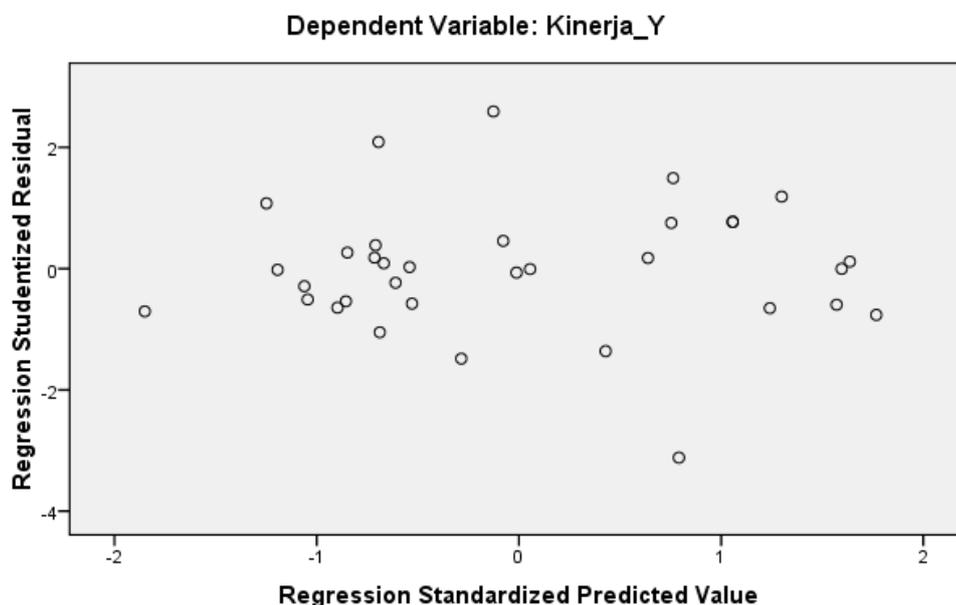
Pada tabel di atas, nilai *Tolerance* dari gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3) dan transformasional (X_4), berturut-turut adalah: 0,619; 0,514; 0,873 dan 0,619. Berarti semua variabel mempunyai nilai *Tolerance* lebih besar dari 0,10 (nilai *Tolerance* > 0,10). Sedangkan untuk nilai *VIF* variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 , berturut-turut adalah: 1,616; 1,946; 1,145 dan 1,614. Semua variabel mempunyai nilai *VIF* kurang dari 10 (nilai *VIF* < 10). Berdasarkan perbandingan nilai *Tolerance* dan *VIF* tersebut, maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antar variabel independen dalam model regresi.

4.6.2.2 Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghozali (2009:125), uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka terjadi homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Penulis melakukan uji heteroskedastisitas dengan program SPSS versi.16. Sehingga hasil analisa uji heteroskedastisitas ditampilkan pada *output* olahan SPSS melalui grafik *scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Tampilan data *output* olahan SPSS adalah sebagai berikut:

Gambar 4.15

Grafik *Scatterplot* - Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data Output Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan gambar grafik *Scatterplot* tersebut, dapat dilihat bahwa titik-titik tersebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit). Maka dapat dikatakan bahwa model regresi adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas dan merupakan model regresi yang baik.

4.6.2.3 Uji Autokorelasi

Menurut Imam Ghazali (2009:99), uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Uji Autokorelasi dilakukan penulis dengan menggunakan *Durbin-Watson test*. Sebagaimana dikemukakan Makridakis dkk (1995) dalam Agus Eko Sujianto (2009:80), untuk mendeteksi autokorelasi dengan *Durbin-Watson test* ketentuannya adalah sebagai berikut:

- (1) $1,65 < DW < 2,35$; maka tidak ada autokorelasi.
- (2) $1,21 < DW < 1,65$ atau $2,35 < DW < 2,79$; maka tidak dapat disimpulkan.
- (3) $DW < 1,21$ atau $DW > 2,79$; maka terjadi autokorelasi.

Sebuah regresi yang baik adalah yang bebas dari autokorelasi, berarti model regresi yang besaran nilai *DW* dari *Durbin-Watson test* berada diantara 1,65 dan 2,35. *Output* hasil olahan SPSS yang di dapatkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.24
Uji Autokorelasi *Durbin-Watson*

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.781	5.390	1.778

a. Predictors: (Constant), Transformasional_X4, Transaksional_X3, Partisipatif_X1, LMX_X2

b. Dependent Variabel : Kinerja_Y

Sumber: Data Output Olahan SPSS, 2017

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai *Durbin-Watson* (*DW*) pada *Model Summary* adalah sebesar 1,778. Berarti nilai *Durbin-Watson* (*DW*) berada di antara 1,65 dan 2,35 ($1,65 < 1,778 < 2,35$), maka dapat dikatakan tidak terjadi autokorelasi. Sehingga model regresi adalah baik karena tidak terjadi autokorelasi.

4.7 Uji Hipotesis melalui Analisis Regresi Linear Berganda

“Secara umum, analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen atau terikat dengan satu atau lebih variabel independen atau bebas (variabel penjelas)” (Gujarati, 2003 dalam Imam Ghazali, 2009:85). Hasil analisis regresi adalah berupa koefisien untuk masing-masing variabel independen. Koefisien ini diperoleh dengan cara memprediksi nilai

variabel dependen dengan suatu persamaan (Tabachnick, 1996 dalam Imam Ghozali, 2009:85).

Guna mengetahui pengaruh antara variabel-variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) maka digunakan analisis regresi berganda dengan menggunakan bantuan software SPSS ver. 16.0. Adapun variabel independen yang terdiri dari gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3), dan transformasional (X_4) serta variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) sebagai variabel dependennya. Setelah memenuhi beberapa rangkaian analisis regresi sebagaimana dijelaskan di atas, maka dari hasil penghitungan regresi berganda tersebut dapat diketahui bahwa:

4.7.1 Uji Koefisien Determinasi

Menurut Imam Ghozali (2009:87), koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Koefisien Determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi (Imam, 2006:127). Uji ini dilakukan dengan melihat angka koefisien determinasi (*R Square*) yang di peroleh dari hasil program SPSS 16.0.

Tabel 4.25
Uji Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.899 ^a	.808	.781	5.390	1.778

a. Predictors: (Constant), Transformasional_X4, Transaksional_X3, Partisipatif_X1, LMX_X2

b. Dependent Variabel : Kinerja_Y

Sumber: Data Output Olahan SPSS, 2017

Berdasarkan angka koefisien determinasi (*R square*) yang diperoleh maka akan diketahui derajat hubungan antara variabel independen (X) yaitu gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3), dan transformasional (X_4) serta variabel dependen (Y) yaitu kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

Dari hasil penghitungan SPSS ver.16.0 maka diperoleh koefisien determinasi seperti yang terlihat dalam tabel di atas, dapat dilihat bahwa angka koefisien determinasi (*R Square* atau R^2) adalah 0,808. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1.

Nugroho (2005) dalam Agus Eko Sujianto (2009:71) menyatakan bahwa “untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.” Jadi nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah 0,781, sebagaimana yang tertera pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel.

Nilai koefisien determinasi yang sudah disesuaikan adalah 0,781 atau 78,1%, dimana artinya adalah 78,1% variabel dependen (kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati) (Y) dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independen, yang terdiri dari gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member*

Exchange (LMX) (X_2), transaksional (X_3), dan transformasional (X_4). Sedangkan sisanya sebesar 21,9% ($100\% - 78,1\% = 21,9\%$), dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel independen. Dalam persamaan regresi variabel tersebut adalah nilai e (variabel pengganggu yang bersifat random).

Jadi sub variabel X_1 , X_2 , X_3 dan X_4 menjelaskan variabel Y sebesar 78,1%. Dengan kata lain, variabel gaya kepemimpinan (pada sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional) menjelaskan atau berpengaruh terhadap variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 78,1%.

4.7.2 Uji Statistik F (Uji Signifikansi Simultan)

Dengan menggunakan bantuan program SPSS ver.16.0, maka dapat diketahui hasil $F_{hitung} = 30,490$ dan $F_{tabel} = 2,701$. Dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000 sesuai dengan yang ditampilkan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.26 Hasil Uji F

ANOVA^b

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	3543.809	4	885.952	30.490	.000 ^a
Residual	842.662	29	29.057		
Total	4386.471	33			

a. Predictors: (Constant), Transformasional_X4, Transaksional_X3, Partisipatif_X1, LMX_X2

b. Dependent Variabel : Kinerja_Y

Sumber: Data Output Olahan SPSS, 2017

Umumnya uji pengaruh simultan (*F test*) digunakan untuk menguji hipotesis. Dalam penelitian ini, sebagaimana dikemukakan dalam BAB II, hipotesis secara simultan adalah sebagai berikut:

Hipotesis Nol (H_0) : $\beta = 0$

“Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas”.

Hipotesis Alternatif (H_a) : $\beta \neq 0$

“Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas”.

Menurut Imam Ghozali (2009:88), kriteria pengambilan keputusan untuk menguji hipotesis tersebut adalah dengan:

- (1) *Quick lock*, yaitu bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada 4 ($F_{hitung} > 4$), maka H_0 dapat ditolak dan H_a dapat diterima, pada derajat kepercayaan atau taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).
- (2) Membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Sedangkan Agus Eko Sujianto (2009:72), menyatakan bahwa pedoman yang digunakan selain membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah “dengan

membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf nyata (α), jika $Sig. < \alpha$ (nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata) maka H_0 ditolak.” Berdasarkan tabel di atas didapatkan nilai F_{hitung} sebesar 30,490. Berarti jauh lebih besar daripada 4 ($30,490 > 4$). Kemudian bila dibandingkan dengan nilai F_{tabel} ($F_{tabel} = 2,701$), nilai F_{hitung} juga jauh lebih besar ($30,490 > 2,701$). Selanjutnya dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf nyata (α), bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari α ($0,000 < 0,05$).

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3) dan transformasional (X_4) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

4.7.3 Uji Statistik t (Uji Signifikansi Parameter Individual)

Menurut Imam Ghazali (2009:88), uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Dalam penelitian ini penulis ingin membuktikan secara parsial signifikansi variabel independen gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), transaksional (X_3) dan transformasional (X_4) terhadap variabel dependen (Y) yaitu kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati.

Tabel 4.27 Hasil Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.821	11.434		1.908	.066
Partisipatif_X1	.441	.222	.206	1.987	.056
LMX_X2	.565	.292	.220	1.936	.063
Transaksional_X3	-.474	.202	-.204	-2.342	.026
Transformasional_X4	1.590	.244	.673	6.505	.000

a. Dependent Variabel : Kinerja_Y

Sumber : data Primer Hasil Olahan SPSS, 2017

Dari tabel di atas dapat dibentuk persamaan regresi berganda yaitu:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 21,821 + 0,441X_1 + 0,565X_2 + (-0,474)X_3 + 1,590X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka dijelaskan bahwa:

- a. Konstanta dan koefisien variabel-variabel independen (X_1 , X_2 , dan X_4) memiliki nilai positif (+) kecuali variabel independen (X_3) yang bernilai negatif (-). Hal ini menandakan adanya hubungan positif yang searah antara gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), maupun transformasional (X_4) terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y). Sedangkan koefisien sub variabel transaksional (X_3) bernilai negatif (-) menandakan adanya hubungan negatif yang berlawanan arah antara gaya kepemimpinan sub

variabel transaksional (X_3) terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y).

- b. Nilai konstanta sebesar 21,821 yang berarti bahwa jika variabel independen (X_1 , X_2 , X_3 , dan X_4) dianggap konstan, maka kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati adalah sebesar 21,821.
- c. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) memiliki nilai positif yaitu 0,441 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan partisipatif mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai nol maka akan meningkatkan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 0,441 satuan.
- d. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) memiliki nilai positif yaitu 0,565 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai nol maka akan meningkatkan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 0,565 satuan.
- e. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) memiliki nilai negatif yaitu (-0,474) yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai nol maka akan menurunkan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 0,474 satuan.
- f. Nilai koefisien regresi untuk gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) memiliki nilai positif yaitu 1,590 yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transformasional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai nol maka akan meningkatkan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 1,590 satuan.

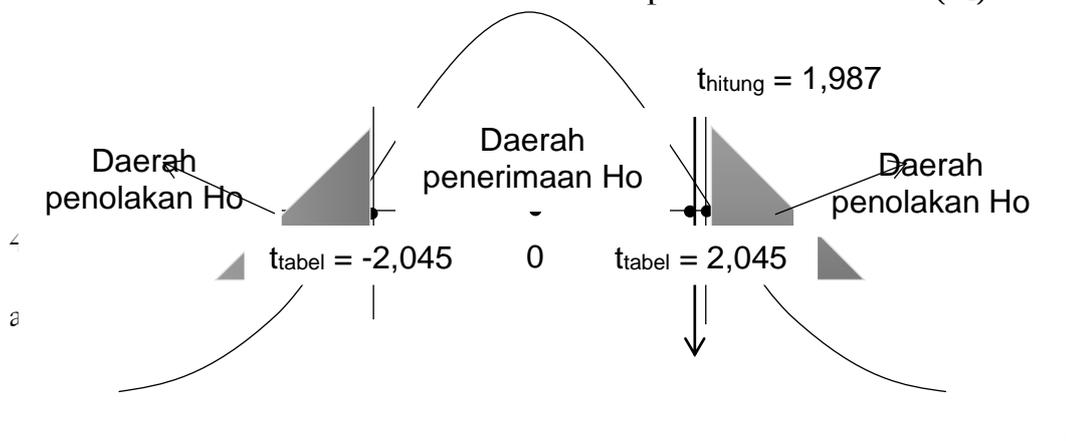
Kemudian pengaruh variabel gaya kepemimpinan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati secara parsial, dapat diketahui sebagai berikut:

4.7.3.1 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Partisipatif (X_1)

- a. Rumusan Hipotesisnya adalah:
 - Ho (X_1) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y).
 - Ha (X_1) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif (X_1) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y).
- b. Dari tabel di atas, diketahui gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), hasil $t_{hitung} = 1,987$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,056. Kemudian nilai $t_{tabel} = \left(\frac{0,05}{2} ; n - k \right)$, t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = 34 - 5 = 29$ maka diketahui nilai t_{tabel} pada lampiran Imam Ghozali (2006) didapati $t_{tabel} = 2,045$.

- c. Jadi dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,987 < 2,045$) dan besar signifikansi $> 0,05$ ($0,056 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Maka kesimpulannya hasil uji t menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y).
- e. Kondisi tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penolakan atau penerimaan hipotesis sub variabel (X_1) yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

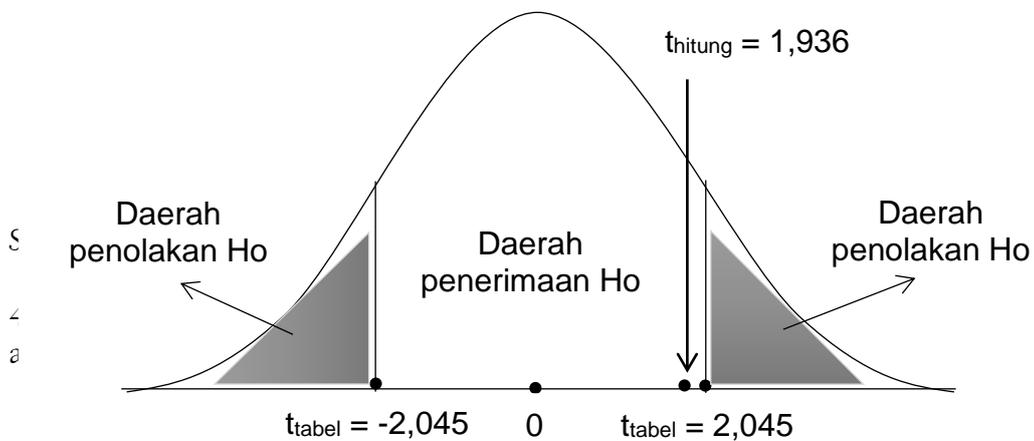
Gambar 4.16
Kurva Daerah Penolakan/Penerimaan Hipotesis Sub Variabel (X_1)



H_a (X_2) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

- b. Dari tabel di atas, diketahui gaya kepemimpinan sub variabel kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), hasil $t_{hitung} = 1,936$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,063. Kemudian nilai $t_{tabel} = (\frac{0,05}{2}; n - k)$, t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = 34 - 5 = 29$ maka diketahui nilai t_{tabel} pada lampiran Imam Ghozali (2006) didapati $t_{tabel} = 2,045$.
- c. Jadi dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,936 < 2,045$) dan besar signifikansi $> 0,05$ ($0,063 > 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak.
- d. Maka kesimpulannya hasil uji t menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y).
- e. Kondisi tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penolakan atau penerimaan hipotesis sub variabel (X_1) yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.17
Kurva Daerah Penolakan/Penerimaan Hipotesis Sub Variabel (X_2)

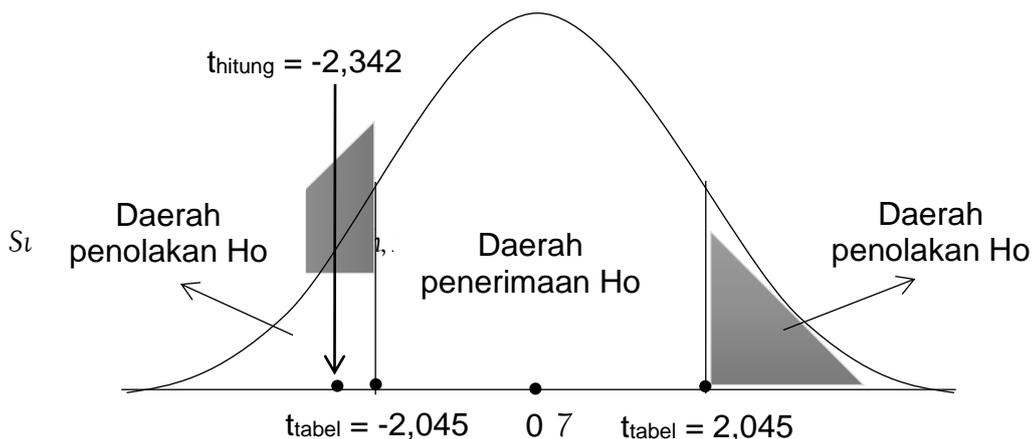


Satiantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Ha (X₃) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

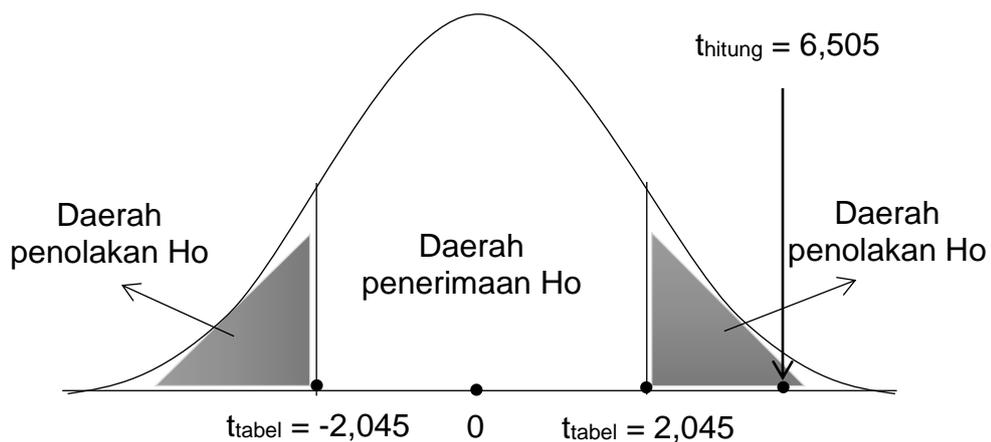
- Dari tabel di atas, diketahui gaya kepemimpinan sub variabel kepemimpinan transaksional (X₃), hasil $t_{hitung} = (-2,342)$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,026. Kemudian nilai $t_{tabel} = (\frac{0,05}{2}; n - k)$, t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = 34 - 5 = 29$ maka diketahui nilai t_{tabel} pada lampiran Imam Ghozali (2006) didapati $t_{tabel} = 2,045$.
- Jadi dapat dilihat bahwa $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($(-2,342) < 2,045$) dan besar signifikansi $< 0,05$ ($0,026 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima.
- Maka kesimpulannya hasil uji t menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y).
- Kondisi tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penolakan atau penerimaan hipotesis sub variabel (X₁) yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.18
Kurva Daerah Penolakan/Penerimaan Hipotesis Sub Variabel (X₃)



- 4.7.3.4 Variabel Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transformasional (X_4)
- Rumusan Hipotesisnya adalah:
 $H_0(X_4)$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.
 $H_a(X_4)$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.
 - Dari tabel di atas, diketahui gaya kepemimpinan sub variabel kepemimpinan transformasional (X_4), hasil $t_{hitung} = 6,505$ dengan nilai probabilitas (signifikansi) = 0,000. Kemudian nilai $t_{tabel} = (\frac{0,05}{2}; n - k)$, t_{tabel} pada taraf signifikansi $0,05/2 = 0,025$ dengan $df = 34 - 5 = 29$ maka diketahui nilai t_{tabel} pada lampiran Imam Ghozali (2006) didapati $t_{tabel} = 2,045$.
 - Jadi dapat dilihat bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($6,505 > 2,045$) dan besar signifikansi $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat dinyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
 - Maka kesimpulannya hasil uji t menyatakan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y).
 - Kondisi tersebut dapat digambarkan dengan kurva daerah penolakan atau penerimaan hipotesis sub variabel (X_1) yang dapat dilihat pada gambar berikut ini.

Gambar 4.19
Kurva Daerah Penolakan/Penerimaan Hipotesis Sub Variabel (X_4)



Sumber : data Primer yang diolah, 2017

4.8 Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X) Secara Simultan terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Menurut Imam Ghozali (2009:87), nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai dengan 1. Dengan melihat angka koefisien determinasi (R^2)

yang diperoleh dalam proses pengolahan data maka akan diketahui derajat hubungan antara variabel bebas atau independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X) serta variabel terikat atau dependen yaitu Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y). Berdasarkan hasil uji regresi berganda yang sudah dilakukan oleh penulis di sub pasal sebelumnya (Tabel 4.25), didapati besar nilai (*R Square* atau R^2) adalah 0,808.

Menurut Nugroho (2006) dalam Agus Eko Sujianto (2009:71), menyatakan bahwa “untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan *R Square* yang sudah disesuaikan atau tertulis *Adjusted R Square*, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan.” Jadi nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah 0,781, sebagaimana yang tertera pada kolom *Adjusted R Square* pada tabel.

Hal ini menunjukkan bahwa 78,1% kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) dapat dijelaskan atau dipengaruhi oleh keempat sub variabel dari variabel gaya kepemimpinan (X). Sedangkan sisanya yaitu $100\% - 78,1\% = 21,9\%$ dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain di luar variabel yang diteliti yaitu gaya kepemimpinan. Hasil uji tersebut dapat dilihat jika pengaruh gaya kepemimpinan lebih dari 50% memberikan pengaruh terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dijelaskan Hipotesis secara simultan berikut ini:

Hipotesis Nol (H_0) : $\beta = 0$

“Diduga tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas”

Hipotesis Alternatif (H_a) : $\beta \neq 0$

“Diduga terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas”.

Berdasarkan hasil penghitungan pada sub pasal sebelumnya (Tabel 4.26) diperoleh Nilai Koefisien Fisher dari *Analisa of Variance* sebesar $30,490 = \text{Nilai } F_{hitung}$, kemudian diperoleh nilai Signifikansi sebesar 0,000. Berdasarkan Imam Ghozali (2009:88), cara untuk mengetahui pengaruh simultan variabel (X) terhadap (Y) adalah melalui membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} , yaitu bila nilai F_{hitung} lebih besar daripada nilai F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka bila Nilai F_{hitung} Variabel Penelitian sebesar 30,490 dan Nilai F_{tabel} sebesar 2,701, maka Nilai $F_{hitung} > \text{Nilai } F_{tabel}$ atau $30,490 > 2,701$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak.

Kemudian menurut Agus Eko Sujianto (2009:72), menyatakan bahwa pedoman yang digunakan selain membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} adalah “dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan taraf nyata (α), jika $\text{Sig.} < \alpha$ (nilai signifikansi lebih kecil dari taraf nyata) maka H_0 ditolak”. Maka dengan melihat Nilai Sig. Variabel penelitian sebesar $0,000 < 0,05$, maka hal ini juga memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan pada sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional secara

bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Dari hasil tersebut dapat terlihat bahwa pengaruh gaya kepemimpinan seorang Kepala Unit berpengaruh besar dalam meningkatkan kinerja anggotanya. Hal ini sesuai dengan pernyataan Djamaludin Ancok (2012:60) bahwa “pekerja yang memiliki modal manusia yang baik, hanya akan memunculkan kemampuannya secara maksimal kalau dipimpin oleh pemimpin yang baik”.

Hal ini diperkuat pula dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa subyek penelitian atau personil kepolisian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, BRIPKA Dhanang A.P. selaku anggota Unit Turjawali (Patwal) mengatakan bahwa “pimpinan saya selalu memberikan contoh teladan yang baik dan loyal dalam bekerja sehingga beliau dihormati dan dipercaya oleh anggota dan anggota pun dalam bekerja menjadi termotivasi dan senang bekerja di bawah pimpinan beliau”. Selanjutnya menurut BRIPKA Hadi Siswoyo, S.H. selaku anggota Unit Turjawali (Patwal) mengatakan bahwa, “Di antara pimpinan yang lain, Pak Imam merupakan pemimpin yang paling baik di antara yang lain. Karena kesabaran dan kebaikannya, kami sebagai anggota merasa segan dan hormat serta mau bekerja keras untuk pimpinan kami”.

Jadi berdasarkan pembahasan di atas, menjawab permasalahan pertama yang dirumuskan oleh penulis dimana ada pengaruh antara gaya kepemimpinan pada sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

4.9 Pembahasan Pengaruh Gaya Kepemimpinan Secara Parsial Masing-masing Sub Variabel Gaya Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Menurut Djamaludin Ancok (2012:126), terdapat 4 teori tentang gaya kepemimpinan yaitu gaya kepemimpinan partisipatif dengan indikator kepemimpinan yang konsultatif (*consultative leadership*), kepemimpinan yang konsensus (*consensus leadership*), dan kepemimpinan yang demokratis (*democratic leadership*). Gaya kepemimpinan pertukaran pemimpin-anggota (*Leader-Member Exchange*) dengan indikator kontribusi (*contribution*), loyalitas (*loyalty*), afeksi (*affection*), dan penghormatan profesional (*professional respect*). Gaya kepemimpinan transaksional dengan indikator imbalan kontingen (*contingent reward*), manajemen eksepsi aktif (*management by exception-active*), manajemen eksepsi pasif (*management by exception-passive*), dan bebas (*laissez-faire*). Gaya kepemimpinan transformasional dengan indikator pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), dan motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*).

Pada sub pasal sebelumnya telah diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan pada sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional secara bersama-sama (simultan) berpengaruh

terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas. Yang selanjutnya adalah melihat apakah terdapat pengaruh secara parsial diantara masing-masing sub variabel tersebut.

4.9.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Partisipatif (X_1) terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Teori gaya kepemimpinan partisipatif (*participative leadership*) merupakan ciri gaya dimana seorang pemimpin dalam membuat suatu keputusan selalu mengikutkan para bawahannya. Pemimpin menerima seluruh masukan dari bawahan. Gaya ini terdiri dari:

- a. Kepemimpinan konsultatif (*consultative leadership*)
Cirinya yaitu selalu mengkonsultasikan terlebih dahulu rencana keputusan yang telah dibuat kepada para bawahannya.
- b. Kepemimpinan konsensus (*consensus leadership*)
Cirinya yaitu selalu berdiskusi dengan bawahan yang berkompeten sehingga keputusan tersebut didukung penuh oleh seluruh bawahannya.
- c. Kepemimpinan demokratis (*democratic leadership*)
Cirinya yaitu selalu menyerahkan kepada bawahan, mengumpulkan semua opini dan menghitung suara untuk mengambil keputusannya.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dijelaskan Hipotesis secara parsial untuk sub variabel partisipatif (X_1), sebagai berikut ini:

$H_0 (X_1)$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

$H_a (X_1)$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan partisipatif Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) dengan variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y), dilakukan dengan menganalisa hasil pengujian regresi berganda. Pada sub pasal sebelumnya (Tabel 4.27) diperoleh bahwa nilai koefisien regresi dari variabel gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) sebesar 0,441. sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 1,987 dengan nilai signifikansi sebesar 0,056. Bila dibandingkan dengan Nilai t_{tabel} sebesar 2,045 (sign 0,05/2;df=n-k), maka nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) sebesar $1,987 < t_{tabel}$ sebesar 2,045, sebagaimana dapat dilihat dalam sub bab sebelumnya pada tabel 4.27. Sedangkan nilai signifikan gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) sebesar $0,056 > 0,05$ yang berarti H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) tidak berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y).

Hal ini diperkuat pula dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa subyek penelitian atau personil kepolisian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, BRIPKA Dhanang A.P. selaku anggota Unit Turjawali (Patwal) mengatakan bahwa “pimpinan saya tidak

pernah memberikan tanggung jawab dalam pembuatan keputusan kepada kami para anggotanya sehingga kami merasa tidak dilibatkan dan akhirnya kami pun hanya bekerja sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan dan walau pun kami dimintai saran oleh pimpinan terhadap pekerjaan kami, keputusan tetap ada di tangan pimpinan saya sehingga menurut saya hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja para anggota”.

Berdasarkan pembahasan di atas, secara parsial gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) tidak berpengaruh signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y). Hal ini sesuai dengan asumsi bahwa sub variabel yang lain (LMX, transaksional dan transformasional) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap sub variabel lainnya. Dengan kata lain bahwa dengan hanya memberikan gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif saja (tidak disertai pemberian gaya kepemimpinan dengan sub variabel LMX, transaksional dan transformasional), tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas. Hal ini menjawab permasalahan kedua sebagaimana telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya.

4.9.2 Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Pertukaran Pemimpin-Anggota (*Leader-Member Exchange*) (X_2) terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Teori gaya kepemimpinan *Leader Member Exchange* melibatkan empat dimensi utama, yaitu:

- a. *Kontribusi (Contribution)*
Persepsi tentang kegiatan yang berorientasi pada tugas di tingkat tertentu antara setiap anggota untuk mencapai tujuan bersama. Hal penting dalam mengevaluasi kegiatan yang berorientasi pada tugas adalah suatu tingkat dimana bawahan bertanggung jawab dan menyelesaikan tugas melebihi uraian kerja dan atau kontrak kerja, demikian juga dengan pimpinan yang menyediakan sumber daya dan kesempatan untuk melakukan hal tersebut.
- b. *Loyalitas (Loyalty)*
Pernyataan atau ungkapan untuk mendukung penuh tujuan dan sifat individu lainnya dalam hubungan timbal balik pemimpin dan bawahan. Loyalitas menyangkut suatu kesetiaan penuh terhadap seseorang secara konsisten dari satu situasi ke situasi lainnya.
- c. *Afeksi (Affection)*
Perasaan, kepedulian di antara pemimpin dan bawahannya yang berdasarkan terutama pada daya tarik antar individu dan bukan hanya pada pekerjaan atau nilai profesionalnya saja. Bentuk kepedulian yang demikian mungkin saja dapat ditunjukkan dalam suatu keinginan untuk melakukan hubungan yang menguntungkan dan bermanfaat, seperti antar sahabat.
- d. *Penghormatan Profesional (Professional Respect)*

Merupakan persepsi sejauh mana setiap hubungan timbal balik telah memiliki dan membangun reputasi di dalam atau di luar organisasi. Persepsi dapat didasarkan pada riwayat hidup seseorang. Misalnya, pengalaman pribadi dengan individu, komentar yang dibuat orang lain di dalam atau di luar organisasi, dan penghargaan atau pengakuan profesional lain yang telah dicapai. Ada kemungkinan bahwa persepsi tentang rasa hormat pada seseorang telah ada sebelum bekerja atau bertemu dengan orang tersebut.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dijelaskan Hipotesis secara parsial untuk sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), sebagai berikut ini:

Ho (X_2) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

Ha (X_2) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan *Leader-Member Exchange* (LMX) Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) dengan variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y), dilakukan dengan menganalisa hasil pengujian regresi berganda. Pada sub pasal sebelumnya (Tabel 4.27) diperoleh bahwa nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) sebesar 0,565 sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 1,936 dengan nilai signifikansi sebesar 0,063. Bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 (sign 0,05/2;df=n-k), maka nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) sebesar $1,936 < t_{tabel}$ sebesar 2,045, sebagaimana dapat dilihat dalam sub bab sebelumnya pada tabel 4.27. Sedangkan nilai signifikan gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) sebesar $0,063 > 0,05$ yang berarti Ho diterima dan Ha ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) tidak berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y).

Hal ini diperkuat pula dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa subyek penelitian atau personil kepolisian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, BRIGADIR Sucipto, S.H. selaku anggota Unit Turjawali (Patwal) mengatakan bahwa “saya sebagai anggota kurang bersedia bekerja melebihi dari yang diwajibkan organisasi untuk memenuhi tujuan kerja yang diinginkan pimpinan saya karena saya juga mempunyai kehidupan lain selain pekerjaan seperti keluarga. Dan pimpinan saya juga tidak memberikan imbalan atau hadiah bila saya berhasil mencapai target yang ditentukan dalam pekerjaan saya, sehingga menurut saya kinerja anggota itu tidak hanya dipengaruhi oleh sikap kita yang loyal terhadap pimpinan, tetapi motivasi untuk mencari nafkah untuk keluarga kita”.

Berdasarkan pembahasan di atas, secara parsial gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) tidak berpengaruh signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas (Y). Hal ini sesuai dengan asumsi bahwa sub variabel yang

lain (partisipatif, transaksional dan transformasional) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap sub variabel lainnya. Dengan kata lain bahwa dengan hanya memberikan gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) saja (tidak disertai pemberian gaya kepemimpinan dengan sub variabel partisipatif, transaksional dan transformasional), tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas. Hal ini menjawab permasalahan kedua sebagaimana telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya.

4.9.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transaksional (X_3) terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Dalam bentuk kepemimpinan ini pemimpin berinteraksi dengan bawahannya melalui proses transaksi. Adapun 4 macam transaksi, yaitu:

- a. Imbalan Kontingen (*Contingent Reward*)
Faktor ini dimaksudkan bahwa bawahan memperoleh pengarahan dari pemimpin mengenai prosedur pelaksanaan tugas dan target yang harus dicapai. Bawahan akan menerima imbalan dari pemimpin sesuai dengan kemampuannya dalam mematuhi prosedur tugas dan keberhasilannya mencapai target yang telah ditentukan.
- b. Manajemen Eksepsi Aktif (*Management by Exception-Active*)
Faktor ini menjelaskan tingkah laku pemimpin yang selalu melakukan pengawasan secara direktif terhadap bawahannya. Pengawasan direktif yang dimaksud adalah mengawasi proses pelaksanaan tugas bawahan secara langsung. Hal ini bertujuan untuk mengantisipasi dan meminimalkan tingkat kesalahan yang timbul selama proses kerja berlangsung. Seorang pemimpin transaksional tidak segan mengoreksi dan mengevaluasi langsung kinerja bawahan meskipun proses kerja belum selesai. Tindakan tersebut dimaksud agar bawahan mampu bekerja sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan.
- c. Manajemen Eksepsi Pasif (*Management by Exception-Passive*)
Seorang pemimpin transaksional akan memberikan peringatan dan sanksi kepada bawahannya apabila terjadi kesalahan dalam proses yang dilakukan oleh bawahan yang bersangkutan. Namun apabila proses kerja yang dilaksanakan masih berjalan sesuai standar dan prosedur, maka pemimpin transaksional tidak memberikan evaluasi apapun kepada bawahan.
- d. *Laissez-faire*
Persepsi seorang pemimpin yang *laissez faire* tentang peranannya bahwa pada umumnya organisasi akan berjalan lancar dengan sendirinya karena para anggota organisasi terdiri dari orang-orang yang sudah dewasa yang mengetahui apa yang menjadi tujuan organisasi, sasaran-sasaran apa yang ingin dicapai, tugas apa yang harus dikejakan oleh masing-masing pegawai dan seorang pemimpin tidak perlu terlalu sering melakukan intervensi dalam kehidupan organisasionalnya. Seorang pemimpin yang

laissez faire cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan.

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dijelaskan Hipotesis secara parsial untuk sub variabel transaksional (X_3), sebagai berikut ini:

Ho (X_3) : Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Ha (X_3) : Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transaksional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) dengan variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y), dilakukan dengan menganalisa hasil pengujian regresi berganda. Pada sub pasal sebelumnya (Tabel 4.27) diperoleh bahwa nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) sebesar (-0,474) sedangkan nilai t_{hitung} sebesar (-2,342) dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 (sign $0,05/2;df=n-k$), maka nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) sebesar (-2,342) < t_{tabel} sebesar 2,045, sebagaimana dapat dilihat dalam sub bab sebelumnya pada tabel 4.27. Sedangkan nilai signifikan gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) sebesar $0,026 < 0,05$ yang berarti Ha diterima dan Ho ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).

Dalam penelitian ini diperoleh hasil bahwa uji statistik regresi ganda menyatakan bahwa nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) memiliki nilai negatif yaitu (-0,474) yang berarti bahwa jika gaya kepemimpinan transaksional mengalami peningkatan sebesar 1 satuan sedangkan variabel bebas lainnya bernilai nol maka akan menurunkan kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati sebesar 0,474 satuan. Hal ini sesuai dengan pernyataan Djameludin Ancok (2012:129) bahwa “jika ditinjau dari sisi yang berkaitan dengan kegairahan berinovasi di kalangan karyawan, pemimpin dengan gaya transaksional bukanlah pemimpin yang ideal untuk mengembangkan inovasi di perusahaan. Oleh karena itu, pemimpin harus mengurangi semaksimal mungkin sifat-sifat transaksional ini agar inovasi bisa tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan”.

Hal ini diperkuat pula dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa subyek penelitian atau personil kepolisian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, AIPTU Dedi Kurniadi selaku Kasubnit Patwal mengatakan bahwa “pimpinan saya selalu mengawasi secara langsung kinerja anggota agar sesuai dengan standar dan prosedur kerja yang telah ditetapkan. Selain itu, pimpinan saya tidak segan-segan untuk memberikan sanksi atau hukuman bila anggota melakukan kesalahan. Bila pimpinan terlalu tegas, tentu anggota kurang menyukai pimpinan seperti itu”.

Berdasarkan pembahasan di atas, secara parsial gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) berpengaruh negatif secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y). Hal ini sesuai dengan asumsi bahwa sub variabel yang lain (partisipatif, LMX dan transformasional) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap sub variabel lainnya. Dengan kata lain bahwa dengan hanya memberikan gaya kepemimpinan sub variabel transaksional saja (tidak disertai pemberian gaya kepemimpinan dengan sub variabel partisipatif, LMX dan transformasional), berpengaruh negatif secara signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas. Hal ini menjawab permasalahan kedua sebagaimana telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya.

4.9.4 Pengaruh Gaya Kepemimpinan pada Sub Variabel Transformasional (X_4) Terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Menurut pandangan Bass (1985) dalam Djamaludin Ancok (2012:131), ada empat hal yang menjadi ciri pemimpin transformasional, yakni:

- a. Pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*)
Idealized influence adalah sifat-sifat keteladanan (*role model*) yang ditunjukkan kepada pengikut dan sifat-sifat yang dikagumi pengikut dari pemimpinnya. Dia menunjukkan bahwa dirinya adalah bagian dari anggota kelompok, rendah hati, dan menghargai anggota lainnya. Dia juga menjunjung tinggi etika dan moral dalam bekerja dan mempraktikkan tata nilai perusahaan dengan tulus.
- b. Stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*)
Dalam menunjukkan aspek *intellectual stimulation*, pemimpin mengajak pengikutnya untuk selalu mempertanyakan asumsi di balik suatu hal, mencari cara baru dalam mengerjakan sesuatu hal. Pemimpin tidak mengkritik dan menilai gagasan yang dilontarkan. Dia lebih berfokus pada pemberian apresiasi pada setiap gagasan, sekecil apapun gagasan tersebut. Sifat seperti ini membuat karyawan bergairah untuk mengemukakan gagasannya (Djamaludin Ancok, 2012:131),
- c. Kepedulian secara perorangan (*individual consideration*)
Individual consideration adalah ciri pemimpin yang memperhatikan kebutuhan karyawannya dan membantu karyawan agar mereka bisa maju dan berkembang dalam karier dan kehidupan mereka. Pemimpin sangat memperhatikan kebutuhan psikososial karyawan yang dipimpinnya. Pemimpin memfasilitasi kebutuhan psikologi karyawan yang ingin maju dan mengembangkan kreasinya. Dia mendukung keinginan karyawan untuk maju dan berkembang. Pemimpin menunjukkan rasa simpati pada permasalahan yang dihadapi pengikut. Dia ikut mencari jalan untuk membantu menyelesaikannya.
- d. Motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*)
Motivasi inspirasional adalah sifat pemimpin yang memberikan inspirasi dalam bekerja, mengajak karyawan untuk mewujudkan sebuah cita-cita bersama agar hidup dan karya mereka menjadi bermakna. Seorang

pemimpin memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menemukan kearifan dan mencari tantangan diri untuk berbuat sesuatu yang lebih baik. Memotivasi pengikut agar bisa mencapai hasil kerja yang luar biasa, baik dalam pekerjaan maupun dalam pengembangan dirinya (Djamiludin Ancok, 2012:132).

Berdasarkan hal tersebut di atas, maka dapat dijelaskan Hipotesis secara parsial untuk sub variabel transformasional (X_4), sebagai berikut ini:

$H_0 (X_4)$: Tidak terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

$H_a (X_4)$: Terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan transformasional Kepala Unit terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.

Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) dengan variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y), dilakukan dengan menganalisa hasil pengujian regresi berganda. Pada sub pasal sebelumnya (Tabel 4.27) diperoleh bahwa nilai koefisien regresi dari gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) sebesar 1,590 sedangkan nilai t_{hitung} sebesar 6,505 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Bila dibandingkan dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,045 (sign $0,05/2;df=n-k$), maka nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) sebesar $6,505 > t_{tabel}$ sebesar 2,045, sebagaimana dapat dilihat dalam sub bab sebelumnya pada tabel 4.27. Sedangkan nilai signifikan gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) sebesar $0,000 < 0,05$ yang berarti H_a diterima dan H_0 ditolak. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).

Hal ini diperkuat pula dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh penulis terhadap beberapa subyek penelitian atau personil kepolisian yang berkaitan dengan permasalahan dalam penelitian ini, BRIPKA Hadi Siswoyo, S.H. selaku anggota Unit Turjawali (Patwal) mengatakan bahwa “pimpinan saya mampu mendorong anggotanya agar berpikir inovatif dan kreatif dalam bekerja. Selain itu, pimpinan saya selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat anggota sehingga kami sebagai anggota tidak terlalu terbebani dalam menjalankan tugas kami”.

Berdasarkan pembahasan di atas, secara parsial gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) berpengaruh positif secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y). Hal ini sesuai dengan asumsi bahwa sub variabel yang lain (partisipatif, LMX dan transaksional) adalah tetap, atau tidak ada perlakuan terhadap sub variabel lainnya. Dengan kata lain bahwa dengan hanya memberikan gaya kepemimpinan transformasional saja (tidak disertai pemberian gaya kepemimpinan dengan sub variabel partisipatif, LMX dan transaksional), berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas. Hal ini menjawab permasalahan kedua sebagaimana telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya.

4.10 Sub Variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang Paling Dominan Berpengaruh terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y)

Sebelumnya sudah disebutkan bahwa bentuk persamaan regresi bergandanya adalah:

$$Y = 21,821 + 0,441X_1 + 0,565X_2 + (-0,474)X_3 + 1,590X_4$$

Maka dari persamaan tersebut, sub variabel independen gaya kepemimpinan (X) yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati (Y) adalah gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) yang memiliki nilai koefisien sebesar 1,590 atau dilihat dari t_{hitung} yang paling besar adalah milik gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4), yaitu 6,505 sehingga sub variabel tersebut merupakan yang paling dominan.

Hal ini sesuai dengan pernyataan Jung dkk (2008) dalam Djamaludin Ancok (2012:133) bahwa “ada hubungan yang sangat signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dengan inovasi dalam perusahaan. Semakin transformasional para pemimpin dalam perusahaan, semakin banyak inovasi yang muncul dalam perusahaan”. Kepemimpinan transformasional sebagai pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan kepemimpinan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional yang mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Jadi berdasarkan pembahasan di atas, menjawab permasalahan ketiga yang dirumuskan oleh penulis dimana pengaruh gaya kepemimpinan yang paling dominan berpengaruh positif secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas adalah gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4).

PENUTUP

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan memahami secara nyata berdasarkan fakta-fakta yang diperoleh dari hasil penelitian, mengenai pengaruh gaya kepemimpinan pada sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional, baik secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lintas. Berdasarkan temuan penelitian dan pembahasan data hasil penelitian mengenai “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Unit terhadap Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam Mewujudkan Kamseltibcar

Lantas”, maka dapat diperoleh kesimpulan, yang kemudian penulis memberikan saran sesuai dengan hasil penelitian.

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data hasil penelitian, maka sesuai rumusan permasalahan dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang terbagi dalam empat sub variabel yaitu gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1), gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2), gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) dan gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4). Variabel gaya kepemimpinan tersebut secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y). Hal tersebut ditunjukkan dalam tabel 4.26 dengan nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($F_{hitung} > F_{tabel}$), yaitu $30,490 > 2,701$. Kemudian dikatakan signifikan karena nilai Sig. variabel penelitian sebesar $0,000 < 0,05$. Kemudian dari tabel 4.25, dengan *Adjusted R Square* terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati adalah sebesar 0,781 atau sebesar 78,1%, yang artinya variabel gaya kepemimpinan memberikan kontribusi sebesar 78,1% terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas.
- b. Adanya hasil yang berbeda dari uji parsial (*t-test*) antara sub variabel yang ada (partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional) terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas, yaitu:
 1. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) sebesar $1,987 < 2,045$. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) sebesar $0,056 > 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).
 2. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) sebesar $1,936 < 2,045$. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) sebesar $0,063 > 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) secara parsial tidak berpengaruh secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).
 3. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) sebesar $(-2,342) < 2,045$. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) sebesar $0,026 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa variabel gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) secara parsial berpengaruh negatif

- secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).
4. Nilai t_{hitung} gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) sebesar $6,505 > 2,045$. Sedangkan nilai signifikansi gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini memperlihatkan bahwa gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) secara parsial berpengaruh positif secara signifikan dan nyata terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y).
- c. Untuk melihat sub variabel (X) mana yang paling dominan terhadap variabel (Y) dapat dilihat melalui persamaan regresi yang sudah didapatkan yaitu: $Y = 21,821 + 0,441X_1 + 0,565X_2 + (-0,474)X_3 + 1,590X_4$. Maka dapat dilihat bahwa dari keempat sub variabel (X) tersebut, gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) merupakan yang paling dominan mempengaruhi variabel kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y). Hal tersebut karena gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4) memiliki nilai koefisien regresi sebesar 1,590, terbesar di antara yang lainnya. Selain itu juga dapat dilihat dalam tabel 4.27 yaitu dengan nilai t_{hitung} sebesar 6,505. Kemudian yang kedua adalah gaya kepemimpinan sub variabel *Leader-Member Exchange* (LMX) (X_2) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,565 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,936. Lalu yang ketiga adalah gaya kepemimpinan sub variabel partisipatif (X_1) dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,441 dan nilai t_{hitung} sebesar 1,987. Dan yang terakhir adalah gaya kepemimpinan sub variabel transaksional (X_3) dengan nilai koefisien regresi sebesar (-0,474) dan nilai t_{hitung} sebesar (-2,342). Hal ini menjawab rumusan permasalahan ketiga yaitu sub variabel dari variabel Gaya Kepemimpinan (X) yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel Kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas (Y) adalah gaya kepemimpinan sub variabel transformasional (X_4), sebagaimana telah dirumuskan oleh penulis sebelumnya. Jadi gaya kepemimpinan transformasional yang memiliki ciri-ciri, yakni pengaruh yang diidealkan (*idealized influence*), stimulasi intelektual (*intellectual stimulation*), kepedulian secara perorangan (*individual consideration*), dan motivasi yang inspirasional (*inspirational motivation*), paling mempengaruhi kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas, dibandingkan gaya kepemimpinan yang lain.

Dapat disimpulkan juga bahwa pemberian gaya kepemimpinan dalam sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional secara parsial (sendiri-sendiri) kurang memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja Unit Turjawali Satlantas Polres Pati dalam mewujudkan kamseltibcar lantas, sehingga pengaruh akan lebih kuat jika dilakukan pemberian gaya kepemimpinan dalam sub variabel partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional dan transformasional secara simultan (bersama-sama).

5.2 Saran

Saran yang diajukan oleh penulis merupakan saran yang menyangkut implikasi praktis demi kepentingan perumusan kebijakan atau operasional bagi pimpinan Polri sebagai pengambil kebijakan. Adapun saran-saran yang diajukan oleh penulis berdasarkan simpulan yang telah diambil adalah:

- a. Pemimpin perlu meningkatkan peranan gaya kepemimpinan transformasional. Artinya pemimpin mampu menciptakan kondisi yang baik dalam mempengaruhi anggotanya sehingga mau bekerja keras dengan cara berkomunikasi dua arah dengan anggotanya agar dapat meningkat semangat dan rasa percaya seorang anggota terhadap pimpinannya, jika seorang anggota merasa diperhatikan dan didengarkan ide-idenya maka dengan sendirinya keinginan untuk terus mengeksplorasi dalam cara bekerja akan terus meningkat dan secara otomatis konsiderasi anggota menjadi semakin tinggi.
- b. Pemimpin perlu menambah wawasan dan pengetahuannya baik melalui membaca buku, pendidikan formal maupun melalui pelatihan-pelatihan serta belajar dari pengalaman memimpin orang lain yang telah berhasil dalam memimpin unitnya.
- c. Sebelum suatu organisasi menentukan pemimpinnya sebaiknya dilakukan terlebih dahulu uji kepatutan dan kelayakan (*fit and profer test*) serta uji kompetensi (*assesment*) sehingga nantinya diperoleh seorang pemimpin yang memiliki integritas, kapabilitas, dan kompetensi sesuai yang diharapkan oleh organisasi dan anggota.
- d. Perlu adanya penambahan kurikulum atau pelajaran mengenai gaya kepemimpinan pada sekolah-sekolah pembentukan perwira di antaranya seperti Akademi Kepolisian (Akp) dan SIPSS maupun sekolah-sekolah pendidikan pengembangan di antaranya STIK-PTIK, Sespimmen, dan Sespimti.
- e. Mengingat hanya 78,1% saja variabel kinerja dapat dijelaskan oleh keempat sub variabel gaya kepemimpinan yaitu partisipatif, *Leader-Member Exchange* (LMX), transaksional, dan transformasional sedangkan sisanya ($100\% - 78,1\% = 21,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain di luar penelitian ini, maka diperlukan adanya penelitian lebih jauh terhadap faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja anggota di luar empat sub variabel gaya kepemimpinan tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

BUKU :

Ancok, Djameludin. 2012. *Psikologi Kepemimpinan & Inovasi*. Jakarta: Erlangga.

Arikunto, S. 2010. *Prosedur penelitian : Suatu Pendekatan Praktik*. (Edisi Revisi). Jakarta: Rineka Cipta.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Cetakan IV*, Semarang: Universitas Diponegoro.

Muhammad, Farouk dan H. Djaali. 2010. *Pedoman Pembuatan Skripsi Mahasiswa*, Jakarta : PTIK Press.

Nimpuno, Galih Aryo. 2015. “Pengaruh Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan UD. Pustaka Pelajar Yogyakarta”. *Skripsi*. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.

Priyatno, Duwi. 2009. *5 Jam Belajar Olah Data dengan SPSS 17*, Yogyakarta: Andi Offset.

Silalahi, Ulber. 2009. *Metode Penelitian Sosial*, Bandung: PT. Refika Aditama.

Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, Jakarta: Alfabeta.

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS 16.0*, Jakarta: Prestasi Pustaka.

Wulansa, Hamdan Agus. 2015. “Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Unit Laka Satuan Lalu Lintas Polres Boyolali Dalam Menyelesaikan Perkara Kecelakaan Lalu Lintas”. *Skripsi*. Akademi Kepolisian, Semarang.

DOKUMEN:

Republik Indonesia, Undang-Undang Republik Indonesia nomor 2 tahun 2002 tentang “*Kepolisian Negara Republik Indonesia*”

Republik Indonesia, Undang-Undang nomor 22 tahun 2009 tentang “*Lalu Lintas dan Angkutan Jalan*”

Peraturan Kapolri Nomor 16 tahun 2011, tentang “*Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Sistem Manajemen Kinerja*”

Peraturan Kapolri nomor 23 tahun 2010, tanggal 30 September 2010 tentang “*Susunan Organisasi Dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resort Dan Kepolisian Sektor*”

Vademikum Polisi Lalu Lintas, Cetakan Kedua, Jakarta: Mabes Polri Direktorat Lalu Lintas, 2005, Hal. 160.

Lembaga Pendidikan Polri Akademi Kepolisian, Surat Keputusan Gubernur Akademi Kepolisian Nomor: Kep/B3/1009/X/2014 tertanggal 17 Oktober 2014 Tentang “*Petunjuk Teknis Penyusunan dan Pembimbingan Skripsi Progam Sarjana Strata Satu (S-1) Terapan Kepolisian Taruna Akademi Kepolisian*”.

Intel Dasar Polres Pati Tahun 2016
Urusan Administrasi Satuan Lalu Lintas Polres Pati

