

## **DAMPAK KEPEMIMPINAN, KUALITAS KERJA DAN PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA PERSONEL PADA LEMDIKLAT POLRI DI JAKARTA**

**Retno Dwi Setyowati<sup>1</sup>, Zaharuddin<sup>2</sup>**

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa

Email : [retnodwilog@gmail.com](mailto:retnodwilog@gmail.com), [zaharuddin@umiba.ac.id](mailto:zaharuddin@umiba.ac.id)

### **ABSTRACT**

*Leadership is a person who has skills and strengths, especially superior skills in one area so that he is able to influence other people. Work quality is a result that can be measured by the effectiveness and efficiency of the work carried out. Performance is the work result that can be achieved by a person or group of people in an organization. The aim of the research is as follows: To find out whether leadership and work quality together influence the performance of Polri personnel at the National Police Education and Training Institute in Jakarta. The sampling technique used in this research, the author used the Random Sampling technique or randomly from the existing population of 451 National Police Personnel who were used as samples referring to the Slovin formula in Husein Umar, 2017, obtained a sample of 82 people. The positive influence of leadership on the performance of National Police Personnel obtained a partial value of 0.916, meaning there is a very strong influence or influence with a coefficient of determination of 83.9%. This is proven by hypothesis testing, the value obtained is  $t_o = 12.253 > t_{0.05} (80) = 1.660$ , so  $H_o$  is rejected and  $H_a$  is accepted, meaning there is a very significant effect.*

**Keywords :** Leadership, Work Quality, Professionalism, Performance, Lemdiklat Polri.

### **ABSTRAK**

Kepemimpinan adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama pengaruh Kepemimpinan dan Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling atau secara acak dari populasi yang ada berjumlah 451 orang Personel Polri yang di jadikan sampel mengacu pada rumus Slovin dalam Husein Umar, 2017 diperoleh 82 orang sampel. Berpengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai parsial sebesar 0,916 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 83,9%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis diperoleh nilai  $t_o = 12,253 > t_{0,05} (80) = 1,660$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada berpengaruh yang sangat signifikan.

**Kata Kunci :** Kepemimpinan, Kualitas Kerja, Profesionalisme, Kinerja, Lemdiklat Polri.

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang Masalah**

Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan Kepolisian Nasional Indonesia yang dipimpin oleh Kapolri. Polri bertanggung jawab langsung di bawah presiden. Polri memiliki tiga tugas utama, yaitu memelihara keamanan dan ketertiban, menegakkan hukum juga memberikan pelayanan terhadap masyarakat dengan memberi pengayoman dan perlindungan. Polri memiliki peran besar terhadap kelangsungan negara, semakin tinggi jabatan personel Polri maka semakin besar juga tanggung jawab yang harus dipenuhi. Oleh karena itu diperlukan personil-personil kepolisian yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam bidangnya juga karakter-karakter yang baik seperti bertanggung jawab, disiplin, jujur, dan bermoral. Dengan begitu fasilitas Lemdiklat Polri dalam organisasi kepolisian menjadi sangat penting, terutama untuk pemegang tanggung jawab terbesar yaitu perwira tinggi yang akan menduduki jabatan-jabatan yang memiliki tanggung jawab dan pengaruh yang besar terhadap negara. Hal ini menunjukkan bahwa dibutuhkan fasilitas Lemdiklat Polri untuk perwira tinggi di organisasi kepolisian yang selain dapat memenuhi kebutuhan untuk proses pelatihan juga dapat membentuk dan mewujudkan karakter yang diharapkan dari perwira tinggi kepolisian baik dalam proses pembelajaran maupun diwujudkan dalam bentuk arsitekturalnya.

Pada era digital seperti saat ini juga teknologi yang semakin berkembang pesat demi memenuhi kebutuhan manusia yang semakin kompleks. Perkembangan yang sangat terlihat yaitu perkembangan di bidang teknologi informasi dan komunikasi. Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi semakin dibutuhkan untuk memudahkan manusia dalam menjalankan aktivitasnya. Contoh dari perkembangan teknologi ini yakni dengan adanya media sosial seperti Instagram, X, WhatsApp, Tiktok dan aplikasi lainnya yang membuat hubungan sosial manusia berubah dari konvensional menjadi berbasis internet.

Sedangkan era pada globalisasi yang dimulai pada abad ke-21, pada hakikatnya merupakan tantangan bagi manajemen sumber daya manusia karena abad ke-21 ini merupakan era persaingan sumber daya manusia antar bangsa. Karena itu kewajiban bagi manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia secara menyeluruh tanpa kecuali. Personel Polri juga di haruskan meningkatkan kualitas kerjanya. Kepemimpinan (leadership) dapat dikatakan sebagai cara dari seorang pemimpin (leader) dalam mengarahkan, mendorong dan mengatur seluruh unsur unsur di dalam kelompok atau organisasinya untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang diinginkan sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Dengan meningkatnya kinerja personel Polri berarti tercapainya hasil kerja personel Polri dalam mewujudkan tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan dari seorang pimpinan adalah faktor penting dalam memotivasi personel Polri agar lebih giat dalam bekerja dengan baik. Dalam hal ini pengaruh seorang pimpinan sangat menentukan arah tujuan dari organisasi, karena untuk merealisasikan tujuan organisasi perlu menerapkan peran dalam memimpin kerja yang konsisten terhadap situasi kerja yang dihadapi. Selain itu seorang pemimpin didalam melaksanakan tugasnya harus berupaya menciptakan dan memelihara hubungan yang baik dengan bawahannya agar mereka dapat bekerja secara produktif. Dengan demikian, secara tidak langsung motivasi dari personel Polri semakin meningkat. Pemimpin sangat berfungsi untuk memandu, menuntun, membimbing, membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin komunikasi yang baik, melakukan pengawasan secara teratur, dan mengarahkan pada bawahannya kepada sasaran yang ingin dituju. Berhubungan dengan itu menjadi kewajiban dari setiap pemimpin agar bawahannya termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi. Peran kepemimpinan juga merupakan suatu cara yang dimiliki oleh

seseorang untuk mempengaruhi sekelompok orang atau bawahan untuk bekerja sama dan berdaya upaya dengan penuh semangat dan keyakinan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Keberhasilan suatu organisasi baik secara keseluruhan maupun sebagai kelompok dalam suatu organisasi tertentu, sangat tergantung pada efektivitas kepemimpinan untuk membangkitkan motivasi atau semangat kerja personel Polri terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Peran kepemimpinan memiliki posisi strategis dalam suatu organisasi, para pemimpin dapat mempengaruhi kepuasan, kenyamanan, rasa aman, kepercayaan, dan terutama tingkat prestasi suatu organisasi. Oleh karena itu kepemimpinan merupakan kunci dalam manajemen yang memainkan peran yang penting dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu Lemdiklat Polri yang ada saat ini. Pemimpin sebaiknya mendukung pekerjaan personel Polri sehingga personel Polri tersebut merasa bersemangat dalam melaksanakan pekerjaan tersebut, menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan setiap saat pada personel Polri, sehingga tidak akan menyebabkan tingkat kinerja personel Polri rendah. Pendelegasian wewenang dan tugas juga belum optimal sehingga personel Polri merasa tidak dipercaya mampu melaksanakan tugas dan wewenang tersebut. Kepemimpinan wajib memproses dimana seorang individu mempunyai pengaruh terhadap orang lain dan mengilhami, memberi semangat, memotivasi dan menggerakkan kegiatan-kegiatan mereka guna membantu tercapainya tujuan kelompok atau Lemdiklat Polri kedepannya. Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas kerja, baik itu kualitas

peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas kerja. Peningkatan sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan yang dilaksanakan bersama-sama dan manajer dengan tujuan mencari nilai tambah agar organisasi tersebut dapat menghadapi tantangan kompetitif. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu organisasi, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang personel Polri yang ada dalam organisasi tersebut.

Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan personel Polri juga akan meningkatkan semangat kerja personel Polri sehingga kualitas kerja sesuai harapan di Lemdiklat Polri. Kualitas kerja merupakan aspek yang paling penting yang dibutuhkan oleh setiap sumber daya manusia, tanpa ada kualitas kerja yang baik maka hasil kerja yang dihasilkan akan buruk, baik yang bekerja di kantor maupun di lapangan, karena kualitas kerja yang baik dapat memberikan pelayanan baik pula kepada masyarakat serta meningkatkan kualitas dari setiap organisasi yang ada, sehingga lebih disukai oleh banyak masyarakat. Maka dari itu kualitas kerja juga sangat dibutuhkan di Lemdiklat Polri karena sebagai tingkat pelatihan agar menjadi profesional dibidang tugasnya, harus dapat memberikan pelayanan berkualitas dan prima kepada pengunanya. Para aparatur juga harus dapat memperlihatkan kinerja yang lebih baik dari sebelumnya.

Profesionalisme kerja merupakan salah satu tantangan besar yang dihadapi organisasi adalah menampilkan personel Polri yang profesional, memiliki etos kerja yang tinggi, keunggulan kompetitif, dan kemampuan memegang teguh etika birokrasi dalam menjalankan tugas. Profesionalisme kerja secara sederhana bisa berarti terwujudnya suatu pelaksanaan tugas dengan baik dan

optimal, mengenal pada sasaran atau tujuan dari suatu organisasi secara cepat dan tepat dengan berbagai sumber daya yang ada. Di samping istilah profesionalisme, ada istilah yaitu profesi. Profesi sering kita artikan dengan “pekerjaan” atau “job” kita sehari-hari. Tetapi dalam kata profession tidak hanya terkandung pengertian “pekerjaan” saja. Profesi mengharuskan tidak hanya pengetahuan dan keahlian khusus melalui persiapan dan latihan, tetapi dalam arti “profession” terpakai juga suatu “panggilan”. Dengan begitu, maka arti “profession” mengandung dua unsur. Pertama unsur keahlian dan kedua unsur panggilan. Sehingga seorang “profesional” harus memadukan dalam diri pribadinya kecakapan teknik yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaannya, dan juga kematangan etik. Tingkat profesionalisme kerja para personel Polri pastinya akan berpengaruh dengan kinerja personel Polri yang dihasilkan namun tidak menutup kemungkinan ada hal-hal lain yang bisa mendukung peningkatan profesionalisme kerja. Tingkat kepercayaan masyarakat atas kinerja personel Polri saat ini masih dirasakan kurang, sebagaimana yang diharapkan. Hal ini disebabkan adanya kesan yang kuat dalam masyarakat bahwa personel Polri tidak tanggap, diskriminatif dan kurang profesional dalam menangani laporan masyarakat serta masih adanya oknum yang mempunyai sikap perilaku belum santun, tidak terpuji dalam pelayanan. Keragaman budaya, suku, agama, dan etnis yang ditambah dengan pergeseran nilai - nilai luhur Pancasila dalam kehidupan sebagian masyarakat dalam berbangsa dan bernegara menjadi potensi terciptanya konflik sosial. Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu Lembaga Pelatihan menginginkan personel Polri untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik dari seluruh personel Polri, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai.

Kinerja personel Polri pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang personel Polri akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk organisasinya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang personel Polri akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Kinerja personel Polri adalah hasil kinerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh personel Polri dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

#### **Perumusan Masalah**

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas maka penelitian ini akan merumuskan permasalahan sebagai berikut :

- a. Apakah terdapat dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta ?
- b. Apakah terdapat dampak Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta ?
- c. Apakah terdapat dampak Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta ?
- d. Secara simultan atau bersama-sama apakah terdapat dampak Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta ?

#### **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini secara operasional bertujuan untuk mendapatkan jawaban secara Empirik realitas tentang perumusan masalah tersebut diatas adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

- a. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis dampak Kepemimpinan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di

Jakarta.

b. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis dampak Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.

c. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis dampak Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.

d. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis secara simultan atau bersama-sama seberapa besar dampak Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Profesionalisme kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta.

### **KAJIAN PUSTAKA**

Pengertian Kinerja yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai yang bersangkutan. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), mengemukakan pengertian kinerja bahwa: "Kinerja pegawai adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut pendapat R. Afandi (2018:83) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika".

Menurut pendapat Pabundu Tika (2016:121-122) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu kegiatan organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode tertentu. Fungsi kegiatan atau pekerjaan yang dimaksud disini ialah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Pelaksanaan hasil pekerjaan/prestasi kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu tertentu"

Menurut pendapat Wibowo Budiharto, (2018:4) mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan memengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja".

Menurut pendapat Komarudin, (2018:2), mengemukakan pengertian kinerja bahwa :

"Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma maupun etika".

Sedangkan menurut Hasibuan Malayu, SP., (2017:94) mengemukakan pengertian kinerja adalah :

"Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang

didasarkan ataskecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Prestasi kerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting, yaitu kemampuan dan minat seorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja”.

Terhadap Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi kedepannya.

Pengertian Kepemimpinan (*Leadership*) adalah suatu usaha untuk mempengaruhi orang per orang, pegawai, buruh, atau para bawahan, lewat atau melalui komunikasi untuk dapat mencapai satu atau beberapa tujuan yang ingin di capai. Dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Banyak pengertian kepemimpinan dikemukakan oleh para pakar menurut sudut pandang individu dan definisi-definisi tersebut menunjukkan adanya beberapa kesamaan bahwa kepemimpinan merupakan ilmu terapan dari ilmu-ilmu sosial. Berikut ini akan diberikan beberapa pengertian kepemimpinan yang dikemukakan oleh beberapa ahli diantaranya menurut Kartini Kartono (2016:33), mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan, khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas tertentu demi mencapai satu atau beberapa tujuan. Jadi pemimpin itu adalah seseorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predisposisi (bakat yang dibawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu situasi/zaman sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan

serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahan ke arah tujuan tertentu”.

Menurut Marshal Sashkin dan Molly G. Sashkin, (2017:10) mengemukakan pengertian kepemimpinan adalah sebagai berikut:

“Kepemimpinan adalah seseorang yang mempunyai kemampuan memimpin seperti kecerdasan yang mumpuni, kreatif dalam memberikan arahan pada bawahannya, jujur dalam segala hal pekerjaan, bersahabat pada bawahannya, percaya diri dalam menentukan keputusan, gigih dalam pekerjaan, keras hati dan kuat dalam mengambil keputusan”.

Menurut pendapat Muh. Arief Effendi (2017:183) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu aktivitas memengaruhi dengan kemampuan untuk meyakinkan orang lain guna mengarahkan dalam proses mencapai tujuan organisasi yang telah ditentukan sebelumnya”. Dengan kata lain kepemimpinan didefinisikan sebagai rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi tingkah laku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Menurut Sondang P. Siagian (2018:12) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Kepemimpinan adalah suatu keterampilan dan kemampuan seseorang mengarahkan dan menggerakkan perilaku orang lain, baik yang kedudukannya lebih tinggi maupun lebih rendah daripadanya dalam berfikir dan bertindak agar sikap dan perilaku yang semula mungkin individualistik dan egosentrik berubah menjadi perhatian terhadap tugas dan bawahan”.

Menurut Siswanto & Hamid, (2017:47) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa :

“Kepemimpinan adalah seseorang yang memandu, menuntun, membimbing, membangun, memberi atau membangunkan motivasi kerja, mengemudikan organisasi, menjalin jaringan-jaringan organisasi yang baik, membiarkan supervisi atau pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan perencanaan”.

Sedangkan menurut pendapat Edy Sutrisno (2019:43) mengemukakan pengertian kepemimpinan bahwa : “Kepemimpinan adalah suatu proses dimana pimpinan digambarkan akan selalu memberikan perintah/pengarahan, bimbingan atau mempengaruhi pekerjaan orang lain dalam memilih dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan”.

Dari beberapa definisi kepemimpinan seperti yang dikemukakan di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang definisi kepemimpinan, yaitu kepemimpinan adalah suatu kemampuan yang dimiliki oleh seseorang (pemimpin) dalam upaya mempengaruhi orang lain/kelompok lain agar mau berfikir dan atau berperilaku/bertindak dan atau bekerja bersama-sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Pengertian Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Hal inilah yang menyebabkan antara perusahaan yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Secara umum kualitas kerja dapat berupa tingkat upah yang wajar, kondisi kerja yang aman, adanya kesempatan untuk maju dan berkembang dalam karier, dan masih banyak lagi yang lainnya, menurut pendapat Bernadin dan Russel (2016:383) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa : ”Kualitas kerja yaitu merupakan

tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan, dalam bentuk yang dapat menyesuaikan dengan suatu cara yang ideal dalam melakukan kegiatan yang sesuai dengan tujuan”.

Menurut pendapat Soewarno Hadrjosoedarmo (2016:7) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa : “Kualitas secara umum dapat dikatakan bahwa mutu sebagai karakteristik prosedur atau jasa yang ditentukan oleh pemakai atau konsumen dan diperoleh melalui proses serta melalui perbaikan yang berkelanjutan.”

Menurut pendapat Lupiyoadi dan Hamdani (2017:162) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa : “Kualitas kerja yang ditunjukkan pegawai dalam rangka memberikan kinerja yang terbaik bagi organisasi. Kualitas kerja juga mewujudkan perilaku atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang dicapai secara efektif dan efisien”.

Menurut pendapat Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2019:28) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa :

”Konsep kualitas atau mutu dipandang sesuatu yang relatif, yang tidak selalu mengandung arti yang bagus, baik dan sebagainya. Kualitas atau mutu dapat mengartikan sifat-sifat yang dimiliki oleh suatu produk barang ataupun jasa yang menunjukkan kepada konsumen kelebihan-kelebihan atau dimiliki oleh barang atau jasa tersebut”.

Menurut pendapat Gery Dessler (2015:475) mengemukakan pengertian kualitas kerja adalah :

“Kualitas kerja menyangkut kemampuan baik kemampuan fisik maupun kemampuan non fisik (Kecerdasan dan mental) sehingga kualitas kerja adalah suatu kondisi dinamis yang berhubungan dengan produk, manusia/tenaga kerja, proses dan tugas, serta lingkungan yang memenuhi atau melebihi harapan”.

Menurut pendapat Ayal (2016:58) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa :

“Kualitas kerja merupakan sebuah proses dimana organisasi memberi respon pada kebutuhan pegawai dengan cara mengembangkan mekanisme untuk mengizinkan para pegawai memberikan sumbang saran penuh dan ikut serta mengambil keputusan dan mengatur kehidupan kerja mereka dalam suatu perusahaan”.

Sedangkan menurut Marcana dalam Zellia Jerrita (2017:21) mengemukakan pengertian kualitas kerja bahwa : “Kualitas kerja adalah merupakan suatu wujud perilaku seorang pegawai atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang hendak dicapai pegawai secara efektif dan efisien”

Berdasarkan pendapat-pendapat diatas, penulis menyimpulkan bahwa kualitas kerja Pegawai merupakan kegiatan pelaksanaan tugas pegawai yang mengacu pada prosedur pencapaian tujuan dalam organisasi tempat dimana ia bekerja dengan memprioritaskan kualitas kerja.

Pengertian Profesionalisme Kerja merupakan sikap seseorang yang memiliki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaan dengan baik serta dilandasi dengan tingkat pengetahuan yang memadai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan bidangnya. Sebelum membahas sikap profesional, ada baiknya diketahui terlebih dahulu makna profesional dan profesionalisme, dan akhirnya baru akan tercapai tindakan profesional. Profesional artinya ahli dalam bidangnya. Jika seorang manajer mengaku sebagai seorang yang profesional maka ia harus mampu menunjukkan bahwa dia ahli dalam bidangnya. Harus mampu menunjukkan kualitas yang tinggi dalam pekerjaannya. Berbicara mengenai profesionalisme mencerminkan sikap seseorang terhadap profesinya. Secara sederhana, profesionalisme

yang diartikan perilaku, cara, dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi.

Menurut pendapat Kunandar (2019:46), mengemukakan pengertian profesionalisme adalah :

”Profesionalisme disini meliputi pengetahuan, sikap, dan keterampilan profesional, baik yang bersifat pribadi, sosial, maupun akademis. Dengan kata lain pengertian pegawai profesional adalah orang yang memiliki kemampuan dan keahlian khusus dalam bidang kepegawaian sehingga ia mampu melakukan tugas dan fungsinya sebagai pegawai dan dengan kemampuan maksimal. Jadi pegawai yang profesional adalah orang yang terdidik dan terlatih dengan baik, serta memiliki pengalaman dibidangnya”.

Menurut pendapat Pamudji (2016:20-21) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja adalah :

”Profesional memiliki atau dianggap memiliki keahlian, akan melakukan kegiatan-kegiatan diantaranya tugas sehari-hari dengan mempergunakan keahliannya itu sehingga menghasilkan lebih baik mutunya, lebih cepat prosesnya, mungkin lebih bervariasi yang kesemuanya mendatangkan kepuasan pada masyarakat”.

Menurut pendapat Roslender (2016:63) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

”Pandangan alternatif tentang profesi gagal mengembangkan bukti empiris sistematis apapun. Selain itu, ketidakkonsistenan pengharapan bagi analis tingkat individu telah dikembangkan yang mempelajari peran pegawai dalam perspektif ini menyimpulkan bahwa kebanyakan praktisi tidak memiliki kesadaran politik dan implikasi distribusional dari profesional pegawai”.

Menurut David H. Maister dalam Fitri Wirjayanti, (2017:84) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesional adalah orang-orang yang diandalkan dan dipercaya karena mereka ahli,

terampil, punya ilmu pengetahuan, bertanggung jawab, tekun, penuh disiplin, dan serius dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Semua itu membuat istilah profesionalisme identik dengan kemampuan, ilmu atau pendidikan dan kemandirian”.

Menurut Andrias Harefa (2018:137) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme pertama-tama adalah soal sikap. Lalu dia mengatakan ada beberapa hal yang dapat dianggap mewakili sikap profesionalisme yaitu, keterampilan tinggi, pemberian jasa yang berorientasi pada kepentingan umum, pengawasan yang ketat atas perilaku kerja dan suatu sistem balas jasa yang merupakan lambang prestasi kerja.

Menurut para ahli di antaranya menurut pendapat Suwinardi (2017:81-82) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

“Profesionalisme kerja adalah tanggung jawab untuk bertindak yang tidak hanya memenuhi tanggung jawab sendiri, hukum, serta peraturan sosial. Akuntan publik bertindak profesional untuk mengaku adanya tanggung jawab mereka kepada masyarakat, klien dan praktisi lain termasuk perilaku terhormat meskipun artinya mengorbankan diri.”

Sedangkan menurut Muhammad dalam Yunus Namsa (2017:65) mengemukakan pengertian profesionalisme kerja bahwa :

”Profesionalisme profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang dalam melakukan tugasnya memerlukan teknik dan prosedur ilmiah, memiliki dedikasi serta cara menyikapi lapangan pekerjaan yang berorientasi pada pelayanan yang ahli. Pengertian profesi ini tersirat makna bahwa di dalam suatu pekerjaan profesional diperlukan teknik serta prosedur yang bertumpu pada landasan intelektual yang mengacu pada pelayanan yang ahli”.

Menurut Hall dalam Kalbers dan Fogarty, (2015:121) menteorikan lima elemen profesionalisme individual adalah sebagai berikut :

1. Afiliasi Komunitas (community affiliation) yaitu menggunakan ikatan profesi sebagai acuan, termasuk didalamnya organisasi formal dan kelompok-kelompok kolega informal sumber ide utama pekerjaan. Melalui ikatan profesi ini para profesional membangun kesadaran profesi.

2. Integritas (integrity) atau Kebutuhan untuk mandiri (Autonomy demand) merupakan suatu pandangan bahwa seseorang yang profesional harus mampu membuat keputusan sendiri tanpa tekanan dari pihak lain (Pemerintah, klien, mereka yang bukan Personel profesi). Setiap adanya campur tangan (intervensi) yang datang dari luar, dianggap sebagai hambatan terhadap kemandirian secara profesional. Banyak yang menginginkan pekerjaan yang memberikan hak-hak istimewa untuk membuat keputusan dan bekerja tanpa diawasi secara ketat. Rasa kemandirian dapat berasal dari kebebasan melakukan apa yang terbaik menurut pegawai yang bersangkutan dalam situasi khusus. Dalam pekerjaan yang terstruktur dan dikendalikan oleh manajemen secara ketat, akan sulit menciptakan tugas yang menimbulkan rasa kemandirian dalam tugas.

3. Disiplin (discipline) atau Keyakinan terhadap peraturan sendiri/profesi (belief self regulation) dimaksud bahwa yang paling berwenang dalam menilai pekerjaan profesional adalah rekan sesama profesi, bukan ”orang luar” yang tidak mempunyai kompetensi dalam bidang ilmu dan pekerjaan mereka.

4. Dedikasi pada Profesi (dedication at profession) dicerminkan dari dedikasi profesional dengan menggunakan pengetahuan dan kecakapan yang dimiliki. Keteguhan untuk tetap melaksanakan pekerjaan meskipun imbalan ekstrinsik berkurang. Sikap ini merupakan ekspresi dari pencurahan diri yang total terhadap pekerjaan. Pekerjaan didefinisikan sebagai tujuan.

Totalitas ini sudah menjadi komitmen pribadi, sehingga kompensasi utama yang diharapkan dari pekerjaan adalah kepuasan rohani dan setelah itu baru materi.

5. Kompetensi (interest) atau Kewajiban sosial (social obligation) merupakan pandangan tentang pentingnya profesi serta manfaat yang diperoleh baik oleh masyarakat maupun profesional karena adanya pekerjaan tersebut.

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut di atas dapat dibuat sintesanya bahwa profesionalisme kerja merupakan ukuran atau indikator kualitas atau mutu pegawai. Pegawai yang bermutu adalah pegawai yang memiliki kemampuan profesional untuk melaksanakan seluruh aspek profesinya dengan sebaik-baiknya sesuai dengan kapasitasnya sebagai pegawai, dan hal itu mencakup penguasaan bidang ilmu, keterampilan yang tinggi serta sikap atau tingkah laku tertentu yang dipersyaratkan.

## **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan korelasional (Kuantitatif), yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Data yang dikumpulkan berasal dari hasil wawancara secara langsung maupun dari data-data tertulis seperti kusioner di sebaran pada guru di organisasi yang bersangkutan, metode ini dikutip dari pendapat Suharsimi Arikunto (2017:7) jenis penelitian eksplorasi, karena pada dasarnya penelitian eksplorasi adalah bertujuan mencari sebab-sebab atau hal-hal yang memDampaki terjadinya sesuatu.

Sedangkan menurut Muhammad Nazir (2015:6) mengemukakan jenis penelitian bahwa :

”Jenis penelitian deskriptif adalah suatu dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengani

fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki”.

Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Pengaruh yang dicari ini disebut korelasi. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan diantara variabel independen  $X_1$  dan  $X_2$  dengan variabel dependen Y.

## **Populasi**

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut pendapat Harries Madiistriyatno (2021:105), mengemukakan pengertian populasi bahwa : ”Populasi adalah merupakan wilayah generalisasi tempat penelitian yang terdiri atas : obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya bahwa populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang ada obyek penelitian”

Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2019:126) mengemukakan pengertian populasi bahwa :

“Populasi merupakan suatu wilayah atau lingkungan generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh seorang peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik suatu kesimpulan. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh Personel Polri yang ada Lemdiklat”.

Berikut ini data jumlah populasi dalam penelitian pada Lemdiklat Polri di Jakarta ada 451 orang populasi.

## **Sampel**

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap Personel Polri populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan model rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2017:78), yaitu :

n = jumlah sampel  
 N = jumlah populasi  
 e = Error (% yang dapat ditoleransi terhadap ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai pengganti populasi)

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$= \frac{451}{1 + 451(0,10)^2}$$

= 81,851 dibulatkan jadi 82 orang sampel

Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 82 orang sebagai sampel.

### Teknik Analisis Data

Untuk dapat mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan (X1), Kualitas Kerja (X2) dan Profesionalisme Kerja (X3) terhadap Kinerja Personel Polri (Y). Untuk dapat mengukur hasil penelitian penulis melakukan analisis data Non Parametrik, untuk lebih jelas penulis terlebih dahulu :

#### 1. Uji Analisis Data Deskriptif

Analisis data deskriptif menggambarkan tentang penyebaran data hasil penelitian masing-masing variabel secara kategorial. Pada penelitian ini data deskriptif tersebut meliputi perhitungan nilai rata-rata (mean), nilai tengah (median), standar deviasi, varians, range, serta skor minimum dan maksimum data. Kemudian penyebaran skor data pada masing-masing variabel dibuat ke dalam tabel distribusi frekuensi serta ditampilkan ke dalam diagram histogram. Skor yang didapatkan dari setiap hasil dibuat kriteria skor menjadi tiga yaitu tinggi, sedang, dan rendah.

#### 2. Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Uji validitas penulis akan mengkonsultasikan instrumen dengan faktor-faktor variabel yang

bersangkutan. Uji coba secara empirik menggunakan korelasi *product moment* dengan bantuan fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Window*. Dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{hasil}}$  positif serta  $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ , maka butir atau variabel tersebut valid.
- 2) Apabila nilai rhasil negatif dan  $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$  atau pun  $r_{\text{hasil}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Adapun rumus korelasi *Product Moment* Harries Madiistriyatno (2021:130) untuk mencari nilai r hitung atau validitas sebagai berikut :

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

Dimana :

$r_{xy}$  = Koefisien Korelasi antara X dan Y

$\sum XY$  = Jumlah perkalian antara X dan Y

$\sum X^2$  = Jumlah kuadrat X

$\sum Y^2$  = Jumlah kuadrat Y

n = Jumlah Sampel (10 orang Sampe).

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan ( $r_{xy}$ ) lebih besar daripada nilai  $r_{\text{tabel}}$  dengan taraf signifikan 5%.

##### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu pengukuran dapat menghasilkan hasil yang stabil bila dilakukan pengukuran ulang kepada subyek yang sama. Uji reliabilitas menggunakan teknik rumus Alpha dan dibantu fasilitas komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows*. Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $r_{\text{Alpha}}$  positif dan  $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai  $r_{\text{Alpha}}$  negatif dan  $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$  ataupun  $r_{\text{Alpha}}$  negatif  $> r_{\text{tabel}}$  maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel.

Adapun rumus Alpha menurut Harries Madiistriyatno (2021:135) untuk mencari nilai reliabilitas sebagai berikut :

$$r_i = \left[ \frac{k}{(k-1)} \right] \left[ \frac{S_t^2 - \sum p_i q_i}{S_t^2} \right]$$

Keterangan :

$r_1$  = Reliabilitas internal seluruh instrumen

$k$  = Jumlah Item dalam Instrumen

$p_i$  = Proporsi banyaknya subyek yang menjawab pada Item 1

$q_i = 1 - P_i$

$s_t^2$  = Varians total.

Suatu kuesioner dinyatakan reliabel apabila nilai r hitung lebih besar daripada nilai rtabel dengan taraf signifikan 5%.

### 3. Uji Normalitas

Uji normalitas yang dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah sebaran data dari variabel independen yakni : "Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Profesionalisme Kerja serta Kinerja Personel Polri" berdistribusi normal. Alasan dilakukan uji ini adalah karena pemakaian tehnik analisa korelasi yang akan dipergunakan mensyaratkan dipenuhinya ketentuan data dari variabel yang akan diteliti berdistribusi normal atau mendekati normal. Hal ini sesuai dengan pendapat Sugiyono (2019:226) yaitu "Dalam analisis yang menggunakan statistik, distribusi sampel harus mengarah berdistribusi normal". Pengujian Normalitas dilakukan dengan menggunakan rumus Chi Kuadrat ( $X^2$ ), sebagai berikut :

$$X^2 = \sum_{i=1}^k \frac{(f_o - f_h)^2}{f_h}$$

Dimana :

$X_2$  = Chi Kuadrat

$f_o$  = Frekuensi yang diobservasi

$f_h$  = Frekuensi yang diharapkan.

Selanjutnya nilai "Chi Kuadrat" hitung ini dikonsultasikan dengan nilai "Chi Kuadrat" tabel dengan derajat kebebasan ( $df$ ) =  $k-1$  dan

taraf signifikan  $\alpha = 5\%$ . Distribusi data akan dikatakan normal apabila  $X_{hitung}^2$  lebih kecil dari  $X_{tabel}^2$ . Hal ini juga berarti nilai-nilai yang diobservasi tidak menyimpang secara signifikan dari frekuensi harapan.

### 4. Analisis Korelasi Parsial

Untuk mencari nilai Korelasi Parsial dengan mengutip pendapat Harries Madiistriyatno (2021:178) dalam buku statistik mengenai analisis korelasi Parsial yakni dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

$r$  = Korelasi

$X$  = Variabel Independen

$Y$  = Variabel Dependen

$n$  = Jumlah Sampel.

Pada dasarnya untuk mencari nilai ( $r$ ) dapat bervariasi mulai dari -1 sampai +1. Dengan demikian ada tiga (3) kemungkinan hasil yang diperoleh menurut pendapat J. Supranto, (2018:79) antara lain sebagai berikut :

- Jika nilai  $r = -1$  atau mendekati -1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat negatif.

- Jika nilai  $r = 0$  atau mendekati 0 berarti kedua variabel tidak mempunyai pengaruh.

- Jika nilai  $r = 1$  atau mendekati 1 berarti kedua variabel mempunyai pengaruh kuat atau positif.

### 5. Koefisien Determinasi

Untuk dapat mengetahui seberapa besarkah pengaruh variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, perlu diketahui nilai koefisien determinasi  $r^2$  karena nilai variabel bebas yang diukur terdiri dari nilai rasio *absolute* dan nilai perbandingan, kegunaan dari  $r$  adalah : Untuk mengukur besarnya prosentase dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Dengan menggunakan rumus menurut Harries Madiistriyatno (2021:179) sebagai berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

### 6. Analisis Korelasi Berganda

Untuk dapat mengetahui Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lemdiklat Polri di Jakarta. maka perlu diketahui nilai koefisien Korelasi Bergandanya atau nilai (R) dengan menggunakan rumus Korelasi Berganda 2 prediktor menurut pendapat Sugiyono (2019:218) adalah sebagai berikut :

$$R_{y (1,2)} = \frac{b_1 X_1 Y + b_2 X_2 Y + b_3 X_3 Y}{\Sigma Y^2}$$

Keterangan :

$R_{yX_1X_2X_3}$  = Korelasi antara  $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$  secara bersama-sama terhadap variabel  $Y$ .

$r_{yx1}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_1$  terhadap  $Y$

$r_{yx2}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_2$  terhadap  $Y$

$r_{yx3}$  = Korelasi Product Moment antara  $X_3$  terhadap  $Y$

### 7. Analisis Regresi Berganda

Analisis statistik yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda menurut Sugiyono, (2019:211) dengan menggunakan rumus persamaan regresinya adalah berikut ini :

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

$Y$  = Kinerja Personel Polri

$X_1$  = Kepemimpinan

$X_2$  = Kualitas Kerja

$X_3$  = Profesionalisme Kerja

$b_1, b_2, b_3$  = Koefisien regresi

$a$  = Residual.

### 8. Uji Hipotesis

Perhitungan atau analisis pada penelitian ini memanfaatkan komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows*. Statistik uji yang digunakan adalah :

a. Uji t

Untuk dapat mengetahui tingkat “Pengaruh Kepemimpinan, Kualitas Kerja dan Profesionalisme Kerja terhadap Kinerja Personel Polri” dengan keputusan uji adalah menggunakan uji parsial dengan rumus :

$$t_o = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

$R$  = Nilai Korelasi Parsial

$N$  = Jumlah Sampel.

Uji t antara variabel independen dengan variabel dependen menggunakan keputusan uji sebagai berikut :

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_o$  ditolak ada pengaruh signifikan.

Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_o$  diterima tidak ada pengaruh.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ ) secara simultan dengan variabel dependen ( $Y$ ) yakni : Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Personel Polri ( $Y$ ) penulis menggunakan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

Keterangan :

$R$  = Koefisien Korelasi Ganda

$k$  = Jumlah Variabel Independen

$n$  = Jumlah Personel sampel.

Setelah dilakukan Uji  $F_{hitung}$  penulis akan menggunakan keputusan uji berikut ini :

$H_o$  = diterima jika  $F_{hitung} >$  dari  $F_{tabel}$  ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

$H_o$  = ditolak jika  $F_{hitung} <$  dari  $F_{tabel}$  tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Penentuan nilai kritis dari uji  $F_{hitung}$  di lanjutkan dikonsultasikan dengan  $F_{tabel}$ .

Untuk derajat bebas (DK) pembilang 2 dan derajat kebebasan penyebut ( $n - k - 1$ ) tingkat signifikansinya ( $\alpha$ ) 5% maupun 1%.

### ANALISIS DATA PENELITIAN

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Berdasarkan hasil Uji Validitas dan Reliabilitas masing-masing variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $X_3$ ) dan variabel dependen (Y) terdapat pada tabel uji validitas yang ada, baik pertanyaan/pernyataan yang valid maupun yang tidak valid dijelaskan dalam tabel berikut ini :

Hasil Uji Validitas Dan Reliabilitas Variabel Independen Dan Variabel Dependen

KETERANGAN	KEPEMIMPINAN ( $X_1$ )	KUALITAS KERJA ( $X_2$ )	PROFESIONALISME KERJA ( $X_3$ )	KINERJA PERSONEL POLRI (Y)
Pertanyaan Awal	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
Pertanyaan Yang Gugur (Tidak Valid)	-	-	-	-
Pertanyaan Yang Valid	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10	1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
<b>Alpha</b>	<b>0,916</b>	<b>0,934</b>	<b>0,925</b>	<b>0,941</b>

#### Uji Normalitas

Untuk dapat mengetahui berdistribusi normal atau tidaknya data-data dari variabel independen ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) maupun variabel dependen (Y) dalam penelitian ini, dilakukan Uji normalitas terlebih dahulu dengan

menggunakan perhitungan Chi kuadrat ( $X^2$ ) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS)* Versi 28 for Windows input diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil Analisis Chi Square

#### Test Statistics

	Kepemimpinan ( $X_1$ )	Kualitas Kerja ( $X_2$ )	Profesionalisme Kerja ( $X_3$ )	Kinerja Personel Polri (Y)
Chi-Square	17.659 <sup>a</sup>	15.415 <sup>b</sup>	17.146 <sup>c</sup>	12.049 <sup>d</sup>
df	17	16	18	14
Asymp. Sig.	.911	.902	.910	.912

Hasil uji normalitas variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 17.659, sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 17 adalah sebesar 27,587 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ), diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 15.415 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 16 adalah sebesar 26,236 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ), berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Hasil uji normalitas variabel Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 17.416 sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan ( $df$ ) = 18 adalah sebesar 28,869 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

Pada uji normalitas variabel Kinerja Personel Polri (Y), diperoleh nilai  $X^2_{hitung}$  sebesar 12.049, sedangkan nilai  $X^2_{tabel}$  pada taraf signifikan  $\alpha = 0,05$  dan derajat kebebasan (df) = 14 adalah sebesar 23,685 ( $X^2_{tabel}$  terlampir). Dengan demikian  $X^2_{hitung}$  lebih kecil daripada  $X^2_{tabel}$ . Hal ini berarti frekuensi skor/data hasil observasi untuk variabel Kinerja Personel Polri (Y) berdistribusi normal atau tidak menyimpang dari frekuensi yang diharapkan.

**Analisis Koefisien Korelasi Parsial**

Hasil Analisis Korelasi Parsial dengan menggunakan Komputer program SPSS Versi 28 for Windows adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Hasil Analisis Korelasi Parsial

**Correlations**

		Kepemimpinan (X1)	Kualitas Kerja (X2)	Profesionalisme Kerja (X3)	Kinerja Personel Polri (Y)
Kepemimpinan (X1)	Pearson Correlation	1	.817**	.008	.916**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	82	82	82	82
Kualitas Kerja (X2)	Pearson Correlation	.817**	1	.114	.840**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	82	82	82	82
Profesionalisme Kerja (X3)	Pearson Correlation	.008	.114	1	.835**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	82	82	82	82

Kinerja Personel Polri (Y)	Pearson Correlation	.916**	.840**	.835**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	82	82	82	82

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan hasil analisa data-data dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows pada tabel tersebut diatas dapat diketahui pengaruh dari masing-masing variabel sebagai berikut :

**Pengaruh Variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y)**

Berdasarkan output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yang didapat koefisien korelasi Parsial antara variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai sebesar 0,916 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,916. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 KD &= r^2 \times 100\% \\
 &= 0,916^2 \times 100\% \\
 &= 0,839 \times 100\% \\
 &= 83,9\%.
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) mempunyai pengaruh sebesar 83,9% dan sisanya sebesar 16,1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

**Pengaruh Variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y)**

Berdasarkan output komputer program *Statistical Package for Social Sciences*

(SPSS) Versi 28 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai sebesar 0,840 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,840. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,840^2 \times 100\% \\ &= 0,706 \times 100\% \\ &= 70,6\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas Kerja ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) mempunyai pengaruh sebesar 70,6% dan sisanya sebesar 29,4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lain.

### **Pengaruh Variabel Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y)**

Berdasarkan output komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* yang didapat koefisien korelasi Parsial variabel Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai sebesar 0,835 sehingga dapat disimpulkan bahwa bernilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,835. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :

$$\begin{aligned} KD &= r^2 \times 100\% \\ &= 0,835^2 \times 100\% \\ &= 0,697 \times 100\% \\ &= 69,7\% \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) mempunyai pengaruh sebesar 69,7% dan sisanya sebesar 20,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya.

### **Koefisien Korelasi Berganda**

Tujuan analisis koefisien korelasi dimasud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni ( $X_1$ ,  $X_2$  dan  $X_3$ ) terhadap variabel dependen yakni (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for Windows* adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut :

### **ANALISIS KOEFISIEN KORELASI SECARA BERSAMA-SAMA**

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

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durb in-Wats on
1	.946 <sup>a</sup>	.895	.890	3.86707	1.704

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ), Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ )

b. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,946 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,895 atau 89,5%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kualitas Kerja ( $X_2$ ) dan Profesionalisme Kerja ( $X_3$ ) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

Adapun untuk menentukan tinggi rendahnya pengaruh antara variabel-variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

### **NILAI KOEFISIEN KORELASI DAN INTERPRETASI**

Koefisien Korelasi	Interpretasi
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber : Sugiyono (2019:183)

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows* yakni analisis regresi berganda adalah:

### Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	7.239	1.892		3.827	.000
	Kepemimpinan (X1)	.861	.065	.859	12.473	.000
	Kualitas Kerja (X2)	.766	.062	.758	10.389	.000
	Profesionalisme Kerja (X3)	.661	.052	.657	7.527	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 7,329 + 0,861 X_1 + 0,766 X_2 + 0,661 X_3$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

Nilai konstanta intersep sebesar 7,329 menyatakan bahwa jika variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>)meningkat 1 satuan, maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 7,329 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 7,329 menggambarkan Kinerja Personel Polri (Y) rata-rata jika Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) , Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan

Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>) nilainya nol.

Nilai koefisien regresi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,861. Hal ini berarti jika variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Personel Polri (Y) sebesar 0,861 dengan asumsi variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>)dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,766. Hal ini berarti jika variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,766 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>), variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>)dianggap konstan.

Nilai koefisien regresi variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>)terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,661. Hal ini berarti jika variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>)meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,661 dengan asumsi variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>), Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>), dan variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dianggap konstan.

### Uji t

Untuk dapat mengetahui apakah masing-masing variabel penelitian ini diantaranya adalah Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>) secara parsial mempunyai pengaruh bermakna terhadap Kinerja Personel Polri (Y) dilakukan pengujian  $t_{hitung}$  dan  $t_{tabel}$ . Untuk Uji t ini penulis melakukan dengan cara membandingkan antara  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  yaitu memiliki nilai masing-masing sebagai berikut :

Hasil Uji t (Hipotesis)

Variabel	Nilai	Standard Error	t <sub>hitung</sub>	t <sub>tabel</sub>
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,861	0,065	12,473	1,660
Kualitas Kerja (X <sub>2</sub> )	0,766	0,062	10,389	1,660
Profesionalisme Kerja (X <sub>3</sub> )	0,661	0,052	7,527	1,660

Berdasarkan hasil uji t tersebut bahwa secara nyata variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) mempunyai pengaruh yang sangat kuat dimana nilai t<sub>hitung</sub> > dari t<sub>tabel</sub>, dengan demikian dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima artinya ada pengaruh sangat signifikan. Sedangkan variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y), dimana nilai t<sub>hitung</sub> > dari t<sub>tabel</sub>, secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima artinya ada pengaruh sangat kuat. Begitu juga variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y), dimana nilai t<sub>hitung</sub> > dari t<sub>tabel</sub>, secara nyata mempunyai pengaruh dengan demikian dapat dikatakan bahwa H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima artinya ada pengaruh sangat kuat.

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar = 12,473 > t<sub>0,05 (80)</sub> = 1,660, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar = 10,389 > t<sub>0,05 (80)</sub> = 1,660, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan.

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara

variabel Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai t<sub>hitung</sub> sebesar = 7,527 > t<sub>0,05 (80)</sub> = 1,660, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya.

**Uji F (Anova)**

Untuk mengetahui hasil uji F<sub>hitung</sub> (Anova) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA, untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel 5.28 berikut ini.

Hasil Uji F Secara Bersama-Sama ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	9891.622	3	3297.207	220.487	.000 <sup>b</sup>
	Residual	1166.427	78	14.954		
	Total	11058.049	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>), Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>)

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for windows yakni uji ANOVA atau F<sub>hitung</sub> antara variabel Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kualitas Kerja (X<sub>2</sub>) dan Profesionalisme Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Personel Polri (Y) diperoleh nilai F<sub>hitung</sub> sebesar 220,487 dimana lebih besar dari F<sub>tabel (81)</sub> sebesar 2,720 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena 0,000 < 0,05, maka dapat dikatakan bahwa secara

bersama-sama atau simultan ada pengaruh sangat signifikan.

### **Interpretasi Data**

Berdasarkan pada hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel kepemimpinan, kualitas kerja dan profesionalisme kerja terhadap variabel kinerja personel Polri baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja personel Polri, Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,916. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0,916^2 \times 100\% = 0,839 \times 100\% = 83,9\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kepemimpinan terhadap kinerja personel Polri mempunyai pengaruh sebesar 83,9% dan sisanya sebesar 16,1% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

Sedangkan variabel kualitas kerja terhadap variabel kinerja Personel Polri. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,840. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0,840^2 \times 100\% = 0,706 \times 100\% = 70,6\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel kualitas kerja mempunyai pengaruh sebesar 70,6% terhadap variabel kinerja personel Polri dan sisanya 29,4% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis. Sedangkan secara simultan hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel kepemimpinan dan kualitas kerja terhadap kinerja personel Polri secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Begitu juga variabel profesionalisme kerja

terhadap variabel kinerja Personel Polri. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\%$ . Dimana  $r$  adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,835. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut :  $KD = r^2 \times 100\% = 0,835^2 \times 100\% = 0,697 \times 100\% = 69,3\%$ . Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel profesionalisme kerja mempunyai pengaruh sebesar 69,7% terhadap variabel kinerja personel Polri dan sisanya 20,3% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis. Sedangkan hasil analisisnya secara simultan hasil analisis variabel kepemimpinan, kualitas kerja dan profesionalisme kerja terhadap kinerja Personel Polri menghasilkan nilai  $R$  sebesar 0,946 sedangkan nilai  $R$  Square sebesar 0,893 atau 89,3%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel kepemimpinan, kualitas kerja dan profesionalisme kerja terhadap variabel kinerja personel Polri memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

### **KESIMPULAN**

Adapun kesimpulannya adalah seperti berikut ini:

- Berpengaruh positif kepemimpinan terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai parsial sebesar 0,916 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 83,9%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel kepemimpinan terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai  $t_0 = 12,473 > t_{0,05 (80)} = 1,660$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti ada berpengaruh yang sangat signifikan.
- Bedasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif kualitas kerja terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai parsial sebesar 0,840 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 70,6%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel Kualitas Kerja terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai

$t_o = 10,389 > t_{0,05 (80)} = 1,660$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti berpengaruh signifikan.

c. Berdasarkan hasil perhitungan terdapat pengaruh positif profesionalisme kerja terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai parsial sebesar 0,835 berarti ada pengaruh sangat kuat atau pengaruhnya dengan koefisien determinasi sebesar 69,7%. Hal di buktikan dengan uji hipotesis variabel profesionalisme kerja terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai  $t_o = 7,527 > t_{0,05 (80)} = 1,660$ , maka  $H_o$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti berpengaruh signifikan.

d. Secara simultan pengaruh positif variabel kepemimpinan, kualitas kerja dan profesionalisme kerja terhadap variabel dengan nilai korelasi secara simultan atau *Model Summary* menghasilkan nilai R sebesar 0,946 dan sedangkan nilai R *Square* sebesar 0,893 atau 89,3%, hal ini dapat dinyatakan bahwa hasil analisa secara bersama-sama variabel kepemimpinan dan kualitas kerja terhadap variabel kinerja Personel Polri memiliki pengaruh sangat kuat. Dibuktikan melalui hasil uji F (ANOVA) atau  $F_{hitung}$  di peroleh nilai sebesar 220,487 dimana lebih besar dari  $F_{tabel (81)}$  sebesar 2,720 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena  $0,000 < 0,05$ , maka dapat dikatakan variabel kepemimpinan dan kualitas kerja secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja Personel Polri berpengaruh pengaruh sangat signifikan.

### Saran-saran

Berdasarkan pada kesimpulan tersebut penulis akan memberikan beberapa saran-saran yang diharapkan dapat berguna bagi kemajuan organisasi atau penulis sendiri serta pihak lain yang akan melakukan penelitian. Adapun saran-sarannya sebagai berikut :

a. Pimpinan pada Lemdiklat Polri di Jakarta dengan hasil analisa variabel kepemimpinan terhadap kinerja Personel Polri diperoleh nilai korelasi sudah sangat baik berarti ada pengaruh positif dan sangat kuat. Dengan demikian hendaknya pimpinan

Lemdiklat Polri di Jakarta harus berupaya dapat mempertahankan bila perlu terus meningkatkan kepemimpinan dengan sebaik mungkin agar kedepannya kinerja Personel Polri juga akan meningkat lebih optimal lagi dan sesuai harapan pimpinan dan semua pihak.

b. Pimpinan Lemdiklat Polri di Jakarta hendaknya terus mempertahankan bila perlu terus memperbaiki kualitas kerja yang lebih baik lagi karena hasil analisa dari variabel kualitas kerja terhadap variabel kinerja Personel Polri diperoleh nilai korelasi sudah sangat baikjuga berarti berpengaruh positif dan sangat kuat, karena kualitas kerja yang ada saat ini sudah sangat baik maka penulis berharap agar kedepannya dapat mempengaruhi tingkat kinerja Personel Polri lebih optimal lagi dan sesuai harapan pimpinan saat ini atau di masa depannya.

c. Pimpinan Lemdiklat Polri di Jakarta hendaknya terus mempertahankan bila perlu terus memperbaiki profesionalisme kerja yang lebih baik lagi karena hasil analisa dari variabel profesionalisme kerja terhadap variabel kinerja Personel Polri diperoleh nilai korelasi sudah sangat baikjuga berarti berpengaruh positif dan sangat kuat, karena profesionalisme kerja saat ini sudah sangat baik maka penulis berharap agar kedepannya dapat mempengaruhi tingkat kinerja Personel Polri lebih optimal lagi dan sesuai harapan pimpinan saat ini atau di masa mendatang.

d. Seluruh Personel Polri pada Lemdiklat Polri di Jakarta hendaknya selalu membenahi kepemimpinan, kualitas kerja, profesionalisme kerja dan lain sebagainya agar dapat terus berkembang dan lebih baik lagi sebagaimana yang diharapkan pimpinan dan semua pihak yang ada pada Lemdiklat Polri di Jakarta dan dapat meningkatkan kinerja Personel Polril yang lebih optimal lagi secara keseluruhan saat ini maupun di masa depan yang tidak sedikit tantangan yang menghadang pada era gidital seperti saat ini.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, R. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Riau: Zanafa Publishing.
- Arends, R. (2018). *Learning to teach: Belajar untuk mengajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Arief Effendi, M. (2017). *Ilmu komunikasi teori dan praktek*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bernardin, H. J., & Russel, J. E. A. (2016). *Perilaku organisasi* (Terj., Jilid 3). Yogyakarta: Andi Offset.
- Dessler, G. (2015). *Peningkatan budaya organisasi pegawai*. Yogyakarta: BPFE.
- Hamdani. (2017). *Strategi belajar mengajar*. Bandung: Pustaka Setia.
- Harefa, A. (2018). *Membangkitkan etos profesionalisme*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kartono, K. (2016). *Pemimpin dan kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Komarudin. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Mas Agung.
- Kunandar. (2019). *Profesional: Implementasi kurikulum tingkat satuan pendidikan (KTSP) dan sukses dalam sertifikasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kurniawan, S. (2017). *Pendidikan karakter: Konsepsi & implementasinya secara terpadu di lingkungan keluarga, sekolah, perguruan tinggi, dan masyarakat*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, H. (2017). *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2015). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Pamudji. (2016). *Kepemimpinan pemerintahan Indonesia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Priyatno, D. (2016). *Paham analisa statistik data dengan SPSS versi 24*. Jakarta: Media.Com.
- Sashkin, M., & Sashkin, M. G. (2017). *Prinsip-prinsip kepemimpinan*. Jakarta: Erlangga.
- Santoso, S. (2015). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2018). *SPSS versi 28: Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sarwono, J. (2016). *Metode penelitian kuantitatif dan kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Siagian, S. P. (2016). *Sistem informasi manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soewarno, H. (2016). *Pengantar studi ilmu administrasi dan manajemen*. Jakarta: Gunung Agung.
- Sonny, H. (2015). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. (2015). *Tuntunan penyusunan karya ilmiah*. Jakarta: Sinar Baru Algensindo.
- Supranto, J. (2018). *Pengukuran tingkat loyalitas pelanggan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwinardi. (2017). Profesionalisme dalam bekerja. *Orbith*, 13(2), 81–85.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tika, P. (2016). *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Umar, H. (2017). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahyusumidjo. (2016). *Kepemimpinan dan pengembangan kualitas sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Wibowo, B. (2018). *Manajemen kinerja* (Edisi ke-5). Depok: Raja Grafindo Persada.

Wilson, B. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.

## **JURNAL**

Achmad, H. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).

Ayal, C. S., Kusuma, Y. S., Sabandar, J., & Dahlan, J. A. (2016). The enhancement of mathematical reasoning ability of junior high school students by applying mind mapping strategy. *Journal of Education and Practice*, 7(25), 50–58.

Casmita. (2019). Kontribusi kualitas kinerja pegawai bagian tata usaha dalam menunjang keberhasilan pengelolaan pendidikan di SLTP PPS. [Skripsi tidak diterbitkan]. Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung.

Floriana, F., & Kennedy, C. (2018). Promotion of physical activity in children. *Current Opinion in Pediatrics*, 20(1), 90–95. <https://doi.org/10.1097/MOP.0b013e3282f3d9f9>

Jasmadeti, dkk. (2018). Pengaruh profesionalisme auditor dan pertimbangan tingkat materialitas terhadap kualitas audit (Studi empiris pada auditor KAP Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmu Ilmiah Ekonomi*, 6(15).

Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4).

Siswanto, & Hamid. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan (Studi pada karyawan divisi Human Resources Management Compensation and Benefits PT Freeport

Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 42(1).

Yuswani, W. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan stress terhadap motivasi kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech*,

Zellia, J. (2017). Pengaruh penempatan karyawan terhadap kualitas kerja karyawan di Pusat Penelitian dan Pengembangan Jalan dan Jembatan. *Jurnal Administrasi Perkantoran, Fakultas Pendidikan Ekonomi dan Bisnis UPI Bandung*.