

PENGARUH KOMUNIKASI PIMPINAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA DI SATUAN INTELKAM POLRESTA SAMARINDA

Muhammad Rivani¹, Johantan Alfando²

Abstrak

Lembaga kepolisian diketahui bertugas menangani bidang keamanan, ketertiban, dan pelayanan pada masyarakat. Namun, lembaga kepolisian juga bertugas untuk dapat meningkatkan kemampuan anggota karena penggerak dalam pencapaian tujuan organisasi yaitu pencapaian kinerja yang maksimal. Salah satu diantaranya faktor komunikasi pimpinan sebagai pencapaian kinerja. Karena tanpa pimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Semua hubungan ini tentu melibatkan pimpinan dan pentingnya proses komunikasi harus berjalan baik, baik itu antara pimpinan dan anggota atau sebaliknya.

Komunikasi Pimpinan terhadap kinerja berkaitan dengan Teori X dan Y dari Douglas Mc Gregor, karena merupakan salah satu teori yang dikaitkan dan menjadikan acuan motivasi dari pimpinan dalam memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Baik dalam peningkatan dari segi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, maupun disiplin kerja demi mencapainya kinerja anggota yang maksimal dan bersama-sama mewujudkan tujuan bersama.

Penelitian ini bertujuan ingin menguji kembali Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda Provinsi Kalimantan Timur. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah Non Probability Sampling dengan metode pengambilan sampel menggunakan Purposive Sampling, dimana pengambilan sampelnya dengan menggunakan kriteria-kriteria tertentu. Berdasarkan rumus Yamane, peneliti menyebarkan kuesioner kepada 58 responden yang merupakan anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda.

Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana dengan bantuan program SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja

Kata Kunci : Komunikasi Pimpinan, Kinerja

Pendahuluan

Lembaga Kepolisian pada hakikatnya merupakan lembaga hukum dan hidup dalam komunitas manusia yang lebih besar dalam bidang keamanan dan

¹ Mahasiswa Program S1 Ilmu Komunikasi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: rivaniebanjary05@gmail.com

² Dosen Pembimbing Ilmu Komunikasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: johantan.sucipta@fisip.unmul.ac.id

ketertiban masyarakat maupun pelayanan masyarakat. Salah satu komponen utama adalah dapat terjalinnya komunikasi yang baik antara pimpinan, dan antara pimpinan dengan anggota, serta antar anggota yang memenuhi tanggung jawab dalam menjalankan pekerjaan sesuai pada bidang atau satuannya masing-masing.

Kinerja institusi kepolisian tidak hanya diukur dari kinerja anggotanya, tetapi juga usaha tidak lain adalah dari pimpinan karena dibutuhkan bimbingan dari orang-orang karena keterbatasan mereka. Faktor yang disinyalir memperkuat sekaligus mempengaruhi kinerja dalam meningkatkan kerja anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda, yaitu adanya hal terkait dengan komunikasi pimpinan (Nuramalia, 2016). Karena diketahui bersama tanpa komunikasi pimpinan, hubungan antara tujuan perseorangan dan tujuan organisasi mungkin tidak searah. Semua hubungan ini tentu melibatkan pimpinan dan pentingnya proses komunikasi harus berjalan baik, baik itu antara pimpinan dan anggota atau sebaliknya. Sehingga pimpinan yang efektif tentu berhubungan dengan tujuan-tujuan individu atau anggota, kelompok, dan organisasi yang nantinya jelas akan berpengaruh bagi nama besar organisasi atau institusi tersebut baik situasi saat ini maupun di masa depan.

Komunikasi yang terjalin di Satuan Intelkam Polresta Samarinda sendiri seorang pimpinan berusaha seoptimal mungkin memberikan instruksi yang jelas dan mudah dipahami anggota, pimpinan membangkitkan motif anggota untuk lebih bersemangat kerja. Seperti halnya pimpinan berupaya dalam melakukan monitoring dan evaluasi rutin untuk mencapai kinerja maksimal. Peningkatan kinerja tersebut juga dilakukan dengan sangat baik dari seorang pimpinan dengan berbagai cara diantaranya yaitu dengan memberikan contoh berupa motivasi setiap harinya, berusaha menciptakan hubungan komunikasi yang baik di lingkup kerja dengan lebih persuasif anggota ke anggota, frekuensi komunikasi yang diberikan pimpinan sangat intens sekali, pimpinan selalu memperhatikan, melihat atau mengunjungi anggota, serta pimpinan setiap harinya selalu melakukan peninjauan ke tempat kerja. Hal demikian tentu akan menjadikan semangat anggota dalam peningkatan kerja mereka.

Faktor kinerja lain sebagai pengukuran kinerja anggota dilihat pula dari beberapa indikator penunjang keberhasilan suatu institusi/lembaga dalam Satuan Intelkam Polresta Samarinda sendiri yaitu dari segi kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Pernyataan tersebut didukung penelitian yang dilakukan oleh Indarto dan Sukmana (2018) Ditreskrimum Polda Jateng akan meningkatkan integritas agar mempengaruhi kinerja anggotanya harus melakukan cara dengan memperhatikan kuantitas kerja, kualitas kerja, memperhatikan kerja sama team, tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan prosedur pekerjaan.

Namun, pada kenyataannya sering ditemukan adanya ketidaksesuaian. Seperti halnya, terjadi *miss communication* atau perbedaan persepsi antara pimpinan dan anggota dalam meningkatkan kinerja ditempat kerja. Disamping itu, terlihat komitmen dari anggota sendiri yang masih kurang karena tidak semua anggota mampu mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan, seperti halnya pembuatan laporan informasi yang mana bagi setiap

anggota intelkam wajib membuat laporan informasi dalam satu hari sebanyak 10 laporan namun pada pelaksanaannya anggota sangat jarang memenuhi target tersebut.

Disisi lainnya, dari segi ketepatan waktu terlihat pada saat anggota melaksanakan apel konsolidasi atau panggilan luar biasa (PLB) yang mana anggota datang terkadang tidak tepat waktu karena dalam SOP panggilan luar biasa (PLB) anggota harus siap ditempat yang sudah ditentukan kurang dari 15 menit, yang berarti anggota yang bersangkutan tidak memegang komitmen dari segi waktu. Kemudian dari segi kualitas, yang mana adanya sebagian anggota intelkam bekerja untuk mencari informasi dilapangan hanya mementingkan kecepatan pelaporan saja sehingga informasi yang didapat tidak terlalu akurat, seperti halnya, adanya rencana aksi unjuk rasa, namun anggota hanya menggambarkan serta memberikan rekomendasi seadanya saja sehingga pembuatan laporan tersebut tidak mendapatkan hasil yang optimal. Sehingga, ketidaksesuaian yang terjadi ini dapat menurunkan dan mempengaruhi kinerja anggota dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan uraian dan fenomena tersebut, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dalam menguji Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda.

Dasar Teori

Komunikasi seorang pimpinan pada anggota tidak terlepas dari selalu memberikan dorongan positif dan pemberian motivasi yang tiada habisnya dilakukan secara kontinue dalam bekerja setiap harinya. Dengan kata lain teori X dan Y digunakan karena merupakan salah satu teori yang dikaitkan dan menjadikan acuan motivasi yang diberikan pimpinan dalam memberikan dorongan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Terkait dengan bagaimana pengaruh komunikasi pimpinan terhadap kinerja anggota tersebut.

Teori X dan Y merupakan teori dari Douglas Mc Gregor. Menurut Hasibuan (2021: 160-161) teori X beranggapan bahwa:

Menurut Hasibuan (2021: 160-161) teori X beranggapan bahwa:

1. Rata-rata malas dan tidak suka bekerja.
2. Umumnya tidak berambisi mencapai prestasi yang optimal dan selalu menghindari tanggung jawabnya.
3. Lebih suka dibimbing, diperintah, dan diawasi dalam melaksanakan pekerjaannya.
4. Lebih mementingkan diri sendiri dan tidak mepedulikan tujuan organisasi.

Menurut teori Y beranggapan bahwa:

1. Rata-rata rajin dan menganggap sesungguhnya bekerja sama wajarnya dengan bermain-main dan beristirahat. Pekerjaan tidak perlu dihindari dan dipaksakan, bahkan banyak tidak betah dan merasa kesal jika tidak bekerja.

2. Lazimnya pada teori ini dapat memikul tanggung jawab dan berambisi untuk maju dengan mencapai prestasi kerja yang optimal. Artinya mereka tersebut kreatif dan inovatif mengembangkan dirinya untuk memecahkan persoalan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan pada pundaknya. Jadi mereka selalu berusaha mendapatkan metode kerja yang terbaik.
3. Mereka selalu berusaha mencapai sasaran organisasi dan mengembangkan dirinya untuk mencapai sasaran itu. Organisasi seharusnya memungkinkan mereka mewujudkan potensinya sendiri dengan memberikan sumbangan pada tercapainya sasaran pada tujuan organisasi.

Teori X dan teori Y tersebut diatas dikaitkan dengan penelitian ini yang mana sebagian dari anggota ingin selalu memotivasi dirinya dalam peningkatan kinerja dengan membuat seorang pimpinan dalam penyampaian komunikasi dengan terus-menerus yang berarti anggota menginginkan untuk selalu diarahkan/diawasi dengan ketat agar bekerja dengan sungguh-sungguh. Sehingga, seringkali pimpinan dalam menyampaikan komunikasinya tidak searah karena mengharuskan diri seorang pimpinan dalam memberikan perintah menerapkan hukuman bagi anggota yang lalai dan tidak patuh akan bekerja.

Akan tetapi, dengan adanya sebagian anggota yang bersikap demikian, pimpinan berusaha mengelola komunikasi dengan persuasif dan partisipatif pada anggota agar anggota tersebut dapat mengubah pola pikir dan sadar akan tanggung jawab yang diberikan. Yang mana nantinya dalam suatu institusi organisasi dapat mengimplementasikan secara perlahan mengubah anggota yang tadinya bersikap pada teori X (pasif) berubah untuk menjalankan dengan kriteria teori Y (aktif), yang mana seperti penelitian yang dikatakan oleh Indarto dan Sukmana (2018) Ditreskrimum Polda Jateng akan meningkatkan integritas agar mempengaruhi kinerja anggotanya harus melakukan cara dengan memperhatikan kuantitas kerja, kualitas kerja, memperhatikan kerja sama team, tepat waktu dalam pekerjaan dan sesuai dengan prosedur pekerjaan. Sehingga dukungan perubahan yang telah disebutkan tersebut mereka jauh lebih termotivasi dan bersama-sama mencapai kinerja yang efektif. Karena diketahui suatu organisasi efektif sebagai organisasi apabila seorang pimpinan dalam menyampaikan komunikasinya menggantikan pengawasan dan pengarahan dengan integrasi dan kerja sama serta anggota ikut berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penelitian pada dasarnya untuk menunjukkan kebenaran dan pemecahan masalah atas apa yang diteliti untuk mencapai tujuan tersebut. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian kuantitatif, yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument, analisis data, dan

bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2019:16).

Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode survei. Metode survei merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner atau angket pada populasi besar maupun kecil untuk mendapatkan data.

B. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019:126). Berdasarkan uraian tersebut, maka populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda yang berjumlah 68 orang.

C. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019:127). Sampel yang diambil dari populasi harus benar-benar *representatif* (mewakili). Bila jumlah populasi diketahui, maka perhitungan sampel dapat menggunakan rumus Yamane (Sugiyono, 2019:137).

Sampel dalam penelitian ini adalah Anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda sebanyak 58 orang. Dalam penelitian ini, menggunakan Rumus Yamane untuk mendapatkan jumlah sampel sesuai dengan kaidah penelitian.

Dengan rumus:

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

Keterangan n : Jumlah Sempel yang diperlukan
 N : Jumlah Populasi
 e : Tingkat kesalahan sampel (*sampling error*)

Menentukan sampel, peneliti menggunakan tingkat kesalahan 5%.

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah *sampling purposive* yang merupakan bagian dari *non-probability sampling*. *Sampling purposive* yakni teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2019:133). Kriteria yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda yang telah berdinis lebih dari lima tahun.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data berkenaan dengan ketepatan cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2019:194). Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)
Penggunaan data yang diperoleh dari hasil penelitian kepustakaan sebagai usaha untuk mendapatkan bahan-bahan teori yang diperlukan dalam penelitian ini.

2. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

- a. Observasi

Pengamatan dilakukan secara langsung pada sasaran penelitian, serta pencarian data, untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik mengenai situasi dan berapa banyak sampel yang digunakan.

- b. Kuesioner (Angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawabnya (Sugiyono, 2019:199). Kuesioner dibagikan dengan cara peneliti langsung bertemu dengan responden, yang mana ditunjukkan kepada anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda. Setelah kuesioner dibagikan, maka responden diminta untuk mengisi kuesioner yang telah dibuat.

Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2019:146). Pada skala *likert* digunakan untuk mengukur respon kesetujuan atau ketidaksetujuan responden terhadap peristiwa tertentu. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka diberikan skor sebagai berikut:

1. SS (Sangat Setuju) = 5
2. S (Setuju) = 4
3. RG (Ragu-ragu) = 3
4. TS (Tidak Setuju) = 2
5. STS (sangat Tidak Setuju) = 1

E. Teknik dan Metode Analisis Data

1. Uji Validitas dan Realibilitas Instrument

a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2013:267) uji validitas dilakukan untuk mengukur instrument pertanyaan atau pernyataan yang ada pada kuesioner. Rumus yang digunakan untuk menentukan validitas suatu instrument ialah dengan menggunakan rumus korelasi *product moment* atau *pearson*.

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel dengan derajat kebebasan $(dk) = n - 2$ dan taraf signifikansi $\alpha = 0,05$
- b. Item pertanyaan dikatakan valid jika r hitung $\geq r$ tabel
- c. Item pertanyaan dikatakan tidak valid jika r hitung $\leq r$ tabel

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah teknik yang digunakan untuk menilai kuesioner yang merupakan variabel indikator. Jika indikator masih dapat menghasilkan data yang sama ketika mengukur hal yang sama beberapa kali, maka kuesioner tersebut dapat dikatakan reliabel (Sugiyono, 2013:268).

Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

- a. Item pernyataan dikatakan reliabel, apabila *Cronbach Alpha* $\geq 0,60$.
- b. Item pernyataan dikatakan tidak reliabel, apabila *Cronbach Alpha* $\leq 0,60$.

2. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) (Sugiyono, 2012). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS) for windows versi 25.

b. Uji t (Parsial)

Menurut Ghozali (2018:99) uji t digunakan pada penelitian untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Pengujian dikatakan signifikan antara variabel independen dan variabel dependen, apabila t hitung $> t$ tabel atau nilai uji $t < 0,05$.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

1. Karakteristik Responden

Berdasarkan data dari 58 responden yang merupakan anggota Satuan Intelkam Polresta Samarinda, melalui daftar pernyataan (kuesioner) didapatkan karakteristik responden yang dibagi menjadi 5 (lima) kategori, yaitu meliputi pangkat, jenis kelamin, usia, pendidikan, dan lama bekerja.

2. Hasil Uji Validitas

Tingkat validitas dilakukan uji signifikansi dengan membandingkan nilai r hitung dan r tabel dengan $\alpha 0,05$ (5%) didapatkan r tabel sebesar 0,256. Hal ini sesuai ketentuan uji validitas jika r hitung $> r$ tabel maka instrument tersebut bisa dikatakan valid.

Validitas Indikator Penelitian

No	Indikator	Pearson Correlation	Ket
A	KOMUNIKASI KEPEMIMPINAN		
	Frekuensi Komunikasi Pimpinan dengan Bawahan/Anggota.		
1.	Saya selalu berkomunikasi dengan pimpinan melalui <i>briefing</i> setiap harinya.	.627	Valid
2.	Pimpinan selalu berkomunikasi melalui <i>reporting</i> setiap minggunya.	.545	Valid
3.	Komunikasi dalam kantor mampu menciptakan hubungan yang baik antar pimpinan maupun sesama anggota dengan rasa kekeluargaan.	.734	Valid
4.	Pimpinan selalu memberikan kesempatan pada anggota dalam menyampaikan pendapat pada saat rapat kerja,	.728	Valid
	Pemberian Instruksi dan Tugas yang Jelas dan Mudah Dipahami.		
1.	Saya dapat memahami pesan dalam melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh pimpinan.	.548	Valid
2.	Pimpinan selalu bertanggung jawab terhadap perintah yang diberikan kepada anggotanya.	.684	Valid
	Mengkomunikasikan Kebijakan Kantor/Lembaga		
1.	Pemimpin selalu memberikan penyampaian aturan cara bertindak dikantor ataupun dilapangan sesuai SOP yang ada.	.592	Valid
	Membangkitkan Motif Bawahan/Anggota		
1.	Pimpinan selalu memberikan reward pada anggota untuk pekerjaan yang melampaui target.	.657	Valid
	Menggugah Daya Gerak Bawahan/Anggota untuk Bekerja dengan Giat		
1.	Pimpinan dalam memberikan teguran pada anggota yang terlambat masuk kantor tidak bersikap secara emosional, tetapi memberikan nasehat berupa solusi.	.517	Valid
2.	Pimpinan memberikan punishment pada anggota yang melanggar aturan kerja.	.684	Valid

B KINERJA			
	Kualitas		
1.	Saya mengikuti pelatihan untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan.	.567	Valid
2.	Saya melakukan inovasi saat bekerja sehingga mendapatkan hasil lebih optimal.	.654	Valid
3.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan teliti.	.556	Valid
4.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan.	.642	Valid
5.	Saya dapat meminimalisasi tingkat kesalahan saya dalam bekerja.	.537	Valid
	Kuantitas		
1.	Saya mampu mencapai target yang ditetapkan pimpinan.	.634	Valid
2.	Saya dapat melebihi volume pekerjaan yang telah ditetapkan pimpinan.	.575	Valid
3.	Saya dapat memenuhi beban kerja yang telah ditetapkan pimpinan.	.760	Valid
4.	Saya diberikan kesempatan berinisiatif sendiri dalam mencapai target kerja yang ditetapkan pimpinan.	.801	Valid
5.	Saya bersedia melakukan tugas tambahan yang diberikan secara baik.	.760	Valid
	Ketepatan Waktu		
1.	Saya datang dan pulang tepat waktu dalam bekerja.	.741	Valid
2.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.	.796	Valid
3.	Saya disiplin waktu dalam bekerja.	.700	Valid
4.	Saya tidak pernah menunda pekerjaan yang diberikan pimpinan.	.750	Valid
5.	Saya mampu mempercepat menyelesaikan pekerjaan sebelum batas waktu yang ditentukan.	.689	Valid

(Sumber : Hasil Pengolahan Data Menggunakan SPSS 25, Februari 2023)

Hasil uji validitas diatas menunjukkan bahwa semua indikator adalah valid. Dengan demikian, seluruh jumlah indikator dapat digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 8 (delapan) indikator dengan 25 pernyataan.

3. Hasil Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan dari data perhitungan SPSS, dengan ketentuan *Cronbach Alpha* > 0,60 maka dapat dikatakan reliabel. Perhitungan uji reliabilitas ini dilakukan setelah melakukan uji validitas dan memprediksi indikator-indikator yang tidak valid. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabelberikut.

Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Indikator	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1.	Komunikasi Kepemimpinan	.725	Reliabel
2.	Kinerja	.906	Reliabel

Berdasarkan tabel menunjukkan seluruh indikator memiliki nilai reliabilitas lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh indikator tersebut dapat digunakan dalam penelitian yang sesungguhnya dan lolos dalam uji reliabilitas dan dinyatakan reliabel.

4. Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Linier Sederhana

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana yang digunakan untuk mengukur pengaruh antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan program komputer *Statistical Packages For Social Sciences* (SPSS) for windows versi 25. Berikut hasil penelitian uji t (parsial) yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

b. Uji Statistik t (parsial)

Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh satu variabel independen secara parsial mampu menerangkan variabel dependennya. Suatu variabel dikatakan berpengaruh signifikan apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$. Hal ini juga dapat dibuktikan melalui taraf signifikansinya, variabel independen dapat dikatakan berpengaruh signifikan apabila angka signifikansinya lebih kecil α (0,05).

**Uji Statistik Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	32.762	5.621		5.828	.000
KOMUNIKASI PIMPINAN (X)	.745	.121	.636	6.169	.000

a. Dependent Variable: KINERJA (Y)

- a. Pengaruh Komunikasi Pimpinan dalam meningkatkan Kinerja Anggota di Satuan Intelkam.

Hipotesis yang diajukan adalah terdapat pengaruh antara komunikasi Pimpinan terhadap kinerja. Dilihat dari tabel 4.28 hasil uji regresi menunjukkan besaran nilai koefisien regresi B variabel Komunikasi Pimpinan yaitu 0,745 dan hasil uji statistik t (uji parsial) menunjukkan nilai t_{hitung} variabel Komunikasi Pimpinan terhadap Kinerja sebesar 6,169 dengan nilai signifikansi 0,000. Serta nilai t_{tabel} yang digunakan dengan tingkat kesalahan α (0,05) sebesar 2,002 atau $t_{hitung} 6,169 > t_{tabel} 2,002$. Dilihat dari nilai signifikansi kemampuan sebesar 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa Komunikasi Pimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Anggota di Satuan Intelkam. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pada penelitian ini **diterima**.

Pembahasan Hasil Penelitian

- a. Pola Komunikasi Pimpinan terhadap kinerja Anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda

Pola komunikasi dari pimpinan di Satuan Intelkam Polresta Samarinda sudah menerapkan pola komunikasi yang baik. Baik dalam mengelola, mempengaruhi, memberikan semangat, memberikan dorongan, kemudian memberikan motivasi setiap harinya, pimpinan juga berusaha menciptakan hubungan komunikasi yang baik dilingkup kerja dengan lebih persuasif anggota ke anggota, serta frekuensi komunikasi yang diberikan pimpinan sangat intens sekali, bahkan pimpinan selalu memperhatikan, melihat atau mengunjungi anggota, dan juga pimpinan setiap harinya selalu melakukan peninjauan baik dikantor maupun dilapangan.

Seperti halnya contoh, pimpinan rutin melakukan anev konsolidasi terkait dengan update perkembangan pekerjaan dalam 1 (satu) minggu kedepan yang dilakukan dikantor. Selain itu, contoh lain pimpinan juga aktif turun langsung kelapangan dalam 1 (satu) minggu sebanyak 2 (dua) kali dalam mengumpulkan anggota unit yang berada di lapangan untuk melakukan perkembangan update hal-hal yang sekiranya perlu perhatian yang intens. Disisi lainnya contoh komunikasi pimpinan dalam whatsapp grup, pimpinan memberikan perhatian serta tugas yang dilakukan per unit untuk membangkitkan kerja unit agar semakin solid. Hal ini terlihat pula persepsi responden dan jawaban responden dari indikator variabel komunikasi pimpinan secara keseluruhan yang mana lebih banyak menyatakan kategori sangat setuju dari item pernyataan yang telah diajukan.

Segi gaya kepemimpinan terlihat lebih menggunakan kepemimpinan partisipatif. Karena dilakukan dengan cara persuasif, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Artinya pimpinan memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki institusi/lembaga. dimana keputusan tetap dilakukan oleh pimpinan dengan mempertimbangkan

saran atau ide yang diberikan bawahannya. Dan biasanya pimpinan menganut sistem manajemen terbuka. Disamping itu, *gaya* komunikasi pimpinan juga menerapkan *gaya Equalitarian Style* dikarenakan komunikasi pimpinan ini lebih mengedepankan aspek keamanan dalam komunikasi. Artinya melakukan penyebaran informasi atau ide dengan arus dua arah, baik dari atasan ke bawahan maupun sebaliknya. Komunikasi pimpinan tersebut dilakukan juga secara terbuka yang artinya setiap anggota organisasi berhak mengemukakan pendapat. Disamping itu, komunikasi dari seorang pimpinan ini memiliki kemampuan dapat menjalin hubungan baik dengan bawahan atau anggota sehingga timbul keterbukaan antara atasan dan bawahan atau anggota. Disisi lainnya, pimpinan mampu membangun komunikasi baik formal maupun non formal.

Meskipun demikian ada beberapa persepsi responden melalui hasil kuesioner dan jawaban responden dari indikator terkait variabel komunikasi pimpinan terdapat beberapa responden pada tabel 4.5 dan 4.9 yang menjawab ragu-ragu dan tidak setuju. Yang mana responden yang menyatakan ragu-ragu dimungkinkan dari keseluruhan responden sebagian besar berasal dari non intelijen yang diperbantukan di Intelkam. Artinya sebagian anggota atau dengan adanya regenerasi penerimaan di Intelkam sendiri sebagian bukan dari murni Intelkam sendiri. Melainkan perpindahan dari unit lain. Sehingga pola komunikasi yang terjadi baik dari Intelkam ataupun Non Intelkam terdapat tipe penerimaan komunikasi yang berbeda. Adapun yang menjawab tidak setuju, dikarenakan adanya perbedaan persepsi komunikasi yang disampaikan dari pimpinan pada anggota ataupun sebaliknya dalam hal peningkatan kinerja. Namun, pimpinan dalam menyampaikan komunikasi sangat jelas, akan tetapi ada beberapa responden yang memiliki ketanggapan, kecepatan, serta daya ingat yang terbatas.

Dengan demikian dapat dinyatakan meskipun beberapa responden menjawab masih dengan ragu-ragu dan tidak setuju, akan tetapi persepsi responden melalui hasil kuesioner jawaban responden dari keseluruhan indikator variabel komunikasi pimpinan lebih banyak menyatakan kategori sangat setuju dari pernyataan yang telah diajukan. Ini berarti pola komunikasi pimpinan yang ada di dalam Intelkam Polresta Samarinda sendiri sudah berjalan maksimal dalam membantu peningkatan kinerja anggotanya.

b. Kinerja Anggota di Satuan Intelkam Polresta di Samarinda

Satuan Intelkam Polresta Samarinda dimana anggota Intelkam dalam bekerja kesehariannya berupaya melakukan peningkatan dalam bekerja, baik dalam peningkatan segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam bekerja. Hal ini terlihat persepsi responden melalui hasil kuesioner dan jawaban responden dari indikator variabel kinerja secara keseluruhan yang mana responden lebih banyak menyatakan kategori sangat setuju dari item pernyataan yang telah diajukan.

Terlihat dari hasil penelitian bahwa anggota dari segi kualitas terus berusaha mengikuti pelatihan untuk memperdalam pengetahuan dalam bidang pekerjaan, anggota berusaha melakukan inovasi saat bekerja dalam mendapatkan hasil lebih optimal, disisi lainnya anggota berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan pimpinan. Disamping itu terlihat anggota berupaya meminimalisasi tingkat kesalahan dalam bekerja. Disisi lainnya dilihat dari segi kuantitas anggota berusaha mencapai target, memenuhi beban kerja, berusaha untuk lebih berinisiatif sendiri, dan berupaya melakukan tugas tambahan. Terlihat kembali dalam segi ketepatan waktunya berusaha untuk datang dan pulang tepat waktu, menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, disiplin bekerja, tidak menunda pekerjaan dan mampu menyelesaikan sebelum batas waktu yang diminta.

Meskipun demikian ada beberapa persepsi responden melalui hasil kuesioner dari indikator terkait variabel kinerja terdapat beberapa responden pada tabel 4.13 dan 4.17 yang menjawab ragu-ragu. Yang mana responden yang menyatakan ragu-ragu dimungkinkan dari keseluruhan responden sebagian besar berasal dari non intelijen yang diperbantukan di Intelkam. Artinya sebagian anggota atau dengan adanya regenerasi penerimaan di Intelkam sendiri sebagian bukan dari murni Intelkam sendiri. Melainkan perpindahan dari unit lain. Sehingga pola komunikasi yang terjadi baik dari Intelkam ataupun Non Intelkam terdapat tipe penerimaan komunikasi yang berbeda.

Dengan demikian dapat dinyatakan walaupun beberapa responden menjawab masih dengan ragu-ragu, akan tetapi persepsi responden melalui hasil jawaban kuesioner dari keseluruhan indikator variabel kinerja lebih banyak menyatakan kategori sangat setuju dari pernyataan yang telah diajukan. Ini berarti anggota Intelkam Polresta sendiri sudah berupaya semaksimal mungkin untuk melakukan peningkatan kinerja kearah yang lebih baik lagi. Baik dari peningkatan kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktunya.

c. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda

Hasil penelitian yang dilakukan, disimpulkan bahwa secara keseluruhan atau secara simultan dapat diterima yaitu variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang diajukan “Komunikasi Pimpinan (X_1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) dapat diterima.

Hal ini dapat ditunjukkan semakin baik dan intens komunikasi pimpinan pada anggota atau sebaliknya yakni dukungan perubahan yang selalu memberikan dorongan positif dan motivasi setiap harinya dalam bekerja, tentu anggota akan mengalami peningkatan kemajuan dan ini akan berdampak positif terhadap kinerja anggota tersebut. Akan tetapi sebaliknya, jika tidak ada dukungan timbal balik atau respon yang telah diberikan pimpinan pada anggotanya, yaitu anggota tidak menjalankan dan kurangnya memiliki

kesadaran pada diri sendiri untuk melakukan perubahan kearah yang lebih baik, yaitu harapan semangat dan motivasi yang tinggi dalam menjalankan pekerjaannya tentu kinerja anggota tersebut akan mengalami penurunan.

Kesimpulan

Berdasarkan data yang didapatkan dan pengujian yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada penelitian ini ditemukan bahwa di Satuan Intelkam Polresta Samarinda pola pimpinan sudah menerapkan komunikasi yang baik, baik dalam mengelola, mempengaruhi, memberikan semangat, dorongan, memberikan contoh berupa motivasi setiap harinya, berusaha menciptakan hubungan komunikasi yang baik dilingkup kerja dengan lebih persuasif anggota ke anggota, frekuensi komunikasi yang diberikan pimpinan sangat intens sekali, bahkan pimpinan selalu memperhatikan, melihat atau mengunjungi anggota, serta pimpinan setiap harinya selalu melakukan peninjauan baik dikantor maupun dilapangan. Hal demikian tentu akan menjadikan semangat anggota dalam peningkatan kerja mereka.
2. Penelitian ini juga ditemukan bahwa di Satuan Intelkam Polresta Samarinda dimana anggota Intelkam dalam bekerja kesehariannya berupaya melakukan peningkatan dalam hal kinerja, baik dalam peningkatan segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu dalam bekerja. Disamping itu peneliti menyimpulkan bahwa terlihat persepsi responden dan jawaban responden variabel kinerja terlihat banyak responden dari indikator variabel kinerja secara keseluruhan menyatakan kategori sangat setuju dari item pernyataan yang telah diajukan. Hal ini membuktikan bahwa anggota sudah semaksimal mungkin untuk melakukan peningkatan kinerja kearah yang lebih baik lagi.
3. Hasil penelitian yang dilakukan, dapat ditarik kesimpulan bahwa secara keseluruhan atau secara simultan dapat diterima yaitu variabel komunikasi pimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja anggota di Satuan Intelkam Polresta Samarinda.

Rekomendasi

Peneliti telah menyusun dengan sebaik-baiknya tetapi masih saja banyak terdapat kekurangan dalam penelitian ini dengan segala keterbatasannya. Berikut adalah saran yang diajukan peneliti berdasarkan hasil penelitian adalah sebagai berikut:

1. Hasil penelitian ini penulis menyarankan bagi suatu lembaga atau institusi Polri khususnya di Satuan Intelkam Polresta sendiri, yang mana terkait bagaimana meningkatkan komunikasi pimpinan maka yang perlu dilakukan oleh institusi tersebut adalah mempertahankan kondisi sistem komunikasi dari seorang pimpinan yang ada sekarang, dan meningkatkan kearah yang jauh lebih baik. Yang mana, pimpinan harus lebih memperhatikan kebijakan yang sesuai dengan SOP yang ada, serta meningkatkan kontrol kerja kearah yang lebih baik guna mencapai tujuan bersama.

2. Hasil penelitian ini penulis menyarankan kepada anggota agar kedepannya jauh lebih giat dalam bekerja. Baik dari segi kualitas, kuantitas, maupun ketepatan waktu agar dapat jauh lebih ditingkatkan, Serta selalu gigih dalam bertanya agar apa yang disampaikan dari seorang pimpinan agar dapat dijalankan dan dilaksanakan dengan baik.
3. Hasil penelitian ini menyarankan pimpinan dapat mengerahkan anggotanya untuk dapat sesering mungkin melakukan komunikasi langsung kepada masyarakat untuk dapat menyerap semua informasi dan keluhan sekecil apapun dari masyarakat serta merespon dengan cepat permasalahan yang terjadi agar terjalin komunikasi yang baik antara kepolisian dengan masyarakat. selain itu, dapat meningkatkan citra positif ditengah masyarakat. sehingga dengan komunikasi yang baik serta respon yang cepat diberikan masyarakat akan menimbulkan situasi keamanan dan ketertiban ditengah masyarakat menjadi kondusif.

Daftar Pustaka

- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IMB SPSS* 25. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono, Prof.Dr. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- S.P.Hasibuan., Drs.H.Malayu. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara, PT.
- Indarto & Sukmana, Damar Tedja. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 128-137. <https://journals.usm.ac.id/index.php/jreb/article/view/1081/699>
- Nuramalia, Nyimas. 2016. Pengaruh Komunikasi Pimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Perkreditan Rakyat Sumatera Selatan. *Jurnal Inovasi*. 10(1), 23-34. <https://journal.binadarma.ac.id/index.php/jurnalinovasi/article/view/661>