

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PERSONIL DAN PNS POLRI
DI MAPOLRES MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

**VICTOR TANDUK ALLO
2017.MM.2.0724**

**PROGRAM PASCA SARJANA
MAKASSAR
2020**

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN GAYA
KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS
KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA
PERSONIL DAN PNS POLRI
DI MAPOLRES MAJENE**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

**VICTOR TANDUK ALLO
2017.MM.2.0724**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**STIE NOBEL INDONESIA
PROGRAM PASCA SARJANA
MAKASSAR
2020**

PENGESAHAN HASIL TESIS

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN GAYA KEPEMIMPINAN
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI
MOTIVASI KERJA PERSONIL DAN PNS POLRI
DI MAPOLRES MAJENE**

Oleh :

VICTOR TANDUK ALLO


Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 15 Januari 2020
Dinyatakan telah memenuhi syarat


Menyetujui,

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

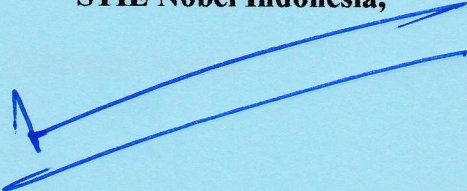

Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si

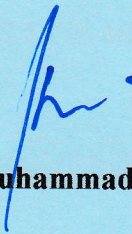

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

HALAMAN IDENTITAS**MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI****JUDUL TESIS :**

“PENGARUH PROFESIONALISME DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PERSONIL DAN PNS POLRI DI MAPOLRES MAJENE”.

Nama Mahasiswa : Victor Tanduk Allo
NIM : 2017.MM.2.0724
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

TIM DOSEN PENGUJI

Dosen Penguji 1 : Dr. Mashur Razak, S.E.,M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Sarifuddin D, S.pd., S.E., M.M

Tanggal Ujian : 15 Januari 2020

SK Penguji Nomor : 252/SK/PPS/STIE-NI/IX/2019

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS


Saya yang bertandatangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Januari 2020

Mahasiswa,




Victor Tanduk Allo
2017.MM.2.0724

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur peneliti ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberikan kesehatan dan petunjuk serta rahmat-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan tesis dengan judul “Pengaruh Profesionalisme dan GayaKepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Personil Dan PNS Polri Di Mapolres Majene”. Penelitian tesis ini merupakan salah satu syarat yang harus dipenuhi untuk menyelesaikan Program Studi S2 Magister Manajemen di STIE NOBEL. Dengan tulus peneliti mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Maryadi, S.E.,M.M selaku Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si selaku Asisten Direktur I PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si dan Bapak Dr. Asri, S.Pd., M.Pd selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan saran, arahan, koreksi, motivasi dan waktu kepada peneliti.
5. Bapak Dr. Mashur Razak, S.E., M.M selaku Dosen Penguji I dan Bapak Dr. H. Sarifuddin D, S.pd., S.E., M.M selaku Dosen Penguji II yang telah memberikan saran dan masukan untuk kesempurnaan tesis ini.

6. Bapak dan Ibu Dosen, seluruh staf serta para pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis STIE NOBEL Makassar.
7. Untuk keluarga tersayang dan kerabat terdekat yang menjadi penyemangat, memberikan doa, semangat dan nasehat kepada Peneliti sehingga dapat mencapai apa yang telah dicita-citakan.

Peneliti menyadari bahwa penyajian tesis ini masih banyak terdapat kekurangan. Oleh karena itu, peneliti mengharap kritik dan saran yang bersifat membangun dari pembaca demi perbaikan di masa yang akan datang.

Makassar, Januari 2020

Peneliti

Victor Tanduk Allo

ABSTRAK

Victor Tanduk Allo. 2020. Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene, dibimbing oleh Ahmad Firman dan Asri.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi kerja secara parsial maupun simultan juga baik secara langsung maupun tidak langsung.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 68 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan purposive sampling. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan menggunakan uji validitas dan uji realibilitas, uji F, koefisien determinasi, uji t, dan analisis regresi linier berganda.

Berdasarkan hasil penelitian, profesionalisme (X1) dan gaya kepemimpinan (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y1) dan terhadap produktivitas (Y2). Sedangkan secara parsial, profesionalisme terbukti tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y1) maupun terhadap produktivitas kerja (Y2) baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan variabel gaya kepemimpinan (X2) secara parsial terbukti berpengaruh signifikan terhadap motivasi (Y1) maupun terhadap produktivitas kerja (Y2) secara langsung.

Kata Kunci: *Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas*



ABSTRACT

Victor Tanduk Allo. 2020. *The Effect of Professionalism and Leadership Style toward Work Productivity through Work Motivation of Personnel and Civil Servants at the Police Headquarters in Majene, supervised by Ahmad Firman and Asri.*

The purpose of this study is to determine the effect of professionalism and leadership style toward work productivity through work motivation partially or simultaneously, both directly and indirectly.

The sample used 68 respondents with the purposive sampling method. Data collection used a questionnaire. The data analysis method used was a quantitative analysis using the validity test and the reliability test, the F test, the coefficient of determination, the t test, and multiple linear regression analysis.

Based on the results, professionalism (X1) and leadership style (X2) simultaneously have a significant effect toward motivation (Y1) and productivity (Y2). While partially, professionalism has no significant effect toward motivation (Y1) and work productivity (Y2) either directly or indirectly. While the leadership style variable (X2) partially have a significant effect toward both motivation (Y1) and work productivity (Y2) directly.

Keywords: *Professionalism, Leadership Style, Motivation, and Productivity*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah.....	5
1.3. Tujuan Penelitian.....	6
1.4. Manfaat Penelitian	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. PROFESIONALISME.....	15
2.3. Gaya Kepemimpinan	16
2.4. Motivasi Kerja	23
2.5. Produktivitas Kerja	32
 BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual	37
3.2. Hipotesis	38
3.3. Definisi Operasional Variabel	38
 BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Jenis Penelitian	42
4.2. Waktu dan Lokasi Penelitian	42
4.3. Populasi dan Sampel	42

4.4 Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi	44
4.5. Tehnik Pengumpulan Data	44
4.6. Tehnik Analisis Data	45

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Objek penelitian	50
5.2. Deskripsi Responden.....	54
5.3. Deskripsi Variabel.....	56
5.4. Pengujian Instrumen.....	60
5.5. Analisis Jalur (Path Analisis).....	65
5.6. Pembahasan	72

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	87
6.2. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1	Data kesatuan atau markas komando	51
5.2	Data Ranmo	52
5.3	Data Rantis	52
5.4	Data Alsus.....	52
5.5	Data Personil.....	53
5.6	Deskripsi Responden berdasarkan jeniskelamin.....	54
5.7	Deskripsi penelitian berdasarkan umur	54
5.8	Deskripsi penelitian berdasarkan pendidikan	55
5.9	Deskripsi penelitian berdasarkan masa kerja.....	55
5.10	Deskripsi variabel Profesionalisme(X1)	56
5.11	Deskripsi variabel Gaya Kepemimpinan (X2)	57
5.12	Deskripsi variabel Motivasi Kerja(Y1)	58
5.13	Deskripsi variabel Priduktivitas kerja(Y2).....	59
5.14	Hasil uji validitas	61
5.15	Hasil uji reabilitas	62
5.16	Hasil uji normalitas	63
5.17	Hasil uji multikolinearitas	64
5.18	Pengaruh X1 dan X2 terhadap Y1	65
5.19	Pengaruh X1 dan X2 dan Y1 terhadap Y2	66
5.20	Koofesien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y1	68
5.21	Koofesien Determinasi X1 dan X2 dan Y1 terhadap Y2	69
5.22	Uji F.....	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian 37

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Hasil Pengolahan Data Penelitian
1. Tabulasi Responden
 2. Hasil Tanggapan Responden
 3. Hasil Uji Validitas
 4. Uji Reliabilitas
 5. Uji Asumsi Klasik
 6. Uji Regresi Berganda
- Lampiran 3 Struktur Organisasi

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Jenderal Polisi (Purn.) Prof. Drs. H. Muhammad Tito Karnavian, M.A.,Ph.D (Kepala Kepolisian Republik Indonesia tahun 2016 - 2019) pada saat uji fit and proper test sebagai Calon Kapolri di hadapan Komisi III DPR RI di tahun 2016 menyatakan bahwa organisasi atau Institusi Kepolisian harus didukung sumber daya manusia yang Profesional, Modern, dan Terpercaya (PROMOTER). “*Profesional*” artinya setiap anggota Kepolisian harus menguasai / terampil / cakap pada bidang atau fungsi Kepolisian dimana dia di tugaskan. “*Modern*” artinya anggota Kepolisian harus mengikuti perkembangan dan kemajuan teknologi dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sebagai seorang insan Bayangkara dalam pelayanannya kepada masyarakat. Dan “*terpercaya*” artinya seorang anggota Kepolisian harus menjadi individu yang dipercaya oleh masyarakat sehingga masyarakat dapat mengandalkannya sebagai seorang pelindung, pengayom, pelayan masyarakat, dan penegak hukum. Sehingga dengan Polisi yang Promoter, Institusi Kepolisian akan memiliki sumberdaya manusia yang berkualitas, berbudi luhur, dan dicintai oleh masyarakat.

Promoter tersebut kemudian diprogramkan dalam “10 Program Prioritas Kepala Kepolisian Republik Indonesia” yakni :

1. *Pemantapan reformasi internal Polri;*

2. *Peningkatan pelayanan publik yang lebih mudah bagi masyarakat dan berbasis teknologi informasi;*
3. *Penanganan kelompok radikal pro kekerasan dan intoleransi lebih optimal;*
4. *Peningkatan profesionalisme Polri menuju keunggulan;*
5. *Peningkatan kesejahteraan anggota Polri;*
6. *Tata kelembagaan, pemenuhan proporsionalitas anggaran, dan kebutuhan min sarpras;*
7. *Bangun kesadaran dan partisipasi masyarakat terhadap Kamtibmas;*
8. *Penguatan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas);*
9. *Penegakan hukum yang lebih profesional dan berkeadilan;*
10. *Penguatan Pengawasan.*

(juga dimuat dalam berita online okezone.com, Jumat 15 Juli 2016)

Dalam sebuah Institusi/organisasi, sumber daya manusia mempunyai andil yang cukup besar dalam menentukan keberhasilan, sebab sumber daya manusia adalah pusat untuk kegiatan manajemen dapat berjalan dengan baik. Institusi/organisasi harus mempunyai pegawai yang terampil dan berpengetahuan tinggi serta usaha untuk mengelola Institusi/organisasi seoptimal mungkin sehingga kinerja pegawai meningkat. Hal inipun sejalan dengan Pasal 31 dan Pasal 32 Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia yang berbunyi : Pasal 31 *“Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi”*

Pasal 32 ayat (1) *“Pembinaan kemampuan profesi pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia diselenggarakan melalui pembinaan etika profesi dan pengembangan pengetahuan serta pengalamannya di bidang teknis kepolisian melalui pendidikan, pelatihan, dan penugasan secara berjenjang dan berlanjut.”* Ayat (2) *“Pembinaan kemampuan profesi sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) diatur lebih lanjut dengan Keputusan Kapolri.”*

Setiyawan dan Waridin (2011) berkata *“kinerja pegawai merupakan hasil atau prestasi kerja pegawai yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi”*. Faktor kunci untuk meningkatkan kinerja pegawai agar organisasi menjadi baik adalah organisasi harus berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya. Peningkatan produktivitas sumber daya manusia merupakan pembaharuan pandangan hidup yang memuliakan kerja untuk meningkatkan kualitas hidup dengan falsafah bahwa hari esok harus lebih baik dari hari ini dan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin. Sehingga, selalu harus mengusahakan peningkatan hasil dan mutu kerja yang terus lebih baik.

Apabila ada motivasi kerja yang mendukung pelaksanaan tugas mereka, maka sumber daya manusia secara umum akan semangat bekerja dengan efektifitas yang tinggi. Sebab motivasi kerja yang baik akan mempengaruhi produktivitas kerja pegawai yang pada akhirnya akan mendukung pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi. Oleh karena itu, para manajer atau pimpinan organisasi harus memberikan perhatian yang cukup besar terhadap motivasi kerja.

Dari penjelasan diatas, diketahui bahwa dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan dapat di evaluasi tingkat kinerjanya. Sehingga kinerja pegawai harus bisa ditentukan dengan pencapaian target sebagaimana periode waktu yang dicapai organisasi. Suprihanto (2010), menyampaikan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu :

1. Bakat;
2. pendidikan dan pelatihan;
3. lingkungan dan fasilitas;
4. iklim kerja;
5. motivasi dan kemampuan hubungan industrial;
6. teknologi manajemen;
7. kesempatan berprestasi.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila sebagian dari faktor-faktor tersebut di atas sudah tercapai.

Hal lain yang berpengaruh dalam organisasi guna mengakomodir individu yang berbeda-beda adalah pemimpin. Dimana seorang pemimpin haruslah orang yang berkualitas untuk dapat memimpin pegawai dengan baik agar dapat bekerja secara optimal dalam mengarahkan usaha pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Hubungan antara tujuan pegawai dan organisasi menjadi tidak searah tanpa bimbingan pemimpin. Akibatnya pegawai hanya akan mengerjakan tujuan pribadinya saja dan tidak untuk kepentingan organisasi secara umum. Seorang pemimpin hendaknya dapat membina, mengarahkan dan membimbing, serta membantu memecahkan masalah yang dihadapi pegawainya. Sehingga dengan

demikian produktivitas pegawai dapat ditingkatkan dan pegawai mau bekerjasama untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Pemimpin pun harus dapat memainkan peran *role modeling* bagi para pegawai yang dipimpinnya (*followers*), juga harus memiliki jiwa yang melayani dan mau berkorban. Role Modeling itulah yang kemudian memberikan warna bagi seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya yang kemudian di sebut gaya kepemimpinan. Gaya Kepemimpinan akan tergambar dalam perilaku konsisten yang diterapkan pemimpin dengan dan atau melalui orang lain.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas maka dalam penelitian ini, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang telah dipaparkan pada latar belakang tersebut di atas, maka dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini:

1. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene ?
2. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene ?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene ?

4. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene ?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene ?
6. Apakah Profesionalisme berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene?
7. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja pegawai melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene?

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
2. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
3. Untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
4. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
5. Untuk menganalisis pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
6. Untuk menganalisis pengaruh Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja pegawai melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

7. Untuk menganalisis pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja pegawai melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

1. 4. Manfaat Penelitian

Peneliti berharap, penelitian ini dapat bermanfaat untuk :

1. Bagi Polres Majene, penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangsih pemikiran yang berharga untuk digunakan sebagai bahan masukan dalam mengetahui gaya kepemimpinan, peningkatan Profesionalisme dan membangun motivasi kerja dalam usaha peningkatan produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene;
2. Dapat menjadi tambahan kepustakaan tentang Manajemen khususnya dalam konsentrasi Sumber Daya Manusia (SDM) dan merupakan kekayaan penelitian yang dapat dipergunakan dan dikembangkan bagi Program Studi Manajemen pada STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Penambah wawasan ilmiah bagi peneliti dalam bidang Ilmu Manajemen khususnya dalam Sumber Daya Manusia yang berkaitan dengan Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja.
4. Sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama di masa yang akan datang bagi penelitian selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu yang ada hubungannya dengan variable Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja adalah sebagai berikut :

Erlyn Indarti (2014), melakukan penelitian dengan judul “*Profesionalisme Pengemban Fungsi Utama Kepolisian Dalam Penegakan Hukum di Polda Jawa Tengah*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui persepsi masyarakat pada umumnya tentang profesionalisme pengemban fungsi utama kepolisian dalam penegakan hukum guna mengidentifikasi hambatan yang dihadapi, dukungan yang ada, serta harapan masyarakat, dalam kaitannya dengan upaya peningkatan Profesionalisme pengemban fungsi kepolisian. Penelitian ini menerapkan metode pengumpulan data berupa: penelitian lapangan di dalam tradisi kuantitatif, utamanya dalam bentuk survey melalui penyebaran kuesioner, dalam rangka menopang penelitian lapangan di dalam tradisi kualitatif, berupa: observasi, *in depthinterview*, dan FGD (*Focus Group Discussion*), yang kesemuanya dilaksanakan secara fleksibel. Hasil penelitian, sebagian anggota masyarakat ternyata mengaitkan pemahamannya tentang profesionalisme Polri dengan pendidikan dan pelatihan, termasuk juga kepakaran/kompetensinya. Menurut mereka Polisi yang profesional ialah Polisi yang memahamai tugas dan fungsinya.

Ismail dan Herman Sjahrudin (2018), STIE Bongaya Makassar, melakukan penelitian dengan Judul “*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru*”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap kinerja guru di SMK Kartika XX-1 Makassar.

Mahendra Adhi Nugroho dan Galeh Utami (2014), tentang “*Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi*”. Yang mana tujuan penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi.

Erna Sulistyaningsih (2017), melakukan penelitian tentang “*Profesionalisme Kerja dan kualitas pelayanan PT.POS Indonesia*”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui sejauh mana pengaruh Profesionalisme Kerja dan kualitas pelayanan PT.POS Indonesia.

Reza Minanda dan Dul Muid (2013), melakukan penelitian tentang “*Analisis Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Pengalaman Bekerja Auditor, Dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik (studi empiris pada auditor kap di semarang)*”. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Akuntan Publik Dalam Mendeteksi kekeliruan, Pengalaman Bekerja Auditor, dan Etika Profesi.

Utari (2010), “*Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Serta Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum Dan*

Hak Asasi Manusia Sumatera Utara”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja terhadap kinerja pegawai dan untuk mengetahui variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pendidikan dan pelatihan, motivasi serta budaya kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Lubis (2013) melakukan penelitian dengan judul ” *Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*”. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara serempak pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan secara parsial variabel motivasi yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai.

Simanungkalit (2010), melakukan penelitian dengan judul ” *Analisis pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan, serta pengembangan karir terhadap kinerja pegawai di Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan*”. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil

penelitian ini menunjukkan pendidikan dan pelatihan serta pengembangan karir secara serempak berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai, dan secara parsial variabel pengembangan karir berpengaruh lebih dominan dari pada variabel pendidikan dan pelatihan.

Mursidi (2009), melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Malang*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Malang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan melaksanakan pelatihan dan pendidikan yang sangat baik. Tingkat kinerja pegawai yang sangat baik. Hasil analisis regresi menunjukkan training dan asuhan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi nilai 0.644, menunjukkan bahwa pengaruh pelatihan dan asuhan terhadap kinerja karyawan 64,4%.

Saputra dkk (2010), melakukan penelitian dengan judul "*Hubungan antara pendidikan dan pelatihan Dengan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Dan Diklat Kabupaten Luwu Utara*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan, untuk mengetahui kualitas kinerja pegawai serta untuk mengetahui hubungan pelaksanaan pendidikan dan pelatihan dengan kualitas kinerja pegawai di Kantor Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, dengan menggunakan penelitian deskriptif kualitatif dan metode analisis data dengan model korelasi produk moment. Hasil penelitian menunjukkan Penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan yang diadakan oleh Badan

Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara adanya hubungan yang signifikan antara pendidikan dan pelatihan dengan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian dan Diklat Kabupaten Luwu Utara, yaitu sebesar 49,9% hal ini berarti kinerja pegawai dipengaruhi oleh pelaksanaan pendidikan dan pelatihan.

Yulius (2013), melakukan penelitian dengan judul "*Analisis Pengaruh Diklat, Kemampuan, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Aparatur Industri di Daerah Yogyakarta*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat variabel dominan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, daftar pertanyaan, dan studi dokumentasi. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel Diklat, Kemampuan, Motivasi kerja dan Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dan yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah motivasi.

Harlie (2010), melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan*". Penelitian ini bertujuan untuk melihat disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil uji F menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada Pemerintah kabupaten tabalong di tanjung Kalimantan selatan dan

hasil uji t (secara parsial) terlihat masing-masing variabel disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier.

Penelitian terdahulu dilakukan oleh Fadli (2014) dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*". Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kawasan Industri Medan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 78 orang, sedangkan pengumpulan data penelitian menggunakan kuesioner, wawancara dan observasi. Teknik analisis data penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Berdasarkan analisis data penelitian diperoleh kesimpulan, gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang positif ini menunjukkan adanya pengaruh yang searah antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan, atau kata lain dengan gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan tinggi. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang signifikan ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh nyata (berarti) terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan yang cukup tinggi menunjukkan bahwa pekerjaan dan hasil kerja yang dilakukan karyawan cukup baik.

Elfaiz (2009) melakukan penelitian dengan judul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*". Populasi penelitian adalah seluruh pegawai di Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dengan jumlah 66 orang pegawai dan jumlah sampel penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan. Teknik pengumpulan data dengan menggunakan wawancara (*interview*) dan daftar

pertanyaan (*questioner*). Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa : 1) Secara serempak dan parsial gaya kepemimpinan, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan, dan 2) Kepuasan kerja pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan dipengaruhi oleh lingkungan kerja dan pemberian insentif.

Koster (2003) dalam penelitiannya yang berjudul "*Faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas pegawai (survei di PT Asuransi Aken life)*". Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa faktor motivasi, kemampuan, dan kesempatan pegawai secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai. Penelitian terdahulu di atas, mempunyai persamaan dengan penelitian ini. Persamaannya adalah pada variabel terikatnya yaitu sama-sama meneliti tentang produktivitas kerja pegawai dan pada salah satu variabel bebasnya meneliti tentang kesempatan pegawai, sedangkan perbedaannya adalah terletak di dua variabel bebas lainnya yaitu variabel motivasi dan kemampuan, sedangkan dua variabel bebas lainnya dalam penelitian yang penulis lakukan adalah gaji dan lingkungan kerja.

2.2. Profesionalisme

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu.

Menurut Black, profesi diartikan sebagai "*avocation or occupation requiring special, usually advanced, education, knowledge, and skill, e.glawor medical*

professions” (Profesi adalah suatu lapangan pekerjaan atau pekerjaan yang memerlukan pendidikan, pengetahuan dan kemahiran khusus, misalnya profesi hukum atau profesi kedokteran). Bryan A. Garner memberikan arti profesi adalah “a vocation requiring advanced education and training” (Profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pelatihan).

Suatu profesi dicirikan antara lain oleh adanya spesifikasi tertentu yang berkenaan dengan : Pendidikan dan pelatihan, Kepakaran/kompetensi intelektual atau teoretikal sekaligus teknis, Organisasi, Disiplin dan kode etik, serta Komitmen terhadap pelayanan yang bersifat altruistik (pelayanan publik). Terkait dengan hal ini, Daryl Koehn menambahkan bahwa dalam profesi disyaratkan adanya suatu pengetahuan dan pendidikan maupun praktek untuk penguasaan teknik keprofesionalannya. Jadi profesi tidak dapat dijalankan dengan begitu saja, akan tetapi menuntut tanggung jawab moral dalam penyelenggaraannya. Oleh karena itu ada tiga nilai moral yang dituntut dari pengemban profesi, antara lain :

1. *Berani berbuat untuk memenuhi tuntutan profesi,*
2. *Menyadari kewajiban yang harus dipenuhi selama menjalankan profesi,*
3. *Idealism sebagai perwujudan makna misi organisasi profesi.*

2.3. Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin harus memiliki *sifat, kebiasaan, watak, dan kepribadian sendiri yang dapat membedakan dirinya dengan orang lain.* Gaya atau *style*-nya itu akan mewarnai perilaku dan bentuk kepemimpinannya. Kepemimpinan itu adalah *kekuatan aspirasional, semangat, dan kekuatan moral yang kreatif, yang bisa*

mempengaruhi para anggotanya untuk mengubah sikap dan karakternya, sehingga mereka searah dengan apa yang di inginkan oleh pemimpinnya.

Kepemimpinanpun adalah suatu proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas dan kreativitas tugas dari orang-orang dalam suatu kelompok. *“Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pegawai yang dipimpinnya”* (Sunarto,2012).

Menurut Kartono (2010), *“pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain”*. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe kharismatik, paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis.

Winardi (2014) mendefinisikan pemimpin adalah *”seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu”*. Senada dengan itu menurut Kartono (2010), *“kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin”*. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan / eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistimatis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya. Adapun yang dapat dikemukakan mengenai kepemimpinan itu adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan itu sifatnya spesifik, khas, diperlukan dalam satu situasi khusus. Sebab dalam satu kelompok yang melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, dan punya tujuan serta peralatan khusus, pemimpin kelompok dengan ciri-ciri karakteristiknya itu merupakan fungsi dari situasi khusus tadi.
2. Kepemimpinan bisa berwibawa jika pemimpin itu memiliki sifat-sifat superior melebihi kawan-kawannya yang lain atau melebihi para pengikutnya. Paling sedikit dia harus memiliki superioritas dalam satu atau dua kemampuan/keahlian.

Memiliki kompetensi teknis yang superior dalam bidang yang tengah di garap oleh kelompok yang bersangkutan, akan menjadi satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin di bidang apapun.

*"Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat"*Triguno (2014). Maksudnya bahwa usaha dalam menyelaraskan perilaku orang yang perilakunya akan dipengaruhi dengan orang yang akan mempengaruhi perilakunya itu adalah penting kedudukannya. Ada beberapa perilaku yang biasa dilakukan oleh seorang pemimpin kepada bawahannya yakni : *perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.*

Perilaku mengarahkan dapat dilihat dari sejauh mana pimpinan tersebut melibatkan dirinya dalam komunikasi satu arah. Komunikasi satu arah ini yakni :

- menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan,
- memberitahukan bawahan tentang apa yang seharusnya bisa dikerjakan,
- di mana melakukan hal tersebut,
- bagaimana melakukannya, dan

- melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan.

Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya :

- mendengar,
- menyediakan dukungan dan dorongan,
- memudahkan interaksi, dan
- melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan.

Oleh Siagian (2013), ada 5 (lima) bentuk gaya kepemimpinan yaitu:

1) *Tipe Otokratik*

“Gaya Kepemimpinan Otokratik adalah “seorang pemimpin yang egois, bertindak sendiri dan kemudian menyampaikan kepada para bawahannya bahwa ia telah mengambil keputusan tertentu”. Bawahannya itu hanya berperan sebagai pelaksana karena mereka tidak di libatkan sama sekali dalam proses pengambilan keputusan.

2) *Tipe Paternalistik.*

“Pemimpin dengan gaya kepemimpinan seperti ini ketika keputusan, cenderung mengambil keputusan sendiri dan kemudian berusaha "menjual" keputusan itu kepada bawahannya”. Hubungannya dengan bawahan lebih bersifat "bapak" dan "anak". Sehingga, ada pandangan yang menjelaskan bahwa di mata seorang pemimpin yang paternalistik para bawahannya belum dewasa dalam cara bertindak dan berpikir sehingga memerlukan bimbingan dan tuntunan terus menerus. Gaya kepemimpinan ini banyak terdapat pada masyarakat yang masih bersifat tradisional dan agraris.

3) *Tipe Kharismatik.*

“Pemimpin ini memiliki daya tarik yang sangat memikat sehingga mampu dan mudah memperoleh pengikut dalam jumlah yang kadang besar”. Dia adalah seorang pemimpin yang dikagumi oleh para pengikutnya meskipun para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut dikagumi.

4) *Tipe Laissez-faire.*

“Pemimpin yang *Laissez-faire* sering dianggap seorang yang kurang memiliki rasa tanggungjawab yang wajar terhadap organisasi yang dipimpinnya”. Pemimpin ini cenderung memilih peranan yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri tanpa banyak mencampuri bagaimana organisasi harus dijalankan dan digerakkan untuk mencapai tujuan organisasi itu.

5) *Tipe Demokratik.*

“Tipe demokratik memandang peranan selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga berjalan sebagai sebuah totalitas”. Seorang pemimpin yang demokratik biasanya menyadari bahwa mau tidak mau organisasi harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas anekaragam tugas dan kegiatan yang tidak bisa tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Gaya kepemimpinan dalam hal mengambil keputusan mengikut sertakan para bawahan dalam seluruh proses pengambilan keputusan. Dalam hal pemeliharaan hubungan dengan para bawahan, biasanya memberikan penekanan kuat pada adanya hubungan yang serasi, dalam arti terpeliharanya keseimbangan antara hubungan yang formal dan informal. Seorang

pemimpin yang demokratik dihormati dan disegani dan bukan ditakuti. Perilakunya mendorong bawahannya menumbuh kembangkan inovasi dan kreativitasnya.

Pemimpin yang berhasil adalah mereka yang bisa menyesuaikan perilaku dirinya dengan situasi dan kondisi pada waktu dan tempat tertentu dimana dia berada. Gaya kepemimpinan yang kurang pas atau kurang cocok dilaksanakan pemimpin kepada pegawainya dapat menurunkan motivasi, kinerja dan akhirnya kepuasan kerja. Winardi (2014) mendefinisikan bahwa pemimpin adalah “*seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu.*”

Beberapa teori pendekatan atau perspektif tentang kepemimpinan adalah :

1) *Teori Sifat (Trait Theory)*

“Teori ini menekankan pada aspek kepribadian seperti intelektual, emosi, keadaan fisik (usia, tinggi dan berat badan), dan sifat-sifat pribadi lainnya.” Ada 2 aspek perilaku kepemimpinan dan gaya-gaya kepemimpinan yang di tekankan oleh teori ini yakni :

1. menekankan pada fungsi-fungsi yang dilakukan pemimpin dalam kelompoknya. Untuk kelompok dapat berjalan dengan efektif, maka seseorang harus melaksanakan dua fungsi utama, yaitu:
 - a. *task related* atau pemecahan masalah, yang menyangkut pemberian saran penyelesaian, informasi dan pendapat.

- b. pemeliharaan kelompok atau sosial, mencakup segala sesuatu yang dapat membantu kelompok berjalan lebih lancar, persetujuan dengan kelompok lain, penengahan perbedaan pendapat dan sebagainya.
2. menekankan pada fungsi-fungsi perilaku kepemimpinan yang memusatkan gaya pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan.

2. Teori Situasional (*Contingency Theory*)

Teori ini menggambarkan bahwa gaya yang digunakan tergantung pada faktor-faktor seperti : situasi, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya.

Beberapa teori situasional yang terkenal adalah :

- (a) *Robert Tannenbaum dan Warren H. Schmidt,*
- (b) *Fielder,*
- (c) *Hersey dan Blanchard,*
- (d) *Leader Member Exchange Theory,*
- (e) *Path Goal Theory,*
- (f) *Participation Model.*

3. Teori Perilaku

Teori ini menggambarkan perilaku spesifik untuk membedakan pemimpin dan yang bukan pemimpin. Peneliti Ohio mengidentifikasi 2 kelompok perilaku yang mempengaruhi efektivitas kepemimpinan yaitu :

- a. struktur inisiatif (*initiating structure*), menjelaskan bahwa seorang pemimpin itu mengatur dan menentukan pola organisasi, saluran komunikasi, struktur peran dalam pencapaian tujuan organisasi dan cara pelaksanaannya.

- b. pertimbangan (*consideration*), menggambarkan hubungan yang sangat hangat antara seorang atasan dan bawahan, adanya saling percaya, kekeluargaan dan penghargaan terhadap gagasan bawahan.

4. *Teori Transformasional*

Adalah gaya kepemimpinan yang bergantung pada faktor-faktor seperti situasi, pegawai, tugas, organisasi dan variabel-variabel lingkungan lainnya.

Ada 4 (empat) hal yang mendasari kepemimpinan transformasional yaitu:

a) *Charisma*

Pemimpin transformasional mendapatkan kharismanya dari pandangan pengikut atau bawahannya. Pemimpin yang berkharisma akan mempunyai banyak pengaruh dan dapat menggerakkan bawahannya.

b) *Inspiration*

Pemimpin yang inspirasional dapat mengartikulasikan tujuan bersama serta dapat menentukan suatu pengertian mengenai apa yang dirasa penting serta apa yang dirasakan benar.

c) *Intellectual Stimulation*

Pemimpin ini di haruskan dapat membantu bawahannya memikirkan kembali tentang masalah-masalah lama dengan metode maupun cara baru.

d) *Individualized Consideration*

Pemimpin harus dapat memperlakukan anggotanya dengan berbeda-beda, adil dan menyiapkan prasarana untuk pencapaian tujuan serta memberikan pekerjaan yang menantang bagi anggota yang menyukainya.

2.4. Motivasi Kerja

Motivasi pada dasarnya adalah “suatu proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu hal yang kita inginkan”. Dengan kata lain adalah suatu dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Yang dimaksud dengan dorongan (*driving force*) di sini adalah desakan alami untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup, yang tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia itu sendiri. Motivasi adalah sesuatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai sebagai individu dan sebagai suatu kelompok pegawai yang bekerja sama dalam mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dilihat dari aspek manajemen, yakni sebagai berikut :

- a. “Bahwa keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut. Dalam organisasi, pemimpin harus menyadari adanya teknik-teknik atau cara untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, seperti memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik – baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan memerlukan bantuan orang lain” (*Martoyo (2008 : 153)*).
- b. “Motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan

tugas-tugas perseorangan maupun kelompok-kelompok organisasi” (Buchari 2012 : 10).

- c. “Motivasi dapat didefinisikan : keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan” (Siagian 2012 : 128).

Seseorang akan termotivasi bekerja apabila orang tersebut memunyai harapan dan manfaat untuk dapat dia bekerja. Secara lebih lengkap, hubungan antara motivasi dan harapan dan manfaat menurut pendapat Soedjadi (2012 : 56) dapat dijelaskan sebagai berikut : *“Manusia termotivasi untuk bekerja dengan gairah, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan-harapan (expectancies = E) yang didambakan, serta manfaat, daya tarik dan hasil konkret (valance of outcome = V) yang akan diperolehnya. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya harapan-harapan (E) hasil konkret yang diperolehnya (V), maka semakin tinggi pula motivasi positif (M) yang akan ditunjukkan olehnya. Rumus $M = (E + V)$ ”*.

Motivasi secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi berada di tengah-tengah para bawahannya dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat dan korelasi jika diperlukan. Secara eksplisit dalam pengertian ini jelas terlihat bahwa para pelaksana operatif, dalam memberikan jasa-jasanya masih mengharapkan perangsang baik secara moril maupun materiil.

Pendapat lain mengenai motivasi lebih lengkap dikemukakan oleh Atkison dalam Piers, (2011 : 83) sebagai berikut : *“Motivation strength in the form of an equation-motivation =f(motive +Expectancy + Incentive)* atau $M= f(M+E+I)$. Kekuatan dari motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan, adalah suatu fungsi dari ;

1. *“The strength of the motive which is the position of a movies, representing a level of urgency for fulfillment”* (kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu keadaan karena dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motive-motive yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan).
2. *“Expectancy which is probability that the act will obtain the goal”* (harapan adalah karena kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan).
3. *“The value of the incentive which is the reward hopped for obtaining goal”* (nilai dari incentive karena ganjaran – ganjaran demi tercapainya tujuan).

Berdasarkan uraian di atas dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat tiga faktor di dalam motivasi, yakni : *motif dan dorongan, harapan, dan insentif*.

1. Motif (*Motive*)

Motif sama artinya dengan motives, dorongan, alasan adalah daya pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak. *“ Is defined as a tendency to activity, started by drive and ended by an adjustment. The adjustment is said satisfy the motive”*(Spelling (2012 : 183) (motif didefinisikan sebagai suatu kecenderungan

untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif.)

“*A Motive is a stimulated need which a goal – oriented individual seeks to satisfy*” (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas) *Stanton (2008 :101)*.

Selanjutnya Schuller (2011 : 219) menjelaskan bahwa “*motif adalah suatu dorongan yang datang dari dalam diri seseorang untuk melakukan atau sedikitnya adalah suatu kecenderungan menyumbangkan perbuatan/tingkah laku tertentu.*” Dorongan untuk melakukan suatu perbuatan tertentu dapat datang dari luar maupun dapat merupakan hasil suatu proses pemikiran dalam diri seseorang.

Dari pendapat – pendapat yang diuraikan di atas, dapat disimpulkan bahwa motif adalah suatu dorongan yang ada diri seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku dan untuk mencapai tujuan yang dikehendakinya.

Alasan – alasan manusia melakukan suatu perbuatan atau tingkah laku adalah oleh adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, baik kebutuhan yang bersifat fisik maupun kebutuhan nonfisik. Kebutuhan manusia menurut Davis dan Newstorm (2008 : 36) dapat dibagi menjadi dua kelompok kebutuhan pokok, yakni “*kebutuhan fisik atau kebutuhan primer dan kebutuhan sosial atau kebutuhan sekunder*”, sebagai berikut:

1. “*Basic Physiological or primary needs. Some of physiological need are hunger, thirst, sex, sleep, air to breathe and a satisfactory temperature*”. (Kebutuhan fisik atau kebutuhan utama misalnya : lapar, haus, tidur, bernapas dan lain – lainnya).

2. *“Social and physiological need called secondary needs. Secondary needs are nebulous because they represent needs of mind spirit, rather than the physical body. Example rivalry self esteem, self of assertion, giving, belong in and receiving affection.”* (kebutuhan sosial atau kebutuhan psikologis yang disebut kebutuhan kedua, misalnya : harga diri, rasa untuk bersaing, memberi rasa kasih sayang dan lain - lain sebagainya.

Berdasarkan uraian di atas, maka jelas bahwa motivasi seseorang sangat erat kaitannya dengan usaha seseorang tersebut dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Di bawah ini akan dikemukakan pendapat Abraham Maslow tentang hierarki kebutuhan manusia (Siagian, 2011 : 148) yaitu :

- a. *Kebutuhan fisiologis (physiological needs)* “adalah merupakan kebutuhan primer yang harus dipenuhi sebelum memenuhi kebutuhan lainnya. Hal ini mutlak karena pemenuhan kebutuhan biologis diperlukan, agar setiap orang dapat melangsungkan hidupnya.” Kebutuhan ini pada pokoknya meliputi : sandang, pangan, papan. Mengingat arti pentingnya kebutuhan biologis, maka usaha motivasi harus dimulai dengan mengaitkannya.
- b. *Kebutuhan akan ketentraman (safety needs)*. Dengan terpenuhinya kebutuhan primer, maka kebutuhan akan ketentraman mulai mempengaruhi sikap, dan tingkah laku manusia. Hal ini mengarahkan kepada kebutuhan yang bermanfaat untuk ketentraman, keamanan jiwa, badan dan harta, baik bagi dirinya maupun bagi keluarganya. Kebutuhan ini mencakup kapasitas ekonomis, tatanan batas – batas sikap dan tingkah laku yang diperolehnya dan dapat diterima, sehingga tidak timbul perasaan takut berbuat salah.

- c. *Kebutuhan sosial (socialneeds)*. Setelah secara relatif individu dapat memenuhi kebutuhan biologis dan ketentraman, maka kebutuhan sosial akan menjadi motivasi sikap dan bergabung dan dapat diterima oleh orang lain dalam lingkungannya atau kelompoknya. Ia menginginkan persahabatan timbal balik, mencintai dan dicintai.
- d. *Kebutuhan penghargaan (esteem atau egoisticneeds)*, meliputi harga diri (*selfesteem*) dan reputasi. Kebutuhan untuk dihargai mencakup kepercayaan diri prestasi (*achievement*), kemampuan, pengetahuan, menghormati diri sendiri (*self – respect*) dan kebebasan. Sedangkan kelompok kedua berkaitan dengan reputasi individu atau penghargaan dari orang lain yang mencakup status dan pengakuan. Hal ini dipandang penting oleh adanya penghargaan dan dihormati oleh orang lain.
- e. *Kebutuhan untuk aktualisasi diri (selfactualization)* adalah puncak dari segala kebutuhan, apabila kebutuhan yang lebih rendah telah dapat dipenuhi, orang ingin mandiri. Hal ini meliputi kebutuhan untuk merealisasikan potensinya sendiri, memenuhi atau mencapai tujuan pengembangan diri sendiri secara kontinyu, kreatif dalam arti seluas – luasnya.

Dikalangan pegawai pada umumnya kebutuhan yang bersifat fisik adalah berupa pemenuhan fasilitas perumahan, kendaraan, gaji (termasuk tunjangan) dan uang lembur. Sedangkan yang bersifat nonfisik berupa peningkatan karier (pangkat dan jabatan), penghargaan dan pelayanan asuransi kesehatan (Askes/BPJS).

2. Pengharapan (Expectancy)

Menurut Morce dalam Siagian, (2011 : 264) pengharapan (expectancy) dapat diartikan sebagai berikut : “ *Expectancy which is the probability that the act will obtain the goal*”. (Pengharapan adalah merupakan kemungkinan bahwa dengan perbuatan akan mencapai tujuan).

Pendapat lainnya dikemukakan oleh Levinson dalam Siagian (2011 : 178) sebagai berikut:

“ *The individual is influenced in his action by two major sources of role expectation the formal demands made by company as spelled out in the job, and the informal ones made by the group contacted by the individual in the work situation. This both formal and informal structure the social situation and the divide his place in it* “. (Individu dipengaruhi kelakuan oleh dua sumber yang besar, yaitu tuntutan formal dari pihak pekerjaan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan. Dan tuntutan formal yang dituntut oleh kelompok – kelompok yang ditemui individu dalam lingkungan kerja. Jadi ada daya – daya harapan secara formal dan informal yang kedua – duanya menuntut kelakuan tertentu dari individu. Sebagai akibat dari tuntutan ini, individu berusaha untuk menyusun suatu struktur dalam situasi sosial yang dia hadapi dan untuk mendefinisikan peranan dia di dalam struktur tersebut).

Dari uraian di atas, maka dapat diambil suatu kesimpulan bahwa sumber harapan yang berhubungan dengan karyawan adalah tuntutan formal dan informal. Tuntutan formal dari pimpinan yang terperinci dalam tugas yang seharusnya dilakukan antara karyawan yang satu dengan lainnya serta ditentukan siapa yang

harus memberikan laporan dan kepada siapa saluran – saluran resmi dan wewenang tersebut disampaikan. Sedangkan tuntutan informal memiliki fungsi yang memberikan kepada para karyawan suatu perasaan aman dan kerja sama yang efektif.

Harapan Personil dan PNS Polri dari aspek tuntutan formal berupa uraian tugas pekerjaan, batasan tanggung jawab terhadap hasil pelaksanaan tugas, penilaian atas prestasi kerja secara objektif yang tertuang dalam Standart Manajemen Kinerja (SMK). Sedangkan harapan dilihat dari aspek tuntutan non formal berupa kerja sama (teamwork) antara atasan dengan rekan kerja dan kepercayaan atasan dalam bentuk pendelegasian wewenang.

3. Insentif (*incentive*)

Insentif adalah “suatu rangsangan atau daya tarik yang sengaja diberikan kepada pegawai dengan tujuan ikut membangun, memelihara dan memperkuat harapan-harapan pegawai agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi”. Insentif dapat diganti dengan kata “*alat motivasi*“, sarana motivasi, sarana penimbulkan motif atau sarana yang menimbulkan dorongan dengan istilah tersebut pembatasan, penggantian istilah, dapatlah dihindarkan pengkacaubalauan penggunaan istilah yang menyangkut motivasi tersebut.

Veteles dalam Siagian, (2011 : 76) mengemukakan bahwa insentif (*incentive*) itu ada dua bentuk sebagai berikut:

1. “*Incentive maybe positive in character the sense off acilitating or promoting a particular form of behavior such as material. Reward, praise, anticipated success etc.*” (Insentif dapat bersifat positif dalam arti mau

berbuat sesuatu dan tingkah laku, sebagaimana hadiah – hadiah yang berupa material, pujian, merasa berhasil dengan baik dan sebaiknya).

2. *“Negative incentive in the sense of in hilding or hampering of one kids or another, such as reproof, penalties, removal of privileges, etc.”* (Insentif negatif dalam arti tanggapan atau reaksi yang melarang atau menghalang-halangi serta menghambat atau sejenisnya yang lain, sebagaimana, misalnya: celaan /teguran, hukuman – hukuman pemecatan atau penghapusan hak – hak istimewa dan sebagainya).

Siagian (2008: 268) berpendapat bahwa *“insentif merupakan bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi para pegawai yang ada dalam organisasi”*. Berbagai sistem insentif yang dikenal dewasa ini dapat digolongkan pada dua kelompok utama, yaitu sistem insentif pada tingkat individual dan pada tingkat kelompok.

Tulus (2012 : 141) berpendapat bahwa *“insentif adalah merupakan pemberian berupa finansial dan non finansial yang didasarkan atas prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas pekerjaannya dengan tujuan agar yang bersangkutan dapat lebih termotivasi untuk meningkatkan prestasinya”*.

Berdasarkan uraian di atas, maka insentif bagi karyawan adalah berupa pemberian penghargaan yaitu Piagam Penghargaan, atau pujian atas prestasi pegawai.

2.5. Produktivitas Kerja

2.5.1. Pengertian Produktivitas Kerja

Sebagai defenisi umum, menurut Brookfiled (1999) bahwa *“Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan.”*

Anoraga (2004) menyatakan *“Produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan.”*

Sinungan (2003) menjelaskan bahwa *“produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan hari esok adalah lebih baik dari hari ini”*. Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2005) adalah : *“perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”*

Brookfiled (1999) menyatakan bahwa *“pengukuran parsial yang umum adalah keluaran per jam tenaga kerja. Akibat dari penggunaan keluaran tenaga kerja sebagai satu-satunya penyebut dalam rasio adalah kecenderungan menciptakan pencampurbauran sehingga produktivitas pribadi dari angkatan kerja menjadi ikut diukur.”*

Sebuah survey dari Bursa Saham New York pada perusahaan-perusahaan swasta memperkirakan bahwa sebanyak 13 juta orang pekerja ikut serta dalam program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian kecil

dari perusahaan-perusahaan tersebut telah mempunyai program seperti : perubahan teknologi, investasi modal per tenaga kerja, tingkat keluaran, pemanfaatan kapasitas, susunan dan arus bahan, kemampuan manajerial, dan keahlian serta upaya angkatan kerja. Dalam menjawab pertanyaan tentang alasan-alasan program dan tanggapan yang paling mencolok serta mungkin yang paling mendasar adalah pengakuan adanya perubahan falsafah manajemen.

Bagaimanapun, telah diketahui bahwa program-program yang paling umum adalah ditujukan kepada peningkatan kinerja perseorangan yang lebih baik termasuk pelatihan formal, penilaian terhadap pegawai dan umpan balik serta pola acuan pegawai.

Dengan jelas, hal ini menggambarkan pemusatan perhatian yang bersifat parsial terhadap peningkatan produktivitas bahkan di dalam bidang sumber daya manusia dan sekalipun penting tidak dapat disangkal, khususnya dalam organisasi-organisasi di mana nilai sumber daya manusia merupakan komponen biaya utama hal ini memperkuat gagasan bahwa produktivitas yang dimaksud berarti produktivitas pribadi. Menurut Sugiyono (2003) *“produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatif dan pengetahuan kerja.”*

2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Untuk dapat menjamin keberhasilan usaha dalam meningkatkan produktivitas kerja dari perusahaan, maka terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas khususnya tenaga kerja. Mangkuprawira (2003) menerangkan bahwa *“faktor yang mempengaruhi produktivitas relatif kompleks, bisa jadi faktor intrinsik*

(tingkat pendidikan, pengetahuan, keterampilan, motivasi, kesehatan, dan pengalaman) dan bisa faktor ekstrinsik (upah, lingkungan kerja kepemimpinan" fasilitas kerja dan hubungan sosial)".

Ranftl (1999) menyatakan bahwa "*Sikap seseorang terhadap tugas pekerjaan sangat mempengaruhi produktivitas kerjanya.*" Sikap positif merupakan faktor utama dalam produktivitas pegawai, di antaranya :

1. menyukai pekerjaan dan membanggakannya,
2. menetapkan standar yang tinggi,
3. mempunyai kebiasaan kerja yang baik
4. selalu terlibat dalam pekerjaannya,
5. cermat dapat dipercaya dan konsisten,
6. menghormati manajemen dan tujuannya
7. mempunyai hubungan baik dengan manajemen,
8. dapat menerima pengarahan, serta
9. luwes dan dapat menyesuaikan diri dengan perubahan.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Anoraga (2004), adalah :

1. Motivasi
2. Pendidikan
3. Disiplin kerja
4. Keterampilan
5. Sikap etika kerja
6. Gizi dan kesehatan

7. Tingkat penghasilan
8. Lingkungan kerja dan iklim kerja
9. Teknologi
10. Sarana produksi
11. Jaminan sosial
12. Manajemen
13. Kesempatan berprestasi

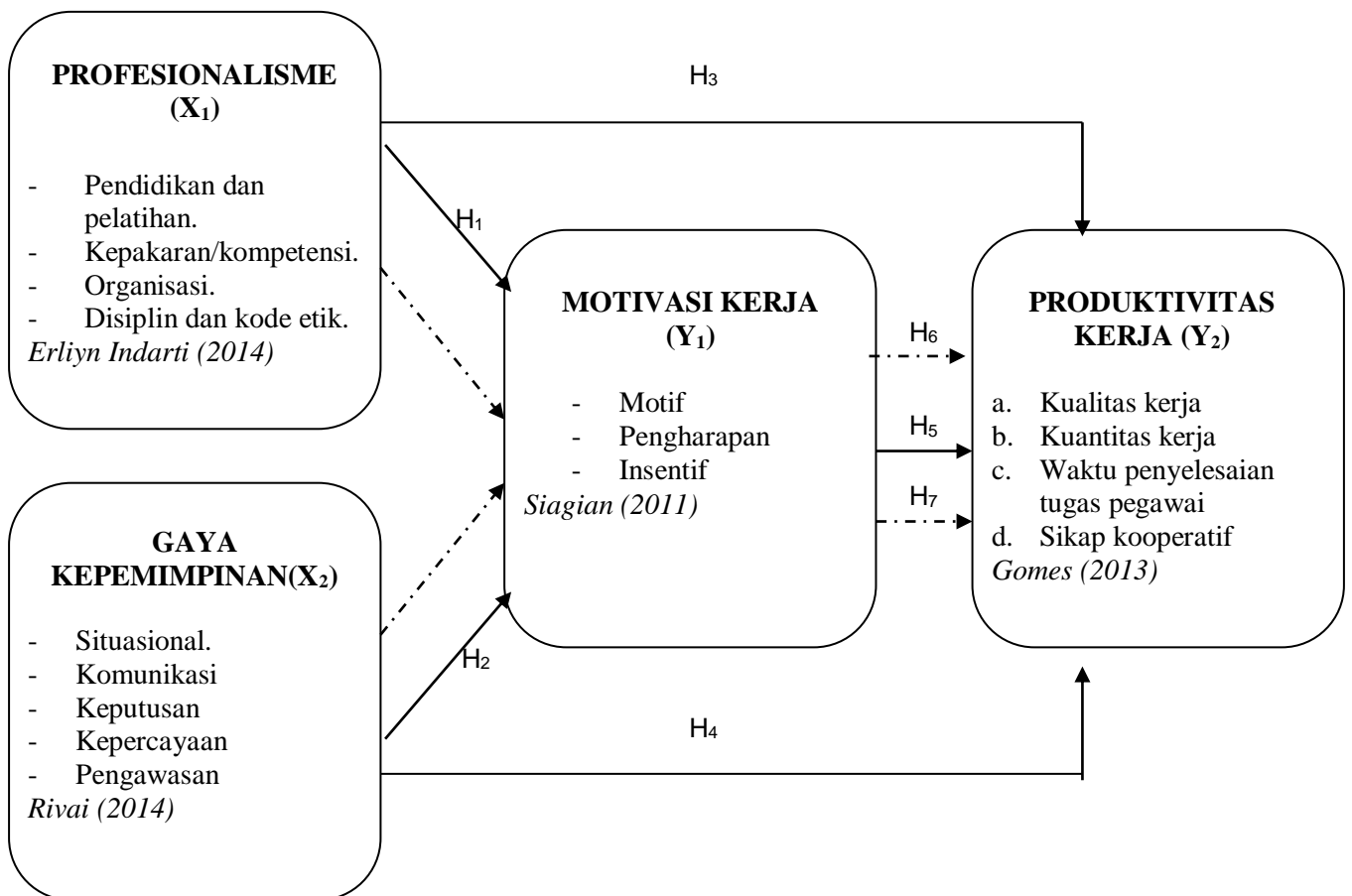
Untuk meningkatkan produktivitas, setiap orang dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya dengan diberikan kesempatan berprestasi. Peningkatan produktivitas tidak dapat ditekankan atau diatur dari puncak. Mereka yang berada di puncak organisasi dapat sangat produktif, memberikan contoh yang baik dan menjadi katalis dalam meningkatkan produktivitas sampai ke bawah. Akan tetapi, produktivitas organisasional puncak hanya akan dapat dicapai apabila setiap manajer merangsang peningkatan produktivitas dalam sektor organisasional dengan semua bawahan yang berkinerja produktif dalam kedudukan mereka masing-masing.

BAB III

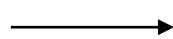
KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

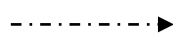
Dari penjelasan-penjelasan sebelumnya tentang Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Produktivitas Kerja, dapat di gambarkan kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut :



Keterangan :



: Arah hubungan parsial



: Arah hubungan intervening

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual Penelitian

3.2. Hipotesis

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
2. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
4. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
6. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
7. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja pegawai melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

3.3. Identifikasi dan Defenisi Operasional Variabel

3.3.1. Identifikasi Variabel

“Pada dasarnya variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi mengenai hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugyono, 2012).

Dalam penelitian ini terdapat tiga variable yaitu : “*variable independen, variabel intervening, dan variable dependen.*” Tetapi dalam penelitian yang menggunakan analisis dengan tehnik analisis jalur, ketiga jenis variable tersebut dikelompokkan menjadi dua, yaitu variable eksogen dan variabel endogen.

1. *Variabel Eksogen (X).*

Variabel eksogen dalam suatu model jalur ialah semua variabel yang tidak ada penyebab-penyebab eksplisitnya, dalam penelitian ini adalah variable Profesionalisme (X_1) dan variable Gaya Kepemimpinan (X_2).

2. *Variabel Endogen (Y).*

Variabel endogen ialah variabel yang mempunyai penyebab-penyebab eksplisit yang termasuk di dalamnya variable perantara dan variable tergantung. Dalam penelitian ini adalah variable Motivasi Kerja(Y_1) dan variable Produktivitas Kerja(Y_2)

3.3.2 Defenisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat beberapa konsep yang dijelaskan dalam definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. **Profesionalisme (X_1)**

Adanya spesifikasi tertentu yang berkenaan dengan pendidikan dan pelatihan, kepakaran / kompetensi intelektual atau teoretikal sekaligus teknis, organisasi, disiplin dan kode etik adalah ciri dari Profesionalisme (X_1). Indikator yang mempengaruhi Profesionalisme (*Erlyn Indarti,2014*) :

- a. *Pendidikan dan pelatihan,*
- b. *Kepakaran/kompetensi*

c. *Organisasi,*

d. *Disiplin dan kodeetik*

2. Gaya Kepemimpinan (X₂)

Norma perilaku yang dilakukan karyawan pada saat karyawan tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang dilihatnya adalah merupakan Gaya Kepemimpinan (X₂). Indikator yang mempengaruhi gaya kepemimpinan (*Rivai, 2014*) :

a. *Gaya kepemimpinan situasional.*

b. *Komunikasi antara bawahan dengan atasan.*

c. *Keputusan pimpinan.*

d. *Kepercayaan kepada pegawai*

e. *Pengawasan terhadap hasil kerja pegawai*

3. Motivasi Kerja (Y₁)

Motivasi kerja adalah usaha yang dapat menyebabkan seseorang atau sekelompok orang (pegawai) dalam hal ini pegawai untuk tergerak melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang dikehendakinya atau mendapat kepuasan dengan perbuatannya dalam pengelolaan organisasi, khususnya peningkatan kinerja pada organisasi. Indikatornya (*Siagian, 2011*) :

a. *Motif,*

b. *Pengharapan*

c. *Insentif.*

4. Produktivitas Kerja (Y₂)

Produktivitas kerja adalah kekuatan dan kemampuan masing-masing pegawai dalam menghasilkan barang dan jasa dalam jangka waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Indikator dalam penelitian ini yaitu :

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Waktu penyelesaian tugas pegawai

Semua variabel dalam penelitian ini di ukur dengan menggunakan skala likert. Yang mana, penggunaan skala likert tersebut dilakukan dengan angka pilihan yang diarahkan. Nilai terendah minimal 1 dan nilai tertinggi maksimal 5 yang selanjutnya di lakukan rating skor.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Jenis Penelitian

“Desain penelitian merupakan rencana peneliti yang disusun agar peneliti memperoleh jawaban terhadap pertanyaan penelitian”(Setiadi, 2012). Desain penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan metode survey dengan pendekatan *cross sectional study* dengan menggunakan variabel-variabel, baik sebagai variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) dilakukan pada saat bersamaan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

a. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Mapolres Majene Polda Sulawesi Barat.

b. Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan pada bulan Oktober sampai November 2019.

4.3. Populasi dan Sampel

a. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya” Sugiyono (2010:215). Dalam penelitian

ini populasinya adalah seluruh Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene yang berjumlah 212 orang.

b. Sampel

“Sampel adalah seleksi dari keseluruhan subyek yang diteliti dan dianggap mewakili seluruh populasi ” (Alimul A, 2008). Sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, dengan teknik pengambilan sampel adalah *metode purposive sampling*, dengan penarikan sampel menggunakan rumus Slovin (William Cochran,2012:57) yaitu :

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

Dimana :

n = ukuran sampel

N = ukuran populasi

E = persentase (10%), toleransi ketidakteelitian karena kesalahan pengambilan sampel

Berdasarkan rumus Slovindiatas, maka jumlah sampel yang diambil adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + N.e^2} = \frac{212}{1 + 212 (10\%)^2} = 68 \text{ responden}$$

Sehingga total sampel yang digunakan adalah **68** Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

4.4. Sumber dan Cara Penentuan Data/Informasi

Sumber data dalam penelitian ini adalah :

1. Data primer, data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung dengan dilengkapi daftar pertanyaan, kemudian menggunakan angket/kuisisioner yang akan diisi oleh responden sebagai data yang akan diuji. Jenis data yang akan dikumpulkan antara lain identitas responden, pertanyaan-pertanyaan yang berkaitan dengan kondisi Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.
2. Data sekunder, data yang diperoleh secara tidak langsung dari sumbernya, akan tetapi data tersebut didapat melalui studi pustaka, dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai.

4.5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam pengumpulan data ini adalah :

1. *Observasi*

Observasi adalah teknik pengumpulan data dengan pengamatan langsung di lapangan yang berkaitan dengan Motivasi kerja, Gaya kepemimpinan, dan Budaya Kerja, maupun produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

2. *Angket / Kuisisioner*

Angket adalah daftar pertanyaan maupun pernyataan yang diajukan peneliti kepada responden untuk dijawab secara sistematis guna memperoleh data

sehingga dihasilkan data berupa respon atau tanggapan dari responden tersebut yang kemudian data ini yang akan diolah oleh peneliti.

3. *Wawancara langsung*

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data secara langsung dengan melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden.

4.6. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis deskriptif dan analisis jalur. Analisis deskriptif merupakan metode analisa yang bersifat menggambarkan dan meringkas berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variable dengan mengumpulkan data untuk memberikan gambaran atau penegasan suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status subjek penelitian saat ini. Untuk mengetahui nilai pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable eksogen terhadap variabel endogen melalui variabel intervening maka digunakan analisis jalur. Variabel *intervening* adalah variable *antara atau mediating*, yang bertujuan untuk memediasi hubungan antara variable independen dengan variable dependen.

Berdasarkan kerangka konsep sebelumnya, dapat dilihat model persamaan dua jalur yang terdiri dari dua persamaan struktural, dimana X_1 , X_2 merupakan variable eksogen dan Y_1 dan Y_2 merupakan variabel endogen. Koefisien jalur antara variable eksogen dan variabel endogen dapat dituliskan dengan notasi sebagai berikut:

1. Dari y_1 ke $y_1 = \rho_{y_1x_1}$
2. Dari y_1 ke $y_2 = \rho_{y_2x_1}$

3. Dari x_2 ke $y_1 = \text{py}_{1x_2}$

3. Dari x_2 ke $y_2 = \text{py}_{2x_2}$

Sedangkan koefisien jalur antara variable eksogen dengan variabel endogen dituliskan dengan notasi sebagai berikut :

Dari y_1 ke $y_2 = \text{py}_{2y_1}$

Dengan demikian model analisis jalur yang terdapat dalam kerangka konsep dapat ditulis persamaan strukturnya sebagai berikut :

➤ Persamaan sub struktur 1 :

$$Y_1 = \text{py}_{1.1}.X_1 + \text{py}_{1.2}.X_2 + e_1$$

Dimana :

Y_1 = Motivasi Kerja

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Gaya Kepemimpinan

$\text{py}_{1.1}$ = Koefisien jalur X_1

$\text{py}_{1.2}$ = Koefisien jalur X_2

e_1 = *error term* (variabel yang tidak terungkap)

➤ Persamaan sub struktur 2 :

$$Y_2 = \text{py}_{2.1}.X_1 + \text{py}_{2.2}.X_2 + \text{py}_{2.3}.X_3 + e_1$$

Dimana :

Y_2 = Produktivitas Kerja

X_1 = Profesionalisme

X_2 = Gaya Kepemimpinan

X_3 = Motivasi Kerja

$\beta_{2.1}$ = Koefisien Jalur X_1

$\beta_{2.2}$ = Koefisien Jalur X_2

$\beta_{2.3}$ = Koefisien Jalur X_3

e_1 = *error term* (variabel yang tidak terungkap)

4.6.1 Analisis Jalur Untuk Persamaan Substruktur Pertama

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji parsial.

Uji Parsial pada Persamaan substruktur 1 untuk pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

$H_0: \beta_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

$H_1: \beta_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

$H_0: \beta_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

$H_1: b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Untuk mengetahui apakah variable independen berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap variable dependen dapat dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} . Rumus untuk menentukan F_{hitung} (Sanusi, 2011) adalah sebagai berikut:

$$t_1 = \frac{\rho_{X_u X_1}}{\sqrt{\frac{[1 - R_{X_u}^2(X_1 X_2 \dots X_k)] C_{11}}{(n - k - 1)}}$$

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sedangkan jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

4.6.2 Analisis Jalur Untuk Persamaan Substruktur Kedua

Metode ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, gaya kepemimpinan, dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene. Pengaruh tersebut diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Hal ini dapat diketahui dengan melakukan uji parsial.

Uji parsial pada persamaan substruktur 2 untuk Pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

Ho: $b_1 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

H₁: $b_1 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Ho: $b_2 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

H₁: $b_2 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Ho: $b_3 = 0$ artinya tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

H₁: $b_3 \neq 0$ artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Ho diterima dan Ha ditolak, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%, sedangkan Ho ditolak dan Ha diterima jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada tingkat kepercayaan 95%.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Deskripsi Objek Penelitian

A. Luas Wilayah

Polres Majene adalah salah satu dari 6 Polres (Polres Polman, Polres Mamasa, Polres Matra, Polres Majene, Polres Mamuju, Polres Mamuju Tengah) yang ada di Kepolisian Daerah Sulawesi Barat yang berada di Kabupaten Majene. Kabupaten Majene mempunyai wilayah seluas kurang lebih 94.784 atau 947,84 Km² yang di kelilingi oleh laut dan gunung dengan batas-batas :

- Sebelah Utara berbatasan dengan Kab.Mamuju
- Sebelah Barat berbatasan dengan Selat Makassar
- Sebelah Timur berbatasan dengan Kab.Mamasa dan Kab.Polman
- Sebelah Selatan berbatasan dengan Kab.Polman.

B. Jumlah Polsek

Dalam melaksanakan tugas-tugas Kepolisian, Polres Majene membawahi 4 Polsek yakni :

1. Polsek Banggae, dengan wilayah Hukum di Kec.Banggae dan Kec.Banggae Timur;
2. Polsek Pamboang, dengan wilayah Hukum di Kec.Pamboang;
3. Polsek Sendana, dengan wilayah Hukum di Kec.Sendana, Kec.Tammeroddo Sendana, dan Kec.Tubo Sendana;

4. Polsek Malunda, dengan wilayah Hukum di Kec.Malunda dan Kec.Ulumanda.

C. Jumlah Penduduk

Jumlah penduduk Kabupaten Majene berdasarkan data statistic dari tahun ke tahun mengalami peningkatan Penduduk yang saat ini sudah berada di kisaran 171,111 Jiwa (Pria = 85.236 jiwa dan Wanita = 85.875 jiwa) (*berdasarkan data satuan Polres Majene tahun 2019*).

D. Sarana/Prasarana Kepolisian

Pembangunan sarana/prasarana Kepolisian sangat penting guna mendukung tugas tugas Kepolisian sebagai Pelindung, Pengayom, Pelayan Masyarakat dan Penegak Hukum, sehingga Polres Majene terus berbenah diri untuk meningkatkan kesatuannya yang dapat di lihat pada tabel–table dibawah ini :

- Data Kesatuan/MarkasKomando

Tabel 5.1.

Data Kesatuan/maskas komando.

NO	KESATUAN	MAKO	KET
1	Polres	1	TERSERTIFIKAT
2	Polsek Banggae	1	TERSERTIFIKAT
3	Polsek Pamboang	1	TERSERTIFIKAT
4	Polsek Sendana	1	TERSERTIFIKAT
5	Polsek Malunda	1	TERSERTIFIKAT
6	Rencana Polsek Tubo	1	TERSERTIFIKAT
7	Polsubsektor Ulumanda	1	PINJAM PAKAI
	JUMLAH	7	

- Data Kendaraan Bermotor (Ranmor)

Tabel 5.2
Data Ranmor

NO	KESATUAN	RODA 2			RODA 4			RODA 6			JUMLAH
		BAIK	RR	RB	BAIK	RR	RB	BAIK	RR	RB	
1	POLRES MAJENE	92	16	3	15	1	3	3	-	-	105
2	POLSEK BANGGAE	16	-	-	1	-	-	-	-	-	17
3	POLSEK PAMBOANG	13	-	-	1	-	-	-	-	-	14
4	POLSEK SENDANA	24	-	-	1	-	-	-	-	-	22
5	POLSEK MALUNDA	19	-	-	1	-	-	-	-	-	19
JUMLAH		164	16	3	19	1	3	3	-	-	177

- Data Kendaraan Taktis

Tabel 5.3
Data Rantis

NO	JENIS KENDARAAN TAKTIS	SAT SABHARA	JAJARAN	TOTAL
1	PENGURAI MASSA / AWC	1	-	1
2	PENYELAMAT / APC	-	-	
3	KAWAT PENGHALANG MASSA / SB	-	-	
4	PENERANGAN DALMAS	-	-	
JUMLAH SELURUHNYA		1	-	1

- Data alat Khusus

Tabel 5.4
Data Alsus

NO	JENIS ALSUS	KONDISI			JML
		BB	RR	RB	
1	ALSUS BIASA	381	11	6	398
2	ALSUS RESKRIM	12	2	0	14
3	ALSUS INTELKAM	3	1	2	6
4	ALSUS BINMAS	6	0	0	6
5	ALSUS SABHARA / DALMAS	617	12	6	635
JUMLAH		1.019	26	14	1.059

E. Data Personil Polres Majene

Dalam melaksanakan tugas Kepolisian Negara Republik Indonesia, Polres Majene didukung dengan keberadaan personil Kepolisian. Berdasarkan data DSP-Rill Personil Polres Majene per bulan Oktober 2019, diperoleh data sebagai berikut :

Tabel 5.5
Data Personil

NO	UNIT ORGANISASI	POLRI										JML		%KUAT PERS	PNS				JML TOTAL		%KUAT PERS	JML TOTAL		KET	
		AKBP		KP		AKP		IP		BA					III	II/I		DSP				RILL	DSP		RILL
		DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP	RILL	DSP		RILL	DSP		RILL						
1	PIMPINAN	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	2	2	100%	0	0	0	0	0	0	0	0%	2	2	
2	BAG OPS	0	0	1	0	3	1	7	1	9	7	20	9	45%	0	0	3	0	3	0	0%	23	9		
3	BAG SUMDA	0	0	1	1	3	0	8	4	12	15	24	20	83%	0	0	5	0	5	0	0%	29	20		
4	BAG REN	0	0	1	1	2	0	3	0	4	3	10	4	40%	0	1	2	0	2	1	50%	12	5		
5	SUM	0	0	0	0	0	0	1	0	6	5	7	5	71%	0	0	4	0	4	0	0%	11	5		
6	SIKEU	0	0	0	0	0	0	1	0	4	3	5	3	60%	0	0	4	0	4	0	0%	9	3		
7	SIPROPAM	0	0	0	0	0	0	1	1	14	7	15	8	53%	0	0	0	0	0	0	0%	15	8		
8	SIWAS	0	0	0	0	0	0	1	1	6	1	7	2	29%	0	0	2	0	2	0	0%	9	2		
9	SPKT	0	0	0	0	0	0	4	4	9	6	13	10	77%	0	0	0	0	0	0	0%	13	10		
10	SAT INTELKAM	0	0	0	0	1	0	8	2	40	18	49	20	41%	0	0	2	0	2	0	0%	51	20		
11	SAT RESKRIM	0	0	0	0	1	1	7	3	52	31	60	35	58%	0	0	6	0	6	0	0%	66	35		
12	SAT NARKOBA	0	0	0	0	1	1	4	1	18	11	23	13	57%	0	0	2	0	2	0	0%	25	13		
13	SAT BINMAS	0	0	0	0	1	0	5	2	13	8	19	10	53%	0	0	2	0	2	0	0%	21	10		
14	SAT SABHARA	0	0	0	0	1	1	8	2	114	24	123	27	22%	0	0	2	0	2	0	0%	125	27		
15	SAT LANTAS	0	0	0	0	1	0	6	3	64	29	71	32	45%	0	0	2	0	2	0	0%	73	32		
16	SAT PAMOBVIT *)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
17	SAT POLAIR *)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-		
18	SAT TAHTI	0	0	0	0	0	0	1	0	7	7	8	7	88%	0	0	0	0	0	0	0%	8	7		
19	SITIPOL	0	0	0	0	0	0	1	0	7	2	8	2	25%	0	0	0	0	0	0	0%	8	2		
20	PA POLRES	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	0		
21	BA POLRES	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	2	0	0%	0	0	0	0	0	0	0%	0	2		
JUMLAH		1	1	4	3	14	4	66	24	379	179	464	211	45%	0	1	36	0	36	0	0%	500	212		
JAJARAN POLRES MAJENE																									
1	POLSEK BANGGAE	0	0	0	0	1	1	11	1	36	24	48	26	54%	0	0	2	0	2	0	0%	50	26		
2	POLSEK PAMBOANG	0	0	0	0	1	0	11	2	36	21	48	23	48%	0	0	2	0	2	0	0%	50	23		
3	POLSEK SENDANA	0	0	0	0	1	1	11	1	36	29	48	31	65%	0	0	2	0	2	0	0%	50	31		
4	POLSEK MALUNDA	0	0	0	0	1	1	11	0	36	21	48	22	46%	0	0	2	0	2	0	0%	50	22		
JUMLAH JAJARAN		0	0	0	0	4	3	44	4	144	95	192	102	53%	0	0	8	0	8	0	0%	200	102		
JUMLAH POLRES + JAJARAN		1	1	4	3	18	7	110	28	523	274	656	313	48%	0	0	44	0	44	0	0%	700	314		

5.2 Deskripsi Responden

Dalam mengetahui tentang deskripsi dari para responden, peneliti menggunakan bantuan Program Windows SPSS versi 25 sehingga didapatkan deskripsi responden sebagaimana di jelaskan dibawah ini :

1. Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 5.6
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Jenis Kelamin.

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	PRIA	60	88,2	88,2	88,2
	WANITA	8	11,8	11,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Tabel 5.6 di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden, 88,2 % berjenis kelamin laki-laki dan 11,8 % berjenis kelamin perempuan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kebanyakan responden penelitian ini adalah laki-laki.

2. Responden berdasarkan umur

Tabel 5.7
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Umur

Umur					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	< 20 TAHUN	1	1,5	1,5	1,5
	20 - 30 TAHUN	37	54,4	54,4	55,9
	31 - 40 TAHUN	26	38,2	38,2	94,1
	41 - 50 TAHUN	3	4,4	4,4	98,5
	> 50 TAHUN	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Tabel 5.7 di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun yaitu 54,4 %.

3. Responden berdasarkan pendidikan terakhir

Tabel 5.8
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	SLTA/SEDERAJAT	58	85,3	85,3	85,3
	DIPLOMA	1	1,5	1,5	86,8
	SARJANA	8	11,8	11,8	98,5
	PASCASARJANA	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Tabel 5.8 di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden, sebagian besar responden pendidikan terakhirnya yakni SLTA/Sederajat yaitu 85,3 %.

4. Deskripsi Responden berdasarkan masa kerja

Tabel 5.9
Deskripsi Responden Penelitian Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	1 - 4 TAHUN	13	19,1	19,1	19,1
	4 - 7 TAHUN	21	30,9	30,9	50,0
	> 7 TAHUN	33	48,5	48,5	98,5
	5	1	1,5	1,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Tabel 5.9 di atas menunjukkan bahwa dari 68 responden, sebagian besar responden dengan masa kerja > 7 tahun yaitu 48,5%.

5.3 Deskripsi Variabel

Untuk mengetahui tentang deskripsi variabel, peneliti menggunakan bantuan Program Windows SPSS versi 25 sehingga didapatkan deskripsi variable sebagaimana di jelaskan dibawah ini :

1. Deskripsi Variabel Profesionalisme (X1)

Tabel 5.10
Deskripsi Variabel Profesionalisme (X1)

No.	Indikator	Frekuensi jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SB (5)	B (4)	C (3)	K (2)	SK (1)	
1	Pekerjaan yang Personil tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki	41 (60,3)	27 (39,7)				4,6
2	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan prestasi kerja.	45 (66,2)	23 (33,8)				4,66
3	Personil mendapatkan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sesuai dengan fungsi Kepolisian yang ditempati bertugas	41 (60,3)	27 (39,7)				4,60
4	Jabatan/ pangkat tidak mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan	41 (60,3)	27 (39,5)				4,60

5	Personil selalu memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan fungsi Kepolisian yang diembannya	49 (72,1)	19 (27,9)				4,72
Jumlah rata-rata Variabel							4,636

Tabel 5.10 menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel Profesionalisme adalah Personil selalu memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan fungsi Kepolisian yang diembannya (4,72) , sedangkan nilai rata-rata semua indikator 4,636. Hal ini menunjukkan bahwa Personil selalu memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan fungsi Kepolisian yang diembannya adalah baik.

2. Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

Tabel 5.11
Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X2)

No	Indikator	Frekuensi jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SB (5)	B (4)	C (3)	K (2)	SK (1)	
1	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan	52 (76,5)	16 (23,5)				4,76
2	Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak	51 (75,5)	16 (23,5)	1 (1,5)			4,74
3	Pimpinan selalu memperhatikan Personil yang berprestasi	57 (83,8)	11 (16,2)				4,84
4	Pimpinan selalu berperan aktif dalam organisasi	55 (80,9)	11 (16,2)	2 (2,9)			4,78

5	Pemimpin peduli terhadap tugas Personil	57 (83,3)	11 (16,2)				4,84
6	Pimpinan mau bekerja sama dengan seluruh Personil	53 (77,9)	15 (22,1)				4,78
Jumlah rata-rata Variabel							4,79

Tabel 5.11 menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variable gaya kepemimpinan ada 2 yakni Pimpinan selalu memperhatikan Personil yang berprestasi (4,84) , dan Pemimpin peduli terhadap tugas Personil (4,84), sedangkan nilai rata-rata semua indikator 4,79. Hal ini menunjukkan bahwa Pimpinan selalu memperhatikan Personil yang berprestasi dan peduli terhadap tugas Personil adalah baik.

3. Deskripsi Variabel Motivasi (Y1)

Tabel 5.12
Deskripsi Variabel Motivasi (Y1)

No	Indikator	Frekuensi jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SB (5)	B (4)	C (3)	K (2)	SK (1)	
1	Personil ingin tahu bagaimana kemajuan yang Personil capai ketika sedang menyelesaikan tugas	19 (27,9)	47 (69,1)	1 (1,5)	1 (1,5)		4,24
2	Personil suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis	13 (19,1)	55 (80,9)				4,19
3	Insentif/remunerasi/DIPA yang diterima Personil, sudah sesuai dengan beban kerja.	17 (25,0)	47 (69,1)	3 (4,4)			4,18
4	Personil menikmati tanggung jawab	25 (36,8)	42 (61,8)	1 (1,5)			4,35

5	Personil suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara Personil melakukan sesuatu	12 (17,6)	44 (64,7)	10 (14,7)	1 (1,5)	1 (1,5)	3,96
6	Personil cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja	29 (42,6)	38 (55,9)		1 (1,5)		4,40
7	Personil menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi	31 (45,6)	36 (52,9)	1 (1,5)			4,44
8	Personil lebih menikmati bekerjasama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri	25 (36,8)	40 (58,8)	2 (2,9)	1 (1,5)		4,31
Jumlah rata-rata Variabel							4,26

Tabel 5.12 menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variable motivasi adalah Personil menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi (4,44) ,sedangkan nilai rata-rata semua indikator 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa Personil menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi adalah baik.

4. Deskripsi Variabel Produktivitas (Y2)

Tabel 5.13
Deskripsi Variabel Produktivitas (Y2)

No	Indikator	Frekuensi jawaban Responden (orang)/(%)					Rata-rata Skor
		SB (5)	B (4)	C (3)	K (2)	SK (1)	
1	Personil mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.	15 (22,1)	51 (75,0)	1 (1,5)	1 (1,5)		4,18
2	Personil mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan hasil yang diharapkan.	22 (32,4)	45 (66,2)	1 (1,5)			4,31
3	Personil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.	23 (33,8)	42 (61,8)	3 (4,4)			4,29

4	Personil selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.	34 (50,0)	33 (48,5)		1 (1,5)		4,47
5	Personil selalu tepat waktu datang ke kantor.	33 (48,5)	34 (50,0)		1 (1,5)		4,46
6	Personil selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.	51 (75,0)	16 (23,5)	1 (1,5)			4,74
7	Personil harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi	52 (76,5)	15 (22,1)	1 (1,5)			4,75
Jumlah rata-rata Variabel							4,46

Tabel 5.13 menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variable produktivitas adalah Personil harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi (4,75) ,sedangkan nilai rata-rata semua indikator 4,46. Hal ini menunjukkan bahwa Personil harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi adalah baik.

5.4 Pengujian Instrumen

Pengujian Instrumen diperoleh koefisien korelasi lebih dari *r-tabel* sebesar 0,244 ($n = 68$; $\alpha=1\%$) pada semua pertanyaan, sehingga semuanya dinyatakan valid (Sutrisno Hadi, 1991). Demikian juga dengan hasil pengujian reliabilitas, diperoleh koefisien *alphacronbach* lebih dari 0,60 pada semua dimensi, sehingga dinyatakan reliabel. Dengan valid dan reliabel ini maka kuesioner layak digunakan untuk menjangar data penelitian. Hasil lebih terinci dari pengujian instrumen diuraikan berikut ini.

1. Uji Validitas

Hasil perhitungan korelasi productmoment pada tiap item dalam Profesionalisme, gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas diperlihatkan pada tabel 5.14, terlihat korelasi yang diperoleh berkisar antara 0,454 Sampai 0,854, semuanya lebih dari 0,317. sehingga dinyatakan valid. (Sutrisno Hadi, 1991).

Tabel 5.14
Hasil Uji Validitas

No. Item	r hitung	r tabel 1% (68)	Sig	Kriteria
X1.1	0,854	0,317	0,000	VALID
X1.2	0,801	0,317	0,000	VALID
X1.3	0,770	0,317	0,000	VALID
X1.4	0,570	0,317	0,000	VALID
X1.5	0,776	0,317	0,000	VALID
X2.1	0,697	0,317	0,000	VALID
X2.2	0,615	0,317	0,000	VALID
X2.3	0,695	0,317	0,000	VALID
X2.4	0,709	0,317	0,000	VALID
X2.5	0,764	0,317	0,000	VALID
X2.6	0,637	0,317	0,000	VALID
Y1.1	0,454	0,317	0,000	VALID
Y1.2	0,465	0,317	0,000	VALID
Y1.3	0,556	0,317	0,000	VALID
Y1.4	0,559	0,317	0,000	VALID
Y1.5	0,662	0,317	0,000	VALID

Y1.6	0,725	0,317	0,000	VALID
Y1.7	0,620	0,317	0,000	VALID
Y1.8	0,713	0,317	0,000	VALID
Y2.1	0,539	0,317	0,000	VALID
Y2.2	0,764	0,317	0,000	VALID
Y2.3	0,758	0,317	0,000	VALID
Y2.4	0,717	0,317	0,000	VALID
Y2.5	0,710	0,317	0,000	VALID
Y2.6	0,752	0,317	0,000	VALID
Y2.7	0,625	0,317	0,000	VALID

3. Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas dengan alphacronbach menghasilkan koefisien Alpha lebih dari 0,60 pada semua item dalam Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Produktivitas. Berarti kuesioner memiliki konsistensi dan keandalan maksud yang baik. Berdasarkan kemampuan ini kuesioner dinyatakan reliabel, (Suharsimi, 2002).

Tabel 5.15
Hasil Uji Reliabilitas

No. Item	Cronbach's Alpha	Standar Cronbach Alpha	Kriteria
X1	0,794	➤ 0,6	RELIABEL
X2	0,770	➤ 0,6	RELIABEL
Y1	0,745	➤ 0,6	RELIABEL
Y2	0,772	➤ 0,6	RELIABEL

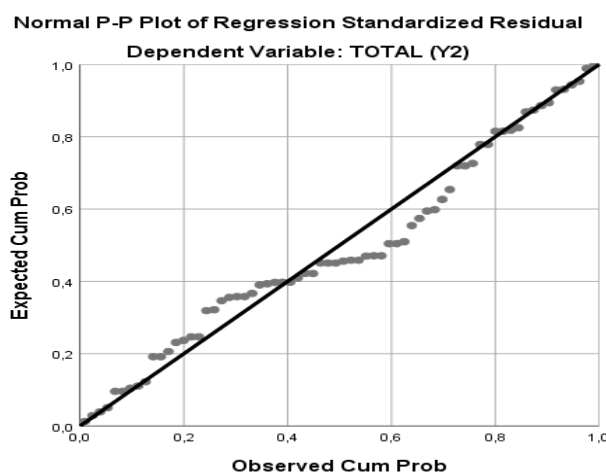
3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan terhadap asumsi klasik.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variable pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Uji statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan grafik normal P-P Poltof Regression Standardized Residual, menurut Imam Ghozali (2011:161) model regresi dikatakan berdistribusi normal jika data plotting (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal dan uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov Test (K-S). Berdasarkan uji Kolmogorov-Smirnov Test diketahui bahwa signifikasinya lebih dari 0,05 berarti menunjukkan keadaan yang tidak signifikan. Hal ini berarti H_0 diterima, yang artinya bahwa data residual berdistribusi normal.

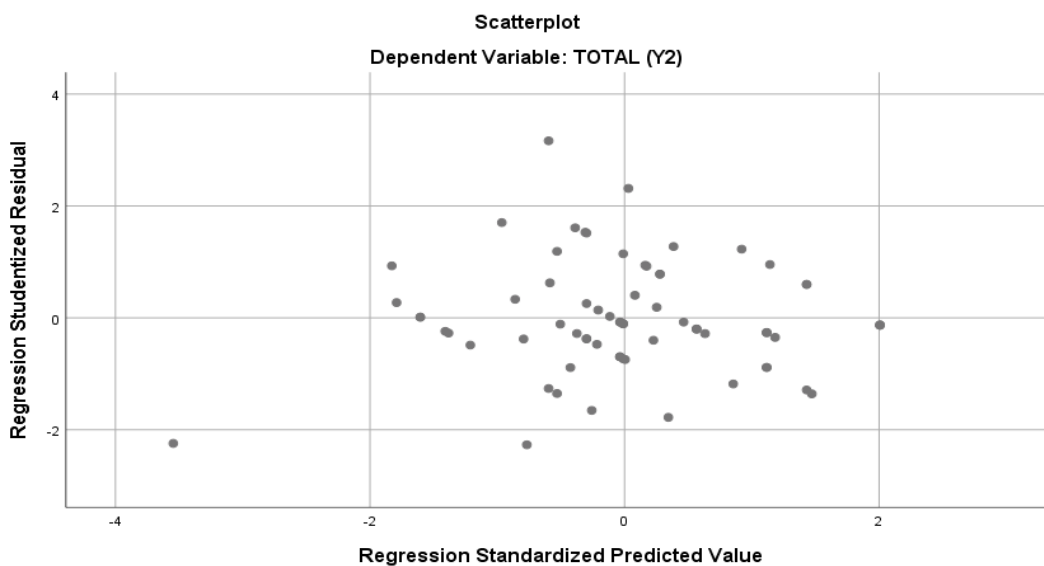
Tabel 5.16
Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		TOTAL (X1)	TOTAL (X2)	TOTAL (Y1)	TOTAL (Y2)
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,19	28,74	34,06	31,19
	Std. Deviation	1,814	1,742	2,693	2,558
Most Extreme Differences	Absolute	,216	,252	,156	,109
	Positive	,159	,234	,156	,093
	Negative	-,216	-,252	-,149	-,109
Test Statistic		,216	,252	,156	,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,042 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					

b. Uji Heterokedastisitas

Apabila titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa tidak terjadi masalah heterokedastisitas pada model regresi. Pada gambar dibawah ini terlihat titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0.



c. Uji Multikolinieritas

Salah satu cara untuk melihat ada tidaknya multikolinieritas, dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai variance inflation factor (VIF). Ketentuannya adalah apabila nilai tolerance variable kurang dari 0,10 dan nilai VIF lebih dari 10, dapat dikatakan terjadi multikolinieritas. Sebaliknya apabila nilai Produktivitas Kerja lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, dapat dikatakan tidak terjadi multikolinieritas.

Tabel 5.17
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,899	3,554		-,253	,801		
	TOTAL (X1)	,051	,139	,036	,367	,715	,630	1,588
	TOTAL (X2)	,393	,151	,267	2,601	,012	,575	1,738
	TOTAL (Y1)	,576	,083	,606	6,929	,000	,794	1,259

a. Dependent Variable: TOTAL (Y2)

Hasilnya menunjukkan bahwa Produktivitas Kerja (Y2) menunjukkan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut lolos dari uji multikolinieritas.

5.5 Analisis Jalur (Path Analysis)

Analisis ini merupakan salah satu pilihan dalam rangka mempelajari ketergantungan sejumlah variabel di dalam model. Analisis ini merupakan metode yang baik.

1. Hasil Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25 maka diperoleh hasil regresi antara Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi sebagaimana di sebutkan dalam Tabel 5.18 sebagai berikut :

Tabel 5.18
Pengaruh Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,440	5,033		2,670	,010
	PROFESIONALISME (X1)	,185	,205	,125	,901	,371
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,568	,214	,367	2,654	,010

a. Dependent Variable: Motivasi (Y1)

Hubungan antara Profesionalisme terhadap Motivasi

Nilai signifikansi t untuk Profesionalisme (X1) adalah sebesar 0,371 lebih besar dari 0,05 dengan t hitung 0,901 < 1,997 (t tabel). Dimana t tabel $t(\alpha/2; n-k-1) = (0,05/2; 68-2-1) = (0,025; 65)$ maka didapatkan t tabel sebesar 1,997. Dengan demikian Profesionalisme tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi.

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap Motivasi

Nilai signifikansi t untuk gaya kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 dengan t hitung 2,654 > 1,997 (t tabel). Dengan demikian gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memimpin, maka akan mampu meningkatkan motivasi pegawai.

2. Hasil Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kinerja.

Berdasarkan dari hasil analisis dengan menggunakan program SPSS 25 maka diperoleh hasil regresi antara Profesionalisme, gaya kepemimpinan dan motivasi sebagai berikut :

Tabel 5.19
Pengaruh Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,899	3,554		-,253	,801
	PROFESIONALISME (X1)	,051	,139	,036	,367	,715
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,393	,151	,267	2,601	,012
	MOTIVASI (Y1)	,576	,083	,606	6,929	,000

a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)

Hubungan antara Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja

Nilai signifikansi t untuk Profesionalisme (X1) adalah sebesar 0,715 lebih besar dari 0,05 dengan $t_{hitung} 0,367 < 1,997 (t_{tabel})$. Dimana $t_{tabel} t(\alpha/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 68-3-1) = (0,025 ; 64)$ maka didapatkan t_{tabel} sebesar 1,997. **Dengan demikian Profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja.**

Hubungan antara Gaya Kepemimpinan terhadap produktivitas kerja

Nilai signifikansi t untuk Gaya Kepemimpinan (X2) adalah sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 dengan $t_{hitung} 2,601 > 1,997 (t_{tabel})$. **Dengan demikian gaya**

kepemimpinan berpengaruh terhadap produktivaskerja. Hal ini menjelaskan bahwa apabila pimpinan memiliki gaya kepemimpinan yang baik dan tepat dalam memimpin, maka akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Hubungan antara Motivasi terhadap Produktivitas kerja

Nilai signifikansi t untuk Motivasi Kerja (Y1) adalah sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dengan $t_{hitung} 6,929 > 1,997(t_{tabel})$. **Dengan demikian motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja.** Hal ini menjelaskan bahwa motivasi yang tinggi akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (KD) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah dari nol (0) dan satu (1), nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksikan variabel-variabel dependent. Analisis koefisien determinasi (KD) digunakan untuk melihat seberapa besar variabel independent (X) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y1) yang dinyatakan dalam persentase.

a. Koefisien Determinasi Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja.

Hasil koefisien determinasi antara Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi dapat dilihat hasilnya pada Tabel 5.20 berikut :

Tabel 5.20
Koefisien Determinasi
Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	,181	2,436
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), PROFESIONALISME (X1)				

Nilai R sebesar 0,454 menunjukkan korelasi Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap motivasi. Dengan mempertimbangkan variasi nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,206 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Profesionalisme dan Gaya Kepemimpinan terhadap motivasi sebesar 20,6% dan sisanya 79,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

b. Koefisien Determinasi Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Produktivitas Kerja

Hasil koefisien determinasi antara Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja dapat dilihat hasilnya pada tabel 5.21 berikut :

Tabel 5.21
Koefisien Determinasi
Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap
Produktivitas Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,593	1,633
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Y1), PROFESIONALISME (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)				

Nilai R sebesar 0,782 menunjukkan korelasi Profesionalisme, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja. Dengan mempertimbangkan variasi nilai Adjusted dan R Square sebesar 0,611 yang menunjukkan besarnya peran atau kontribusi variabel Profesionalisme, gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap produktivitas kerja sebesar 61,1% dan sisanya 38,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

4. Uji F (Simultan) Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Secara Bersama-sama Terhadap Produktivitas Kerja.

Uji F ini bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara bersama-sama mampu mempengaruhi besarnya variabel dependen secara nyata/ signifikan atau tidak. Dari hasil perhitungan dengan menggunakan program bantu SPSS 25, diketahui besarnya $F = 33,476$ (lihat tabel 5.22) sedangkan nilai $F_{\text{tabel}} (k ; n-k)$ maka $(3; 68-3) = (3;65)$, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,75.

Tabel 5.22
Uji F
Profesionalisme, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

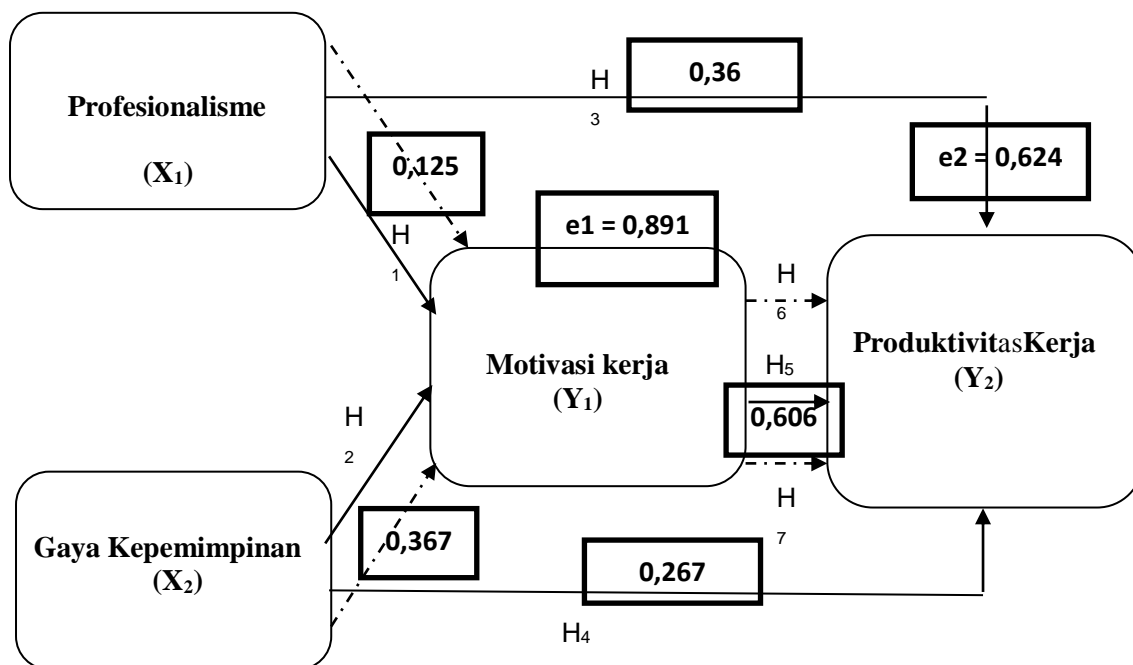
ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	267,832	3	89,277	33,476	,000 ^b
	Residual	170,683	64	2,667		
	Total	438,515	67			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Y1), PROFESIONALISME (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)						

Data menunjukkan bahwa nilai F sebesar $33,476 > 2,75$ (F_{tabel}) dapat diterima pada taraf signifikansi $0,000 \% <$ dari taraf signifikansi 0,05 sehingga secara bersama-sama model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah baik, sedangkan

hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menunjukkan hubungan yang sangat kuat. Jadi dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Motivasi Kerja (Y1), secara bersama-sama/simultan mempengaruhi Produktivitas Kerja (Y2).

5. Hasil Uji Intervening

Agar dapat membuktikan bahwa variabel motivasi mampu menjadi variabel yang memediasi antara Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, maka akan dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Apabila pengaruh tidak langsung Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja melalui motivasi lebih besar dibandingkan dengan pengaruh secara langsung Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja, maka motivasi bisa dijadikan variabel yang memediasi antara Profesionalisme dan gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja. Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dengan nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut :



- ✓ Pengaruh langsung **Profesionalisme** terhadap **Produktivitas Kerja** = **0,36**
 - ✓ Pengaruh tidak langsung **Profesionalisme** terhadap **Produktivitas Kerja**
 $= 0,125 \times 0,606 = \mathbf{0,076}$
 - ✓ Pengaruh langsung **Gaya Kepemimpinan** terhadap **Produktivitas Kerja** = **0,267**
 - ✓ Pengaruh tidak langsung **Gaya Kepemimpinan** terhadap **Produktivitas Kerja**
 $= 0,367 \times 0,606 = \mathbf{0,222}$
- a. Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh Profesionalisme secara langsung lebih besar nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana pengaruh nilai pengaruh langsung Profesionalisme terhadap produktivitas sebesar 0,36 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,076. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,36 > 0,076$), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak dapat dijadikan variabel intervening dari Profesionalisme terhadap Produktivitas Kerja.
- b. Dari pengujian analisis jalur yang dilakukan diperoleh nilai pengaruh gaya kepemimpinan secara langsung lebih besar nilainya dibandingkan secara tidak langsung. Dimana pengaruh nilai pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap produktivitas sebesar 0,267 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,222. Dikarenakan nilai pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung ($0,267 > 0,222$), maka dapat dinyatakan bahwa motivasi tidak dapat dijadikan variabel intervening dari Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas.
- c. Besarnya nilai eror pada masing-masing pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent di dapat melalui perhitungan sebagai berikut :

$$e_1 = \sqrt{1-0,206} = \sqrt{0,794} = 0,891 \text{ dan } e_2 = \sqrt{1-0,611} = \sqrt{0,389} = 0,624$$

5.6 Pembahasan

- a. **Pembahasan pertama**, pengaruh Profesionalisme terhadap Motivasi Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Kamus Besar Bahasa Indonesia mendefinisikan profesi sebagai bidang pekerjaan yang dilandasi pendidikan keahlian (keterampilan, kejujuran, dan sebagainya) tertentu. Bahkan menurut Black (1990), profesi diartikan sebagai *“avocation or occupation requiring special, usually advanced, education, knowledge, and skill, e.g. law or medical professions”* (Profesi adalah suatu lapangan pekerjaan atau pekerjaan yang memerlukan pendidikan, pengetahuan dan kemahiran khusus, misalnya profesi hukum atau profesi kedokteran). Bryan A. Garner memberikan arti profesi adalah *“a vocation requiring advanced education and training”* (profesi adalah suatu lapangan pekerjaan yang memerlukan pendidikan dan pelatihan).

Suatu profesi dicirikan antara lain oleh adanya spesifikasi tertentu yang berkenaan dengan: Pendidikan dan pelatihan, Kepakaran/kompetensi intelektual atau teoretikal sekaligus teknis, Organisasi, Disiplin dan kode etik, serta Komitmen terhadap pelayanan yang bersifat altruistik (pelayanan publik). Terkait dengan hal ini, Daryl Koehn menambahkan bahwa dalam profesi disyaratkan adanya suatu pengetahuan dan pendidikan maupun praktek untuk penguasaan teknik keprofesionalannya. Jadi profesi tidak dapat dijalankan dengan begitu saja, akan tetapi menuntut tanggungjawab moral dalam penyelenggaraannya. Oleh karena itu ada tiga nilai moral yang dituntut dari pengemban profesi, antara lain: berani berbuat untuk memenuhi tuntutan profesi, menyadari kewajiban yang harus dipenuhi selama

menjalankan profesi, serta idealism sebagai perwujudan makna misi organisasi profesi.

Dalam pengujian hipotesis pertamaini, digunakan uji parsial (uji-t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS versi 25, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Profesionalisme (X1) terhadap variabel Motivasi (Y1). Dari hasil pengujian yang dilakukan di peroleh nilai t-hitung variabel Profesionalisme adalah 0,901 dengan nilai sig. 0,371. Hal ini menunjukkan bahwa $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, dimana $0,901 < 1,997$ (t-tabel), dengan kata lain H1 ditolak karena $0,371 > 0.05$. Artinya hasil uji t ini menunjukkan bahwa Profesionalisme (X1) memiliki pengaruh yang masih lemah atau kurang signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil analisis tersebut diatas, memberikan gambaran bahwa Profesionalisme Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene masih lemah dan pengaruhnya belum signifikan untuk meningkatkan Motivasi Kerja. Hal ini terjadi karena berdasarkan pendidikan terakhir Personil Polri di Mapolres Majene, dari 68 responden ada 58 atau 85,3% responden yang pendidikan terakhirnya adalah SLTA/Sederajat.

Adanya hasil penelitian ini yang menyebutkan bahwa Profesionalisme (X1) memiliki pengaruh yang masih lemah atau kurang signifikan terhadap motivasi (Y1), juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Herman Sjahrudin (2018), dengan Judul “ *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru*”, STIE Bongaya Makassar.

Menyatakan bahwa “profesionalisme guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika XX-1 Makassar”.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Mahendra Adhi Nugroho dan Galeh Utami (2014). *“Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi”*.

Yang mana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara profesional auditor dan pertimbangan tingkat materialitas dan pengaruhnya bersifat negatif.

Hasil penelitian ini “menolak” temuan *Erna Sulistyanyingsih Widodo (2017)*, “terdapat pengaruh langsung positif Profesionalisme Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan.” Kemudian temuan *Reza Minanda, Dul Muid (2013)*, “profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas akuntan publik.”

b. Pembahasan kedua, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene

Oleh *Sunarto (2012)*, Kepemimpinan adalah “*proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas tugas dari orang-orang dalam kelompok.*” Kepemimpinan berarti melibatkan orang lain, yaitu bawahan atau pegawai yang dipimpin.

Kartono (2010), menjelaskan “*pemimpin itu mempunyai sifat, kebiasaan, temperamen, watak dan kepribadian sendiri yang unik khas sehingga tingkah laku dan gayanya yang membedakan dirinya dari orang lain*”. Gaya atau *style* hidupnya ini pasti akan mewarnai perilaku dan tipe kepemimpinannya. Sehingga dapat memunculkan beberapa tipe kepemimpinan. Misalnya tipe-tipe kharismatik,

paternalistik, militeristik, otokratis, *laissez faire*, populis, administratif dan demokratis.

Winardi (2014) mendefinisikan pemimpin adalah “*seseorang yang karena kecakapan-kecakapan pribadinya dengan atau tanpa pengangkatan resmi dapat mempengaruhi kelompok yang dipimpinnya untuk menggerakkan usaha bersama kearah pencapaian sasaran-sasaran tertentu*”. Senada dengan itu menurut Kartono (2010), “*kepemimpinan tidak lagi didasarkan pada bakat dan pengalaman saja, tetapi pada penyiapan secara berencana, melatih calon-calon pemimpin. Semuanya dilakukan lewat perencanaan, penyelidikan, percobaan/eksperimen, analisis, supervisi, dan penggemblengan secara sistimatis untuk membangkitkan sifat-sifat pemimpin yang unggul agar mereka berhasil dalam tugas-tugasnya*”.

Maka satu-satunya persyaratan umum yang harus dimiliki oleh semua pemimpin di bidang apapun, adalah memiliki kompetensi teknis yang superior dalam bidang yang tengah digarap oleh kelompok yang bersangkutan.

Triguno (2014) menyatakan bahwa “*Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat*”. Dalam hal ini usaha menyelaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, ada dua hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahannya yakni : perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Perilaku mengarahkan dapat dirumuskan sejauh mana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi satu arah. Bentuk pengarahan dalam komunikasi

satu arah ini antara lain, menetapkan peranan yang seharusnya dilakukan bawahan, memberitahukan bawahan tentang apa yang seharusnya bias dikerjakan, di mana melakukan hal tersebut, bagaimana melakukannya, dan melakukan pengawasan secara ketat kepada bawahan. Sedangkan perilaku mendukung adalah sejauh mana seorang pimpinan melibatkan diri dalam komunikasi dua arah, misalnya mendengar, menyediakan dukungan dan dorongan, memudahkan interaksi, dan melibatkan para bawahan dalam pengambilan keputusan.

Dalam pengujian hipotesis kedua digunakan uji parsial (uji-t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS “*versi 25*”, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel Gaya Kepemimpinan (X2) terhadap variabel Motivasi (Y1). Dari hasil pengujian yang dilakukan di peroleh nilai t-hitung variabel Gaya Kepemimpinan adalah 2,654 dengan nilai sig.0,010. Hal ini menunjukkan bahwa t-hitung > t-tabel, dimana $2,654 < 1,997$ (t-tabel), dengan kata lain H1 diterima karena $0,010 < 0,05$. Artinya hasil uji t ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap motivasi. Seperti penelitian oleh H.M Syarfi Hutaeruk (2014) dengan judul “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga Tahun 2014*”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan kinerja.

c. Pembahasan ketiga, pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di MapolresMajene

Dalam pengujian hipotesis ketiga digunakan uji parsial (uji-t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS “*versi 25*”, dimana untuk melihat pengaruh

secara parsial antara variable Profesionalisme (X1) terhadap variabel Produktivitas (Y2). Dari hasil pengujian yang dilakukan di peroleh nilai t_{hitung} variable Profesionalisme adalah 0,367 dengan nilai sig. 0,715. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, dimana $0,367 < 1,997$ (t_{tabel}), dengan kata lain H1 ditolak karena $0,715 > 0.05$. Artinya hasil uji t ini menunjukkan bahwa Profesionalisme (X1) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas.

Adanya temuan ini menyebutkan bahwa Profesionalisme (X1) memiliki pengaruh yang masih lemah atau tidak signifikan terhadap Produktivitas (Y2), juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Herman Sjahrudin (2018), dengan Judul "*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru*", STIE Bongaya Makassar.

Menyatakan bahwa "profesionalisme guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika XX-1 Makassar".

2. Penelitian yang dilakukan oleh Galeh Utami dan Mahendra Adhi Nugroho (2014). "Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi".

Yang mana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara profesional auditor dan pertimbangan tingkat materialitas dan pengaruhnya bersifat negatif.

Hasil penelitian ini "*menolak*" temuan Erna Sulistyarningsih Widodo (2017) "terdapat pengaruh langsung positif Profesionalisme Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan". Kemudian temuan Reza Minanda, Dul Muid (2013) "profesionalisme

berpengaruh signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas akuntan public”.

d. Pembahasan keempat, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene

Dalam pengujian hipotesis keempat digunakan uji parsial (uji-t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS “*versi 25*”, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variabel gaya kepemimpinan (X2) terhadap variabel produktivitas (Y2). Dari hasil pengujian yang dilakukan di peroleh nilai t-hitung variabel gaya kepemimpinan adalah 2,601 dengan nilai sig. 0,012. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dimana $2,601 < 1,997$ (t_{tabel}), dengan kata lain H1 diterima karena $0,012 < 0,05$. Artinya hasil uji t ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X2) “*mempunyai pengaruh*” yang signifikan terhadap produktivitas (Y2). Seperti penelitian oleh Woro Utami “*Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Kepolisian Sector Lendah tahun 2017*” di dapatkan gaya kepemimpinan yang berpengaruh secara parsial terhadap kinerja anggota kepolisian. Sedangkan motivasi kerja dan stress kerja secara parsial tidak berpengaruh.

e. Pembahasan kelima, pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene

Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan. Dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu. Dengan dorongan (*driving force*) di sini dimaksudkan : desakan alami untuk memuaskan

kebutuhan – kebutuhan hidup dan merupakan kecenderungan untuk mempertahankan hidup. Kunci yang terpenting untuk itu tak lain adalah pengertian yang mendalam tentang manusia.

Motivasi adalah merupakan sesuatu hal yang sangat penting untuk dimiliki oleh setiap karyawan sebagai individu dan sebagai suatu kelompok karyawan yang bekerja sama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Dilihat dari aspek manajemen, motivasi dapat dilihat sebagai berikut :

Menurut Martoyo (2008 : 153) bahwa *“keberhasilan pengelolaan organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia tersebut”*. Di sinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, adanya teknik – teknik untuk dapat memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan, antara lain adalah memberikan motivasi (dorongan) kepada bawahannya agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan. Karena itulah pengetahuan tentang motivasi perlu diketahui dan dimiliki sebaik – baiknya oleh setiap pimpinan atau setiap orang yang bekerja dengan memerlukan bantuan orang lain.

Selanjutnya, menurut Buchari (2012 : 10) *“motivasi dapat dilihat sebagai bagian yang fundamental dari kegiatan manajemen, sehingga sesuatunya dapat ditujukan kepada pengarahan potensi dan daya manusia dengan jalan menimbulkan, menghidupkan, dan menumbuhkan tingkat keinginan yang tinggi, kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas perseorangan maupun kelompok – kelompok organisasi”*.

Selanjutnya menurut Siagian (2012 : 128) “*motivasi dapat didefinisikan : keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis*”. Lebih lanjut dapat dikatakan bahwa motivasi adalah rangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan.

Seseorang akan termotivasi dalam bekerja apabila orang tersebut mempunyai harapan dan manfaat untuk dapat dia bekerja. Secara lebih lengkap, hubungan antara motivasi dan harapan dan manfaat menurut pendapat Soedjadi (2012 : 56) dapat dijelaskan sebagai berikut : “*Manusia termotivasi untuk bekerja dengan gairah, apabila ia memiliki keyakinan akan terpenuhinya harapan – harapan (expectancies = E) yang didambakan, serta manfaat, daya tarik dan hasil konkret (valance of outcome = V) yang akan diperolehnya. Itu berarti bahwa semakin tinggi terpenuhinya seseorang akan harapan – harapan (E) hasil konkret yang diperolehnya (V), maka semakin tinggi pula motivasi positif (M) yang akan ditunjukkan olehnya. Dalam kaitan ini maka dapat dituliskan rumusnya, yaitu $M = (E + V)$* ”.

Motivating secara implisit berarti bahwa pimpinan organisasi berada di tengah – tengah para bawahannya dan dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasihat dan korelasi jika diperlukan. Dan secara eksplisit dalam pengertian ini jelas terlihat bahwa para pelaksana operatif dalam memberikan jasa – jasanya memerlukan beberapa macam perangsang. Perangsang – perangsang yang diharapkan untuk diperoleh secara baik moril maupun materiil.

Dalam pengujian hipotesis kelima digunakan uji parsial (uji-t) yang diolah dengan menggunakan program SPSS “*versi 25*”, dimana untuk melihat pengaruh secara parsial antara variable motivasi (Y1) terhadap variable produktivitas (Y2). Dari hasil pengujian yang dilakukan di peroleh nilai t_{hitung} variable motivasi adalah 6,929 dengan nilai sig. 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, dimana $6,929 < 1,997$ (t_{tabel}), dengan kata lain H1 diterima karena $0,000 < 0,05$. Artinya hasil uji t ini menunjukkan bahwa motivasi (Y1) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas (Y2).

f. Pembahasan keenam, pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene.

Hasil analisa intervening menunjukkan bahwa Profesionalisme tidak mempengaruhi produktivitas melalui motivasi. Yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung Profesionalisme terhadap produktivitas. Dimana pengaruh langsung Profesionalisme sebesar 0,36 sementara pengaruh tidak langsung melalui motivasi yaitu $0,125 \times 0,606 = 0,076$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung lebih besar nilainya dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

Adanya temuan ini menyebutkan bahwa Pengaruh Profesionalisme terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja, juga sejalan dengan beberapa penelitian sebelumnya yakni :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Ismail dan Herman Sjahrudin (2018), dengan Judul “*Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru*”, STIE Bongaya Makassar.

Menyatakan bahwa “profesionalisme guru berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja guru SMK Kartika XX-1 Makassar”.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Galeh Utami dan Mahendra Adhi Nugroho (2014) “*Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi*”. Yang mana menyebutkan bahwa terdapat pengaruh antara profesional auditor dan pertimbangan tingkat materialitas dan pengaruhnya bersifat negatif.

Hasil penelitian ini menolak temuan Erna Sulistyaningsih Widodo (2017), “*terdapat pengaruh langsung positif Profesionalisme Kerja terhadap Kepuasan Pelanggan*”. Kemudian temuan Reza Minanda, Dul Muid (2013), “*profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap pertimbangan tingkat materialitas akuntan public*”.

g. Pembahasan ketujuh, pengaruh gaya kepemimpinan terhadap produktivitas kerja pegawai melalui motivasi kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene

Menurut Brookfield (1999) bahwa “*Produktivitas adalah hubungan antara barang dan jasa yang dihasilkan dan sumber-sumber masukan (input) yang digunakan, biasanya dinyatakan sebagai rasio besarnya keluaran (output) terhadap masukan*”. Anoraga (2004) menyatakan “*Produktivitas adalah perbandingan antara hasil suatu pekerjaan karyawan dengan pengorbanan yang telah dikeluarkan*”.

Sinungan (2003) memberikan pengertian “*Produktivitas adalah sikap mental patriotik yang memandang hari depan secara optimis dengan berakar pada keyakinan diri bahwa kehidupan hari ini adalah lebih baik dari hari kemarin dan*

hari esok adalah lebih baik dari hari ini". Sedangkan pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2005) adalah *"perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik"*.

Rasio produktivitas total memperhitungkan seluruh masukan dan keluaran, tetapi sampai saat ini sangat sedikit organisasi yang telah menerapkan pengukuran seperti ini. Kerumitan menilai dan membuat daftar petuniuk angka-angka dari keluaran dan masukan serta mempertahankan validitas statistik di antara organisasi-organisasi sampai waktu tertentu telah mengakibatkan digunakannya pengukuran produktivitas secara parsial.

Brookfield Timpe (1999) menyatakan bahwa *"Pengukuran parsial yang umum adalah keluaran per jam tenaga kerja"*. Akibat dari penggunaan keluaran tenaga kerja sebagai satu-satunya penyebut dalam rasio adalah kecenderungan menciptakan pencampurbauran sehingga produktivitas pribadi dari angkatan kerja menjadi ikut diukur.

Sebuah survey dari *"Bursa Saham New York"* pada perusahaan-perusahaan swasta memperkirakan bahwa sebanyak 13 juta orang pekerja ikut serta dalam program sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas. Sebagian kecil dari perusahaan-perusahaan tersebut telah mempunyai program seperti : perubahan teknologi, investasi modal per tenaga kerja, tingkat keluaran, pemanfaatan kapasitas, susunan dan arus bahan, kemampuan manajerial, dan keahlian serta upaya angkatan kerja. Dalam menjawab pertanyaan tentang alasan-alasan program dan tanggapan

yang paling mencolok serta mungkin yang paling mendasar adalah pengakuan adanya perubahan falsafah manajemen.

Bagaimanapun, telah diketahui bahwa program-program yang paling umum adalah ditujukan kepada peningkatan kinerja perseorangan yang lebih baik termasuk pelatihan formal, penilaian terhadap pegawai dan umpan balik serta pola acuan pegawai.

Dengan jelas, hal ini menggambarkan pemusatan perhatian yang bersifat parsial terhadap peningkatan produktivitas bahkan di dalam bidang sumber daya manusia dan sekalipun penting tidak dapat disangkal, khususnya dalam organisasi-organisasi di mana nilai sumber daya manusia merupakan komponen biaya utama hal ini memperkuat gagasan bahwa produktivitas yang dimaksud berarti produktivitas pribadi. Menurut Sugiyono (2003) *“produktivitas kerja seorang karyawan dapat diukur dari indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, etika kerja, kreatif dan pengetahuan kerja”*

Hasil analisa *“intervening”* menunjukkan bahwa *“gaya kepemimpinan tidak mempengaruhi produktivitas melalui motivasi”*. Yang dapat dibuktikan dari nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap produktivitas. Dimana pengaruh langsung gaya kepemimpinan sebesar 0,267 sementara pengaruh tidak langsung melalui motivasi yaitu $0,367 \times 0,606 = 0,222$. Dari hasil perhitungan yang didapat menunjukkan pengaruh secara langsung lebih besar nilainya dibandingkan pengaruh secara tidak langsung.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti mendapatkan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Profesionalisme (X1) *“tidak mempunyai pengaruh yang signifikan”* terhadap Motivasi Kerja (Y1);
- b. Gaya Kepemimpinan (X2) *“mempunyai pengaruh yang signifikan”* terhadap Motivasi Kerja (Y1);
- c. Profesionalisme (X1) *“tidak mempunyai pengaruh yang signifikan”* terhadap Produktivitas Kerja (Y2);
- d. Gaya Kepemimpinan (X2) *“mempunyai pengaruh yang signifikan”* terhadap Produktivitas Kerja (Y2);
- e. Motivasi Kerja (Y1) *“mempunyai pengaruh yang signifikan”* terhadap Produktivitas Kerja (Y2);
- f. Profesionalisme (X1) *“tidak mempengaruhi”* Produktivitas Kerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)
- g. Gaya Kepemimpinan (X2) *“tidak mempengaruhi”* Produktivitas Kerja (Y2) melalui Motivasi Kerja (Y1)

Sebagaimana yang diuraikan dalam pembahasan tersebut diatas, memberikan gambaran bahwa Profesionalisme (X1) Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene masih lemah dan pengaruhnya tidak signifikan untuk meningkatkan Motivasi Kerja

(Y1) dan Produktivitas Kerja (Y2), baik itu secara parsial maupun simultan dan ataupun dengan intervening/melalui. Salah satu faktor penyebab menurut peneliti adalah masih rendahnya pendidikan terakhir Personil Polri di Mapolres Majene, yang mana dari 68 responden ada 58 atau 85,3% responden yang pendidikan terakhirnya adalah SLTA/Sederajat. Hal ini berbeda dengan Gaya Kepemimpinan (X2), dimana Gaya Kepemimpinan dapat memberikan pengaruh langsung yang signifikan terhadap Motivasi Kerja dan terhadap Produktivitas Kerja, namun agak lemah dalam memberikan pengaruh secara intervening.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran antara lain :

1. Perlunya setiap Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene untuk lebih giat dalam meningkatkan Profesionalismenya guna menunjang tugas-tugas Kepolisian yang diemban pada fungsi Kepolisian dimana dia ditugaskan. Tidak cukup hanya dengan ilmu Kepolisian yang didapatkan ketika dibentuk dan dididik sebagai seorang calon anggota Polri di SPN (Sekolah Polisi Negara), tetapi juga harus meningkatkan profesionalismenya melalui jenjang pendidikan formal lainnya yang dapat mendukung tugas-tugas sebagai seorang anggota Polri di tengah masyarakat, bangsa dan negara;
2. Selain Profesionalisme, masih ada faktor-faktor lain yang menurut peneliti dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja maupun Produktivitas Kerja Personil dan PNS Polri di Mapolres Majene yang belum diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Undang-undang RI Nomor 22 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri).
- Setiawan, Waridin, 2011. *Kinerja Co.Pegawai dalam Standar Kerja Organisasi*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Indarti Erlyn, 2014. *Profesionalisme Pengemban Fungsi Utama Kepolisian Dalam Penegakan Hukum di Polda Jawa Tengah*. Artikel hasil penelitian unggulan Perguruan Tinggi dengan Pendanaan PNPB Universitas Diponegoro tahun 2014.
- Siagian, P. Sondang,. 2013,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Martoyo, 2008,. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.
- Anoraga, Pandji. 2004,. *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ketiga. Rineka Cipta. Sidoarjo.
- Sinungan, 2012,. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Cochran, G., & William. 1991,. *Teknik Penarikan Sampel. (Terjemahan) Jilid III*. Jakarta: UI Press.
- Ismail,. & Sjahrudin, Herman,. 2018,. *Pengaruh Profesionalisme dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Guru*. STIE Bongaya Makassar. Artikel hasil tentang kinerja guru SMK Kartika XX-1 Makassar.
- Utami, Galeh,. & Nugroho, Adhi, Mahendra,. 2014. *Pengaruh Profesionalisme Auditor, Etika Profesi, dan Pengalaman auditor terhadap pertimbangan tingkat Materialitas dengan Kredibilitas Klien sebagai Pemoderasi*. Artikel Penelitian.
- Sulistyaningsih Widodo, Erna,. 2017,. *Profesionalisme Kerja dan kualitas pelayanan PT.POS Indonesia*. Artikel Penelitian.
- Reza Minanda, & Dul Muid,. 2013,. *Analisis Pengaruh Profesionalisme, Pengetahuan Mendeteksi Kekeliruan, Pengalaman Bekerja Auditor, Dan Etika Profesi Terhadap Pertimbangan Tingkat Materialitas Akuntan Publik (studi empiris pada auditor kap di Semarang)*. Artikel Penelitian.
- H.M Syarfi Hutaauruk,. 2014,. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja pada Dinas Kesehatan Pemerintahan Kota Sibolga*. Artikel Penelitian.

- Utami,Woro,. 2017,. *Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Kepolisian sektor Lendah*. Artikel Penelitian.
- Black, H.C, 1990. *Balck's Law Dictionary*, Sixth Edition, St.Paul,Minn : West Publishing
- Garner, B.A., 1990,. *Black's Law Dictionary*, Sixth Edition, St. Paul, Minn: West Publishing Co.
- Akmal, Umar. 2010. Peranan Upah. Motivasi dan Kepuasan Dalam Meningkatkan Kinerja Perusahaan Manufaktur. Artikel Ilmiah ini telah diterbitkan dalam edisi cetak pada Jurnal HIPOTESIS. Universitas Sawerigading Makassar. Edisi Februari 2010.
- Dessler, Gary 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Alih Bahasa Paramita Rahayu. Indeks Jakarta.
- Elfaiz. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Khusus Medan*. Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Fadli, Ahmad. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Industri Medan*. Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Feny, Candra Wijayanti. 2009. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisaional Terhadap Keinginan Untuk Keluar (Intensi Keluar) dari Suatu Organisasi pada Perawat Di RSI Hidayatullah Yogyakarta. *Jurnal Managerial ISSN: 0216-3705 Vol. 5 No. 2 September 2009*.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. BP-Universitas Diponegoro. Semarang.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ed II .- Andi Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bumi Aksara. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2013 *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keenam belas. BPF -Yogyakarta.
- Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen. 2012. *Manajemen Strategies*. Terjemahan Julianto Agung. Andi - Yogyakarta .
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2013. *Perilaku Organisasi*. Terjemahan Erly Suandy. Edisi Pertama. Salemba Empat. Jakarta.

- Kartono, Kartini. 2010. *Pemimpin dan Kepemimpinan. Apakah kepemimpinan Abnormal itu?* Ed.1.-17.Rajawali Pers. 2010. Jakarta.
- Liche, Seniati. 2011. *Pengaruh Masa Kerja. Trait Kepribadian. Kepuasan kerja. dan iklim Psikologis Terhadap Komitmen Dosen Pada Universitas Indonesia.* MAKARA. SOSIAL HUMANIORA. VOL. 10. NO. 2. DESEMBER 2011: 88-97.
- Mangkunegara, AA. Anwar Prabu. 2011. *Evaluasi Kinerja SDM.* Cetakan Kedua. PT Refika Aditama. Bandung.
- Manullang, M. 2014. *Dasar-Dasar Manajemen.* Cetakan Ketujuh Belas. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L – John H. Jackson. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Terjemahan Diana Angelica. Edisi Kesepuluh. Salemba Empat. 2011 Jakarta
- Nawawi, Hadari. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif.* Cetakan Kelima. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nitisemito, Alex. S. 2011. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Edisi Ketiga. Cetakan Kesembilan. Yogyakarta: Ghalia Indonesia.
- Pasolong, Harbani . 2013. *Kepemimpinan Birokrasi.* Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.
- Patton, Patricia. 2012. *Ketrampilan Kepemimpinan.* Alih Bahasa Anita B. Hariyanto. PT Mitra Media Jakarta
- Prasetyo, Bambang dan Jannah. Lina Miftahul. *Metode Penelitian Kuantitatif.* 2009. Ed.1.-3.-Jakarta:-PT RajaGrafindo Persada 2012
- Ramlan, Ruvendi 2015. *Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor.* *Jurnal Ilmiah Binaniaga Vol 01 No 1 Tahun 2015.*
- Riduwan. 2015. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian.* Cetakan Ketiga. Alfabeta. Bandung.
- Sastrohadiwirjo, Siswanto B. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. Pendekatan Administratif dan Operasional.* Cetakan Pertama. Bumi Aksara. Jakarta.
- Siagian, P. Sondang. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Kesembilan. Bumi Aksara. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* STIE-YKPN. Yogyakarta.

- Sitepu, Ari. 2009. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kepala Lembaga Terhadap Kinerja Petugas di Lembaga Pemasyarakatan Anak Kelas II-A di Medan*. Program Studi Magister Manajemen. Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Keempat. Alfabeta. Bandung.
- Sudjatmiko, Steve. 2009. *Mengapa Departemen SDM Dibenci?*. Cetakan Pertama. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- Suprihanto, J. 2010. *Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan*. BPF. Yogyakarta.
- Halim, A. and H. Tjahjono. 2010. *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Revisi. UPP AMP YKPN. Yogyakarta.
- Usman, Wan. 2009. *Sepuluh Langkah dalam Penelitian Untuk Skripsi, Tesis dan Disertasi*. Program Studi Magister Pasca Sarjana Universitas Terbuka. Jakarta.
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesatu. Alfabeta. Bandung.

LAMPIRAN 1
DAFTAR KUESIONER

LAMPIRAN 2
TABULASI RESPONDEN

LAMPIRAN 3
HASIL TANGGAPAN RESPONDEN

HASIL TANGGAPAN RESPONDEN
VARIABEL PROFESIONALISME (X1)

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	4	27	39,7	39,7	39,7
	5	41	60,3	60,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	4	23	33,8	33,8	33,8
	5	45	66,2	66,2	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	4	27	39,7	39,7	39,7
	5	41	60,3	60,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	4	27	39,7	39,7	39,7
	5	41	60,3	60,3	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	4	19	27,9	27,9	27,9
	5	49	72,1	72,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	4	16	23,5	23,5	23,5
	5	52	76,5	76,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	16	23,5	23,5	25,0
	5	51	75,0	75,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	4	11	16,2	16,2	16,2
	5	57	83,8	83,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	3	2	2,9	2,9	2,9
	4	11	16,2	16,2	19,1
	5	55	80,9	80,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	4	11	16,2	16,2	16,2
	5	57	83,8	83,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

X2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	4	15	22,1	22,1	22,1
	5	53	77,9	77,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	1	1,5	1,5	2,9
	4	47	69,1	69,1	72,1
	5	19	27,9	27,9	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	4	55	80,9	80,9	80,9
	5	13	19,1	19,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	3	4,4	4,4	5,9
	4	47	69,1	69,1	75,0
	5	17	25,0	25,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	42	61,8	61,8	63,2
	5	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	1	1	1,5	1,5	1,5
	2	1	1,5	1,5	2,9
	3	10	14,7	14,7	17,6
	4	44	64,7	64,7	82,4
	5	12	17,6	17,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	4	38	55,9	55,9	57,4
	5	29	42,6	42,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	36	52,9	52,9	54,4
	5	31	45,6	45,6	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y1.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	2	2,9	2,9	4,4
	4	40	58,8	58,8	63,2
	5	25	36,8	36,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	3	1	1,5	1,5	2,9
	4	51	75,0	75,0	77,9
	5	15	22,1	22,1	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	45	66,2	66,2	67,6
	5	22	32,4	32,4	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	3	3	4,4	4,4	4,4
	4	42	61,8	61,8	66,2
	5	23	33,8	33,8	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	4	33	48,5	48,5	50,0
	5	34	50,0	50,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePercent
Valid	2	1	1,5	1,5	1,5
	4	34	50,0	50,0	51,5
	5	33	48,5	48,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	16	23,5	23,5	25,0
	5	51	75,0	75,0	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

Y2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	CumulativePer cent
Valid	3	1	1,5	1,5	1,5
	4	15	22,1	22,1	23,5
	5	52	76,5	76,5	100,0
	Total	68	100,0	100,0	

LAMPIRAN 4

**HASIL UJI VALIDITAS DAN
RELIABILITAS**

UJI VALIDITAS

PROFESIONALISME (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	PROFESIONALISME (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	,817**	,570**	,324**	,499**	,854**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,007	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.2	Pearson Correlation	,817**	1	,500**	,182	,525**	,801**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,137	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.3	Pearson Correlation	,570**	,500**	1	,263*	,566**	,770**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,030	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.4	Pearson Correlation	,324**	,182	,263*	1	,365**	,570**
	Sig. (2-tailed)	,007	,137	,030		,002	,000
	N	68	68	68	68	68	68
X1.5	Pearson Correlation	,499**	,525**	,566**	,365**	1	,776**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,002		,000
	N	68	68	68	68	68	68
PROFESIONALISME (X1)	Pearson Correlation	,854**	,801**	,770**	,570**	,776**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

Correlations								
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	GAYA KEPEMIM PINAN (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	,276*	,415**	,467**	,415**	,290*	,697**
	Sig. (2-tailed)		,023	,000	,000	,000	,016	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.2	Pearson Correlation	,276*	1	,261*	,261*	,429**	,227	,615**
	Sig. (2-tailed)	,023		,032	,032	,000	,063	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.3	Pearson Correlation	,415**	,261*	1	,463**	,458**	,344**	,695**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032		,000	,000	,004	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.4	Pearson Correlation	,467**	,261*	,463**	1	,380**	,273*	,709**
	Sig. (2-tailed)	,000	,032	,000		,001	,025	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.5	Pearson Correlation	,415**	,429**	,458**	,380**	1	,537**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,001		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
X2.6	Pearson Correlation	,290*	,227	,344**	,273*	,537**	1	,637**
	Sig. (2-tailed)	,016	,063	,004	,025	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68
GAY A KEP EMI MPI NAN (X2)	Pearson Correlation	,697**	,615**	,695**	,709**	,764**	,637**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

MOTIVASI (Y1)

		Correlations								MOTIVASI (Y1)
		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	
Y1.1	Pearson Correlation	1	,339*	,151	,178	,064	,219	,100	,227	,454**
	Sig. (2-tailed)		,005	,219	,146	,603	,073	,419	,063	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.2	Pearson Correlation	,339*	1	,376*	,325*	,030	,120	,090	,248*	,465**
	Sig. (2-tailed)	,005		,002	,007	,808	,329	,465	,041	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.3	Pearson Correlation	,151	,376*	1	,243*	,200	,282*	,282*	,185	,556**
	Sig. (2-tailed)	,219	,002		,046	,102	,020	,020	,130	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.4	Pearson Correlation	,178	,325*	,243*	1	,245*	,277*	,188	,318*	,559**
	Sig. (2-tailed)	,146	,007	,046		,044	,022	,124	,008	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.5	Pearson Correlation	,064	,030	,200	,245*	1	,473**	,365*	,511*	,662**
	Sig. (2-tailed)	,603	,808	,102	,044		,000	,002	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.6	Pearson Correlation	,219	,120	,282*	,277*	,473*	1	,542*	,456*	,725**
	Sig. (2-tailed)	,073	,329	,020	,022	,000		,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.7	Pearson Correlation	,100	,090	,282*	,188	,365*	,542**	1	,361*	,620**
	Sig. (2-tailed)	,419	,465	,020	,124	,002	,000		,003	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
Y1.8	Pearson Correlation	,227	,248*	,185	,318*	,511*	,456**	,361*	1	,713**
	Sig. (2-tailed)	,063	,041	,130	,008	,000	,000	,003		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68
MOTIVASI (Y1)	Pearson Correlation	,454*	,465*	,556*	,559*	,662*	,725**	,620*	,713*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68	68

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)

Correlations									
		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)
Y2.1	Pearson Correlation	1	,483**	,499**	,116	,224	,192	,123	,539**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,345	,066	,116	,317	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.2	Pearson Correlation	,483**	1	,649**	,417**	,434**	,477**	,272*	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,025	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.3	Pearson Correlation	,499**	,649**	1	,446**	,321**	,417**	,348**	,758**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,008	,000	,004	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.4	Pearson Correlation	,116	,417**	,446**	1	,455**	,507**	,489**	,717**
	Sig. (2-tailed)	,345	,000	,000		,000	,000	,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.5	Pearson Correlation	,224	,434**	,321**	,455**	1	,600**	,368**	,710**
	Sig. (2-tailed)	,066	,000	,008	,000		,000	,002	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.6	Pearson Correlation	,192	,477**	,417**	,507**	,600**	1	,500**	,752**
	Sig. (2-tailed)	,116	,000	,000	,000	,000		,000	,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
Y2.7	Pearson Correlation	,123	,272*	,348**	,489**	,368**	,500**	1	,625**
	Sig. (2-tailed)	,317	,025	,004	,000	,002	,000		,000
	N	68	68	68	68	68	68	68	68
PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)	Pearson Correlation	,539**	,764**	,758**	,717**	,710**	,752**	,625**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	68	68	68	68	68	68	68	68

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI RELIABILITAS

PROFESIONALISME (X1)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,794	6

GAYA KEPEMIMPINAN (X2)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,770	7

MOTIVASI (Y2)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,745	9

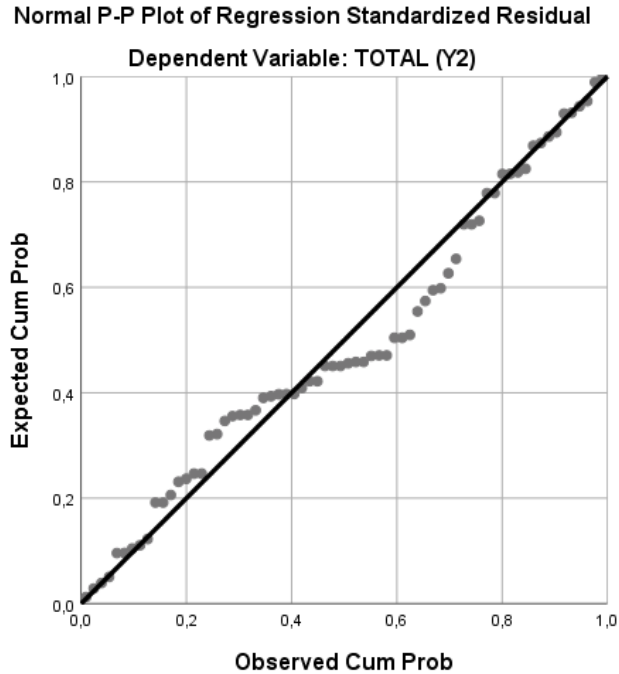
PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)

ReliabilityStatistics	
Cronbach'sAlpha	N ofItems
,772	8

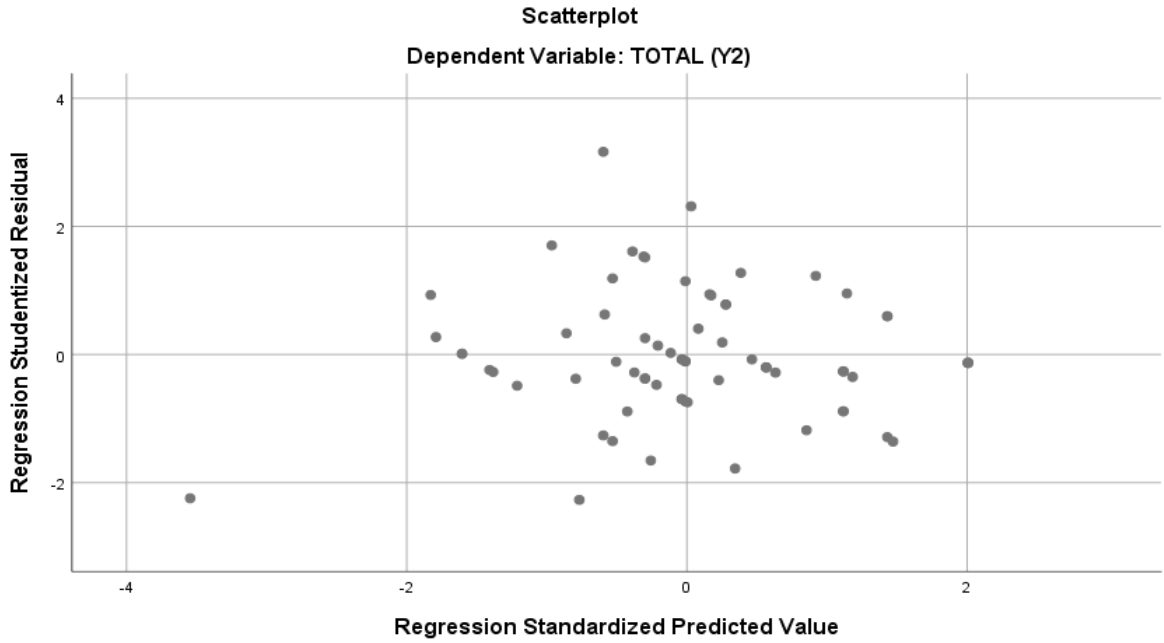
LAMPIRAN 5

UJI ASUMSI KLASIK

Hasil Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		TOTAL (X1)	TOTAL (X2)	TOTAL (Y1)	TOTAL (Y2)
N		68	68	68	68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	23,19	28,74	34,06	31,19
	Std. Deviation	1,814	1,742	2,693	2,558
Most Extreme Differences	Absolute	,216	,252	,156	,109
	Positive	,159	,234	,156	,093
	Negative	-,216	-,252	-,149	-,109
Test Statistic		,216	,252	,156	,109
Asymp. Sig. (2-tailed)		,000 ^c	,000 ^c	,000 ^c	,042 ^c
a. Test distribution is Normal.					
b. Calculated from data.					
c. Lilliefors Significance Correction.					



Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-,899	3,554		-,253	,801		
	TOTAL (X1)	,051	,139	,036	,367	,715	,630	1,588
	TOTAL (X2)	,393	,151	,267	2,601	,012	,575	1,738
	TOTAL (Y1)	,576	,083	,606	6,929	,000	,794	1,259

a. Dependent Variable: TOTAL (Y2)

LAMPIRAN 6

UJI REGRESI BERGANDA

REGRESI I

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,454 ^a	,206	,181	2,436
a. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), PROFESIONALITAS (X1)				

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	99,969	2	49,985	8,422	,001 ^b
	Residual	385,796	65	5,935		
	Total	485,765	67			
a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y1)						
b. Predictors: (Constant), GAYA KEPEMIMPINAN (X2), PROFESIONALITAS (X1)						

Coefficients^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	13,440	5,033		2,670	,010
	PROFESIONALITAS (X1)	,185	,205	,125	,901	,371
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,568	,214	,367	2,654	,010
a. Dependent Variable: MOTIVASI (Y1)						

REGRESI II

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,782 ^a	,611	,593	1,633
a. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Y1), PROFESIONALITAS (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)				

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	267,832	3	89,277	33,476	,000 ^b
	Residual	170,683	64	2,667		
	Total	438,515	67			
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)						
b. Predictors: (Constant), MOTIVASI (Y1), PROFESIONALITAS (X1), GAYA KEPEMIMPINAN (X2)						

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients		t	Sig.	
		B	Std. Error			Beta
1	(Constant)	-,899	3,554		-,253	,801
	PROFESIONALITAS (X1)	,051	,139	,036	,367	,715
	GAYA KEPEMIMPINAN (X2)	,393	,151	,267	2,601	,012
	MOTIVASI (Y1)	,576	,083	,606	6,929	,000
a. Dependent Variable: PRODUKTIVITAS KERJA (Y2)						

LAMPIRAN 7

STRUKTUR ORGANISASI

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH PROFESIONALITAS DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PERSONIL DAN PNS POLRI DI MAPOLRES MAJENE TAHUN 2019

=====

Bapak/Ibu Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyusunan Tesis dengan judul “Pengaruh Profesionalitas dan Gaya Kepemimpinan terhadap Produktivitas Kerja Melalui Motivasi Kerja Personil dan PNS POLRI di Mapolres Majene Tahun 2019”, pada Program Pascasarjana Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar.

Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti dalam penyelesaian penelitian ini. Atas perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terimakasih.

Hormat Saya,

VICTOR TANDUK ALLO
2017.MM.2.0724

A. Petunjuk Penyelesaian

1. Pilihlah pertanyaan sesuai pendapat Bapak/Ibu tentang keberadaan sikap dan perilaku Bapak/Ibu alami dalam lingkungan kerja.
2. Pilihlah jawaban dengan memberikan tanda centang (✓) pada salah satu jawaban yang paling sesuai menurut Bapak/Ibu. Adapun makna tanda tersebut adalah sebagai berikut:
 - 5 = Sangat Baik
 - 4 = Baik
 - 3 = Cukup
 - 2 = Kurang
 - 1 = Sangat Kurang

B. Identitas Responden

Berilah tanda centang (✓) pada salah satu pilihan yang telah disediakan.

1.	Jenis Kelamin	a. Pria	
		b. Wanita	
2.	Usia	a. ≤ 20 Tahun	
		b. 21 – 30 Tahun	
		c. 31 –40 Tahun	
		d. 41 – 50 Tahun	
		e. ≥ 51 Tahun	
3.	Pendidikan	a. SLTA / Sederajat	
		b. Diploma	
		c. Sarjana	
		d. Pascasarjana	
4.	Masa Kerja	a. <1 Tahun	
		b. 1 – 4 Tahun	
		c. 4 – 7 Tahun	
		d. > 7 Tahun	

C. Kuesioner

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
Profesionalisme (X ₁)						
1	Pekerjaan yang Personil tanggung jawab saat ini sangat sesuai dengan kemampuan yang dimiliki					
2	Di dalam penyelesaian pekerjaan, selalu berkeinginan untuk meningkatkan kemampuan dan					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	prestasi kerja.					
3	Personil mendapatkan pendidikan, pelatihan, dan pengembangan sesuai dengan fungsi Kepolisian yang ditempatkan bertugas					
4	Jabatan/ pangkat tidak mempengaruhi kebebasan dalam melakukan inovasi di dalam setiap pekerjaan					
5	Personil selalu memahami tugas dan tanggungjawabnya dengan baik, sesuai dengan fungsi Kepolisian yang diembannya					
Gaya Kepemimpinan (X_2)						
1	Pimpinan tegas dalam pengambilan keputusan					
2	Pimpinan menunjukkan kecerdasan dan mempunyai daya pikir yang tinggi dalam bertindak					
3	Pimpinan selalu memperhatikan Personil yang berprestasi					
4	Pimpinan selalu berperan aktif dalam organisasi					
5	Pemimpin peduli terhadap tugas Personil					
6	Pimpinan mau bekerja sama dengan seluruh Personil					
Motivasi Kerja (Y_1)						
1	Personil ingin tahu bagaimana kemajuan yang Personil capai ketika sedang menyelesaikan tugas					
2	Personil suka menetapkan tujuan dan mencapai tujuan yang realistis					
3	Insentif/remunerasi/DIPA yang diterima Personil, sudah sesuai dengan beban kerja.					
4	Personil menikmati tanggung jawab					
5.	Personil suka mempengaruhi orang lain agar mengikuti cara Personil melakukan sesuatu					
6.	Personil cenderung membangun hubungan yang erat dengan para rekan kerja					
7.	Personil menikmati menjadi bagian kelompok dalam organisasi					
8.	Personil lebih menikmati bekerja sama dengan orang lain dari pada bekerja sendiri					
Produktivitas Kerja (Y_2)						
1	Personil mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang target yang ditentukan.					
2	Personil mampu menyelesaikan pekerjaan tepat					

NO	DAFTAR PERNYATAAN	JAWABAN				
		1	2	3	4	5
	waktu dengan hasil yang diharapkan.					
3	Personil dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan dengan hasil yang diharapkan pula.					
4	Personil selalu meminimalisir kesalahan dalam bekerja.					
5	Personil selalu tepat waktu datang ke kantor.					
6	Personil selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.					
7	Personil harus menaati peraturan yang telah ditetapkan organisasi					

“ TERIMA KASIH ”