

**PENGARUH KOMUNIKASI, KERJASAMA KELOMPOK, KEPEMIMPINAN DAN
PENGAMBILAN KEPUTUSAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLRI
(Studi Kasus Pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara)**

Oleh:

Ricardo Bakkara ¹⁾

Jonner Lumban Gaol ²⁾

Anton A.P. Sinaga ³⁾

Universitas Darma Agung, Medan ^{1,2,3)}

E-mail:

ricardobakara219@gmail.com ¹⁾

jonnerlumbangaol20@gmail.com ²⁾

anton.ap.sinaga88@gmail.com ³⁾

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of communication, group collaboration, leadership and decision making on the performance of members of the police (a case study at the North Sumatra Regional Police Secretariat Unit). The results of the research that the Communication variable has no significant effect on the Police Member Performance variable. That the Group Cooperation variable has a significant effect on the Police Member Performance variable. That the Leadership variable has no significant effect on the Police Member Performance variable. That the Decision Making variable has a significant effect on the Police Member Performance variable. That Communication, Group Cooperation, Leadership and Decision Making have a significant effect simultaneously (simultaneously) on the Police Member Performance variable. Seeing the results of this study which shows that Group Cooperation and Decision Making is good. So the North Sumatra Regional Police Secretariat Unit is expected to continue to maintain Group Cooperation and Decision Making in order to improve the Performance of Police Members which of course will also have a positive impact on the North Sumatra Regional Police Secretariat Unit.

Keywords: *Communication, Group Cooperation, Leadership, Decision Making and Performance of Police Members*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Anggota Polri (Studi Kasus Pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara). Adapun hasil penelitian Bahwa variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi. Bahwa variabel Kerjasama Kelompok berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi. Bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi. Bahwa variabel Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi. Bahwa Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan, dan Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kerjasama Kelompok dan Pengambilan Keputusan sudah baik. Maka Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara diharapkan terus menjaga Kerjasama Kelompok dan Pengambilan Keputusan guna meningkatkan Kinerja Anggota Polisi yang tentu saja akan berdampak positif juga bagi Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Kata Kunci : **Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan, Pengambilan Keputusan dan Kinerja Anggota Polri**

1. PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia merupakan alat negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakkan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Kinerja anggota Polri sudah diatur oleh pasal 13 Undang-Undang No 2 Th. 2002 tentang Kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja sebagai seorang polisi

memang tidak mudah banyak Kinerjaseorang polisi idealnya adalah menjaga, mengayomi dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota polisi yang melakukan pelanggaran saat bekerja.

Realitas menunjukkan bahwa peristiwa sejarah banyak dipengaruhi oleh persoalan kepemimpinan. Keberhasilan manajemen akan ditentukan oleh efektivitas kepemimpinannya, sehingga kepemimpinan dapat dikatakan inti dari manajemen. Kepemimpinan merupakan sebuah proses yang saling mendorong melalui keberhasilan interaksi dari perbedaan individu, mengontrol daya manusia dalam mengejar tujuan bersama. Jadi kepemimpinan merupakan kehendak mengendalikan apa yang terjadi, pemahaman merencanakan tindakan, dan kekuasaan untuk meminta penyelesaian tugas, dengan menggunakan kepandaian dan kemampuan orang lain secara kooperatif.

Pengambilan keputusan (*desicion making*) adalah melakukan penilaian dan menjatuhkan pilihan. Keputusan ini diambil setelah melalui beberapa perhitungan dan pertimbangan alternatif. Sebelum pilihan dijatuhkan, ada beberapa tahap yang mungkin akan dilalui oleh pembuat keputusan. Tahapan tersebut bisa saja meliputi identifikasi masalah utama, menyusun alternatif yang

akan dipilih dan sampai pada pengambilan keputusan yang terbaik. G. R. Terry (2016:83) Mengemukakan bahwa pengambilan keputusan adalah sebagai pemilihan yang didasarkan kriteria tertentu atas dua atau lebih alternatif yang mungkin.

Pemimpin bertanggung jawab untuk membuat keputusan dengan membentuk proses yang terorganisasi. Proses ini sangat penting untuk semua organisasi karena efeknya dalam menghambat atau memfasilitasi pelaksanaan tujuan, kepuasan kerja, dan keefektifan secara keseluruhan. Pemimpin harus memutuskan pada tingkat organisasi apa keputusan harus dibuat, sejauh mana mengizinkan untuk berbagi atau berpartisipasi dalam pengambilan keputusan organisasi, dan pendekatan terbaik untuk membuat keputusan. Di Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dalam proses pengambilan keputusan yang dilakukan oleh anggota lambat dikarenakan keputusan yang diambil tersebut harus mendapatkan persetujuan terlebih dahulu dari pimpinan Unit Sekretariat Kepolisian selaku pimpinan utama. Hal tersebut dapat memberikan dampak yang kurang baik bagi Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

Berdasarkan fenomena tersebut, maka peneliti ingin melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui Pengaruh

Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Anggota Polri. Dengan demikian, peneliti membuat penelitian dengan judul “Pengaruh Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Anggota Polri (Studi Kasus Pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara)”.

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Bagi (Daryanto, 2017) melaporkan kalau “Manajemen pangkal energi orang, disingkat MSDM, merupakan sesuatu ilmu ataupun metode gimana menata ikatan serta andil pangkal energi (daya kegiatan) yang dipunyai oleh orang dengan cara berdaya guna serta efisien dan bisa dipakai dengan cara maksimum alhasil berhasil tujuan bersama industri, pegawai serta warga jadi maksimum”. Bagi Herman (Sofyandi, 2018) melaporkan kalau “Manajemen SDM didefinisikan selaku sesuatu strategi dalam mempraktikkan guna–fungsi manajemen ialah planning, organizing, leading serta controlling, didalam setiap aktivitas atau guna operasional SDM mulai dari cara pencabutan, pemilahan, penataran pembibitan serta pengembangan,

penempatan yang mencakup advertensi, degradasi serta memindahkan, evaluasi kemampuan, pemberian ganti rugi, ikatan industrial, sampai pemutusan ikatan kegiatan, yang ditunjukkan untuk kenaikan partisipasi produktif dari SDM badan kepada pendapatan tujuan badan dengan cara lebih efisien serta berdaya guna”.

Bersumber pada opini para pakar diatas bisa disimpulkan kalau manajemen pangkal energi orang merupakan sesuatu ilmu dalam menata serta merancang dan mengerjakan ikatan serta andil seseorang orang ataupun pegawai dalam melakukan tanggung jawab kepada industri dengan efisien serta berdaya guna dalam menggapai tujuan yang di idamkan oleh industri.

2. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen merupakan guna yang berkaitan dengan menciptakan hasil khusus lewat aktivitas banyak orang. Perihal ini berarti kalau pangkal energi orang berfungsi berarti serta berkuasa dalam manajemen. Selanjutnya andil manajemen pangkal energi orang bagi(Hasibuan, 2017):

- a. Memutuskan jumlah, mutu, serta penempatan daya kerjayang efisien cocok dengan keinginan industri bersumber pada job description,

job specification, jobrequirement, and job evauation.

- b. Memutuskan pencabutan, pemilahan, serta penempatan pegawai bersumber pada asasthe rightman inthe rightplace andthe right bermain in theright job.
- c. Memutuskan program keselamatan, pengembangan, advertensi, serta pemberhentian.
- d. Meramalkan ijab serta permohonan pangkal energi orang pada masayang hendak tiba.
- e. Berspekulasi kondisi perekonomian pada biasanya serta kemajuan industri padakhususnya.
- f. Memantau dengan teliti hukum perburuhan dan
- g. Kebijaksanaan pemberian menanggapi pelayanan perusahaan-perusahaan semacam.

2.2. Kepolisian Negara Republik Indonesia

Kewenangan negeri dalam bagan menegakan hukum diserahkan pada badan serta perangkat- perangkat negeri, yang antara lain diserahkan pada badan kepolisian selaku eksekutif penegakkan hukum yang dicoba oleh badan kepolisian diatur dalam UU Nomor 2 Tahun 2002 yang memberikan penafsiran dan arti yang termaktubkan dalam Artikel 5 melaporkan

1. Kepolisian Negeri Republik Indonesia ialah perlengkapan Negeri yang berfungsi dalam menjaga keamanan serta kedisiplinan warga, menegakan hukum, dan membagikan proteksi, dukungan, serta jasa pada warga dalam bagan terpeliharanya keamanan dalam negara.
2. Kepolisian Republik Indonesia merupakan Kepolisian Nasional yang ialah satu kesatuan dalam melakukan kedudukan dalam menjaga keamanan serta kedisiplinan warga, menegakan hukum, dan membagikan proteksi, dukungan, serta jasa pada warga dalam bagan terpeliharanya keamanan dalam negara. Dalam melaksanakan tindakannya kepolisian tidak bisa legal sekehendak hati sebab dibatasi oleh peraturan sehingga tidak legal aksi yang kelewatan, pengaturan itu dinormatiskan dalam peraturan isyarat etik untuk badan Polri diatur lebih lanjut dalam Ketetapan Kapolri Nomor. Angket. Kep atau 32 atau VII atau 2003 mengenai Isyarat Etik Pekerjaan.

Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Bagi Moehariono(2012: 95), Kemampuan ataupun performance ialah cerminan hal tingkatan pendapatan pelaksanaan sesuatu program kegiatan

ataupun kebijaksanaan dalam menciptakan target, tujuan, visi serta tujuan badan yang dituangkan lewat pemograman penting sesuatu badan, kemampuan bisa dikenal serta diukur bila orang ataupun golongan sudah memiliki patokan ataupun standar kesuksesan dorong ukur yang diresmikan oleh badan. Oleh Sebab itu, bila tanpa tujuan serta sasaran yang diresmikan dalam pengukuran, hingga kemampuan pada seorang ataupun kemampuan badan tidak bisa jadi bisa dikenal apabila tidak terdapat dorong ukur keberhasilannya.

Sesungguhnya badan kepolisian dapat saja mengenali seberapa besar kemampuan mereka lewat alat data, semacam pendapat ataupun evaluasi yang bagus ataupun buruk dari pimpinan, kawan kerja kegiatan apalagi anak buah, namun sepatutnya evaluasi kegiatan pula wajib diukur lewat evaluasi resmi serta tertata(terukur) tetapi, bila evaluasi kemampuan itu merujuk pada pengukuran resmi yang berkepanjangan, hingga evaluasi malah lebih komplis serta perinci sebab sifat- watak yang berhubungan dengan profesi, standar

kegiatan, sikap serta hasil kegiatan apalagi tercantum tingkatan absensi badan kepolisan bisa ditaksir.

2. Indikator Kinerja

Bagi Sudarmanto(2010: 76), Format ataupun penanda kinerja merupakan segi yang jadi dimensi dalam memperhitungkan kemampuan. Ukuran-ukuran dijadikan tolok ukur dalam memperhitungkan kemampuan. Format ataupun dimensi kemampuan amat dibutuhkan sebab hendak berguna bagus untuk para pihak. Dengan cara biasa, format profesi bisa dikelompokkan jadi 3 tipe, antara lain ialah:

1) Hasil kerja

Hasil kerja adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya.

2) Perilaku kerja

Ketika berada ditempat kerjanya, seorang anggota mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja.

3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan

Adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya.

4) Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran,

keterlambatan,waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Penilaian Kinerja

Menurut Moehariono (2012: 139), Faktor penilaian terdiri dari empat aspek,yakni sebagai berikut:

1. Hasil kegiatan ialah kesuksesan pegawai dalam penerapan kegiatan(output) umumnya terukur, seberapa besar yang sudah di menghasilkan, berapa jumlahnya serta berapa besar kenaikannya.
2. Sikap ialah pandangan perbuatan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanannya gimana, sopan santun, perilakunya, dan perilakunya bagus kepada sesama pegawai ataupun pada klien.
3. Ciri serta kompetensi, ialah keahlian serta penguasaan karyawansesuai desakan kedudukan, wawasan, ketrampilan, serta keterampilannya, semacam kepemimpinan, inisiatif, komitmen.
4. Komparatif, ialah menyamakan hasil kemampuan pegawai dengankaryawan yang lain yang sejajar dengan yang berhubungan.

2.3. Komunikasi

1. Pengertian Komunikasi

Komunikasi ialah gelar komunikasi berasal dari bahasa latin *communicatio*, yang berawal dari tutur komunis yang berarti seragam. Sama disini maksudnya ialah seragam maksud, jadi komunikasi dapat terangkai apabila terdapat kesesuaian maksud perihal suatu memo yang di informasikan oleh komunikator dan di bisa oleh komunikan. Hovland mendefinisikan metode komunikasi berlaku seperti metode yang mengizinkan seseorang menyampaikan rangsangan untuk mengubah tindakan orang lain. (Mulyana, 2010: 62).

Dalam komunikasi yang menyangkutkan 2 orang, komunikasi berjalan apabila adanya kesesuaian maksud. sesuai dengan maksud tersebut pada dasarnya seseorang melakukan komunikasi ialah untuk mencapai kesamaan maksud antara orang yang turut dan dalam komunikasi yang terangkai, dimana kesalingpahaman yang ada dalam isi kepala komunikator (informan memo) dengan komunikan (akseptor memo) perihal memo yang disampaikan haruslah seragam biar apa yang komunikator maksud pula dapat dipahami dengan baik oleh komunikan walhasil komunikasi berjalan baik dan berdaya guna (Effendy, 2015: 9).

2. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016: 10-11) ada beberapa indikator komunikasi efektif, yaitu:

1. Pemahaman
Keahlian menguasai catatan dengan cara teliti begitu juga dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi merupakan terbentuknya penafsiran bersama, dan untuk hingga pada tujuan itu, hingga seseorang komunikator ataupun komunikan wajib bersama silih paham gunanya tiap-tiap. Komunikator sanggup mengantarkan catatan sebaliknya komunikan sanggup menyambut catatan yang di informasikan oleh komunikator.
2. Kesenangan
Bila cara komunikasi itu tidak hanya sukses mengantarkan data, pula bisa berjalan dalam atmosfer yang mengasyikkan kedua pihak. Atmosfer yang lebih tenang serta mengasyikkan hendak lebih lezat buat berhubungan apabila dibanding dengan atmosfer yang kaku. Sebab komunikasi bertabiat fleksibel. Dengan terdapatnya atmosfer sejenis itu, hingga hendak mencuat opini yang menarik.
3. Akibat pada sikap

Tujuan berbicara merupakan buat dipengaruhi tindakan. Bila dengan berbicara dengan orang lain, setelah itu terjalin pergantian pada perilakunya, hingga komunikasi yang terjalin merupakan efisien, serta bila tidak terdapat pergantian pada tindakan seorang, hingga komunikasi itu bukanlah efisien.

4. Ikatan yang kian baik

Kalau dalam cara komunikasi yang efisien dengan cara tidak terencana tingkatkan kandungan ikatan interpersonal. Kerap kali bila orang sudah memiliki persepsi yang serupa, kesamaan kepribadian, sesuai, dengan sendirinya ikatan hendak terjalin dengan bagus.

5. Tindakan

Komunikasi hendak efisien bila kedua pihak sehabis berbicara ada terdapatnya suatu aksi.

3. Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi

Ada banyak faktor yang mempengaruhi komunikasi, jika dilihat dari unsur-unsur komunikasi yang meliputi komunikator, pesan, dan komunikan.

1) Pengetahuan

Tingkatan wawasan seorang jadi aspek penting dalam komunikasi. Seorang bisa mengantarkan catatan

dengan gampang bila beliau mempunyai wawasan yang besar. Seseorang komunikator yang mempunyai tingkatan wawasan besar, beliau hendak lebih gampang memilah perkata (diksi) buat mengantarkan data bagus lisan ataupun non lisan pada komunikan.

2) Perkembangan

Perkembangan bisa mempengaruhi pola pikir orang. Gimana komunikasi menyikapi data yang diserahkan komunikator serta gimana komunikator mengantarkan data pada komunikan.

3) Persepsi

Persepsi merupakan sesuatu metode seorang dalam melukiskan ataupun memaknakan data yang diolah jadi suatu pemikiran. Pembuatan anggapan ini terjalin bersumber pada pengalaman, impian, serta atensi. Cara uraian orang kepada sesuatu rangsangan ataupun dorongan ini bisa mempunyai pandangan yang berbeda-beda. Tidak hanya bisa jadi akibat bagus, anggapan pula bisa jadi penghalang buat komunikasi.

4) Kedudukan serta hubungan

Kedudukan serta ikatan mempunyai akibat dari cara komunikasi terkait dari modul

ataupun kasus yang mau dibahas tercantum metode mengantarkan data ataupun metode komunikasi. Komunikator yang belum menjalankan ikatan dekat dengan komunikasi hingga hendak terjalin komunikasi dengan cara resmi.

5) Lingkungan

Area interaksi mempunyai akibat dalam komunikasi. Area yang aman serta mendukung umumnya bisa mempengaruhi bagus kepada cara komunikasi.

2.5. Kerjasama Kelompok

1. Pengertian Kerjasama Kelompok

Kerjasama golongan ataupun regu (team work) bagi Lawasi serta Triatmanto (2017) merupakan metode sangat efisien buat dapat memadukan semua pegawai dalam melakukan tugas- tugasnya buat menggapai tujuan industri dengan hasil yang lebih bagus. Bagi Arifin (2011) Team Work merupakan cara bertugas dalam suatu golongan yang wajib mempunyai tindakan tanggung jawab, komunikasi yang intensif, fokus pada kewajiban, serta responsif buat menggapai tujuan badan. Sebaliknya bagi Luessier serta Achua (2015) memaknakan regu kegiatan sebagaisuatu bagian yang terdiri dari 2 ataupun lebih orang dengan keahlian silih memenuhi dan mempunyai komitmen kepada tujuan bersama serta impian

bersama, dimana mereka menggenggam tanggung jawab pada dirinya sendiri.

2. Indikator Kerjasama Kelompok

Indikator Team Work menurut Davis (2014), antara lain :

- a) Tanggung jawab bersama ialah dengan membagikan tanggung jawabmenuntaskan sesuatu profesi dengan cara bersama- sama bisa menciptakan ikatan kerjsama yang bagus dampingi pegawai.
- b) Silih berkontribusi maksudnya partisipasi yang bagus sesama pegawai lainbagus benak ataupun daya bisa menghasilkan kerjasama di dalam industri ataupun badan.
- c) Advis keahlian dengan cara maksimum ialah mengarahkankemampuan dari tiap- tiap pegawai dalam badan regu secara maksimum hendak membuat kerjasama lebih kokoh daan bermutu.
- d) Komunikasi yang efisien ialah dengan membuat komunikasi yang baikdan efisien dampingi pegawai bisa memastikan kesuksesan kerjasama timdalam melakukan kewajiban ataupun kewajibannya dalam bertugas.

2.6. Pengambilan Keputusan

1. Pengertian Pengambilan Keputusan

Bagi Robbins(2017), pengumpulan ketetapan merupakan determinasi opsi diantara 2 ataupun lebih pengganti. Terry(2013) melaporkan kalau pengumpulan ketetapan merupakan penentuan pengganti sikap dari 2 pengganti ataupun lebih, aksi buat membongkar permasalahan yang dialami lewat penentuan satu diantara alternatif- alternatif yang membolehkan.

Bagi Simon(2013) pengumpulan ketetapan ialah sesuatu wujud penentuan dari bermacam pengganti aksi yang bisa jadi diseleksi, yang prosesnya lewat metode khusus dengan impian hendak menciptakan sesuatu ketetapan yang terbaik. Siagian(2015) kalau pengumpulan ketetapan merupakan sesuatu pendekatan analitis kepada sesuatu permasalahan, pengumpulan fakta- fakta serta informasi, determinasi yang matang dari pengganti yang dialami serta pengumpulan aksi yang bagi kalkulasi ialah aksi yang sangat pas.

Jadi, dari sebagian opini figur diatas bisa disimpulkan kalau pengumpulan ketetapan merupakan cara mengidentifikasi pengganti yang terdapat yang sangat cocok dengan angka serta tujuan orang buat memperoleh pemecahan dari permasalahan khusus.

2. Indikator Pengambilan Keputusan

Kemudian terdapat enam indikator yang mempengaruhi pengambilan keputusan.

a) Fisik

Didasarkan pada rasa yang dialami pada tubuh, seperti rasa tidak nyaman. Ada kecenderungan menghindari tingkah laku yang menimbulkan rasa tidak senang sebaliknya memilih tingkah laku yang memberikan kesenangan.

b) Emosional

Didasarkan pada perasaan atau sikap orang akan bereaksi pada situasi secara subjective, emosi adalah perasaan intens yang ditunjukkan seseorang atau sesuatu, emosi adalah reaksi terhadap seseorang atau kejadian.

c) Rasional

Didasarkan pada pengetahuan orang-orang mendapatkan informasi, memahi situasi dan berbagai konsekuensinya.

d) Praktikal

Didasarkan pada keeterampilan individual dan kemampuan melaksanakan seseorang akan menilai potensi diri dan kepercayaan dirinya melalui kemampuan dalam bertindak.

e) nterpersonal

Didasarkan pada jaringan sosial

yang ada. Hubungan antar satu orang ke orang lain dapat mempengaruhi tindakan individual jejaring sosial merupakan struktur sosial yang dibentuk dari simpul-simpul (yang umumnya adalah individu atau organisasi) yang dijalin dengan satu atau lebih relasi spesifik seperti nilai, visi, ide, teman dan keturunan

f) Struktural

Didasarkan pada lingkup sosial, ekonomi dan politik, lingkungan mungkin memberikan hasil yang mendukung atau mengkritik suatu tingkah laku tertentu.

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Pengambilan Keputusan

Menurut George R Terry yaitu:

- a) Keadaan yang berbentuk ataupun tidak berbentuk yang penuh emosi ataupun logis butuh di perhitungkan dalam pengumpulan ketetapan.
- b) Tiap ketetapan esoknya wajib bisa di peruntukan materi buat jadi tujuan organisasi
- c) Tiap eputusan jaganlah mengarah pada kebutuhan individu, cermati kebutuhan orang lain.
- d) Tidak sering sekali terdapat 1 opsi yang melegakan.

e) Pengumpulan ketetapan ialah aksi psikologis, daritindakan psikologis ini setelah itu wajib di ganti jadi aksi raga.

f) Dibutuhkan pengumpulan ketetapan yang efisien buat memperoleh hasil yang bagus.

g) Tiap ketetapan seharusnya dibesarkan supaya bisa dikenal apakah ketetapan yang didapat itu benar.

h) Tiap ketetapan itu ialah aksi pemulaan dari serangkain aktivitas selanjutnya.

3. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe riset yang dipakai dalam riset ini merupakan riset kuantitatif. Tata cara riset kuantitatif ialah salah satu tipe riset yang spesifikasinya merupakan analitis, terencana serta tertata dengan jelas sejak dini sampai pembuatan konsep penelitiannya. Tata cara riset kuantitatif, begitu juga dikemukakan oleh Sugiyono(2016: 8) ialah:“ Tata cara riset yang berdasarkan pada metafisika positivism, dipakai buat mempelajari pada populasi ataupun ilustrasi khusus, pengumpulan informasi memakai instrument riset, analisa informasi bertabiati kuantitatif atau statistik, dengan tujuan buat mencoba anggapan yang sudah diresmikan”.

3.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat pelaksanaan penelitian ini adalah pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara jalan SM Raja Km 10 No 60 Medan Amplas .Waktu yang digunakan peneliti untuk penelitian ini dilaksanakansejak tanggal dikeluarkannya ijin penelitian dan penelitian ini dilaksanakan dari bulan Januari 2022 sampai dengan selesai.

Dalam hal ini yang menjadi populasi penelitian adalahUnit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 67 anggota polisi.

Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Adapun penentuanjumlah sampel yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah denganmetode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Sugiyono(2017:61-63), yang mengatakan bahwa: “Sampling jenuh adalah teknikpenentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilahlain dari sampel jenuh adalah sensus.”Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalahmetode sampel jenuh. Metode sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bilasemua anggota populasi digunakan menjadi sampel.Dalam penelitian ini sampel yang akan diambil

adalah seluruhUnit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara yang berjumlah 67 anggota polisi.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini berupa sumber data primer yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Menurut (Sugiyono, 2016)dan data sekunder berupa informasi anggota kepolisian Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara. Yang terdiri dari data primer dan sekunder

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2016) berdasarkan teknik pengumpulan data penelitian kuantitatif dapat dilakukan dengan cara: wawancara dan kuisisioner yang telah divalidasi terlebih dahulu dan uji reliabilitas

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data Penelitian

4.1.1. Identitas Responden

Responden Penelitian padaUnit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara. yang akan dijadikan sampel dalam penelitan ini, yaitu sebanyak 67 anggota polisi, sedangkan karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin dan usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis kelamin seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	39	58,20%
	Wanita	28	41,80%
	Total	67	100,0%

Sumber : Data diolah (2022)

Berdasarkan tabel 4.1 karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, berjenis kelamin pria lebih banyak, yaitu sebanyak 39 orang (58,20%), sedangkan berjenis kelamin wanita, yaitu sebanyak 28 orang (41.80%).

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Karakteristik responden penelitian ini dapat dijelaskan berdasarkan jenis usia seperti yang terdapat dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Usia

Parameter	Kelas	Frekuensi	Persentase
Usia	18 - 25 tahun	7	10,40%
	25-35 tahun	24	35,80%
	35-55 tahun	19	28,40%

>55 tahun	17	25,40%
Total	67	100,0%

Sumber : Data diolah (2022)

4.2 Berdasarkan usia, responden berusia 18 tahun - 25 tahun berjumlah 7 orang (10,4%), kemudian yang berusia 25 tahun - 35 tahun berjumlah 24 orang (35,8%), kemudian yang berusia 35 tahun - 55 tahun berjumlah 19 orang (28,4%) dan kemudian yang berusia > 55 tahun berjumlah 17 orang (25,4%). Pembahasan dan Kesimpulan Hipotesis

4.2.1 Pengaruh Variabel Komunikasi (X1) Terhadap Variabel Kinerja Anggota Polisi (Y).

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,838) < t_{tabel} (1,998), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0,071 > 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis pertama ditolak, artinya variabel Komunikasi (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y). Gimana juga pula kenaikan kemampuan jadi aspek berarti buat menanggapi desakan keinginan warga. Banyaknya titik berat serta bahaya yang membayangi badan Polri dalam menjalankan kewajiban, bagus dari dalam dirinya ataupun dari area sekelilingnya, aspek komunikasi dengan keluarga, sesama badan, desakan warga, arahan serta badan itu sendiri, bawa badan

polisi terletak pada titik berat profesi, penuh emosi serta stress dalam suasana semacam ini amat susah berbicara dengan bagus.

4.2.2 Pengaruh Variabel Kerjasama Kelompok (X2) Terhadap Variabel Kinerja Anggota Polisi (Y).

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} (2,631) > t_{tabel} (1,998), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0.011 < 0,05$ makadapat disimpulkan hipotesis kedua diterima, artinya variabel Kerjasama Kelompok (X2) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y). Keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan organisasai dapat diwujudkan dengan melakukan kerjasama tim. Kerjasama tim akan menjadi suatu dorongan bagian individu-individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang baik. Dengan adanya kerjasama tim dapat memunculkan ide-ide atau gagasan yang baru agar terciptanya wawasan yang baru demi mewujudkan tujuan organisasi.

4.2.3 Pengaruh Variabel Kepemimpinan (X3) Terhadap Variabel Kinerja Anggota Polisi (Y).

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} (1,317) < t_{tabel} (1,998), demikian pula

dengan nilai signifikansinya sebesar $0.193 > 0,05$ makadapat disimpulkan hipotesis ketiga ditolak, artinya variabel Kepemimpinan (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y). Kepemimpinan yang selama ini diteorikan lebih mengarah bagaimana para pemimpin mampu mempengaruhi para pengikut atau anggotanya agar dengan sukarela mau melakukan berbagai tindakan bersama yang diperintahkan oleh pimpinan tanpa merasa bahwa dirinya ditekan dalam rangka mencapai tujuan. dengan cara demikian bawahan atau anggota melaksanakan tugas dengan maksimal.

4.2.4 Pengaruh Variabel Pengambilan Keputusan (X4) Terhadap Variabel Kinerja Anggota Polisi (Y).

Dapat diketahui bahwa t_{hitung} (5,377) > t_{tabel} (1,998), demikian pula dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 > 0,05$ makadapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya variabel Pengambilan Keputusan (X4) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y). Pengambilan keputusan juga sebagai proses pemutusan daripada suatu pemikiran tentang suatu masalah atau problem dengan menjatuhkan pilihan pada satu alternatif diantara sekian banyak alternative berdasarkan

pertimbangan-pertimbangan atau kriteria tertentu untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

4.2.5 Pengaruh Komunikasi (X1), Kerjasama Kelompok (X2), Kepemimpinan (X3) dan Pengambilan Keputusan (X4) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y).

Dapat diketahui bahwa F_{hitung} (13,995) > F_{tabel} (2,52), dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka dapat disimpulkan hipotesis keempat diterima, artinya Komunikasi (X1), Kerjasama Kelompok (X2), Kepemimpinan (X3) dan Pengambilan Keputusan (X4) berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi (Y). Aspek berikutnya yang pengaruhi kemampuan badan merupakan Komunikasi. Komunikasi merupakan sendi bawah terbentuknya suatu interaksi sosial, antara yang satu dengan yang lain, silih bahu-membahu, silih ketergantungan, silih berikan serta menyambut. Intinya kalau dengan berbicara hendak terjalin kesalingpahaman ataupun terdapatnya silih penafsiran antara satu dengan yang lain. Komunikasi dimaksud selaku cara penyampaian data dari pangkal pada

akseptor buat menjalankan penafsiran, mengubah aksi laris akseptor semacam yang di idamkan oleh pangkal. Dengan demikian

pendapatan data wajib menguasai isi data yang diterimanya, kebalikannya bila akseptor tidak menguasai data yang diserahkan donatur data, berarti tidak terjalin komunikasi yang efisien yang pada kesimpulannya bisa memunculkan bentrokan.

5. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Bahwa variabel Komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,071 > 0,05$
2. Bahwa variabel Kerjasama Kelompok berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,011 < 0,05$.
3. Bahwa variabel Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi dengan nilai signifikansinya sebesar $0,193 > 0,05$.
4. Bahwa variabel Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Anggota

Polisi dengan nilai signifikansinya sebesar $0.000 > 0,05$.

5. Bahwa Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Untuk menyempurnakan penelitian ini, ada beberapa aspek penambahan yang diusulkan dalam saran dalam penelitian ini, yakni sebagai berikut:

1. Melihat hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa Kerjasama Kelompok dan Pengambilan Keputusan sudah baik. Maka Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara diharapkan terus menjaga Kerjasama Kelompok dan Pengambilan Keputusan guna meningkatkan Kinerja Anggota Polisi yang tentu saja akan berdampak positif juga bagi Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara.
2. Bahwa Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan dan Pengambilan Keputusan berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel Kinerja Anggota Polisi perlu dipertahankan.
3. Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara hendaknya mempertahankan kondisi yang sekarang dan meningkatkan kondisi ini ke arah yang lebih baik lagi. Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi dapat mendukung peningkatan *kinerja anggota Polri* serta memberikan kontribusi dalam keuntungan, yang nantinya akan menentukan masa depan instansi.
4. Kepolisian daerah Sumatera Utara sebagai sarana pelayanan keamanan kepada masyarakat secara langsung agar dapat memotivasi seluruh unit sekretariat memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat.
5. Untuk peneliti selanjutnya agar memperluas ruang lingkup objek penelitian sehingga nantinya hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran, informasi dan bahan pertimbangan pada Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara dalam menentukan kebijakan, pada pengambilan strategi Komunikasi, Kerjasama Kelompok, Kepemimpinan dan Pengambilan

Keputusan sehingga mampu meningkatkan Kinerja Anggota Polisi Unit Sekretariat Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Alo, Liliweri. (2012). *Komunikasi Antar Personal*. Jakarta: Remaja Rosdakarya.
- Arifin.(2011). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R & D*. Bandung:Alfabeta.
- Daryanto.(2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1.Yogyakarta :Gava Media.
- Davis, Gordon B. (2014). *Analisis Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Deddy, Mulyana. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Edy, Sutrisno, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Effendy, OnongUchjana. (2015). *Ilmu, Komunikasi Teoridan Praktek Komunikasi*. Bandung: PT. Citra Aditia Bakti.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Cetakan ke VIII. Semarang :Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hapsari, D. W. &Yuwono (2014). *Hubungan motivasi kerja dengan burnout pada karyawan CV. INA Karya Jaya Klaten*.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Lawasi, Eva Silviani & Boge Triatmanto. (2017). Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Kerjasama Tim terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.*Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Universitas Merdeka Malang, 5(1).
- Lussier, Robert N. ; Achua, Cristopher F. (2015). *Leadership Theory, applicationand skill development* 4e.USA :South western cebgage learning McShane,
- Glinow, Von. (2010). *Oergizational Behavior: Emenrging Knowledge andpractice for the real world*, 5th ed. New York: McGraw-Hill/Irwin.
- Moeheriono.(2012). “*Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Miftah Thoah.(2012). *Prilaku Organisasi Konsep Dasar dan Implikasinya*. Jakarta: Raja wali Pers