
Effect leadership style and supervision on performance Kerinci Police Officers with work climate as the intervening variable

Yandra Mera¹, Helmi Ali²

^{1,2}STIE Bangkinang

¹yandramera@gmail.com, ²helmiali@gmail.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 20 Juni 2022

Disetujui 15 Juli 2022

Diterbitkan 31 Juli 2022

Kata kunci:

Kinerja; Iklim kerja; Gaya kepemimpinan;
Pengawasan; Variabel intervening.

Keywords :

Performance; Work climate; Leadership style; Supervision; Intervening variable.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan dan pengaruh pengawasan terhadap iklim kerja, pengaruh gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja polisi, pengaruh iklim kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja dengan iklim kerja sebagai variabel intervening dan pengaruh pengawasan terhadap kinerja dengan iklim kerja sebagai variabel intervening. Populasi penelitian ini adalah Polisi Polres Kerinci yang berjumlah 217 orang. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dengan mengambil semua populasi menjadi sampel sebanyak 217 orang sampel. Teknik analisis data terdiri dari uji deskripsi data, uji asumsi klasik, analisis jalur serta pengujian hipotesis. Hasil penelitian menemukan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja polisi, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja polisi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, iklim kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja polisi dan iklim kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara pengawasan dan kinerja polisi.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of leadership style and supervision on work climate, influence of leadership style and influence of supervision on employee performance, influence of work climate and influence of leadership style on performance with work climate as intervening variable and the effect of supervision on performance with work climate as the intervening variable. The sample were Kerinci Police officers totaling 217 people. The sampling technique is a census technique because the number of employees is only 217 people who fill out the questionnaire. Data analysis techniques consist of data description test, classical assumption test, path analysis and hypothesis testing. The results of the study found that leadership style had a positive and significant effect on employee work climate, supervision had a positive and significant effect on employee work climate, leadership style had a positive and significant effect on employee performance, supervision had a positive and significant effect on employee performance, work climate had a positive and significant effect on employee performance. on employee performance, work climate does not act as an intervening variable between leadership style and employee performance and work climate does not act as an intervening variable between supervision and employee performance.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Pascasarjana, STIE Bangkinang. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY ND ([Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).)

PENDAHULUAN

Kepolisian Resor Kerinci dewasa ini menjadi sesuatu yang sangat penting, maka tidaklah berlebihan bila gerak dan dinamika pembangunan bidang pemberdayaan, pelayanan terhadap masyarakat, melindungi masyarakat menjadi semakin kompleks. Peningkatan kompleksitas bidang pemberdayaan, pelayanan terhadap masyarakat, melindungi masyarakat juga terjadi pada lembaga-lembaga pemerintah lainnya termasuk pada badan/dinas dilingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci. Untuk mengatasi hal tersebut penguasaan dan penelaahan strategi diperlakukan sebagai sarana untuk mencapai tujuan dan sasaran, yang selanjutnya akan dituangkan dalam kebijakan, program dan kegiatan. Peran strategi diperlukan sebagai sebuah rencana yang menyeluruh dan terpadu. Selanjutnya diharapkan dapat memberikan arah dan pedoman serta dorongan kegiatan operasional dalam rangka pencapaian visi dan misi yang telah ditetapkan.

Mangkunegara, (2013) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai, (2019) mengatakan kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Sedangkan menurut Prawirosentono, (2018) kinerja atau dalam bahasa Inggris adalah *performance* yaitu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Dalam meningkatkan kinerja politiknya, gaya kepemimpinan seorang pemimpin pada suatu perusahaan atau organisasi sangatlah berpengaruh sebagai proses-proses mengontrol dan pengambilan keputusan dan kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti.

Tidak hanya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang atasan atau pimpinan yang berpengaruh pada kinerja polisi, pengawasan sangat diperlukan sebagai proses-proses memantau kegiatan-kegiatan untuk memastikan bahwa kegiatan itu diselesaikan sebagaimana telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti pengawasan merupakan tindakan yang dilakukan atasan dalam mengamati, menilai dan mengevaluasi pencapaian hasil kerja yang dilakukan. (Wahyudi et al., 2022) Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja polisi adalah iklim kerja. Iklim kerja yang baik akan mendorong polisi agar senang bekerja dan puas dengan pekerjaannya, sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan kinerja (Sedarmayanti, 2019).

Penelitian sebelumnya dilakukan oleh Pariesti (2021) menyatakan bahwa kompetensi tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai namun berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja pegawai. Begitupun dengan gaya kepemimpinan transformasional dan motivasi yang berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh Fajrin (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan otoriter, partisipatif, dan delegatif berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kinerja karyawan. Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Siagian & Khair (2018) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Penelitian lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Handayani et al., 2019).

Menciptakan iklim kerja yang mampu meningkatkan kinerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi bukanlah hal yang mudah. Hal ini disebabkan karena pada dasarnya manusia memiliki karakteristik tingkah laku yang berbeda sesuai dengan kebutuhannya. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang polisi dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja polisi merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya mewujudkan tujuan kepolisian. Adapun capaian kinerja polisi Polres Kerinci dapat dilihat pada standar kinerja polisi, yaitu pada tahun 2018 91%, tahun 2019 88,25% dan tahun 2020 84,25% terlihat pada tiap tahunnya mengalami penurunan kinerja polisi di Polres Kerinci. Dengan kata lain kinerja pada polisi di Polres Kerinci masih rendah dan belum mencapai targetnya. Dan dari data di atas masih terlihat nilai yang dicapai oleh polisi masih rendah yang masih belum menunjukkan kinerja yang baik. Berdasarkan uraian tersebut akhirnya penulis tertarik dan ingin membahas dalam sebuah karya tulis ilmiah tentang “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pengawasan Terhadap Kinerja Polisi Polres Kerinci dengan Iklim Kerja Sebagai Variabel Intervening”.

METODE PENELITIAN

Pengertian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh unit analisis yang akan diteliti dalam penelitian ini, baik lembaga instansi maupun dalam wujud manusia. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sugiyono, (2013) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Adapun populasi atau yang menjadi objek dari penelitian ini adalah polisi pada Polres Kerinci yang berjumlah 476 orang. Seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian dan sebagai responden dimana penelitian ini dilakukan pada tahun 2020. Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan

bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut. Sedangkan menurut Sugiyono, (2013) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, maka sampel dalam penelitian ini adalah yang berjumlah 217 orang. Penentuan jumlah sampel yang diambil sebagai responden dengan menggunakan rumus *Slovin* dalam Sugiyono, (2013) sebagai berikut :

$$\frac{N}{1 + Ne^2}$$

Berdasarkan rumus slovin diatas maka jumlah sampel dalam penelitian ini adalah :

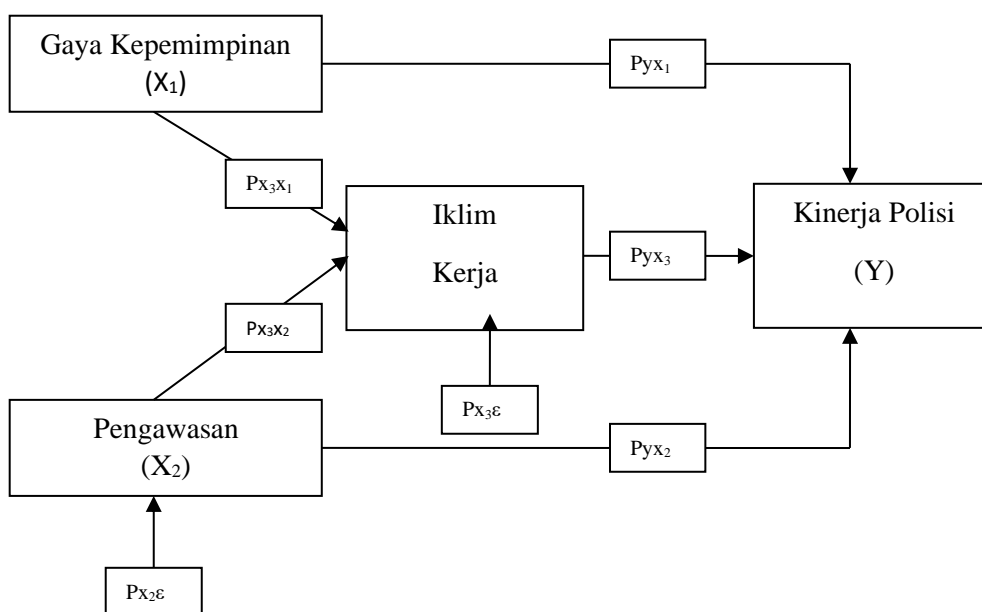
$$n = \frac{N}{1+Ne^2} = n = \frac{476}{(1+476 \times 0,05^2)} = 217$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 217 orang yang merupakan Polisi Polres Kerinci.

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis jalur. Analisis jalur sendiri tidak menentukan hubungan sebab-akibat dan juga tidak dapat digunakan sebagai substitusi bagi peneliti untuk melihat hubungan kausalitas antar variabel. Hubungan kausalitas antar variabel telah dibentuk dengan model berdasarkan landasan teoritis. Apa yang dilakukan oleh analisis jalur adalah menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kausalitas imajiner (Anshori & Iswati, 2019).

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara / mediating, fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2016).

Gambar diagram yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan teknik analisis jalur yang merupakan gambaran yang memperlihatkan struktur hubungan sebab akibat antar variabel.



Gambar 1 Struktur Pengaruh Kepemimpinan, Pengawasan, Iklm Kerja terhadap Kinerja Polisi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$ (Akbar & Usman, 2013). Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel 1.

Dari Tabel 3 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja (Z) adalah $0.176 > 0,05$ variabel gaya kepemimpinan (X1) adalah $0.168 > 0,05$; variabel pengawasan (X2) adalah $0.321 > 0,05$; variabel iklim kerja (Y) adalah $0.732 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, gaya kepemimpinan, pengawasan dan iklim kerja polisi Polres Kerinci berdistribusi normal.

Tabel 1 Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Z	X1	X2	Y
N		217	217	217	217
Normal Parameters ^a	Mean	45.3400	44.1600	31.8600	43.4600
	Std. Deviation	2.39566	2.07374	2.85721	2.42613
Most Extreme Differences	Absolute	.156	.157	.135	.097
	Positive	.078	.107	.085	.086
	Negative	-.156	-.157	-.135	-.097
Kolmogorov-Smirnov Z		1.102	1.112	.955	.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.176	.168	.321	.732

Sumber: Hasil output SPSS, 2021

2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2011). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance > 0.10 dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 2.

Tabel 2 Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a	
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.997	1.003
	X2	.995	1.005
	Y	.993	1.008

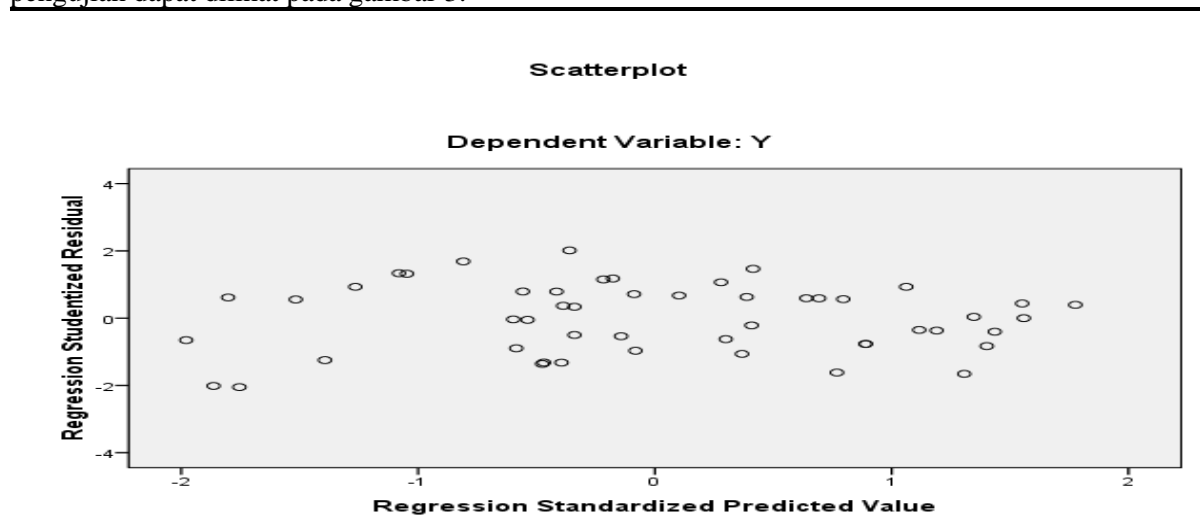
a. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil output SPSS, 2022

Berdasarkan uji multikolinieritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas karena nilai VIF variabel < 10 .

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heteroskedastisitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada gambar 3.



Gambar 2 Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 2 terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Analisis Jalur

1. Jalur Model I

a. Koefisien Jalur Model I

Analisis regresi linier berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer IBM SPSS ver. 24.0. Ringkasan hasil pengolahan data tersebut, dapat dilihat pada tabel-tabel berikut :

Tabel 3 Hasil R Square Y (Iklim kerja)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.790 ^a	.624	.602	3.39380

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Iklim kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel 3 diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,000 < 0,05, Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja. Sedangkan variabel pengawasan (X_2) = 0,001 < 0,05 yang berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja. Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,624 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 62,4% dan sisanya sebesar 37,6% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan

dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh $e1$ dengan cara $e1 = \sqrt{1 - 0,624} = 0,376$.

Tabel 4 Regresi Pengaruh X_1 dan X_2 terhadap Y

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	41.918	5.567			7.529	.000
	X1	.199	.039	.088		5.087	.000
	X2	.113	.027	.012		4.161	.001

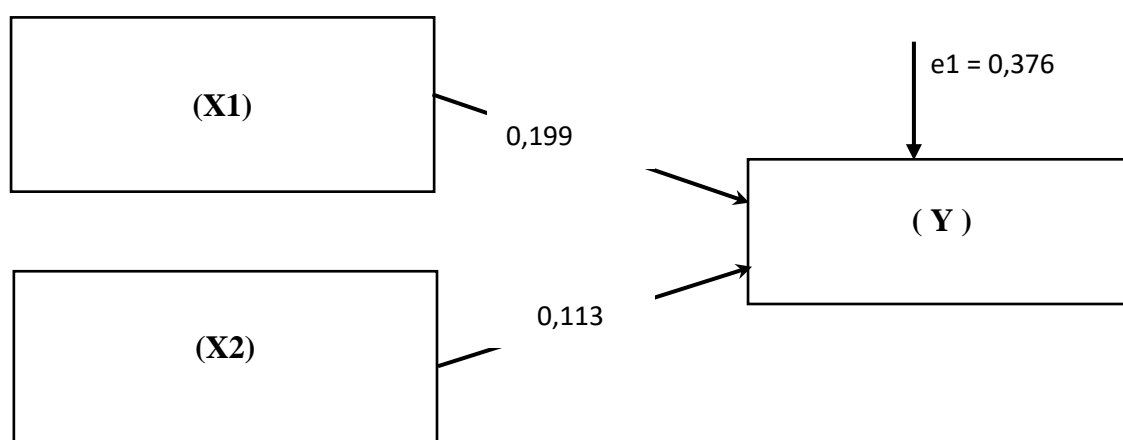
a. Dependent Variable: Iklim kerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022.

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Y = 0,199.X_1 + 0,113.X_2 + 41.918$$

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model I, sebagai berikut:



Gambar 3 Model I – Analisis Jalur

b. Koefisien Jalur Model II

Analisis regresi linier berganda masih tetap digunakan dalam penelitian selanjutnya untuk memperoleh koefisien jalur model dua, ini dengan tujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas (gaya kepemimpinan dan pengawasan) dan variabel *intervening* (iklim kerja) terhadap variabel terikat (kinerja). Dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 7 Hasil R Square Z (Kinerja)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.713 ^a	.508	.487	.54653

a. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Pengawasan, Gaya kepemimpinan
 b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel 7 diperoleh bahwa nilai signifikansi dari variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,000 < 0,05, Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja. Sedangkan variabel pengawasan (X_2) = 0,001 < 0,05 yang berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja. Sedangkan nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel Model Summary adalah 0,508 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 dan X_2 terhadap Y adalah sebesar 50,8% dan sisanya sebesar 49,2% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh $e1$ dengan cara $e1 = \sqrt{1 - 0,508} = 0,492$.

Tabel 8 Regresi Pengaruh X₁, X₂, Y terhadap Z

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	37.419	10.459		3.578	.001
	X1	.274	.121	.232	2.262	.026
	X2	.402	.104	.385	3.753	.000
	Y	.009	.001	.809	5.723	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

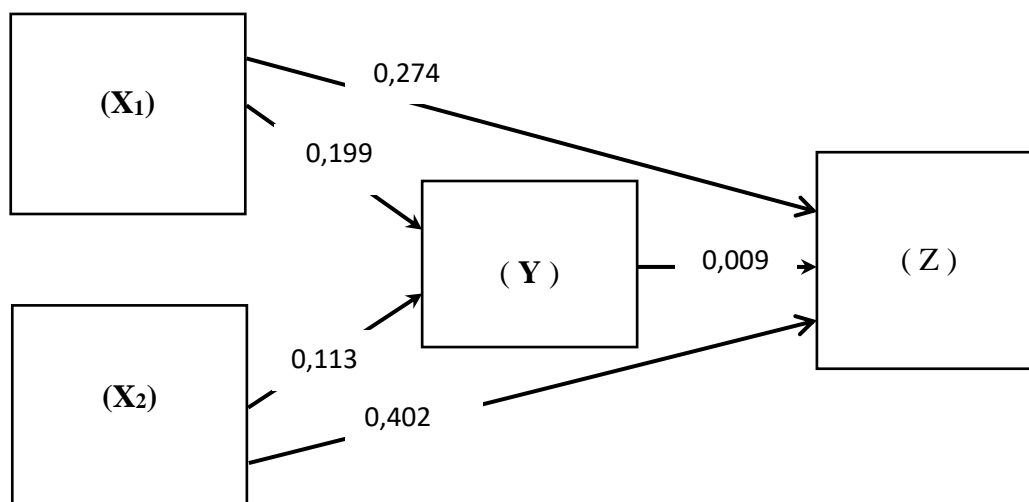
Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022

Berdasarkan tabel di atas diperoleh bahwa nilai signifikansi dari ketiga variabel yaitu gaya kepemimpinan (X_1) = 0,025 < 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Sedangkan variabel pengawasan (X_2) = 0,000 < 0,05 yang berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dan untuk variabel iklim kerja (Y) = 0,000 < 0,05 yang berarti iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Serta untuk nilai R^2 (R Square) yang terdapat pada tabel 4.16 Model Summary adalah 0,508 yang memberikan arti bahwa kontribusi variabel X_1 , X_2 dan Y terhadap Z adalah sebesar 50,8% dan sisanya sebesar 24,58% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian. Dan dari nilai R^2 (R Square), diperoleh e^2 dengan cara $e^2 = \sqrt{1 - 0,508} = 0,245$.

Berdasarkan hasil di atas maka diperoleh persamaan struktur yaitu:

$$Z = 0,274.X_1 + 0,402.X_2 + 0,009.Y + 37.419$$

Dari pengolahan data di atas maka dapat diperoleh Diagram Jalur Model II, sebagai berikut:



Gambar 4 Model II – Analisis Jalur

Hasil Uji Hipotesis

Dari dua model analisis jalur maka penulis memperoleh analisis hasil hipotesis untuk penelitian ini, yaitu:

1. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap iklim kerja (Y);
 Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja.
2. Analisis pengaruh pengawasan (X_2) terhadap iklim kerja (Y).
 Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel pengawasan (X_2) = 0,001 < 0,05. Hal ini berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap iklim kerja.
3. Analisis pengaruh variabel iklim kerja (Y) terhadap kinerja (Z).
 Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai untuk variabel iklim kerja (Y) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel gaya kepemimpinan (X_1) = 0,026 < 0,05. Hal ini berarti bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
5. Analisis pengaruh variabel pengawasan (X_2) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas bahwasanya diperoleh nilai variabel pengawasan (X_2) = 0,000 < 0,05. Hal ini berarti pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1) melalui iklim kerja (Y) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,274. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_1 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_1 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,199 \times 0,009 = 0,002$. Maka pengaruh total yang diberikan Gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Z) adalah = $0,274 + 0,002 = 0,276$. Berdasarkan hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,274 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,276, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih besar dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung gaya kepemimpinan (X_1) melalui iklim kerja (Y) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja (Z).
7. Analisis pengaruh pengawasan (X_2) melalui iklim kerja (Y) terhadap kinerja (Z).
Dari analisis variabel di atas diperoleh pengaruh langsung yang diberikan oleh variabel pengawasan (X_2) terhadap kinerja (Z) sebesar 0,402. Sedangkan pengaruh tidak langsung yang diberikan X_2 melalui Y terhadap Z adalah perkalian antara nilai beta X_2 terhadap Y dengan nilai beta Y terhadap Z yaitu = $0,113 \times 0,009 = 0,001$. Maka pengaruh total yang diberikan kompensai (X_2) terhadap kinerja (Z) adalah = $0,402 + 0,001 = 0,403$. Berdasar hasil hitungan ini diketahui bahwa nilai pengaruh langsung sebesar 0,402 dan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,403, yang berarti bahwa nilai pengaruh tidak langsung lebih kecil dari nilai pengaruh langsung. Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung pengawasan (X_2) melalui iklim kerja (Y) mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja (Z).

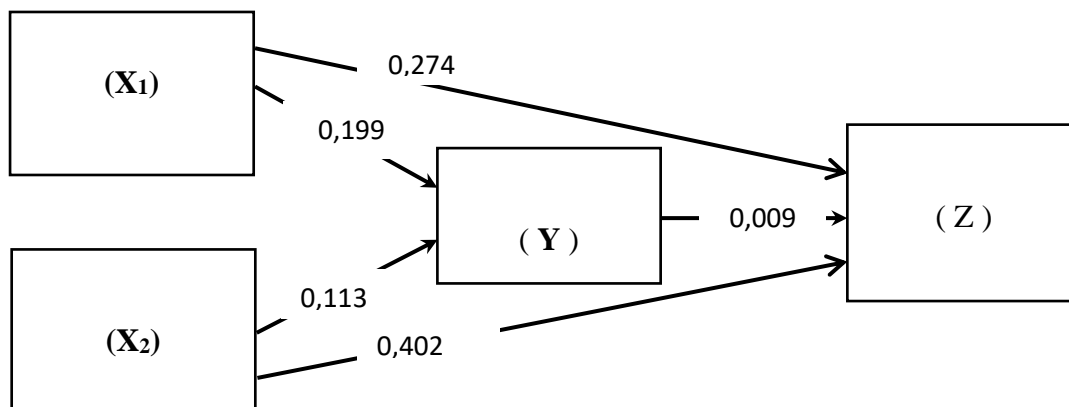
Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi (R^2) ditunjukkan oleh nilai R Square, yang dapat dilihat pada tabel 8 Hasil R Square Z (Kinerja), sebelumnya (Amos, 2014). Dari tabel 8 tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,508 (nilai 0,508 merupakan pengkuadatan dari koefisien korelasi atau R, yaitu $0,713 \times 0,713 = 0,508$), dimana besaran angka koefisien determinasi (R Square) 0,508 sama dengan 50,8 %. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, pengawasan dan iklim kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 50,8%. Sedangkan sisanya ($100\% - 50,8\% = 49,2\%$), dipengaruhi oleh variabel lain di luar model regresi ini. Besarnya pengaruh variabel lain tersebut sering disebut sebagai error (e).

Uji Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Selain menggunakan variabel independen (X) lebih dari satu variabel, penelitian ini juga menggunakan variabel intervening. Variabel intervening merupakan variabel antara (mediasi), fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2016). Untuk menguji pengaruh variabel intervening digunakan metode analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi untuk menaksir hubungan kausalitas antara variabel yang telah ditetapkan sebelumnya berdasarkan teori (Ghozali, 2011).

Berikut ini analisis jalur untuk menguji hubungan antara lamanya gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja dan apakah hubungan gaya kepemimpinan dan pengawasan terhadap kinerja dimediasi oleh iklim kerja dengan gambar seperti pada gambar 5.



Gambar 5 Model Analisis Jalur

Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan langsung dengan kinerja. Berdasarkan gambar, model jalur diajukan hubungan berdasarkan teori bahwa pengawasan mempunyai hubungan langsung dengan kinerja. Namun demikian gaya kepemimpinan dan pengawasan juga mempunyai hubungan tidak langsung ke kinerja yaitu dari gaya kepemimpinan, serta dari gaya kepemimpinan ke iklim kerja baru kemudian ke kinerja.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji *F*)

Uji kelayakan model ini di uji dengan metode Uji *F*, hasil uji *F* ini menentukan kelayakan suatu model penelitian. Berikut hasil Uji *F* dari pengolahan data penelitian yang menggunakan IBM SPSS for Windows 24.0.

Tabel 9 Hasil Uji *F*

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.989	3	3.494	8.092	.001 ^a
	Residual	36.276	71	.432		
	Total	43.264	74			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Iklim kerja, Pengawasan, Gaya kepemimpinan

Sumber: Data Primer, Diolah dengan IBM SPSS 24.0, 2022

Dapat di lihat dari tabel 9 bahwa diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 8,092. Selanjutnya hasil tersebut akan dibandingkan dengan nilai F_{tabel} . Adapun mencari F_{tabel} adalah $df(k; n-k)$. Nilai k = jumlah variabel bebas = 3, dan n = responden = 217. Maka $df(k; n-k) = df(3; 217-3) = df(3; 143) = 2,85$.

Jadi $F_{hitung} = 5,093 > F_{tabel} = 2,85$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel bebas (gaya kepemimpinan, pengawasan dan iklim kerja) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (variabel terikat).

Pengujian Hipotesis Secara parsial (Uji *t*)

Uji *t* dimaksudkan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen (gaya kepemimpinan, pengawasan, dan iklim kerja) secara individual dalam menerangkan variabel dependen (kinerja). Hasil uji *t* pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 8 dan 9, pada perhitungan sebelumnya. Berdasarkan hasil uji *t* (tabel 9), maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja

Pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap iklim kerja sebesar 0.199 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja, artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap baiknya

- iklim kerja Polisi Polres Kerinci.
2. Pengaruh pengawasan terhadap iklim kerja
Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap iklim kerja 0.113 dengan sign. $0,001 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih besar dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan ditolakannya hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja, artinya semakin tinggi pengaruh pengawasan maka berpengaruh terhadap baiknya iklim kerja Polisi Polres Kerinci.
Berdasarkan hasil uji t (tabel 4), maka dapat dilakukan pembuktian sebagai berikut:
 3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja
Pengaruh secara parsial antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja sebesar 0,274 dengan sign. $0,026 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi pengaruh gaya kepemimpinan maka akan berpengaruh terhadap kinerja polisi Polres Kerinci.
 4. Pengaruh pengawasan terhadap kinerja
Pengaruh secara parsial antara pengawasan terhadap kinerja sebesar 0.402 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi pengaruh pengawasan maka akan meningkatkan kinerja Polisi Polres Kerinci.
 5. Pengaruh iklim kerja terhadap kinerja
Pengaruh secara parsial antara iklim kerja terhadap kinerja sebesar 0.009 dengan sign. $0,000 < \alpha = 0,05$. Nilai sign. yang lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, menunjukkan diterimanya hipotesis yang menyatakan iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi pengaruh iklim kerja maka akan berpengaruh terhadap meningkatnya kinerja polisi Polres Kerinci.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Gaya kepemimpinan transformasional dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap iklim kerja polisi Polres Kerinci. Kemudian Gaya kepemimpinan dan Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Polres Kerinci. Selanjutnya Iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Polres Kerinci dan Iklim kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara gaya kepemimpinan dan kinerja polisi Polres Kerinci termasuk Iklim kerja tidak berperan sebagai variabel intervening antara pengawasan dan kinerja polisi Polres Kerinci.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, R. P. ., & Usman, H. (2013). *Pengantar statistika*. Laks Bang Pressindo.
- Amos, N. (2014). *Metode penelitian dan statistik*. Remaja Rosdakarya.
- Anshori, M., & Iswati, S. (2019). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Airlangga University Press.
- Fajrin, I. Q. (2018). *Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (Studi pada karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*. Universitas Brawijaya.
- Ghazali, I. (2013). *Atik Septi Winarsih*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 23*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handayani, Y., Butarbutar, M., Wijaya, A., & Chandra, E. (2019). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada PT Pos Indonesia (Persero) Pematangsiantar dengan motivasi sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen*, 5(2), 72–84.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Pariesti, A. (2021). Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening (Studi pada Inspektorat Kabupaten

- Katingan). *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 171–180.
- Prawirosentono. (2018). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE Universitas Gajah Mada.
- Rivai, V. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2019). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja Untuk Meraih Keberhasilan*. Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Wahyudi, D., Marantika, A., & Yusup. (2022). Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan fasilitas kantor terhadap kinerja perangkat desa di Kecamatan Kampar. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 887–898.