

**HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS KAPOLRES DAN
PELATIHAN DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN RESOR
WONOGIRI**



Oleh:

RUSLINA DWI WAHYUNI

D.1105544

**Diajukan untuk Memenuhi Syarat-syarat Guna
Memperoleh Gelar S1 (Sarjana) Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Jurusan Ilmu Administrasi**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA**

2009

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi dengan judul : HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS
DAN PELATIHAN DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA
KEPOLISIAN RESORWONOGIRI

Diajukan Oleh :

RUSLINA DWI WAHYUNI.

D1105544

Disetujui Dosen Pembimbing untuk diuji,

Pembimbing

(Drs. Pramono , SU)

PENGESAHAN

Dipertahankan di depan Panitia Ujian Skripsi

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Sebelas Maret

Surakarta

Hari :

Tanggal :

Panitia Penguji :

1. Ketua : _____
()

2. Sekretaris : _____
()

3. Anggota : _____
()

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS SEBELAS MARET
SURAKARTA
DEKAN

Drs. Dwi Tiyanto, SU
NIP. 130 814 593

Motto

Empat hal untuk dicamkan dalam kehidupanmu;

Berpikir jernih tanpa berbegas atau bingung;

Mencintai orang lain dengan tulus;

Bertindak dalam segala hal;

Dengan motif termulia

Percaya kepada Tuhan

Tanpa ragu sekalipun

(Helen Keller)

UCAPAN TERIMA KASIH

*Dengan Segala Rasa dan Ketulusan Hati
Skripsi ini kupersembahkan teruntuk*

Ayahanda dan Ibunda Tercinta

*Terima kasih atas bantuan yang tak ternilai harganya, semoga karya kecil ini
membuat aku bisa menjadi apa yang kalian inginkan*

Saudara-saudaraku

Terima kasih atas perhatian, cinta kasih dan persaudaraan ini

Suamiku

*Perjalanan panjang yang telah kutempuh berakhir dengan kebahagiaan setelah
aku bersamamu*

Teman-teman

*Sekelumit kisah dan cerita waktu kuliah akan menambah deretan memori yang
panjang dalam hidupku*

Almamater

*Disinilah tempat aku mencari jati diri dan persiapan hari depanku dalam
pencapaian cita-cita*

KATA PENGANTAR

Penulis panjatkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, yang telah melimpahkan berkat dan karunia-Nya, sehingga penulis dapat menyusun dan menyelesaikan skripsi: HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PELATIHAN DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN RESORWONOGIRI.

Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sebelas Maret Surakarta. Pada kesempatan ini penulis menghaturkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bimbingan dan bantuan dari berbagai pihak baik secara langsung maupun tidak langsung dalam rangka penyusunan dan penyelesaian skripsi ini. Ucapan terima kasih ini terutama penulis haturkan kepada :

1. Bapak Drs. Pramono, SU selaku pembimbing skripsi yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dan memberikan masukan bagi penulis dari awal hingga akhir penulisan skripsi ini.
2. Segenap dosen dan karyawan Fakultas ISIP Jurusan Ilmu Administrasi yang telah membantu penulis selama menjalani masa kuliah.
3. Anggota Resor Kepolisian Wonogiri yang telah bersedia menjadi responden
4. Ayah dan Ibuku terima kasih atas segala bantuan yang telah diberikan, semoga kau bisa lebih berbangga diri atas terselesaikannya studiku.

5. Teman-teman di Jurusan Ilmu Komunikasi Ekstensi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Negeri Sebelas Maret Surakarta.
6. Semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dorongan kepada penulis untuk menyelesaikan penulisan skripsi.

Penulis menyadari bahwa masih sangat jauh dari kesempurnaan, skripsi ini tidak lepas dari kekurangan dan kecacatan, masih banyak yang perlu digali dan diungkap agar dapat memberikan manfaat untuk pembacanya. Dengan kebesaran hati penulis menerima kritik dan saran dari para pembaca.

Surakarta, Juli 2008

Penulis

RUSLINA DWI W.

D1105544

ABSTRAK

RUSLINA DWI WAHYUNI, D1105544, HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS DAN PELATIHAN DENGAN PENINGKATAN DISIPLIN KERJA ANGGOTA KEPOLISIAN RESORWONOGIRI, FISIP UNS, 2008

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan secara parsial dengan Peningkatan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Resort Wonogiri.

Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian survai dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatif*) dengan studi khalayak Lokasi penelitian di Kepolisian Resort Wonogiri. Teknik pengumpulan data menggunakan studi pustaka, kuesioner dan dokumentasi. Teknik pengambilan saampel menggunakan *simple random sampling* di mana di setiap polisi sektor diambil responden sebagai sampel yang diambil secara acak sehingga setiap anggota polisi berhak menjadi anggota sampel dan diambil 30 orang anggota kepolisian resort Wonogiri. Teknik analisis data menggunakan analisis korelasi parsial dan uji koefisien korelasi

Dari hasil analisis diperoleh hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dimana variabel pelatihan dianggap konstan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,739, dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dimana variabel pelatihan dianggap konstan. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat. Sedangkan dari hasil analisis hubungan variabel pelatihan dengan disiplin kerja dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis dianggap konstan diperoleh nilai korelasi yaitu sebesar 0,817, dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan disiplin kerja dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis dianggap konstan. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan pelatihan akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat.

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL.....	i
PERSETUJUAN	ii
PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN.....	v
KATA PENGANTAR	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xiii
BAB I. PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Landasan Teori.....	8
F. Kerangka Dasar Pemikiran	32
G. Hipotesis.....	33
H. Definisi Konseptual dan Operasional	34
I. Metodologi Penelitian	36

BAB II. DESKRIPSI LOKASI PENELITIAN	
A. Sejarah Perkembnagan Kepolisian Resor Wonogiri.....	40
B. Keadaan Geografis	42
C. Struktur Organiasi Polres Wonogiri.....	44
D. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab	46
E. Visi dan Misi Pokok Kepolisian	54
F. Tugas Pokok Polri	56
G. Tujuan Kepolisian	57
H. Wewenang Kepolisian	58
BAB III. HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA	
A. Identifikasi Responden	60
B. Uji Validitas dan Reliabilitas	77
C. Analisis Korelasi Parsial	79
D. Uji Koefisien Korelasi.....	80
BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	84
B. Saran-Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

TABEL	HALAMAN
IV.1. DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN USIA	60
IV.2 DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JENIS KELAMIN.....	61
IV.3 DESKRIPSI RESPONDEN BERDASARKAN JABATAN ...	61
IV.4 KOMUNIKASI ATASAN DENGAN ANGGOTA	62
IV.5 PERLAKUAN ATASAN DENGAN ANGGOTA	62
I4.6. ATASAN MENJUNJUNG TINGGI HARKAT DAN MARTABAT ANGGOTA	63
I4.7. PERHATIAN ATASAN KEPADA ANGGOTA	63
IV.8 KEBEBASAN BERINOVASI ANGGOTA	64
IV.9 PENGHARGAAN TERHADAP DAYA KREATIVITAS	64
IV.10 PENGHARGAAN TERHADAP ANGGOTA YANG BERPRESTASI	65
IV.11 SIKAP ATASAN TERHADAP ANGGOTA	65
IV.12 KEBANGGAAN ATAS PRESTASI ANGGOTA	66
IV.13 KENAIKAN PANGKAT ANGGOTA YANG BERPRESTASI	66
IV.14 KECEPATAN PELAYANAN SETELAH PELATIHAN	67
IV.15 KUALITAS PELAYANAN SETELAH PELAYANAN	67
IV.16 PELATIHAN TERHADAP PENEKANAN ANGKA KRIMINALITAS	68

IV.17	PELATIHAN DALAM MEMBENTUK KARAKTER ANGGOTA	68
IV.18	PELATIHAN DAN PENGEMBANGAN ETOS KERJA	69
IV.19	PELATIHAN SEBAGAI DASAR MUTASI ATAU PROMOSI	69
IV.20	PELATIHAN DENGAN CITRA POLISI	70
IV.21	TUGAS ANGGOTA DALAM MENJAGA NAMA KEPOLISIAN	70
IV.22	KEPAHAMAN TERHADAP PERALATAN	71
IV.23	PENGETAHUAN ANGGOTA SETELAH PELATIHAN	71
IV.24	KETEPATAN WAKTU TERHADAP TUGAS SEHARI-HARI	72
IV.25	TATA TERTIB DAPAT DIPATUHI DENGAN BAIK OLEH ANGGOTA	73
IV.26	PENYELESAIAN MASALAH TEPAT WAKTU	73
IV.27	KEDISIPLINAN PENGGUNAAN SERAGAM	74
IV.28	SANKSI TERHADAP ANGGOTA YANG MELANGGAR ...	74
IV.29	PENGGUNAAN BAHAN BAKAR ANGGOTA SAAT BERTUGAS	75
IV.30	PENGGUNAAN PERLENGKAPAN SAAT BERTUGAS	75
IV.31	KEMAMPUAN MELAKSANAKAN TUGAS	76
IV.32	KUALITAS PEKERJAAN ANGGOTA	76
IV.33	PERAN DISIPLIN DALAM PELAKSANAAN TUGAS	77

DAFTAR GAMBAR

GAMBAR	HALAMAN
1. SKEMA KERANGKA PEMIKIRAN	32
2. STRUKTUR ORGANISASI POLRES WONOGIRI	45

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia yang terbentuk dalam Negara Republik Indonesia merupakan sebuah negara yang mempunyai keanekaragaman budaya dan suku bangsa, dimana keanekaragaman tersebut terangkum di dalam sebuah Negara Kesatuan yang dilandasi dengan Pancasila dan UUD' 45. Kekuatan dan kemampuan dari bangsa Indonesia terletak pada kepedulian masyarakat dan elemen-elemen yang mendukung didalamnya.

Setelah revitalisasi Kepolisian Republik Indonesia (Polri) melalui pemisahan institusional dari Tentara Nasional Indonesia (TNI), Polri sudah berusaha membangun citra, sekaligus paradigma baru. Citra Polri yang semula militeristik dan cenderung represif berangsur-angsur berubah dengan paradigma baru, pengayom dan pelindung masyarakat. Namun, karena demikian kompleksnya persoalan internal di tubuh polisi serta banyaknya kendala eksternal, sejauh ini langkah perubahan paradigma Polri terkesan lamban, bahkan kadang-kadang seperti jalan di tempat. Oleh karena itu, perlu diusahakan percepatan reformasi Polri mengingat vital dan strategisnya peran polisi. Setidaknya ada dua hal bersifat mendasar yang perlu dilakukan. Pertama, penegakan disiplin. Pada 2003 terbit Peraturan Pemerintah No 2 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Dalam Pasal 1 ayat 3 disebutkan,

"Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia." Kepada setiap anggota Polri perlu ditanamkan kesadaran bahwa disiplin adalah kehormatan. Dan kehormatan sangat erat kaitannya dengan kredibilitas dan komitmen. Disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah kehormatan sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia yang menunjukkan kredibilitas dan komitmen sebagai anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Meskipun telah disusun peraturan disiplin anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, keberhasilan penerapannya akan ditentukan oleh komitmen seluruh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia. Titik beratnya adalah pada keberhasilan pelaksanaan tugas, sesuai amanat dan harapan warga masyarakat. Kedua, melakukan pembenahan birokrasi secara konsisten. Di dalam tubuh Polri harus dilakukan penataan secara mendasar sistem rekrutmen, pembinaan anggota, dan penataan jenjang karier dalam sistem organisasi. Sejalan dengan itu, transparansi dan akuntabilitas harus lebih diterapkan dalam setiap aspek. Pembenahan birokrasi menjadi bagian penting dalam mewujudkan institusi Polri yang baik dalam upaya peningkatan kualitas pelayanan terhadap publik dan pemberantasan korupsi secara terarah, sistematis dan terpadu.

Reformasi terhadap lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia, adalah sebagai tindak lanjut dicanangkannya reformasi nasional khususnya di bidang hukum, yang melibatkan Polri sebagai salah satu badan atau lembaga

penegak hukum. Proses menuju Polri yang profesional tersebut dimulai dengan melakukan indentifikasi terhadap kinerja kepolisian Negara Republik Indonesia dan permasalahan yang berkaitan dengan profesionalisme Polri, yang ditinjau dari sudut pandang masyarakat sebagai pihak yang sangat berkepentingan mendapatkan pelayanan. Penyelenggaraan fungsi kepolisian di era reformasi diperlukan adanya perubahan yang meliputi tiga aspek, yakni aspek struktural, aspek instrumental dan aspek kultural. Ketiga aspek tersebut berkaitan erat dengan jati diri organisasi, jati diri fungsi, jati diri otonomi kewenangan, kewenangan, jati diri sikap dan perilaku kepolisian yang tercermin dalam tampilan pada saat melakukan pelayanan.

Kedisiplinan akan memegang peranan penting di dalam instansi Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Anggota Polsri yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan tetap bekerja atau bertugas dengan baik walaupun tanpa diawasi atasan. Anggota Polri yang mempunyai disiplin kerja yang baik tidak akan mencuri waktu kerja untuk melakukan hal-hal yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan. Demikian juga anggota Polri yang disiplin pasti akan mentaati tata tertib atau kode etik Kepolisian dengan tanpa adanya rasa keterpaksaan. dan dengan kedisiplinan maka Polri akan dapat bekerja maksimal di dalam melakukan penegakan hukum dengan menindak setiap jenis pelanggaran, namun juga melakukan fungsi pembinaan masyarakat.

Kedisiplinan anggota Polri sangat penting untuk peningkatan kinerja, di samping itu disiplin bermanfaat mendidik anggota Polri untuk mematuhi dan

menyenangi peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Kurang pengetahuan tentang peraturan, prosedur, dan kebijakan yang ada merupakan penyebab terbanyak tindakan indisipliner.

Upaya untuk meningkatkan kedisiplinan Polri dalam penelitian ini adalah melalui gaya kepemimpinan dan pelatihan. Kepemimpinan merupakan pengaruh antar pribadi yang dilakukan dalam suatu, melalui proses komunikasi dan diarahkan kepada pencapaian tujuan. Pemimpin diharapkan mempunyai tujuan yang jelas dan konsisten karena seorang pemimpin harus mampu memberikan pandangan-pandangan yang jelas atas tujuan yang hendak dicapai. Pemimpin mempunyai kedudukan dan fungsi, yaitu sebagai pelaksana, perancang, pembuat keputusan, ahli, komunikator, dinamisator, evaluator, inovator, simbol dan lain-lain. Sedangkan pelatihan bertujuan untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawabnya. Fungsi utama pelatihan dalam hal ini adalah memberikan tambahan pengetahuan maupun ketrampilan dari anggota Polri sehingga lebih mampu melakukan tugasnya dengan lebih baik. Pelatihan yang terprogram dan kontinyu dapat membentuk sikap dan watak dari anggota Polri untuk lebih disiplin.

Gaya kepemimpinan dan pelatihan yang terdapat dalam insitutsi Polri harus berjalan seimbang dimana seorang pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan demokratis harus mampu memberikan teladan, motivasi, mengarahkan, dan membina para bawahannya sehingga akan tercapai disiplin

kerja yang baik pada anggota Kepolisian sedangkan pelatihan berfungsi untuk terus meningkatkan pengetahuan Polisi tentang berbagai hal di dalam peningkatan kinerja Polisi sebagai pelindung dan pengayom masyarakat.

Kepolisian Resort Wonogiri yang merupakan bagian dari Polres yang tersebar di seluruh wilayah Republik Indonesia yang menyelenggarakan tugas pelayanan masyarakat di bidang keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Oleh karena Polres Wonogiri sebagai penyelenggara pelayanan umum di bidang penjagaan dan penanggulangan gangguan Kamtibmas dituntut untuk menekan angka kriminalitas. Bentuk pelayanan kamtibmas lain yang juga dilakukan oleh Polisi Resort Wonogiri dalam menegakkan kegiatan operasi yang bertujuan untuk menciptakan keamanan dan ketertiban di lingkungan masyarakat.

Di dalam menyelenggarakan kegiatan pelayanan masyarakat, Polres Wonogiri juga mengadakan pelatihan bagi para anggota Kepolisian untuk terus meningkatkan kinerja di lapangan serta menjalankan fungsinya sebagai pengayom masyarakat. Fungsi pelatihan ini merupakan bagian dari kegiatan pendidikan yang bertujuan untuk melaksanakan tugas pokok Polisi dalam rangka memelihara Kamtibmas, memberikan pelayanan, perlindungan, pengayoman dan penegakan hukum. Dalam menunjang tercapainya situasi yang kondusif, rasa aman dari masyarakat serta pelayanan yang maksimal dari polisi, kepolisian resort Wonogiri juga terus membenahi sumber daya manusia atau para anggota-anggoatanya yang ada di jajaran kepolisian resor Wonogiri.

Sebagai aparat penegak hukum maka salah satu hal utama yang diperhatikan adalah tingkat disiplin anggota kepolisian Resor Wonogiri. Kedisiplinan akan membuat anggota Polisi bertindak sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh institusi Polri. Kedisiplinan dari anggota Polri dapat terwujud dari berbagai hal antara lain adalah dari adanya kepemimpinan dan juga pelatihan yang diberikan kepada anggota Polisi.

B. Perumusan Masalah

Berdasarkan pada latar belakang masalah di atas, maka perumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat hubungan pelatihan dengan disiplin kerja Anggota Kepolisian Resort Wonogiri ?
2. Apakah terdapat hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja Anggota Kepolisian Resort Wonogiri ?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Mengetahui hubungan pelatihan dengan disiplin kerja Anggota Kepolisian Resort Wonogiri.
2. Mengetahui hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja Anggota Kepolisian Resort Wonogiri.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Manfaat Akademis

Memberikan informasi dan masukan tentang masalah kepemimpinan dengan peningkatan disiplin kerja anggota Kepolisian.

b. Manfaat Praktis

Diharapkan mampu menjadi referensi bagi Kepolisian khususnya Polres Wonogiri dalam menjalankan fungsinya sebagai aparat penegak hukum.

E. Landasan Teori

1. Pelatihan

a. Definisi Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerjaan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawab karyawan perusahaan. Pimpinan menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para karyawan akan menjadi lebih trampil, dan lebih produktif. “Pelatihan (*training*) adalah proses sistematis pengubahan perilaku para pegawai dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional’ (Henry Simamora, 1997 : 342).

“Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya”. (H. John Bernandian & Joyce E. A. Russell dalam Faustino Cardoso Gomes, 1997 : 197). Supaya efektif, pelatihan biasanya harus mencakup pengalaman belajar (*learning experience*), aktivitas-aktivitas yang terencana (*be a planned organizational activity*) dan desain sebagai jawaban atas kebutuhan-kebutuhan yang berhasil diidentifikasi.

Secara ideal, pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan-tujuan organisasi yang pada waktu yang bersamaan juga mewujudkan tujuan-tujuan dari pekerja secara perorangan. Pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas kepegawaian. Pada manajer menyokong pelatihan karena melalui pelatihan para pegawai akan menjadi lebih trampil dan karenanya lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika para karyawan sedang dilatih. Para pekerja menyukai pelatihan karena pelatihan membebaskan dari pekerjaan mereka (jika mereka tidak suka pada pekerjaannya) atau meningkatkan kecakapan yang bisa digunakan untuk menguasai kedudukan yang sedang mereka duduki atau yang akan mereka duduki. Pelatihan sering dianggap sebagai imbalan dari organisasi, suatu simbol status atau suatu liburan dari kewajiban-kewajiban kerja sehari-hari. Jadi pelatihan hanya

bermanfaat dalam situasi di mana para pegawai kekurangan kecakapan dan pengetahuan.

Pelatihan merupakan bagian dari pendidikan. Pelatihan bersifat spesifik, praktis dan segera. Spesifik berarti pelatihan berhubungan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan. Praktis dan segera berarti yang sudah bidang pekerjaan yang dilakukan. Umumnya pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan kerja dalam waktu yang relatif singkat (pendek). Suatu pelatihan berupaya menyiapkan para karyawan untuk melakukan pekerjaan yang dihadapi.

b. Tahap-tahap dalam pelatihan

Tahap-tahap pelatihan dapat dikelompokkan dalam 2 tahap, yaitu :

1) Penentuan Kebutuhan Pelatihan

Dalam tahap ini terdapat macam kebutuhan akan pelatihan, yaitu :

- a) *General Treatment Need* yaitu penilaian kebutuhan pelatihan bagi semua pegawai dalam suatu klasifikasi pekerjaan tanpa memperhatikan data mengenai kinerja seorang pegawai tertentu.
- b) *Observable Performance Discrepancies* yaitu jenis penilaian kebutuhan pelatihan yang didasarkan pada hasil pengamatan terhadap berbagai permasalahan, wawancara, daftar pertanyaan, dan evaluasi atau penilaian kinerja dan dengan cara meminta para pekerja untuk mengawasi (*to keep track*) sendiri hasil karyanya sendiri.
- c) *Future Human Resources Needs*. Jenis keperluan pelatihan ini tidak berkaitan dengan ketidaksesuaian kinerja, tetapi lebih berkaitan dengan keperluan sumber daya manusia untuk waktu yang akan datang. (Faustino Cardoso Gomes, 1997 : 204).

2) Konsep Pelatihan

Pelatihan sering dipakai sebagai solusi atas persoalan kinerja organisasi. Adapun konsep pelatihan meliputi :

- a) Permasalahan yang tidak berarti
- b) Kriteria seleksi tidak memadai
- c) Para pekerja tidak mengetahui standar-standar kinerja
- d) Para pekerja kurang trampil
- e) Kinerja yang baik tidak dihargai (Faustino Cardoso Gomes, 2002 : 198)

3) Desain Program Pelatihan

a) Metode Pelatihan

Metode pelatihan yang tepat tergantung kepada tujuannya. Tujuan/sasaran pelatihan yang berbeda akan berakibat pemakaian metode yang berbeda pula.

Sedangkan metode-metode pelatihan menurut Berbadin & Russell adalah :

(1) *Informational Methods.*

Metode jenis ini dipakai untuk mengajarkan hal-hal aktual, ketrampilan atau sikap tertentu. Teknik-teknik yang dipakai untuk metode ini antara lain berupa kuliah, presentasi audiovisual dan *self direct learning*. Pelatihan dengan menggunakan metode ini sering pula dinamakan sebagai pelatihan yang tradisional, yaitu pelatihan yang bersifat direktif dan berorientasi pada guru (*teacher oriented*).

(2) *Experiential Methods*

Metode yang mengutamakan komunikasi yang luwes, fleksibel dan lebih dinamis, baik dengan instruktur, dengan sesama peserta dan langsung mempergunakan alat-alat yang tersedia, misalnya komputer, guna menambah ketrampilannya. Metode ini biasanya dipergunakan untuk mengajarkan pengetahuan dan ketrampilan-ketrampilan, serta kemampuan-kemampuan, baik yang sifatnya *software* maupun yang *hardware* (fisik). (Berbadin & Russell dalam Fautino Cardoso Gomes, 1997: 212)

b) Prinsip utama bagi Metode Pelatihan

Terlepas dari berbagai metode yang ada, apapun bentuk metode yang dipilih, metode tersebut harus memenuhi prinsip-prinsip seperti :

- 1) Memotivasi para peserta pelatihan untuk belajar ketrampilan yang baru.
- 2) Memperlihatkan ketrampilan-ketrampilan yang diinginkan untuk dipelajari.
- 3) Harus konsisten dengan isi (misalnya, menggunakan pendekatan interaktif untuk mengajarkan ketrampilan-ketrampilan interpersonal)
- 4) Memungkinkan partisipasi aktif.

- 5) Memberikan kesempatan berpraktek dan perluasan ketrampilan.
- 6) Memberikan *feedback* mengenai performasi selama pelatihan.
- 7) Mendorong adanya pemindahan yang positif dari pelatihan ke pekerjaan.
- 8) Harus efektif dari segi biaya.

c. Tujuan-tujuan Pelatihan

Tujuan-tujuan utama pelatihan pada intinya dapat dikelompokkan ke dalam lima bidang, yaitu :

- 1) Memperbaiki kinerja.
- 2) Memutakhirkan keahlian para karyawan dengan kamajuan teknologi.
- 3) Mengurangi waktu belajar bagi karyawan baru supaya menjadi kompeten dalam pekerjaannya.
- 4) Membantu memecahkan permasalahan operasional.
- 5) Mempersiapkan para karyawan untuk promosi.
- 6) Mengorientasikan karyawan terhadap organisasi
- 7) Memenuhi kebutuhan-kebutuhan pertumbuhan pribadi. (Henry Simamora, 1997 : 346).

Dalam pelatihan diciptakan suatu lingkungan dimana para pegawai dapat memperoleh atau mempelajari sikap, kemampuan, keahlian, pengetahuan dan perilaku yang spesifik yang berkaitan dengan pekerjaan. Pelatihan biasanya terfokus pada penyediaan bagi para pegawai keahlian-keahlian khusus atau membantu untuk mengoreksi kelemahan-kelemahan dalam kinerja mereka. Melalui pelatihan dilakukan segenap upaya dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan pada pekerjaan yang didudukinya

sekarang. Pelatihan mempunyai fokus yang agak sempit dan harus memberikan keahlian-keahlian yang bakal memberikan manfaat bagi organisasi secara tepat. Manfaat-manfaat finansial pelatihan bagi organisasi biasanya terjadi dengan segera. Pengembangan didasarkan pada fakta bahwa seorang karyawan akan membutuhkan serangkaian pengetahuan, keahlian, dan kemampuan yang berkembang supaya bekerja dengan baik dalam suksesi posisi yang ditemui selama karirnya. Persiapan karir jangka panjang dari seorang karyawan untuk serangkaian posisi inilah yang dimaksudkan dengan pengembangan karyawan. Program pelatihan dirancang dalam upaya membatasi kemungkinan respon-respon karyawan hanya pada perilaku-perilaku yang dikehendaki oleh perusahaan.

d. Manfaat-manfaat Pelatihan

Pelatihan mempunyai andil besar dalam menentukan efektivitas dan efisiensi organisasi. Beberapa manfaat nyata yang ditangguk dari program pelatihan dan pengembangan, yaitu :

- 1) Meningkatkan kualitas dan kuantitas produktivitas.
- 2) Mengurangi waktu belajar yang diperlukan karyawan agar mencapai standar-standar kinerja yang dapat diterima.
- 3) Menciptakan sikap, loyalitas dan kerja sama yang lebih menguntungkan.
- 4) Mengurangi kebutuhan-kebutuhan perencanaan sumber daya manusia.
- 5) Membantu karyawan dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. (Henry Simamora, 1997 : 349).

Manfaat-manfaat ini membantu baik individu maupun organisasi. Program pelatihan yang efektif adalah bantuan yang penting dalam perencanaan karir dan sering dipandang sebagai penyembuh penyakit-penyakit organisasional. Apabila produktivitas anjlok, pada saat kehadiran dan perputaran karyawan tinggi dan juga manakala kalangan karyawan menyatakan ketidakpuasannya, banyak manajer yang berpikir bahwa solusinya adalah program pelatihan di seluruh perusahaan. Sayangnya, manfaat-manfaat pelatihan kadang kala terlampau dibesar-besarkan. Program-program pelatihan tidak menyembuhkan semua permasalahan organisasional, meskipun tentu saja program-program tersebut mempunyai potensi memperbaiki beberapa situasi jika program tersebut dilaksanakan secara benar.

e. Jenis-jenis Pelatihan

Jenis-jenis pelatihan yang dapat digunakan di dalam organisasi adalah

1) Pelatihan keahlian-keahlian (*Skills training*).

Merupakan pelatihan yang kerap dijumpai di dalam organisasi-organisasi.

2) Pelatihan ulang

Pelatihan ulang berupaya memberikan kepada para karyawan keahlian-keahlian yang mereka butuhkan untuk mengejar tuntutan-tuntutan yang berubah dari pekerjaan-pekerjaan mereka.

3) Pelatihan fungsional silang

Pelatihan fungsional silang melibatkan pelatihan karyawan-karyawan untuk melakukan operasi-operasi dalam bidang-bidang lainnya selain dari pekerjaan yang ditugaskan.

4) Pelatihan tim

Tim adalah sekelompok individu yang bekerja bersama demi tujuan mereka. Tujuan bersama inilah yang sesungguhnya menentukan sebuah tim dan jika anggota tim mempunyai tujuan-tujuan yang bertentangan atau konflik efisiensi keseluruhan unit mungkin akan terganggu.

5) Pelatihan kreativitas

Pelatihan kreativitas adalah didasarkan pada asumsi bahwa kreativitas dapat dipelajari. (Henry Simamora, 1997 : 349)

f. Faktor Penyebab Perlunya Pelatihan

Agar tetap *survive*, perusahaan harus dapat bersaing di era global. Ada lima faktor penyebab diperlukannya pelatihan, yaitu :

- 1) Kualitas Angkatan Kerja
- 2) Persaingan Global.
- 3) Perubahan yang Cepat dan terus menerus.
- 4) Masalah Alih Teknologi.
- 5) Perubahan Demografi. (Sadili Samsudin, 2006 : 113)

g. Keunggulan Pelatihan bagi karyawan

Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan harus menggunakan pelatihan sebagai program yang dirancang untuk meningkatkan kinerja

pada tingkat individu, kelompok, atau organisasi. Keunggulan diadakannya pelatihan bagi karyawan, yaitu :

- 1) Meningkatkan motivasi karyawan
- 2) Meningkatkan pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan dalam melaksanakan tugas sehari-hari
- 3) Memperlancar pelaksanaan tugas
- 4) Meningkatkan rasa percaya diri dan menghilangkan rasa rendah diri
- 5) Menumbuhkan sikap positif terhadap perusahaan
- 6) Meningkatkan semangat dan gairah kerja
- 7) Mempertinggi rasa peduli terhadap perusahaan
- 8) Meningkatkan rasa saling menghargai antar karyawan
- 9) Memberikan dorongan bagi karyawan untuk menghasilkan yang terbaik

10) Memberikan dorongan bagi karyawan untuk memberikan pelayanan yang terbaik. (Ishak Arep & Hendri Tanjung, 2003 : 116)

h. Indikator Pelatihan

Adapun indikator-indikator pelatihan yang sering digunakan oleh perusahaan adalah sebagai berikut :

- 1) Pekerjaan diharapkan lebih cepat dan lebih baik
- 2) Penggunaan bahan dapat lebih dihemat
- 3) Penggunaan peralatan dan mesin diharapkan lebih tahan lama
- 4) Angka kecelakaan diharapkan lebih kecil
- 5) Tanggung jawab diharapkan lebih besar
- 6) Biaya produksi diharapkan lebih rendah
- 7) Kelangsungan perusahaan diharapkan lebih terjamin (Alex. S. Nitisemito, 1992 : 88)

i. Kelemahan-kelemahan Pelatihan

Beberapa kelemahan pelatihan menyebabkan kegagalan sebuah program pelatihan. Suatu pemahaman terhadap permasalahan potensial ini haruslah diberikan selama pelatihan para *trainer*. Kelemahan-kelemahan tersebut adalah :

- 1) Pelatihan dan pengembangan dianggap sebagai obat untuk semua penyakit organisasional.
- 2) Partisipan tidak cukup termotivasi untuk memusatkan perhatian dan komitmen mereka.
- 3) Sebuah teknik dianggap dapat diterapkan pada semua kelompok.
- 4) Kinerja partisipan tidak dievaluasi begitu karyawan telah kembali ke pekerjaannya.
- 5) Informasi biaya-manfaat untuk mengevaluasi program pelatihan tidak dikumpulkan.
- 6) Tidak ada atau kurangnya dukungan manajemen.
- 7) Peran utama penyelia tidak diakui.
- 8) Pelatihan belaka tidak akan pernah cukup kuat untuk menyebabkan perbaikan kinerja yang dapat diverifikasi. (Henry Simamora, 1997 : 353)

Proses pelatihan dimulai dengan mengumpulkan data dan informasi yang dapat menggambarkan jenis ketrampilan yang dimiliki oleh para karyawan saat ini dan ketrampilan yang mereka perlukan untuk mencapai rencana jangka pendek dan jangka panjang. Setelah data terkumpul dari bermacam-macam sumber, data tersebut dianalisis sehingga kebutuhan pelatihan dapat ditentukan.

Supaya efektif pelatihan harus merupakan suatu solusi yang tepat bagi permasalahan organisasi, yakni bahwa pelatihan tersebut harus dimaksudkan untuk memperbaiki kekurangan ketrampilan. Untuk meningkatkan usaha belajarnya, para pekerja harus menyadari perlunya perolehan informasi baru

atau mempelajari ketrampilan-ketrampilan baru dan keinginan untuk belajar harus dipertahankan. Jadi pelatihan hanya bermanfaat dalam situasi di mana para pegawai kekurangan pengetahuan. Pelatihan tidak dimaksudkan untuk menggantikan kriteria seleksi yang tidak memadai, ketidaktepatan rancangan pekerjaan, atau imbalan organisasi yang tidak memadai. Pelatihan lebih sebagai sarana yang ditujukan pada upaya lebih mengaktifkan kerja pada anggota organisasi yang kurang aktif sebelumnya, mengurangi dampak-dampak negatif yang dikarenakan kurangnya kepercayaan diri dari anggota atau kelompok anggota tertentu.

2. Gaya Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

“Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi”. (Malayu SP Hasibuan, 2001 : 169). Sedangkan menurut James M. Black “Kemampuan adalah kemampuan menyakinkan dan menggerakkan orang lain agar mau bekerja sama di bawah kepemimpinannya sebagai suatu tim untuk mencapai suatu tujuan tertentu”. (James M Black dalam Sadili Samsudin, 2005 : 287).

Perilaku pemimpin sering disebut juga dengan gaya kepemimpinan. Pemimpin yang efektif terlihat tidak mempunyai sifat-sifat yang berbeda dengan pemimpin yang tidak efektif, sehingga para ahli perilaku manajemen tidak lagi meneliti persyaratan (kriteria) seorang pemimpin yang efektif. Seorang pemimpin yang efektif harus dapat mendelegasikan tugas, mengambil keputusan, melakukan komunikasi dan memotivasi bawahan. Seorang pemimpin memang harus memiliki kualitas tertentu untuk memimpin. Jadi seorang yang dilatih dengan kepemimpinan yang tepat akan bisa menjadi pemimpin yang efektif. Dalam mengambil suatu keputusan tentang gaya apa yang harus diterapkan, seorang pemimpin (*leader*) harus senantiasa berdasarkan data-data informasi yang sempurna. Sebab jika informasi kurang sempurna, maka seorang pemimpin harus bersedia menerima resiko dan tanggung jawab atas keputusannya. Perlu diperhatikan bahwa kunci dari rasa tanggung jawab terletak pada rasa percaya diri.

Nilai seorang pemimpin (*leader*) bukanlah ditentukan oleh hasil yang dicapai secara pribadi, melainkan oleh kemampuannya mencapai hasil dari pihak yang berada di bawah pengawasannya serta pengaruh yang dipancarkannya kepada orang-orang atau pihak-pihak yang berhubungan dengan sang pemimpin. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin dapat mempengaruhi motivasi stafnya. Dengan gaya kepemimpinan yang benar, maka motivasi dari seluruh karyawan akan meningkat. Ini dikarenakan

bahwa seorang pemimpin memiliki jiwa kepemimpinan dan gaya kepemimpinan dalam membimbing, mengarahkan serta membuat bawahannya selalu termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka.

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Untuk memberi gambaran yang jelas tentang gaya kepemimpinan dalam penelitian ini, maka terlebih dahulu akan penulis kemukakan pendapat dari sarjana tentang gaya kepemimpinan.

Ronald dan Ralph White berpendapat sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dengan segala cara kegiatan yang dilakukan, diputuskan oleh pemimpin semata-mata.” Ronald dan Ralph White, dikutip Sutarto, 1981 : 73)

Sedangkan Herbert G. Hicks dan Ray. Gullet, berpendapat sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan adalah kemampuan pemimpin memperhatikan pandangan bawahan, memberikan bimbingan pada masalah-masalah yang timbul dan melibatkan perasaan sendiri dalam membantu bawahan untuk mencapai tujuan organisasi”. (Hicks dan Ray. Gullet, dikutip Sutarto, 1981 : 76)

Kemudian George R. Terry mengemukakan sebagai berikut:

“Gaya kepemimpinan adalah hubungan yang ada dalam diri seseorang atau pemimpin, mempengaruhi orang-orang lain untuk bekerja sama secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapai tugas yang diinginkan pemimpin”. (George R. Terry, dikutip Sutarto, 1981 : 17)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan kegiatan untuk mempengaruhi bawahan, baik secara perorangan maupun kelompok untuk bekerjasama agar tujuan yang telah ditentukan dapat tercapai.

Dalam mencapai tujuan untuk dapat menguasai atau mempengaruhi serta memotivasi orang lain, maka lazimnya digunakan empat (4) macam gaya kepemimpinan (Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003 : 94), yaitu :

1) *Democratic Leadership*

Adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan MORAL” dan “kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN”.

2) *Dictatorial atau Autocratic Leadership*

Suatu gaya leadership yang menitikberatkan kepada “kesanggupan untuk MEMAKSAKAN” keinginannya yang mampu mengumpulkan pengikut-pengikutnya untuk kepentingan pribadinya dan atau golongannya dengan kesediaan untuk menerima segala resiko apapun.

3) *Paternalistik Leadership*

Pada dasarnya kehendak pemimpin juga harus berlaku, namun dengan jalan atau melalui unsur-unsur Demokrasi.

4) *Free Rein Leadership*

Gaya kepemimpinan yang secara keseluruhan menyerahkan kebijakan pengoperasian MSDM kepada bawahannya dengan hanya berpegang

kepada ketentuan-ketentuan pokok yang ditetapkan oleh atasan mereka.

Gaya kepemimpinan merupakan bentuk seorang pemimpin dalam memberikan contoh kepada seluruh bawahannya yang meliputi etika, perilaku, moral dan kepercayaan terhadap semua tugas yang diberikan oleh pimpinan kepada bawahannya.

Setelah peneliti melakukan observasi penelitian di Resor Wonogiri, peneliti dapat mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di Resort Wonogiri adalah dengan menggunakan gaya kepemimpinan yang demokratis. Gaya kepemimpinan yang demokratis adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan MORAL”, yang dimaksud dengan menciptakan moral adalah kemampuan dari seorang pimpinan dalam menerapkan gaya kepempimpinannya untuk seluruh bawahannya yang berfungsi untuk memberikan dan menciptakan moral di lapangan sewaktu bertugas maupun sedang tidak bertugas, sehingga kinerja Kepolisian akan semakin meningkat. Sedangkan unsure yang kedua adalah “kemampuan untuk menciptakan KEPERCAYAAN”. Menciptakan kepercayaan adalah salah satu unsure penting dalam membina hubungan antara pucuk pimpinan dengan level bawahan.

Kepercayaan untuk mengemban tugas adalah salah satu cara memberikan kepercayaan kepada bawahannya, oleh karena itu, kedua

unsure ini sangat penting dalam membangun moral bawahan serta menciptakan kepercayaan akan tugas. Gaya kepemimpinan demokratis yang dicerminkan oleh pimpinan (*leader*) Resort Wonogiri dicirikan sebagai sebuah bentuk kebebasan staf dan bawahannya untuk berfikir dan bertindak secara independent. Mereka aktif bagi suksesnya Kepolisian Resort Wonogiri karena mereka (para bawahan dan staf) diberi kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Jadi mereka merasa termotivasi dari dalam bukannya karena hasil tekanan dari luar.

Tipe yang paling ideal dan paling didambakan adalah tipe kepemimpinan yang demokratis. Memang umum diakui bahwa pemimpin yang demokratik tidak selalu merupakan pemimpin yang efektif dalam kehidupan organisasional karena kadang-kadang dalam melakukan tindakan untuk mengambil keputusan bias terjadi keterlambatan sebagai konsekuensi keterlibatan para bawahannya dalam proses pengambilan keputusan tersebut.

Tipe kepemimpinan yang demokratis menempatkan manusia sebagai faktor utama dan terpenting dalam setiap kelompok atau organisasi. Pemimpin memandang dan menempatkan orang-orang yang dipimpinnya sebagai subyek yang memiliki kepribadian dengan berbagai aspeknya.

Kemauan, kehendak, kemampuan, buah pikiran, pendapat, kreativitas, inisiatif yang berbeda-beda dan dihargai disalurkan secara wajar. Tipe kepemimpinan yang demokratis ini adalah kepemimpinan yang aktif, dinamis, dan terarah. Tipe kepemimpinan yang demokratis tipe ini dalam mengambil keputusan sangat mementingkan musyawarah, yang diwujudkan pada setiap jenjang dan di dalam unit masing-masing.

c. Indikator Gaya Kepemimpinan yang Demokratis

Inti dari pemimpin yang demokratis adalah keterbukaan dan keinginan untuk memposisikan pekerjaan diri, oleh dan untuk bersama. Tipe kepemimpinan demokratis bertolak dari asumsi bahwa hanya dengan kekuatan kelompok, tujuan-tujuannya yang bermutu dapat dicapai. Pemimpin yang demokratis berusaha lebih banyak melibatkan anggota kelompok dalam memacu tujuan-tujuan. Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai. Dengan interaksi yang dinamis, dimaksudkan bahwa pimpinan mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan-tujuan yang bermutu secara kuantitatif.

Indikator-indikator gaya kepemimpinan demokratis adalah sebagai berikut :

- 1) Memperlakukan bawahan dengan cara yang manusiawi.

- 2) Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
- 3) Mendorong karyawan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.
- 4) Menunjukkan penghargaan kepada para bawahan yang berprestasi. (Sondang P. Siagian, 1999 : 42-43).

Pemimpin yang demokratis biasanya memandang peranannya selaku koordinator dan integrator dari berbagai unsur dan komponen organisasi sehingga bergerak sebagai totalitas. Seorang pemimpin yang demokratis harus disusun sedemikian rupa sehingga menggambarkan secara jelas aneka ragam tugas dan kegiatan yang tidak bias tidak harus dilaksanakan demi tercapainya tujuan dan berbagai sasaran organisasi. Akan tetapi seorang pemimpin yang demokratis dapat mengetahui pula bahwa perbedaan tugas dan kegiatan, yang sering bersifat spesialisik tidak boleh dibiarkan menimbulkan cara berfikir dan cara yang bertindak yang berkotak-kotak.

Pemimpin yang demokratis memperlakukan karyawannya dengan cara yang manusiawi. Perlakuan yang manusiawi adalah menghargai seluruh karyawan yang telah melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan organisasi dimana mereka berkerja. Bentuk-bentuk penghargaan secara lisan ataupun tindakan ini dilandaskan pada gaya kepemimpinan yang demokratis. Tidak hanya bentuk penghargaan dari segi kenaikan pangkat atau jabatan, kenaikan gaji tetapi juga dalam bentuk motivasi kepada karyawan.

Mengakui dan menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan antara lain bahwa kebutuhan manusia tidak terbatas hanya pada kebutuhan yang bersifat kebendaan, betapaun pentingnya kebutuhan tersebut. Terdapat kebutuhan manusia yang bersifat politik, sosial, budaya, kebutuhan prestise

dan kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan potensi terpendam yang dimiliki oleh karyawan tersebut, namun belum dapat berkembang secara maksimal. Dengan kata lain, terdapat kebutuhan fisik, mental, sosial dan spiritual. Pemuasan berbagai jenis kebutuhan itu akan menuntut perlakuan karyawan sebagai individu dengan jati diri yang mempunyai ciri tersendiri. Nilai-nilai kemanusiaan inilah yang membedakan antara kepemimpinan yang demokratis dengan gaya kepemimpinan yang lain yang ada. Nilai-nilai kemanusiaan yang dikembangkan oleh pemimpin yang demokratis seperti itu mempunyai arti bahwa pemimpin yang demokratis memperlakukan organisasi atau perusahaannya sebagai wahana untuk mencapai tujuan bersama.

Ciri-ciri kepemimpinan yang demokratis (Sudarwan Danim, 2004 :

76) antara lain adalah :

- 1) Beban kerja organisasi menjadi tanggung jawab bersama personalia organisasi itu
- 2) Bawahan, oleh pimpinan dianggap sebagai komponen pelaksana, dan secara integral harus diberi tugas dan tanggung jawab
- 3) Disiplin, akan tetapi tidak kaku dan memecahkan masalah secara bersama
- 4) Kepercayaan tinggi terhadap bawahan dengan tidak melepaskan tanggung jawab pengawasan
- 5) Komunikasi dengan bawahan bersifat terbuka dan dua arah.

Perlu diperhatikan bahwa pendekatan yang manusiawi, cara bertindak yang mendidik bukanlah kelemahan, melainkan sebagai salah satu sumber kekuatan pemimpin yang demokratis. Dikatakan sebagai sumber kekuatannya karena dengan sikap yang manusiawi kepada seluruh karyawan atau bawahannya, seorang pemimpin akan menjadi pemimpin yang disegani dan dihormati bukannya seorang pemimpin yang ditakuti.

Seorang pemimpin yang demokratis tidak takut membiarkan para bawahannya berprakarsa meskipun ada kemungkinan prakarsa itu akan berakibat pada kesalahan. Dan jika terjadi sebuah kesalahan, seorang pemimpin yang demokratis tidak akan melakukan penghukuman atau menindak bawahan yang berbuat kesalahan, melainkan meluruskannya sedemikian rupa sehingga bawahan tersebut belajar dari kesalahannya itu dan dengan demikian menjadi anggota organisasi yang lebih bertanggung jawab.

Sedangkan syarat dari seorang pemimpin yang demokratis (Ishak Arep & Hendri Tanjung, 2003 : 99) adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan menganalisa dan menarik kesimpulan yang tepat dan harus mampu menganalisa masalah, situasi atau serangkaian keadaan tertentu dan menarik kesimpulan-kesimpulan yang tepat.
- 2) Kemampuan untuk menyusun suatu organisasi, dapat menyeleksi dan menempatkan orang-orang yang tepat untuk mengisi jabatan dalam organisasi yang bersangkutan
- 3) Kemampuan untuk membuat sedemikian rupa, agar organisasi berjalan lancar untuk menuju tujuan, cita-cita dan putusan dari tingkat yang lebih tinggi kepada bawahan-bawahannya agar tujuan dan putusan-putusan itu dapat diterima dengan baik.

Seorang pemimpin yang demokratis yang positif ialah dengan cepat seorang pemimpin dapat menunjukkan penghargaan kepada para bawahannya yang berprestasi tinggi. Penghargaan itu dapat mengambil berbagai bentuk seperti kata-kata pujian, tepukan pada bahu, mengeluarkan piagam penghargaan, kenaikan pangkat, bahwa juga mungkin melakukan promosi jika keadaan memungkinkan. Seorang pemimpin yang demokratis

akan sangat bangga bila para bawahannya menunjukkan kemampuan kerja yang bahkan lebih tinggi dari kemampuannya sendiri

Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kepemimpinan demokratis maka seorang pimpinan dapat mengatur bawahan untuk dapat melakukan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik, dimana juga terbentuk komunikasi yang ideal antara atasan dan bawahan sehingga tercipta kerukunan yang baik antara atasan dan bawahan dan hal yang tidak kalah pentingnya adalah tercipta rasa kepercayaan dari atasan terhadap bawahannya.

3. Disiplin

a. Pengertian Disiplin

“Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kedisiplinan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak”. (Alex S. Nitisemito, 1999 : 199).

Sejalan dengan hal tersebut Leteiner dan Levine (dalam Imam Soedjono 1990 : 71), menyatakan bahwa :

..... disiplin merupakan kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri dan yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada peraturan-peraturan, keputusan dan nilai-nilai yang tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku.

b. Ukuran Disiplin

Mengenai ukuran kedisiplinan, Leteiner dan Levine (dalam Imam Soedjono, 1990 : 72), menyatakan bahwa disiplin yang sejati akan terlihat apabila :

- 1) Para pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat pada waktunya.
- 2) Mereka berpakaian seragam pada tempat kerja.
- 3) Apabila mereka mempergunakan bahan-bahan atau alat-alat perlengkapan dilakukan dengan hati-hati.
- 4) Apabila mereka menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor.
- 5) Apabila mereka menyelenggarakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.

Pendapat lain dikemukakan oleh Aminudin Syarif (1983 : 21), sebagai berikut :

Disiplin pada hakikatnya adalah suatu ketaatan yang sungguh-sungguh yang didukung oleh kesadaran untuk menunaikan tugas, kewajiban serta berperilaku sebagaimana mestinya menurut aturan atau tata kelakuan yang berlaku dalam suatu lingkungan tertentu.

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan tindakan ancaman kadangkala diperlukan, namun diberikan bukan untuk menghukum tetapi bertujuan untuk mendidik karyawan tersebut untuk bertingkah laku sesuai dengan yang ditetapkan dan dalam menegakkan kedisiplinan perlu diimbangi dengan tingkat kesejahteraan karyawan yang cukup. Disiplin hendaknya diterapkan sesegera mungkin agar karyawan dapat memahaminya sehingga dapat memperkecil pelanggaran yang terjadi.

Penindaktegasan terhadap pelanggaran hendaknya disesuaikan dengan peraturan yang ditetapkan dengan memasukkan unsur partisipasi

karyawan dalam pembuatan peraturan tersebut sehingga akan membuat karyawan tersebut merasa peraturan tentang ancaman dan hukuman tersebut adalah hasil persetujuan bersama sehingga tidak terkesan diktator. Dengan kedisiplinan diharapkan dapat menunjang apa yang menjadi tujuan organisasi yang disesuaikan pula dengan kemampuan karyawan. Hal lain yang dapat menunjang peningkatan disiplin karyawan adalah dengan keteladanan pimpinan dalam hal kedisiplinan sehingga karyawan tidak hanya sekedar takut akan hukuman, tetapi terlebih karena rasa segan kepada pimpinannya.

Dalam usaha menegakkan kedisiplinan maka ada beberapa cara yang perlu ditingkatkan antara lain adalah kesejahteraan, memberikan ancaman hukuman yang mendidik, melaksanakan ancaman hukuman tersebut secara tegas serta adil. Kedisiplinan pada hakekatnya juga merupakan pembatasan kebebasan dari karyawan kita, oleh karena itu dalam usaha menegakkan kedisiplinan tidak asal melaksanakan, dengan kata lain kedisiplinan juga harus menunjang tujuan yang ingin dicapai baik oleh individu, perusahaan ataupun organisasi.

Seorang anggota Polisi dituntut untuk memiliki kedisiplinan kerja atau etos kerja yang baik karena dengan disiplin ini pula aparat penegak hukum dapat menjadi contoh teladan bagi masyarakat. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin seorang aparat penegak hukum, maka semakin kuat pula pandangan atau

Image bagi masyarakat tentang Kepolisian. Kedisiplinan merupakan tanggung jawab moral yang harus selalu ditegakkan oleh aparat penegak hukum (Polisi) karena merupakan suri tauladan bagi seluruh masyarakat, karena tanpa adanya kedisiplinan yang tinggi mustahil masyarakat akan memberikan rasa hormat bagi pihak kepolisian.

4. Hubungan Pelatihan dan Gaya Kepemimpinan dengan Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut adanya kesadaran yang tinggi untuk tunduk dan patuh terhadap peraturan yang ada secara sukarela, dengan demikian perlu pembentukan disiplin yang ditanamkan kepada pegawai. Disiplin memerlukan bimbingan yang nyata dan terus menerus yang dilaksanakan dalam rangka tata tertib yang jelas dan tegas. Namun demikian, bimbingan saja belum cukup; karena pihak-pihak yang dibimbing juga mempunyai peranan yang menentukan untuk keberhasilan penanaman disiplin tersebut. Yaitu ada tidaknya kesediaan dari pegawai untuk mentaati dan mematuhi dan mematuhi peraturan. Dengan dilandasi kesadaran dan kesediaan serta ditunjang oleh pemenuhan kebutuhan yang mengkondisi pada pembentukan disiplin, maka disiplin bukan sesuatu yang memberatkan.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan. “Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku” (Malayu S.P Hasibuan, 1999 : 193).

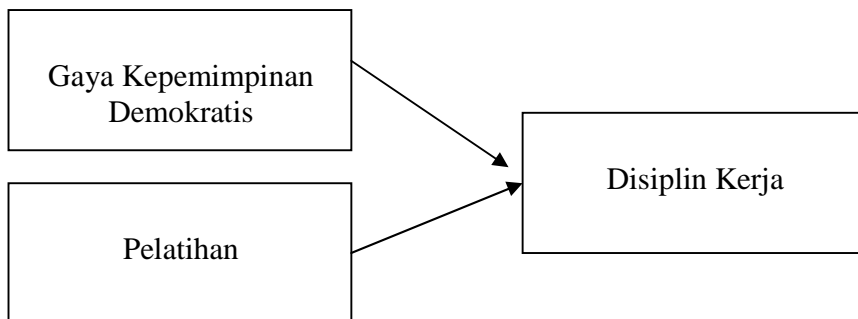
Dengan adanya kedisiplinan diharapkan suatu pekerjaan akan dapat dilakukan seefektif dan seefisien mungkin dimana didalamnya ada tingkat kepatuhan di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya.

Salah satu faktor dalam peningkatan disiplin kerja adalah dengan adanya pelatihan. Henry Simamora (1997 : 349) menyatakan bahwa manfaat pelatihan adalah meningkatnya kualitas dan kuantitas produktivitas dan membantu di dalam peningkatan dan pengembangan pribadi mereka. Dari hal tersebut maka manfaat pelatihan bagi anggota Polri adalah untuk meningkatnya kualitas yaitu peningkatan dan pengembangan kedisiplinan kerja.

Dalam rangka meningkatkan disiplin kerja maka faktor gaya kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja dari anggota Polri, hal ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins (2003 : 94) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Hal ini berarti dengan adanya perintah ataupun pengaruh dari atasan maka anggota Polri dapat meningkatkan disiplin kerjanya, misalnya adalah ketepatan jam kerja dan juga ketepatan waktu di dalam menangani suatu kasus, dengan adanya pengaruh ataupun kepemimpinan dari atasan maka seorang atasan dapat meminta anggotanya untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya.

F. Kerangka Dasar Pemikiran

Skema kerangka pemikiran digunakan untuk mempermudah arah dari penelitian. Skema kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut :



Keterangan :

Disiplin seorang anggota Polri dapat membuat tugas dan tanggung jawab seorang anggota kepolisian akan dapat dilaksanakan dengan baik. Untuk dapat meningkatkan kedisiplinan maka dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu pelatihan dan gaya kepemimpinan. Dari indikator pelatihan yang menyatakan bahwa keteraturan dan ketepatan waktu di dalam bekerja, peningkatan tanggung jawab sebagai anggota kepolisian merupakan salah satu indikator kedisiplinan dan hal ini dapat dilakukan dengan cara pelatihan yang dilakukan oleh anggota kepolisian.

Disiplin kerja juga dapat ditingkatkan melalui gaya kepemimpinan hal ini diketahui bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi

sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Hal ini berarti dengan adanya perintah ataupun pengaruh dari atasan maka anggota Polri dapat meningkatkan disiplin kerjanya, misalnya adalah ketepatan jam kerja dan juga ketepatan waktu di dalam menangani suatu kasus, dengan adanya pengaruh ataupun kepemimpinan dari atasan maka seorang atasan dapat meminta anggotanya untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya.

Gaya kepemimpinan demokratis menitikberatkan pada penciptaan moral dan kepercayaan kepada seluruh bawahnya. Gaya kepemimpinan yang demokratis berupaya untuk meningkatkan semangat kerja, etos kerja para bawahannya serta memotivasi, menciptakan kepercayaan antara pucuk pimpinan hingga ke level yang terbawah, sehingga kinerja kepolisian akan semakin membaik. Sehingga antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja serta pelatihan merupakan sebuah sinergi yang saling berkesinambungan sehingga aparat kepolisian dapat bertindak dan menjalankan tugasnya dengan baik. Dalam kepemimpinan mengandung makna keteladanan (yang akan membentuk integritas dan kredibilitas), kemampuan memberikan motivasi (mengandung makna intelektual dan kreativitas di bidang yang dipercayakan diri seorang pemimpin) dan kemampuan dorongan kepada yang dipimpin untuk mau memberikan kebebasan berprestasi dan terus maju.

G. Hipotesis

“Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul”

(Suharsimi Arikunto, 1998 : 67). Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dari anggota Kepolisian Resort Wonogiri
2. Ada hubungan yang signifikan pelatihan dengan disiplin kerja dari anggota Kepolisian Resort Wonogiri”

H. Definisi Konseptual dan Operasional

1. Definisi Konseptual

a. Pelatihan

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki perfomansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggungjawab atau satu perkerjaan yang ada kaitannya dengan perkerjaannya

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Adalah suatu gaya kepemimpinan yang menitikberatkan kepada “kemampuan untuk menciptakan moral” dan “kemampuan untuk menciptakan kepercayaan”.

c. Peningkatan Disiplin

Disiplin adalah suatu keadaan tertib di mana orang-orang yang tergabung dalam suatu organisasi tunduk pada peraturan yang telah ada dengan senang hati. Kedisiplinan tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik yang tertulis maupun tidak.

2. Definisi Operasional

a. Pelatihan

Pelatihan yang di lingkungan Kepolisian adalah sebuah cara untuk selalu mengoptimalkan kinerja aparat Kepolisian dan dapat terwujudnya kemampuan dan ketrampilan anggota dalam menanggulangi gangguan Kamtibmas dan penegakan hukum, meningkatkan kemampuan dan kesiap-siagaan dalam pelaksanaan tugas. Indikator-indikator yang digunakan diambil dari indikator pelatihan dari Alex S. Nitisemito dan diambil lima point yang disesuaikan di dalam pelatihan Kepolisian, yaitu sebagai berikut:

- 1) Tugas kepolisian lebih cepat dan lebih baik dalam melayani masyarakat
- 2) Pelatihan dalam menurunkan angka kriminalitas
- 3) Peningkatan tanggung jawab sebagai anggota kepolisian
- 4) Kemampuan menjaga citra kepolisian
- 5) Anggota mampu meningkatkan kemampuan dengan penggunaan peralatan yang digunakan oleh kepolisian

b. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kepemimpinan yang demokratis adalah kepemimpinan yang dilandasi oleh anggapan bahwa hanya karena interaksi kelompok yang dinamis, tujuan perusahaan atau organisasi akan dapat tercapai. Dengan interaksi yang dinamis, pimpinan mampu untuk mendelegasikan tugas dan memberikan kepercayaan kepada yang dipimpin untuk mencapai tujuan-

tujuan yang bermutu secara kuantitatif. Indikator-indikator yang digunakan adalah sebagai berikut :

- 1) Memperlakukan bawahan dengan cara yang manusiawi.
- 2) Menjunjung tinggi harkat dan martabat bawahan.
- 3) Mendorong karyawan menumbuhkan dan mengembangkan daya inovasi dan kreativitasnya.
- 4) Menunjukkan penghargaan kepada para bawahan yang berprestasi.

c. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan tindakan dari seorang anggota kepolisian untuk bekerja sesuai dengan tuntunan yang telah ditetapkan dan tidak menyalahi aturan. Faktor disiplin kerja merupakan faktor yang sangat mempengaruhi kinerja kepolisian. Indikator bersumber dari pernyataan Leteiner dan Levine dan diambil 4 point yang disesuaikan dengan kedisiplinan pada Anggota Kepolisian, yaitu sebagai berikut :

- 1) Ketepatan dan keteraturan waktu di dalam bertugas
- 2) Kedisiplinan dalam penggunaan seragam
- 3) Kedisiplinan dalam penggunaan bahan atau alat perlengkapan
- 4) Hasil dan kualitas pekerjaan yang dilaksanakan oleh anggota

I. Metodologi Penelitian

1. Jenis Penelitian

Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah penelitian survai dengan jenis penelitian penjelasan (*explanatif*) dengan studi khalayak, menurut Masri Singarimbun dan Sofyan Effendy, “Penelitian penjelasan yang dimaksud untuk menyoroti hubungan antar variabel dan menguji hipotesis yang telah dirumuskan” (Masri Singarimbun dan Soffian Effendy, 1995 : 79)

2. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah di Kepolisian Resort Wonogiri dengan alasan karena pihak kepolisian resort Wonogiri bersedia memberikan data yang diperlukan serta lokasi penelitian yang dekat sehingga menghemat waktu dan biaya.

3. Teknik Pengumpulan Data

a. Kuesioner (angket)

Yaitu suatu data yang berisikan pertanyaan yang telah disusun dan diatur sedemikian rupa guna mengumpulkan informasi yang diinginkan.

b. Dokumentasi

Yaitu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan langsung di lapangan. Dengan survai lapangan informasi tambahan dapat diperoleh, sehingga dapat lebih memahami konteks dan keseluruhan obyek yang diteliti.

4. Teknik Pengambilan Sampel

a. Populasi

“Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh

peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya” (Sugiyono, 2003 : 55). Populasi dalam penelitian ini sebanyak 300 anggota kepolisian resort Wonogiri.

b. Teknik *Sampling*

Penentuan besarnya sampel menurut Suharsimi Arikunto dijelaskan “Apabila subyeknya kurang dari 100 lebih baik diambil semua, selanjutnya jika jumlah besar dapat diambil 10 – 15 atau 20 – 25%” (Suharsimi Arikunto, 1998 : 120). Teknik pengambilan sampel menggunakan *simple random sampling* di mana di setiap polisi sektor diambil responden sebagai sampel yang diambil secara acak sehingga setiap anggota polisi berhak menjadi anggota sampel.

c. Sampel

“Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut” (Sugiyono, 2003 : 56). Sampel diambil sebanyak 10% dari total populasi yaitu $(300 \times 10\%) = 30$ orang anggota kepolisian resort Wonogiri dengan perincian sebagai berikut :

Tabel I.1 Jumlah Sampel

Polsek Sektor	Jumlah	Sampel
Selogiri	11	1
Wuryantoro	12	1
Eromoko	12	1
Manyaran	12	1
Pracimantoro	11	1
Giritontro	11	1
Paranggupito	12	1

Giriwoyo	12	1
Baturetno	13	2
Batuwarno	12	1
Karangtengah	12	1
Tirtomoyo	12	1
Nguntoronadi	12	1
Ngadirojo	12	1
Sidoharjo	12	1
Jatisrono	14	2
Jatiroto	12	1
Slogohimo	12	1
Purwantoro	12	1
Kismantoro	11	2
Bulukerto	11	1
Puhpelem	12	1
Jatipurno	12	1
Girimarto	13	2
Wonogiri	13	2
Jumlah	300	30

Sumber : data primer

5. Teknik Analisis Data

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik statistik non parametrik yaitu Korelasi Kendal Tau. Statistik non parametrik tidak menggunakan normalitas data. Analisis ini digunakan untuk mengetahui keeratan hubungan antara variabel gaya kepemimpinan dan pelatihan dengan disiplin kerja. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$\tau = \frac{S}{n(n-1)^{1/2}} \quad (\text{Djarwanto PS, 2003: 81})$$

Dari hasil korelasi Kendall Tau tersebut selanjutnya digunakan untuk mencari signifikansi hubungan antara variabel (gaya kepemimpinan dan pelatihan) dengan disiplin kerja. Rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Z = \frac{\tau E(\tau)}{\sigma\tau} \quad (\text{Djarwanto Ps, 2003 : 82})$$

BAB II

DISKRIPSI LOKASI PENELITIAN

A. Sejarah Perkembangan Kepolisian Resort Wonogiri

Lahir, tumbuh dan berkembangnya Polri tidak bisa terlepas dari sejarah perjuangan bangsa Indonesia, mulai dari revolusi fisik merebut dan mempertahankan kemerdekaan Republik Indonesia dari tangan penjajah yang kejam. Setelah kemerdekaan Republik Indonesia pada tanggal 17 Agustus 1945. Sejak saat itu Polri menyatakan tidak tunduk terhadap konvensi Jeneva (Pasukan Polisi harus netral tak memihak bilamana pecah perang). Akan tetapi Polri dengan tegas menyatakan, Polri adalah Korps Kepolisian Republik Indonesia oleh karena itu akan ikut bertempur bersama-sama kekuatan bersenjata lainnya melawan penjajah demi tegak dan kokohnya kedaulatan negara Republik Indonesia. Kesaksian penting adalah bahwa Polri lahir dan tumbuh bersama-sama Proklamasi Kemerdekaan Republik Indonesia, bukan tanggal 1 Juli 1946 yang sering diperingati sebagai Hari Kepolisian Republik Indonesia atau Hari Bhayangkara. Adapun tanggal 1 Juli 1946 adalah Hari Kepolisian Nasional, karena itulah pemerintah menetapkan Indonesia hanya ada satu Kepolisian Nasional tidak terkotak-kotak antar provinsi, antar karisidenan dan lain-lain. Tetapi satu, yaitu Polri yang tugas dan kewenangannya ke seluruh pelosok tanah air. Sementara itu dalam sidang panitia persiapan kemerdekaan pada tanggal 19 Agustus 1945 ditetapkan bahwa Jawatan Kepolisian Negara Republik Indonesia

adalah suatu bagian dari Departement Dalam Negeri yang mempunyai kedudukan yang sama.

Pada tanggal 29 September 1945 pemerintah mengangkat R. Said Soetanto Tjoki Tjokro Diatmodjo sebagai Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia yang pertama dan pengangkatan kesatuan-kesatuan Polisi di daerah-daerah. Untuk itu di Kabupaten Wonogiri terbentuklah Kepala Kepolisian Kabupaten Wonogiri yang pertama kali dan dipimpin oleh Inspektur Polisi Soewondo Pranoto pada tahun 1945. Pada tanggal 1 Juli 1946 merupakan Hari bersejarah bagi Kepolisian Negara Republik Indonesia berdasarkan penetapan pemerintah No. 11 / SD / 1946 menjadi Hari Bhayangkara. Untuk Kabupaten Wonogiri Kepala Polisi dipimpin oleh Inspektur Polisi Djoyo Wiromartono, dan pada saat inilah polisi-polisi kita dikirim ke daerah operasi yaitu daerah Banyumas untuk menumpas/memadamkan Pemberontakan DI/TII.

Selanjutnya Kepolisian Kabupaten Wonogiri dipimpin oleh Inspektur Polisi S. Tjitrowiguno dari tahun 1946 sampai dengan 1947 dan masih banyak rintangan dari dalam negeri kita.

Pada tahun 1947 sampai dengan 1948 Kepolisian Kabupaten Wonogiri dipimpin oleh Inspektur Polisi Murti Pranoto, pada saat inilah terjadi pemberontakan PKI yang pertama di Madiun Jawa Timur yang dipimpin oleh Muso. Oleh PKI pada saat itu masih banyak tokoh-tokoh pimpinan-pimpinan Kabupaten Wonogiri ditangkap dan diculik serta dibunuh di daerah Ngerjo, Kecamatan Tirtomoyo, Kabupaten Wonogiri, termasuk Kepala Kepolisian

Kabupaten Wonogiri ialah Inspektur Polisi Murti Pranoto menjadi korban pembunuhan oleh PKI, dan sekarang diabadikan menjadi nama jalan depan Kabupaten Wonogiri ke Timur sampai SMUN 1 Wonogiri.

Pada waktu dijabat oleh Dan Res Wonogiri Bpk. Kopol Djojo Mustopo terjadi lagi pemberontakan PKI yang kedua yang dipimpin oleh DN. Aidit dan polisi-polisi kita juga ikut melaksanakan pemberantasan PKI pada tahun 1965. Pada tahun 1985 pimpinan kita berubah menjadi Kapolres (Kepala Kepolisian Resort Wonogiri) yang dipimpin oleh Bpk. Drs. Sahala Nainggolan (Tahun 1985 sampai dengan tahun 1999).

Berdasarkan Undang-undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 Kepolisian Negara Republik Indonesia Polisi telah keluar dari ABRI dan dipimpin oleh Kapolri dan dibawah langsung Presiden.

B. Keadaan Geografis

1. Letak Daerah

Wilayah hukum Kepolisian Resor Wonogiri terletak diantara $7^{\circ} 3^{\circ} - 8^{\circ} 15^{\circ}$ LS (Lintang Selatan) dan $110^{\circ} 40^{\circ} - 18^{\circ}$ BT (Bujur Timur)

2. Luas Daerah

Luas daerah atau wilayah Kabupaten Wonogori meliputi 182.236.0236 Ha atau bila wilayah tersebut dijadikan kilometer akan menjadi 1.822,36 Km. Sedangkan wilayah tanah Resor Wonogiri memiliki luas tanah $\pm 14.840 M^2$.

3. Batas Wilayah Kabupaten Wnogiri

Wilayah hukum Resor Wonogiri seluas 1.822,36, yang terdiri dari 4 wilayah yang berbatasan dengan :

- a) Sebelah Utara berbatasan dengan Kabupaten Sukoharjo dan Kabupaten Karanganyar
- b) Sebelah Timur berbatasan dengan Kabupaten Ponorogo dan Kabupaten Magelang
- c) Sebelah Selatan berbatasan dengan Kabupaten Pacitan (Jawa Timur) dan Samudra Indonesia
- d) Sebelah Barat berbatasan dengan Daerah Istiwema Yogyakarta dan Kabupaten Gunung Kidul

4. Keadaan Pantai

Di Kabupaten Wonogiri terdapat dua pantai alam yaitu Pantai Nampu dan Pantai Sembukan yang terdapat di Pesisir Selatan Samudra Indonesia atau wilayah Giritotro, kondisi pantai yang terjal, tanah keras berbukit, gelombang lautnya besar terutama pada bulan September sampai dengan bulan Maret.

5. Jumlah Polsek (Polisi Sektor) di Kabupaten Wonogiri

Polsek-polsek yang berada di wilayah hukum Wonogiri berjumlah 21 Polsek (Polisi Sektor), antara lain : Polsek Selogiri, Polsek Ngadirojo, Polsek Nguntoronadi, Polsek Jatisrono, Polsek Sidoharjo, Polsek Girimarto, Polsek Jatiroro, Polsek Jatipuro, Polsek Purwanto, Polsek Slogohimo, Polsek Bulukerto, Polsek Kirmantoro, Polsek Baturetno, Polsek Tirtomoyo, Polsek

Batuwarno, Polsek Giriwoyo, Polsek Giritontro, Polsek Wuryantoro, Polsek Pracimantoro, Polsek Eromoko, dan Polsek Manyaran.

6. Keadaan Demografi

- a) Jumlah penduduk Kabupaten Wonogiri menurut data terakhir adalah 1.121.454 jiwa dengan kepadatan penduduk 614 jiwa/Km², dengan jumlah penduduk yang cukup besar dengan heterogenitas yang cukup tinggi baik dari suku agama, maupun adat memberikan kesekuensi logis terjadi mobilitas orang/barang yang cukup tinggi pula.
- b) Jumlah penduduk perempuan yang lebih besar dibandingkan dengan penduduk laki-laki

C. Struktur Organisasi Polres Wonogiri

Struktur organisasi Polres Wonogiri berdasarkan Keputusan Kapolri No. Pol : KEP / 54 / X / 2002 tanggal 17 Oktober 2002, termasuk dalam struktur organisasi Tipe B2, dengan susunan sebagai berikut :

D. Pembagian Tugas dan Tanggung Jawab

1. Kapolres Wonogiri

Kepala Kepolisian Resor Wonogiri disingkat Kapolres adalah pimpinan Polres Wonogiri yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Kapolda Jawa Tengah

Tugas :

- a) Memimpin membina dan mengawasi serta mengendalikan satuan-satuan organisasi dalam lingkungan Polres Wonogiri
- b) Memberikan saran pertimbangan dan melaksanakan tugas lain sesuai perintah Kapolda Jawa Tengah

2. Waka Polres Wonogiri

Wakil Kepala Kepolisian Resor Wonogiri disingkat Waka Polresta adalah pembantu utama Kapolres Wonogiri yang berada dan bertanggung jawab kepada Kapolres Wonogiri

Tugas :

- a) Membantu Kapolres Wonogiri dalam melaksanakan tugasnya dengan mengendalikan pelaksanaan tugas-tugas staf seluruh satuan organisasi dalam jajaran Polres Wonogiri
- b) Dalam batas kewenangan memimpin Polres Woonogiri dalam hal ini Kapolres Wonogiri berlangan
- c) Melaksanakan tugas lain sesuai perintah Kapolres

3. Unsur Pembantu Pimpinan dan Pelaksana Staff

a) Bagian OPS

Bagian operasi dipimpin oleh Kepala Bagian Operasi disingkat Kabag OPS adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf Polres Wonogiri yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres Wonogiri

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan administrasi dan pengawasan operasional
- 2) Merencanakan dan mengendalikan operasi Kepolisian
- 3) Menyelenggarakan pelayanan, fasilitas dan perawatan tahanan
- 4) Menyelenggarakan pelayanan atas permintaan perlindungan saksi/korban kejahatan
- 5) Menyelenggarakan pengamanan khusus lainnya

b) Bagian Binamitra

Bagian Pembinaan Kemitraan dipimpin oleh Kepala Bagian Pembinaan Kemitraan yang disingkat Kabag Binamitra adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf yang bertanggung jawab kepada Kapolres Wonogiri dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Mengatur penyelenggara dan mengawasi/mengarahkan pelaksanaan penyuluhan masyarakat dan pembinaan bentuk pengamanana swakarsa oleh satuan-satuan fungsi yang berkompeten
 - 2) Membina hubungan kerjasama dengan satuan-satuan organisasi/lembaga/tokoh masyarakat dan instansi pemerintah, khususnya instansi Polsus/PPNS dan Pemerintah Daerah dalam kerangka otonomi daerah, dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat pada hukum dan peraturan perundang-undangan, pengembangan pengamanan swakarsa dan pembinaan Polri dengan masyuarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas Polri.
- c) Bag Min

Bagian administrasi dipimpin oleh Kepala Bagian Administrasi disingkat Kabag Min adalah unsur pembantu pimpinan dan pelaksana staf yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyusun rencana/program kerja anggaran
- 2) Melaksanakan pembinaan dan administrasi personel
- 3) Menyusun rencana pelatihan
- 4) Melaksanakan pembinaan dan administrasi logistik

4. Unsur Pelaksana Staf Khusus dan Pelayanan

a) Ur Telematik

Urusan Telekomunikasi dan Informatika dipimpin oleh Kepala Urusan Telekomunikasi dan Informatika, disingkat Kaur Telematika adalah unsur pelaksana staf khusus yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan pelayanan telekomunikasi
- 2) Menyelenggarakan pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informatika, termasuk informasi kriminal
- 3) Menyelenggarakan pelayanan multimedia

b) Unit P3D

Unit Pelayanan Pengaduan dan Penegakan Disiplin oleh Kepala Unit Pelayanan Pengaduan dan Pengakuan Disiplin, disingkat Kanit P3D adalah unsur pelaksana staf khusus yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan anggota Polri

2) Menyelenggarakan pembinaan disiplin dan tata tertib termasuk pengamanan internal, dalam rangka penegakan hukum dan pemuliaan profesi

c) Ur Dokkes

Pembentukan Ur Dokkes ditetapkan dengan Surat Keputusan tersendiri

d) Taud

Tata Usaha Urusan Dalam adalah unsur pelayanan Polres dipimpin oleh Kepala Tata Usaha Urusan Dalam, disingkat Ka Taud yang bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres.

Tugas :

1) Melaksanakan ketatausahaan dan urusan dalam meliputi korespondensi, ketatausahaan perkantoran, kearsipan, dokumentasi, penyelenggaraan rapat, penyelenggaraan apel/upacara, pemeliharaan kebersihan dan ketertiban

2) Secara administrasi mengendalikan pelaksanaan tugas juru bayar

5. Unsur Pelaksana Utama

Sentra Pelayanan Kepolisian adalah unsur pelaksana utama dipimpin oleh Kepala Sentral Pelayanan Kepolisian disingkat Ka SPK, bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam melaksanakan tugas sehari-hari dibawah kendali Kabag Ops Polres

Tugas :

a) Memberikan pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk :

- 1) Penerimaan dan penanganan pertama laporan/pengaduan
- 2) Melayani permintaan bantuan dan pertolongan Kepolisian
- 3) Menyesuaikan perkara ringan/perselisian antar warga, sesuai ketentuan hukum dan peraturan/kebijakan dalam organisasi Polri

b) Melaksanakan penjagaan markas termasuk :

- 1) Penjagaan tahanan
- 2) Penjagaan barang bukti yang ada di Mapolres Wonogiri

c) Sat Intelkam

Satuan Intelejen Keamanan adalah unsur pelaksanaan utama yang dipimpin oleh Kepala Satuan Intelejen Keamanan, disingkat Kasat Intelkam, bertanggungjawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan / membina fungsi intelejen bidang keamanan
- 2) Melaksanakan pengawasan/pengamanan terhadap pelaksanaanya

d) Sat ResKrim

Satuan Reserse Kriminal adalah unsur pelaksana utama dipimpin oleh Kepala Satuan Reserse Kriminal, disingkat Kasat Reskrim dan

bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan /membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana
- 2) Memberikan pelayanan/perlindungan khusus kepada korban pelaku, remaja, anak dan wanita
- 3) Menyelenggarakan fungsi indentifikasi, baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum
- 4) Meleksanakan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS sesuai ketentuan hukum dan perundang-undangan

e) Sat Narkoba

Satuan narkotika dan obat berbahaya adalah unsur pelaksana utama dipimpin oleh Kepala Satuan Narkotika dan Obat Berbahaya, disingkat Kasat Narkoba dan pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan /membina fungsi penyelidikan dan penyidikan tindak pidana narkoba
- 2) Memberikan penyuluhan dan pembinaan dalam rangka pencegahan dan rehabilitasi korba penyalahgunaan Narkoba

f) Sat Samapta

Satuan Samapta adalah unsur pelaksana utama yang dipimpin oleh Kepala Satuan Samapta, disingkat Kasat Samapta, bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan dan membina fungsi kesamaptaan kepolisian atau tugas umum
- 2) Melaksanakan pengamanan obyek khusus, termasuk pelaksanaan TPTKP, penanggulangan tindak pidana ringan, pengendalian massa
- 3) Pemberdayaan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa masyarakat dalam rangka memelihara Kamtibmas

g) Sat Lantas

Satuan Lalu Lintas adalah unsur pelaksana utama dipimpin oleh Kepala Satuan Lalu Lintas, disingkat Kasat Lantas, bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dibawah kendali Waka Polres

Tugas :

- 1) Menyelenggarakan dan membina fungsi Lalu Lintas Kepolisian
- 2) Memelihara Kamtimcar Lantas, meliputi penjagaan, pengaturan, pengawalan dan patroli, dikmas, rekayasa lalu lintas, registrasi dan identifikasi hukum dibidang lantas

6. Unit Pelaksana Utama Kewilayahan Polres

a) Kepolisian Sektor

Kepolisian sektor adalah pelaksana utama kewilayahan Polres Wonogiri dipimpin Kepolisian Sektor, disingkat Kapolsek yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kapolres Wonogiri

b) Tugas Pokok Polres

Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polres dalam memelihara Kamtibmas, penegakan hukum dan pemberian perlindungan pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas Polri dalam wilayah hukumnya, sesuai ketentuan hukum dan peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam organisasi Polri.

E. Visi dan Misi Pokok Kepolisian

1. Visi

Terwujudnya Polri yang mampu menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dengan masyarakat, penegak hukum yang profesional dan proporsional yang menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia serta memelihara keamanan dalam negeri dalam suatu kehidupan nasional yang demokratis dan masyarakat sejahtera.

2. Misi

- a) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (meliputi aspek securitim savety and peace) sehingga masyarakat terbebas dari segala gangguan, baik fisik maupun psikis
- b) Memberikan bimbingan kepada masyarakat melalui uapaya premetif dan preventif yang dapat meningkatkan kesadaran, kekuatan serta kepatuhan hukum masyarakat
- c) Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak asasi manusia, menuju kepada kepastian hukum dan rasa keadilan
- d) Memelihara Kamtibmas dengan tetap memperhatikan normal/nilai yang berlaku dan tetap dalam binkai Negara Kesatuan Repulik Indonesia
- e) Mengelola sumber daya manusia Polres secara profesional
- f) Meningkatkan upaya konsolidasi ke dalam
- g) Memelihara soliditas institusi
- h) Melanjutkan operasi pemulihan keamanan di beberapa tempat/wilayah Indonesia
- i) Meningkatkan kesadaran hukum dan kesadaran berbangsa masyarakat Indonesia

F. Tugas Pokok Polri

Tugas dari Polisi sejak Negara Kota sampai sekarang di seluruh dunia adalah sama yaitu ” **Penegakan Hukum dan Pembinaan Kamtibmas**. Tugas universal Polisi, oleh POLRI dilaksanakan sesuai dengan situasi yang melingkupinya dan peraturan yang mendasarinya. Pancasila dan UUD 1945 menggariskan dijunjungtingginya demokrasi dan HAM. Seharusnya POLRI memiliki profesionalisme yang dapat mendukung dasar-dasar itu. Idealnya POLRI sangat profesional namun kenyataannya belum dapat diwujudkan saat ini. Tugas Kepolisian berdasarkan UU No. 28 Tahun 1997 adalah :

1. Selaku alat negara penegak hukum memelihara serta meningkatkan tertib hukum
2. Melaksanakan tugas kepolisian selaku pengaym dalam memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat bagi tegaknya ketentuan peraturan perundang-undangan
3. Bersama-sama dengan segenap komponen ketentuan pertahanan keamanan negara lainnya membina ketentraman masyarakat dalam wilayah negara guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat
4. Membimbing masyarakat bagi terciptanya kondisi yang menunjang terselenggaranya usaha dan kegiatan sebagaimana dimaksud pada huruf 1, 2 dan 3
5. Melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Dari uraian diatas dapat ditarik pemahaman, bahwa tugas polisi pada pokok atau utamanya bersangkutan-paut dengan penegakan hukum, pemeliharaan ketertiban dan keamanan umum, sehingga tugas-tugas dimaksud dapat dipetakan dan diurai meliputi : tugas bidang penegakan hukum sebagai penyidik dan penyidik, tugas sosial dan kemanusiaan, tugas pendidikan kesadaran hukum dan tugas menjalankan pemerintahan terbatas.

G. Tujuan Kepolisian

1. Terciptanya situasi Kamtibmas yang kondusif bagi penyelenggaraan pembangunan nasional
2. Meningkatkan kualitas Polri selaku aparat penegak hukum yang konsisten dan berkeadilan, bebas KKN dan menjunjung tinggi HAM, termasuk yang memiliki integritas dan kemampuan profesional yang tinggi serta mampu bertindak tegas, adil dan berwibawa.
3. Terwujudnya aparat penegak hukum yang memiliki integritas dan kemampuan profesional yang tinggi serta mampu bertindak tegas dan adil
4. Meningkatkan kesadaran hukum dan kepatuhan hukum masyarakat
5. Kinerja Polri yang lebih profesional dan proporsional sehingga disegani, dipercaya dan mendapat dukungan kuat dari masyarakat
6. Terciptanya kerukunan umat beragama, antar suku dan etnis serta golongan, dalam rangka interaksi sosial yang intensif, serta tumbuhnya kesadaran berbangsa guna menjamin keutuhan bangsa Indonesia

7. Memelihara dan mempertahankan tetap tegaknya Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan Undang-undang Dasar 1945.

H. Wewenang Kepolisian

Wewenang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) secara umum terdiri dari :

1. Menerima laporan dan pengaduan
2. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian
3. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang
4. Mencari keterangan dan barang bukti
5. Menyelenggarakan pusat informasi kriminal nasional
6. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum
7. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat
8. Mengawasi aliran kepercayaan yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa
9. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain serta kegiatan masyarakat
10. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan Kepolisian dalam rangka pencegahan
11. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu

12. Mengeluarkan surat izin/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat
13. Mengeluarkan peraturan Kepolisian dalam lingkup kewenangan administrasi kepolisian yang mengikat warga.

BAB III

HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA

A. Identifikasi Responden

Identifikasi responden merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui data diri responden yang dibedakan menurut usia, jenis kelamin dan jabatan responden. Untuk lebih jelasnya, maka akan dikemukakan dalam tabel berikut ini :

Deskripsi Responden berdasarkan Usia

Deskripsi responden berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.1. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
< 25 tahun	21	70,00
25 – 35 tahun	6	20,00
> 35 tahun	3	10,00
Jumlah	30	100,0

Sumber : data yang telah diolah

Dari hasil deskripsi responden tersebut maka dapat diketahui bahwa responden yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 21 orang atau 70%,

responden yang berusia antara 25 – 35 tahun sebanyak 6 orang atau 20% dan responden yang berusia lebih dari 35 tahun sebanyak 3 responden sebanyak 10%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel IV.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
Laki-laki	30	100,0
Perempuan	0	0,00
Jumlah	30	100,0

Sumber : data yang telah diolah

Dari hasil deskripsi responden berdasarkan jenis kelamin dapat diperoleh bahwa keseluruhan responden mempunyai jenis kelamin laki-laki atau 100%.

Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Deskripsi responden berdasarkan pekerjaan dapat dikategorikan sebagai berikut :

Tabel IV.3. Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah Respdn	Persentase (%)
Intelkam	30	100,0

Jumlah	30	100,0
--------	----	-------

Sumber : data yang telah diolah

Dari hasil deskripsi responden tersebut dapat diketahui bahwa keseluruhan responden mempunyai jabatan yang sama dalam kedinasan yaitu Intelkam.

Deskripsi Variabel Gaya Kepemimpinan (X_1)

a. Komunikasi atasan dengan anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.4. Komunikasi Atasan dengan Anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	6,7
Netral	3	10,0
Setuju	22	73,3
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 1

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan responden mayoritas setuju (73,3%) terhadap komunikasi atasan dengan bawahan yang saat ini dilakukan.

b. Perlakuan atasan kepada anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.5. Perlakuan atasan kepada anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	3	10,0
Netral	5	16,7
Setuju	16	53,3
Sangat Setuju	6	20,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 2

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (53,3%) bahwa perlakuan manusiawi dari atasan mampu mempengaruhi tugas yang dilaksanakan oleh anggota.

c. Atasan menjunjung tinggi harkat dan martabat anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.6. Atasan menjunjung tinggi harkat dan martabat anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	2	6,7
Netral	4	13,3
Setuju	20	66,7
Sangat Setuju	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 3

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (53,3%) bahwa atasan menjunjung tinggi harkat dan martabat anggota.

d. Perhatian atasan kepada anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.7. Perhatian atasan kepada anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	16	53,3
Setuju	11	36,7
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 4

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden lebih memilih bersifat netral (53,3%) mengenai perhatian atasan kepada anggota pada saat mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

e. Kebebasan berinovasi anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.8. Kebebasan Berinovasi anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
----------	------------------	----------------

Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	8	26,7
Setuju	20	66,7
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 5

f. Penghargaan terhadap daya kreativitas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.9. Penghargaan terhadap daya kreativitas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	10	33,3
Setuju	16	53,3
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 6

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (53,3%) bahwa atasan menghargai daya kreativitas dari anggotanya.

g. Pemberian penghargaan terhadap anggota yang berprestasi

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.10. Penghargaan terhadap anggota yang berprestasi

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
----------	------------------	----------------

Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	16	53,3
Setuju	12	40,0
Sangat Setuju	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 7

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih bersikap netral (53,3%) terhadap penghargaan yang diberikan kepada atasan terhadap anggota yang berprestasi.

h. Sikap atasan terhadap anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.11. Sikap atasan terhadap anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	3	10,0
Netral	6	20,0
Setuju	18	60,0
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 8

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (60,0%) bahwa atasan memperlakukan bawahan dengan respek dan hormat kepada anggota.

i. Kebanggaan atas prestasi anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.12. Kebanggaan atas prestasi anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	16	53,3
Netral	8	26,7
Setuju	5	16,7
Sangat Setuju	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 9

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih tidak setuju (53,3%) bahwa atasan ikut bangga atas prestasi anggota.

j. Kenaikan pangkat bagi anggota yang berprestasi

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.13. Penghargaan terhadap daya kreativitas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	1	3,3
Netral	5	16,7
Setuju	23	76,7
Sangat Setuju	1	3,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 10

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (76,7%) apabila atasan menaikkan pangkat dari anggota yang berprestasi.

Deskripsi Variabel Pelatihan (X₂)

a. Komunikasi atasan dengan anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.14. Kecepatan pelayanan setelah pelatihan

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	6	20,0
Netral	5	16,7
Setuju	14	46,7
Sangat Setuju	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 1

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa tanggapan mayoritas responden setuju (46,7%) tentang bahwa pelayanan menjadi lebih cepat setelah adanya pelatihan.

b. Kualitas pelayanan setelah pelatihan

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.15. Perlakuan atasan kepada anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	3	10,0
Netral	9	30,0
Setuju	13	43,3
Sangat Setuju	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 2

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (43,3%) bahwa kualitas pelayanan semakin baik setelah adanya pelatihan.

c. Pelatihan terhadap penekanan angka kriminalitas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.16. Pelatihan terhadap penekanan angka kriminalitas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	27	90,0
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 3

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (90%) bahwa adanya pelatihan dapat menekan terjadinya kriminalitas.

d. Pelatihan dalam membentuk karakter

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.17. Pelatihan dalam membentuk karakter anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	3	6,7
Setuju	25	83,3
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 4

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (83,3%) bahwa pelatihan mampu membentuk karakter anggota menjadi lebih tangguh.

e. Pelatihan dan pengembangan etos kerja

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.18. Pelatihan dan pengembangan etos kerja

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	2	6,7
Setuju	23	76,7
Sangat Setuju	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 5

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (76,7%) bahwa pelatihan mampu untuk mengembangkan etos kerja dan produktivitas kerja anggota.

f. Pelatihan sebagai dasar mutasi atau promosi

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.19. Pelatihan sebagai dasar mutasi atau promosi

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	1	3,3
Tidak setuju	8	26,7
Netral	10	33,3
Setuju	8	26,7
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 6

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih bersikap netral (33,3%) apabila pelatihan dijadikan sebagai dasar mutasi atau promosi bagi anggota.

g. Pelatihan dengan citra polisi

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.20. Pelatihan dengan citra polisi

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	23	76,7

Sangat Setuju	6	20,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 7

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (76,7%) bahwa dengan pelatihan maka citra polisi akan semakin baik di masyarakat.

h. Tugas anggota dalam menjaga nama kepolisian

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.21. Tugas anggota dalam menjaga nama kepolisian

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	22	73,3
Sangat Setuju	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 8

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (60,0%) bahwa dengan adanya pelatihan maka anggota akan menjadi semakin baik dalam bertindak dan bertugas menjaga nama kepolisian.

i. Kepahaman terhadap peralatan

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.22. Kepahaman terhadap peralatan

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
----------	------------------	----------------

Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	2	6,7
Setuju	21	70,0
Sangat Setuju	7	23,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 9

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju (70,0%) bahwa dengan adanya pelatihan anggota menjadi lebih paham dan mengerti dengan peralatan yang digunakan kepolisian.

j. Pengetahuan anggota setelah pelatihan

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.23. Pelatihan anggota setelah pelatihan

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	23	76,7
Sangat Setuju	6	20,0

Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 10

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (76,7%) bahwa dengan pelatihan maka pengetahuan anggota bertambah di dalam penggunaan peralatan baru.

Deskripsi Variabel Kedisiplinan (Y)

a. Ketepatan waktu terhadap tugas sehari-hari

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.24. Ketepatan waktu terhadap tugas sehari-hari

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	23	76,7
Sangat Setuju	6	20,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 1

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa responden mayoritas setuju (76,7%) bahwa tugas sehari-hari selalu dilaksanakan tepat waktu.

b. Tata tertib dapat dipatuhi dengan baik oleh anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.25. Tata tertib dapat dipatuhi dengan baik oleh anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	27	90,0
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 2

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (90,0%) bahwa tata tertib dapat dipatuhi dengan baik oleh anggota.

c. Penyelesaian masalah tepat waktu

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.26. Penyelesaian masalah tepat waktu

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	2	6,7
Setuju	25	83,3
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 3

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (83,3%) bahwa permasalahan yang dihadapi dalam tugas dapat diselesaikan tepat waktu.

d. Kedisiplinan penggunaan seragam

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.27. Kedisiplinan penggunaan seragam

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	26	86,7
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 4

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (86,7%) bahwa anggota disiplin menggunakan seragam kepolisian pada saat bertugas.

e. Sanksi terhadap anggota yang melanggar peraturan

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.28. Sanksi terhadap anggota yang melanggar peraturan

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3
Setuju	27	90,0
Sangat Setuju	2	6,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 5

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (90,0%) bahwa sanksi penting bagi anggota yang melanggar peraturan.

f. Penggunaan bahan bakar anggota saat bertugas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.29. Penggunaan bahan bakar anggota saat bertugas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	3	10,0
Setuju	22	73,3
Sangat Setuju	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 6

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (73,3%) bahwa anggota menggunakan bahan bakar yang digunakan sesuai dengan kebutuhan.

g. Penggunaan perlengkapan saat bertugas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.30. Penggunaan perlengkapan saat bertugas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	1	3,3

Setuju	25	83,3
Sangat Setuju	4	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 7

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (83,3%) bahwa anggota sudah menggunakan perlengkapan tugas yang lengkap pada saat bertugas di lapangan.

h. Kemampuan melaksanakan tugas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.31. Kemampuan melaksanakan tugas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	0	0,0
Setuju	25	83,3
Sangat Setuju	5	16,7
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 8

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (83,3%) bahwa anggota mampu melaksanakan tugas dengan baik.

i. Kualitas pekerjaan anggota

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.32. Kualitas pekerjaan anggota

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
----------	------------------	----------------

Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	3	10,0
Setuju	23	76,7
Sangat Setuju	4	13,3
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 9

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden menyatakan setuju (76,7%) bahwa kualitas pekerjaan dari anggota kepolisian sudah sesuai dengan kehendak atasan.

j. Peran disiplin dalam pelaksanaan tugas

Dari hasil kuesioner dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel IV.33. Peran disiplin dalam pelaksanaan tugas

Kategori	Jumlah responden	Persentase (%)
Sangat tidak setuju	0	0,0
Tidak setuju	0	0,0
Netral	3	10,0
Setuju	24	80,0
Sangat Setuju	3	10,0
Jumlah	30	100

Sumber : Kuesioner No. 10

Dari hasil kuesioner tersebut dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju (80,0%) bahwa dengan disiplin anggota memegang peranan penting dalam pelaksanaan tugas.

B. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur itu mengukur apa yang ingin diukur. Teknik yang digunakan adalah teknik *Pearson's Product Moment Correlation*, dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*), adapun rumus korelasi tersebut adalah :

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = Koefisien Korelasi *Product Moment*

Y = Skor item total

X = Skor Pertanyaan

N = Jumlah sampel

Instrumen penelitian dinyatakan valid apabila nilai r hitung $>$ r tabel dan tidak valid bila nilai r hitung $<$ r tabel. Untuk mengetahui nilai r tabel maka digunakan tabel nilai r *product moment* dengan sampel 30 orang dan tingkat signifikansi 5%, maka diperoleh nilai r tabel adalah : 0,361. Hal ini berarti kuesioner dinyatakan valid bila nilai r hitung $>$ 0,361. Dari hasil uji validitas dari hasil keseluruhan item pertanyaan gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan dan disiplin kerja diperoleh nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel, oleh karena itu maka keseluruhan item pertanyaan tersebut valid.

(lampiran validitas)

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Cronbach Alpha*. Rumus koefisien reliabilitas *Cronbach Alpha* adalah :

$$r_{11} = \left\{ \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(\frac{1 - \sum \partial b^2}{\partial t^2} \right) \right\}$$

Keterangan :

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \partial b^2$ = Jumlah varians butir pertanyaan

∂t^2 = Varians total

Reliabilitas dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > dari 0,60. Hasil keseluruhan item pertanyaan variabel gaya kepemimpinan demokratis, pelatihan dan disiplin kerja diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, sehingga keseluruhan item pertanyaan tersebut reliabel (**lampiran reliabilitas**)

C. Uji Hipotesis

1. Analisis Korelasi Kendall Tau

a. Hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja.

Dari hasil analisis dengan program SPSS dapat diperoleh nilai korelasi sebesar 0,564 (**lampiran**), Dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat.

b. Hubungan variabel pelatihan dengan disiplin kerja.

Dari hasil analisis dengan program SPSS diperoleh nilai korelasi yaitu sebesar 0,587 (**lampiran correlations**). Dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan disiplin kerja. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin sering dilakukan pelatihan akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat.

2. Uji Koefisien Korelasi

Uji ini digunakan untuk menguji signifikansi hubungan variabel independen (gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan) dengan variabel dependen (disiplin kerja).

a. Hubungan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja

1) Menentukan H_0 dan H_a

$H_0 : \rho = 0$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja

$H_a : \rho \neq 0$ artinya ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja.

2) *Level of significance* (α) = 0,05

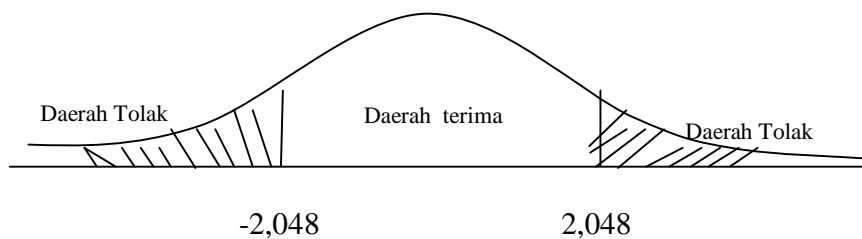
Nilai Z tabel = $\alpha / 2 ; n-2$

= $0,05/2 ; 30 - 2$

= $0,025 ; 28$

= 2,048

3) Kriteria Pengujian



H_0 diterima bila $-2,048 \leq z_{hitung} \leq 2,048$

H_0 ditolak bila $z_{hitung} > 2,048$ atau $z_{hitung} < -2,048$

4) Perhitungan nilai t

$$Z = \frac{\tau E(\tau)}{\sigma\tau}$$

$$Z = \frac{0,564}{\sqrt{\frac{2(2 \cdot 30 + 5)}{9 \cdot 30(30 - 1)}}$$

$$Z = 33,772$$

5) Menentukan kesimpulan

Dari hasil perhitungan dapat diperoleh nilai Z hitung (33,772) > dari nilai Z tabel (2,048), sehingga terdapat hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja anggota Kepolisian Wonogiri.

b. Hubungan pelatihan dengan disiplin kerja

1) Menentukan Ho dan Ha

Ho : $\rho = 0$ artinya tidak ada hubungan yang signifikan pelatihan dengan disiplin kerja

Ha : $\rho \neq 0$ artinya ada hubungan yang signifikan pelatihan dengan disiplin kerja.

2) *Level of significance* (α) = 0,05

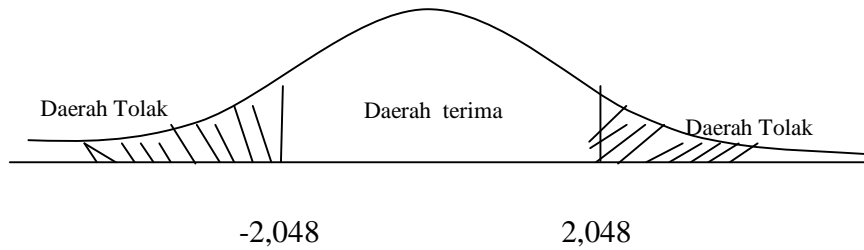
Nilai Z tabel = $\alpha / 2 ; n-2$

= $0,05/2 ; 30 - 2$

= 0,025 ; 28

= 2,048

3) Kriteria Pengujian



H_0 diterima bila $-2,048 \leq z_{hitung} \leq 2,048$

H_0 ditolak bila $z_{hitung} > 2,048$ atau $z_{hitung} < -2,048$

4) Perhitungan nilai Z

$$Z = \frac{\tau E(\tau)}{\sigma\tau}$$

$$Z = \frac{0,587}{\sqrt{\frac{2(2.30+5)}{9.30(30-1)}}$$

$$Z = 35,149$$

5) Menentukan kesimpulan

Dari hasil perhitungan dapat diperoleh nilai Z hitung (35,149) > dari nilai Z tabel (2,048), sehingga terdapat hubungan yang signifikan pelatihan dengan disiplin kerja anggota Kepolisian Wonogiri.

Dari hasil analisis yang telah dilakukan tersebut maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya yaitu sebagai berikut :

6. Ada hubungan yang signifikan gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dari anggota Kepolisian Resort Wonogiri, dapat dibuktikan kebenarannya.
7. Ada hubungan yang signifikan pelatihan dengan disiplin kerja dari anggota Kepolisian Resort Wonogiri dapat dibuktikan kebenarannya.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah dilakukan, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Hubungan variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dengan disiplin kerja (Y) dimana variabel pelatihan (X_2) dianggap konstan diperoleh nilai korelasi sebesar 0,739, dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel gaya kepemimpinan demokratis dengan disiplin kerja dimana variabel pelatihan dianggap konstan. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan demokratis akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat.
2. Hubungan variabel pelatihan (X_2) dengan disiplin kerja (Y) dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) dianggap konstan diperoleh nilai korelasi yaitu sebesar 0,817, dari hasil tersebut berarti terdapat hubungan yang positif antara variabel pelatihan dengan disiplin kerja dimana variabel gaya kepemimpinan demokratis dianggap konstan. Hubungan positif tersebut mempunyai arti hubungan yang searah, dimana hasil tersebut menunjukkan

bahwa semakin sering dilakukan pelatihan akan membuat disiplin kerja anggota Kepolisian Resor Wonogiri akan semakin meningkat.

3. Dari hasil tersebut maka dapat digunakan untuk menjawab hipotesis yang telah dikemukakan yaitu ada hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan demokratis dan pelatihan dengan peningkatan disiplin kerja secara parsial dari anggota Kepolisian Resort Wonogiri dapat dibuktikan kebenarannya.

B. Saran

Saran yang dapat diberikan bagi institusi Kepolisian dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Perlunya penambahan pelatihan dalam rangka peningkatan kecepatan pelayanan bagi anggota Polri di dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, hal ini dapat diketahui bahwa setelah adanya pelatihan maka ada beberapa anggota Kepolisian yang menyatakan sikap tidak setuju bahwa setelah pelatihan akan mampu meningkatkan kecepatan pelayanan.
2. Adanya beberapa anggota Kepolisian yang tidak setuju bahwa pelatihan menjadi dasar promosi dan mutasi, oleh karena itu hendaknya institusi Kepolisian berupaya menetapkan standar di dalam promosi ataupun mutasi, misalnya adalah prestasi anggota Polisi tersebut di dalam menyelesaikan suatu kasus.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito, 1999, *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Buono Agung Nugroho, 2005, *Strategi Jitu; Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Andi Offset, Yogyakarta.
- Djarwanto Ps, 2001, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian*, BPFE-UGM, Yogyakarta
- Faustino Cardoso Gomes, 1997, *Manajemen Sumber Daya manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Heidjrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalia*, BPFE, UGM, Yogyakarta
- Henry Simamora, 1997, *Manajemen Personalia*, Liberty, Yogyakarta
- Imam Soedjono, 1990, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ishak Arep dan Hendri Tanjung, 2003, *Manajemen Motivasi*, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, Jakarta
- Malayu S.P. Hasibuan, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Masri Singarimbun dan Soffian Effendi, 1995, *Metode Penelitian Survey*, LP3ES, Jakarta
- Robbins, Stephen P., 2002. *Perilaku Organisasi; Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Terjemahan Wiyono, Jilid I, Edisi Kedelapan. Jakarta, Prenhall Indonesia.
- Sadili Samsudin, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Pustaka Setia, Bandung
- Sondang P. Siagian, 1999, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sudarwin Danim, 2004, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Bandung.
- Sugiyono, 2003, *Statistika Untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung

Suharsimi Arikunto, 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Rineka Cipta, Jakarta

Sutarto, 1981, *Aneka Ilmu Administrasi*, Penerbit BPA-UGM, Yogyakarta

T. Hani Handoko, 2002, *Manajemen*, BPFE – UGM, Yoyakarta.

KUISIONER

I. PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon dibaca dengan seksama dan teliti daftar pertanyaan dan seluruh pilihan jawaban di bawah ini.
2. Pilihlah satu jawaban yang telah tersedia yang dianggap paling sesuai menurut pendapat Bapak/Ibu/Sdr. dengan memberi tanda silang (X) pada huruf pilihan jawaban.
3. Terdapat 5 alternatif jawaban untuk kesemuanya, yaitu :

1 = Sangat tidak setuju	4 = Setuju
2 = Tidak setuju	5 = Sangat Setuju
3 = Netral	

II. IDENTITAS RESPONDEN

Nomor Responden :.....(tidak usah diisi)

Nama :.....(boleh diisi/boleh tidak)

Alamat :.....(boleh diisi/boleh tidak)

Jenis Kelamin :.....(P/L)

Umur/Usia :..... (boleh diisi/boleh tidak)

Jabatan :.....(boleh diisi/boleh tidak)

A. GAYA KEPEMIMPINAN DEMOKRATIS (VARIABEL INDEPENDENT)

PERNYATAAN		1	2	3	4	5
1	Atasan melakukan komunikasi dengan anggota secara baik					
2	Perlakuan manusiawi dari atasan mampu mempengaruhi saudara dalam melaksanakan tugas					
3	Atasan menjunjung tinggi harkat dan martabat anggota					
4	Atasan memberi perhatian pada saat bawahan mengalami kesulitan dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan					
5	Atasan memberikan kebebasan kepada anggota untuk mengembangkan inovasi di dalam tugas kepolisian					
6	Atasan menghargai daya kreativitas dari anggotanya					
7	Atasan memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi					
8	Atasan memperlakukan bawahan dengan sikap respek dan hormat					
9	Prestasi anggota menjadi kebanggan dari atasan					
10	Atasan menerima masukan ataupun partisipasi dari anggota Polri di dalam menyelesaikan suatu kasus					

B. PELATIHAN (VARIABEL INDEPENDENT)

PERNYATAAN		1	2	3	4	5
1	Pelatihan yang dilakukan anggota mampu membuat pelayanan kepada masyarakat lebih cepat					
2	Pelatihan juga mampu memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat					
3	Pelatihan digunakan untuk menekan terjadinya angka kriminalitas					
4	Pelatihan mampu membentuk karakter anggota menjadi lebih tangguh					
5	Pelatihan dilakukan untuk mengembangkan etos kerja dan produktivitas kerja anggota					
6	Kualitas pekerjaan dari anggota Polri semakin baik dengan adanya pelatihan					
7	Dengan pelatihan yang dilakukan citra polisi semakin baik di masyarakat					
8	Anggota semakin baik dalam bertindak dan bertugas menjaga nama kepolisian					
9	Anggota semakin paham dan mengerti dengan peralatan yang digunakan kepolisian					
10	Pengetahuan anggota bertambah dengan pelatihan menggunakan peralatan baru					

C. DISIPLIN KERJA (VARIEBEL DEPENDENT)

PERNYATAAN		1	2	3	4	5
1	Tugas sehari-hari selalu dilaksanakan tepat waktu					
2	Tata tertib dapat dipatuhi dengan baik oleh anggota					
3	Permasalahan yang dihadapi dalam tugas dapat diselesaikan tepat waktu					
4	Kedisiplinan tugas pada saat menggunakan seragam kepolisian					
5	Pentingnya sanksi bagi anggota yang melanggar peraturan					
6	Anggota menggunakan bahan bakar yang digunakan sesuai dengan kebutuhan					
7	Perlengkapan tugas selalu digunakan pada saat bertugas di lapangan					

8	Anggota mampu melaksanakan tugas dengan baik					
9	Kualitas pekerjaan dari anggota sesuai dengan kehendak atasan					
10	Disiplin anggota berperan penting dalam pelaksanaan tugas					

STRUKTUR ORGANISASI POLRES WONOGIRI

