



## Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor

Alvonso Fanisius Gorang<sup>1</sup>, Theresia L. L. Peny<sup>2</sup>, Sefnat Aristarkus Tang<sup>3</sup>,  
Hermayanti<sup>4</sup>

<sup>1,2,3,4</sup>Dosen Universitas Tribuana Kalabahi, Alor, NTT

### Abstract

Received: 8 Mei 2022  
Revised: 25 Mei 2022  
Accepted: Juni 2022

*This study aims to determine whether there is an effect of Work Motivation, Work Discipline, Participatory Leadership, and Organizational Culture on Performance. The research was conducted on 334 members of the Alor Resort Police. Based on the results of the study, the results of simple linear regression showed that. Partially, work motivation has a significant value of 0.025, this value is smaller than the alpha value of 0.05, thus there is a significant effect of the motivation variable on performance. Partially, work discipline has a significant value of 0.004 where this value is smaller than the alpha value of 0.05, thus there is a significant effect of the work discipline variable on performance. Partially participatory leadership has a significant value of 0.018 where this value is smaller than the alpha value of 0.05, thus there is a significant influence of the participatory leadership variable. Partially organizational culture has a significant value of 0.039, where this value is smaller than the alpha value of 0.05, thus there is a significant influence of organizational culture variables on performance. Simultaneously the variables of work motivation, work discipline, participatory leadership, and organizational culture have a significant value of 0.000 where this value is smaller than the alpha value of 0.05 so that the variables of work motivation, work discipline, participatory leadership, and organizational culture have a significant effect on performance*

**Keywords:** *work motivation, work discipline, participatory leadership, organizational culture, performance*

(\*) Corresponding Author: [alonso.gorang@gmail.com](mailto:alonso.gorang@gmail.com)

**How to Cite:** Gorang, A., Peny, T. L., Tang, S., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 8(9), 369-383. <https://doi.org/10.5281/zenodo.7208626>

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur yang penting dalam berjalannya suatu organisasi. Organisasi harus melatih dan membimbing sumber daya manusia agar dapat mewujudkan tujuan organisasi sesuai target yang diharapkan, mampu menjadikan lingkungan kerja menjadi suasana yang kondusif, nyaman dan menyenangkan saat melakukan pekerjaan. Aspek inilah yang menjadikan organisasi mengerti tentang pentingnya sebuah investasi karyawan untuk modal yang sangat bernilai besar bagi organisasi. Kinerja anggota polisi sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Kepolisian harus menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan



tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Menurut Hasibuan, (2019), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi”. Kinerja anggota kepolisian sudah diatur dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja sebagai seorang polisi memang tidak mudah karena banyak tantangan yang harus dihadapi. Kinerja anggota kepolisian dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja seorang polisi idealnya adalah menjaga, mengayomi dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya Kepolisian Resort Alor sering mengalami masalah yang dihadapi berkaitan dengan penyelenggaraan pelayanan dalam berbagai sektor pelayanan terutama menyangkut pemenuhan hak-hak masyarakat seperti pelayanan SKCK yang masih belum optimal. Namun hal itu masih bisa dimaklumi mengingat tugas seorang polisi tidaklah mudah dan harus siap siaga dalam waktu 24 jam setiap harinya, sehingga menimbulkan pelayanan yang kurang optimal. Oleh sebab itu motivasi, disiplin, kepemimpinan dan budaya organisasi yang baik sangat diperlukan bagi anggota kepolisian Resort Alor untuk membangun semangat kerja dan dapat mendorong kinerja anggota Kepolisian Resort Alor yang semakin baik.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait motivasi, disiplin, kepemimpinan dan budaya organisasi dengan judul “ *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepemimpinan Partisipatif dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor*”.

Berdasarkan dengan masalah penelitian diatas, maka yang menjadi masalah dalam penelitian ini adalah: 1). Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor ?; 2). Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor ?; 3). Apakah kepemimpinan partisipatif berpengaruh terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor ?; 4). Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor ?; 5). Apakah motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor?

## **LANDASAN TEORI**

### **Kinerja**

Salah satu tugas yang diberikan seorang pemimpin atau Kapolres terhadap anggota salah satunya adalah penilaian kinerjanya. Dalam penilaian mutlak dilaksanakan untuk mengetahui kinerja yang telah dicapai oleh anggotanya, baik, sedang, maupun kurang. Penilaian ini penting bagi setiap anggotanya dan berguna bagi suatu organisasi dalam menetapkan suatu kegiatannya.

Menurut Rozarie, (2017), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi,

kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi. Menurut Waasi, (2021) kinerja seseorang dapat dikatakan baik atau dapat dinilai dari beberapa hal yaitu:

1. Kesetiaan, adalah seorang pegawai dikatakan memiliki kesetiaan jika ia melakukan tugasnya secara sungguh-sungguh dan penuh tanggungjawab
2. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Pada umumnya prestasi kerja seorang pegawai dipengaruhi oleh kecakapan, keterampilan, pengalaman, dan kesanggupan pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya.
3. Kedisiplinan adalah sejauh mana pegawai dapat mematuhi peraturan yang ada dan melaksanakan intruksi yang diberikan kepadanya
4. Kerja sama, dapat diukur dari kemampuan pegawai dalam bekerja sama dengan pegawai lain dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik
5. Kecakapan, dapat diukur dari tingkat pendidikan pegawai yang disesuaikan dengan pekerjaan yang menjadi tugasnya.
6. Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan selesai tepat pada waktunya serta berani memikul resiko pekerjaan yang dilakukan.

Berdasarkan uraian diatas seorang kinerja yang baik dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan terdapat beberapa hal dalam melakukan suatu kegiatan dalam organisasi yaitu: kesetiaan, prestasi kerja, kedisiplinan, kerja sama, kecakapan, dan tanggungjawab.

Masalah kinerja tentu tidak terlepas dari proses hasil dan daya guna. Kinerja memiliki arti suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etikamenurut Sinambela, (2012).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan cara bagaimana mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Samsuni, 2017). Sedangkan Riniwati, (2016) dalam Ermida & Syaifullah, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu upaya yang dilakukan untuk memenuhi tujuan dari hidup seseorang. Sementara itu Gayang, (2018) dalam Novriansya et al., (2022), motivasi merupakan suatu kondisi yang menstimuli pihak lain termasuk pegawai untuk bersikap dan berperilaku dengan memanfaatkan semua potensi yang dimilikinya untuk mencapai tujuan tertentu termasuk tujuan organisasi.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Rivai, (2004) dalam Khoayrun et al., (2020) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan pegawainya agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan menurut Darodjat, (2015) dalam Fadilah, (2020), disiplin kerja merupakan praktek langsung dari seorang pekerja kepada

peraturan pada perusahaan. Disiplin tak hanya bentuk ketpatuhan aja mlainkan juga tanggungjawab dari tempat kita bekerja, perusahaan mengharapkan efektivitas pegawai akan meningkatkan serta bresikap serta bertinkah laku disiplin.

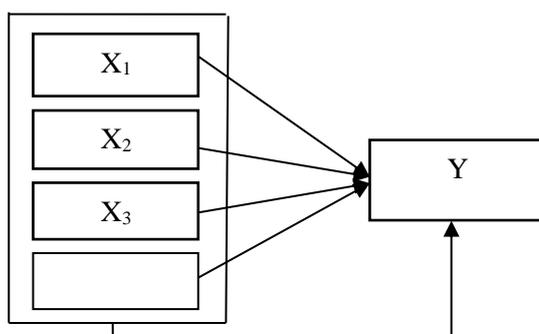
### **Kepemimpinan Partisipatif**

Menurut Aritonang & Herminingsih, (2020), kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, motivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, serta proses mengarahkan ke dalam aktivitas-aktivitas positif yang ada hubungannya pekerjaan dalam organisasi. Sedangkan Danim, (2004) dalam Kaur, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan setiap perbuatan yang dilakukan oleh individu atau kelompok untuk mengkoordinasi dan memberi arah kepada individu atau kelompok yang tergabung di dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **Budaya Organisasi**

Robbins dalam Nofitasari & Anton, (2021) menyatakan budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota suatu organisasi. Sementara itu Jaques dalam Ratnasari & Sutjahjo, (2021), budaya organisasi merupakan cara berpikir dan melakukan sesuatu yang mentradisi yang dianut bersama oleh semua anggota organisasi, dan para anggota baru harus mempelajari atau paling sedikit menerimanya sebagian agar mereka diterima sebagai bagian dari organisasi. Sedangkan Herminingsih (2014) dalam Aritonang & Herminingsih, (2020), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dianut bersama oleh sekelompok orang setelah sebelumnya mereka mempelajari dan meyakini kebenaran pola asumsi tersebut sebagai cara untuk menyelesaikan berbagai persoalan yang berkaitan dengan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal, sehingga pola asumsi dasar tersebut perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara untuk berpersepsi, berpikir dan mengungkapkan perasaannya dalam kaitannya dengan persoalan-persoalan organisasi.

Bertolak belakang dari uraian latar belakang masalah, maka kerangka penelitian dapat dilihat pada gambar berikut :

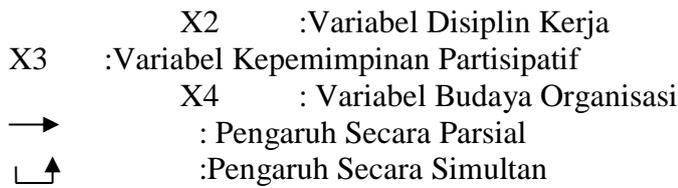


**Gambar 1. Kerangka dasar penelitian**

Keterangan:

Y :Variabel Kinerja Anggota

X1 :Variabel Motivasi Kerja



Berdasarkan kerangka penelitian diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga adapengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor
2. Diduga ada pengaruhdisiplin kerjaterhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort
3. Diduga ada pengaruh kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor
4. Diduga ada pengaruh budaya organisasiterhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor
5. Diduga ada pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan terhadap anggota kepolisian Resort Alor dengan populasi sebanyak 334 orang. Penentuan sampel dilakukan menggunakan rumus slovin untuk menentukan sampel (Sanusi, 2013) :

$$\begin{aligned} \text{Rumus slovin} &= n = \frac{N}{1 + Ne^2} \\ &= \frac{334}{1 + (334 \times 0,1^2)} \\ &= \frac{334}{1 + (334 \times 0,01)} \\ &= \frac{334}{1 + 3,34}, \\ &= \frac{334}{4,34} \\ &= 76,95 \\ &= 78 \text{ orang} \end{aligned}$$

Dengan demikian maka sampel penelitian ini adalah anggota kepolisian Resort Alor berjumlah 78 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi, interview (wawancara), kuesioner, dan studi pustaka sedangkan analisis data menggunakan uji instrumen yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas, uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas dan uji linearitas sedangkan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda yakni uji t atau uji parsial dan uji F atau uji simultan.

1. Uji instrumen penelitian
  - a. Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2019), uji validitasi tiap butir di gunakan analisis item yaitu mengkorelasikan skor butir. Kalau korelasi antar tiap butir dengan skor total kurang dari 0,3 maka butir dalam instrumen tersebut dinyatakan

tidak valid. Jika nilai R lebih kecil 0,3 maka pernyataan tidak valid, begitupun sebaliknya jika nilai R lebih besar 0,3 maka pernyataan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu koefisien yang merupakan indikator dari variabel. Suatu koefisien dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik, cronbach alfa ( $\alpha$ ). Jika reliabilitas untuk skala likert paling sering menggunakan analisis item tertentu di korelasikan dengan skor totalnya. Jika nilai alfa  $\alpha < 0,6$  maka tidak reliabel, dan jika nilai alfa  $\alpha > 0,6$  maka reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Sebuah data penelitian yang baik adalah yang datanya berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan analisis tabel yaitu dengan melihat tabel yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal (Ghozali, 2013). Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan di bandingkan dengan garis diagonalnya.

b) Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, disebut homoskedastisitas, sementara itu, untuk varians yang berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas, Bila nilai signifikan maka lebih besar dari 0,05 pada setiap variabel independen, maka dapat dikatakan data ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas (Ghozali,2013).

c) Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas (*multicollinearity*) adalah hubungan linear yang terjadi di antara variabel-variabel bebas/independen di dalam model regresi berganda. Konsekuensi dari adanya multikolinearitas ini adalah bahwa estimator/prediktor akan mempunyai varian dan standar kesalahan (*error*) yang besar, sehingga sulit memperoleh suatu estimasi/prediksi yang tepat. Lebih lanjut, sebagai akibat dari varian dan standar error yang besar, maka interval estimasi akan cenderung lebih lebar dan nilai hitung statistik uji t akan kecil, sehingga menyebabkan variabel independen menjadi tidak signifikan secara statistik. Deteksi adanya gejala multikolinearitas dapat dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan VIF (Varian Inflation Factor) yang kriterianya adalah sebagai berikut:

Jika nilai Tolerance  $\geq 0,1$ , dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dikatakan bahwa ditemukan adanya gejala multikolinearitas pada model regresi.

d) Uji Linearitas

Menurut Sugiyono dan Susanto (2015:323) uji linearitas dapat dipakai untuk mengetahui apakah variabel terikat dengan variabel bebas memiliki

hubungan linear atau tidak secara signifikan. Uji linearitas dapat dilakukan melalui test of linearity. Kriteria yang berlaku adalah jika nilai signifikansi pada linearity  $\leq 0,05$ , maka dapat diartikan bahwa antara variabel bebas dan variabel terikat terdapat hubungan yang linear.

### 3. Regresi linier berganda

Dalam analisis ini peneliti juga menganalisis data-data yang dikumpulkan untuk dideskripsikan dari variabel Motivasi Kerja (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), variabel Kepemimpinan Partisipatif (X3), variabel Budaya Organisasi (X4) terhadap Kinerja (Y) Pada Anggota Kepolisian Resort Alor dengan persamaan :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y : Variabel kinerja Pegawai

a : Nilai konstanta

$b_{1,2,3,4}$  : koefisien Regresi dari masing-masing

X1 : Variabel Motivasi Kerja

X2 : Variabel Disiplin Kerja

X3 : Variabel Kepemimpinan

X4 : Variabel Budaya Organisasi

e : Standar Error

Pengujian hipotesis deskriptif apabila data berupa data rasio maka terdapat dua pengujian yaitu uji t dan uji F.

#### 1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dimaksudkan untuk pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima.

#### 2. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tingkat signifikan sebesar 5 % atau 0,05 dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut :

- Jika nilai signifikan lebih besar dari nilai alfa ( $\text{sig} > \alpha$ ), maka  $H_a$  ditolak.
- Jika nilai signifikan lebih kecil atau sama dengan nilai alfa ( $\text{sig} \leq 0,05$ ) maka  $H_a$  diterima.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji instrumen penelitian

#### a. Uji Validitas

##### 1) Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja

Hasil uji validitas variabel motivasi kerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi Kerja**

Pertanyaan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0.604	0,3	Valid

<b>P2</b>	0,544	0,3	Valid
<b>P3</b>	0,593	0,3	Valid
<b>P4</b>	0,536	0,3	Valid
<b>P5</b>	0,602	0,3	Valid
<b>P6</b>	0,468	0,3	Valid
<b>P7</b>	0,418	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel motivasi kerjaseperti terlihat dalam tabel 1 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel motivasi kerja bagi Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

#### 2) Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>)

Hasil uji validitas variabel disiplin kerjadapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
<b>P1</b>	0,735	0,3	Valid
<b>P2</b>	0,693	0,3	Valid
<b>P3</b>	0,647	0,3	Valid
<b>P4</b>	0,669	0,3	Valid
<b>P5</b>	0,611	0,3	Valid
<b>P6</b>	0,709	0,3	Valid
<b>P7</b>	0,627	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel disiplin kerjaseperti terlihat dalam tabel 2 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada koesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel disiplin kerja bagi Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

#### 3) Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif (X<sub>3</sub>)

Hasil uji validitas variabel Kepemimpinan Partisipatif dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kepemimpinan Partisipatif**

<b>Pertanyaan</b>	<b>Pearson Correlation</b>	<b>Syarat</b>	<b>Keterangan</b>
<b>P1</b>	0,597	0,3	Valid
<b>P2</b>	0,619	0,3	Valid
<b>P3</b>	0,751	0,3	Valid
<b>P4</b>	0,696	0,3	Valid
<b>P5</b>	0,565	0,3	Valid
<b>P6</b>	0,559	0,3	Valid
<b>P7</b>	0,527	0,3	Valid

*Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021*

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepemimpinan partisipatif seperti terlihat dalam tabel 3 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel kepemimpinan partisipatif bagi kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

#### 4) Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi (X<sub>4</sub>)

Hasil uji validitas variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

Pertanyaan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,731	0,3	Valid
P2	0,725	0,3	Valid
P3	0,827	0,3	Valid
P4	0,859	0,3	Valid
P5	0,828	0,3	Valid
P6	0,694	0,3	Valid
P7	0,672	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel budaya organisasi seperti terlihat dalam tabel 4 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel budaya organisasi bagi Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

#### 5) Hasil Uji Validitas Variabel kinerja (Y)

Hasil uji validitas variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor**

Pertanyaan	Pearson Correlation	Syarat	Keterangan
P1	0,529	0,3	Valid
P2	0,599	0,3	Valid
P3	0,610	0,3	Valid
P4	0,531	0,3	Valid
P5	0,628	0,3	Valid
P6	0,484	0,3	Valid
P7	0,437	0,3	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji validitas variabel Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor seperti terlihat dalam tabel 5 diketahui nilai r hitung (*Pearson Correlation*) untuk semua item pertanyaan lebih besar dari 0,3. Dengan demikian maka seluruh item pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh variabel Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

#### b. Uji Reliabilitas

Rangkuman hasil uji reliabilitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 6. Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach Alpha	Syarat	Keterangan
Motivasi kerja	0,600	0,6	Reliabel
Disiplin kerja	0,794	0,6	Reliabel
Kepemimpinan partisipatif	0,723	0,6	Reliabel
Budaya organisasi	0,879	0,6	Reliabel
Kinerja	0,610	0,6	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 6 tersebut di atas diketahui bahwa nilai *Cronbach Alpha* setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini lebih besar dari 0,6 maka dengan demikian hasil yang didapat dalam perhitungan ini yaitu semua variabel memiliki nilai reliabel.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 7. Hasil uji normalitas**

			Unstandardized Residual
N			78
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean		,0000000
	Std. Deviation		1,73041694
	Most Extreme Differences	Absolute	,078
		Positive	,049
		Negative	-,078
Test Statistic			,078
Asymp. Sig. (2-tailed)			,200 <sup>c,d</sup>

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil pengujian diatas, nilai kolmogrov smirnov lebih dari 0,05 sehingga distribusi data dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.

### b. Uji Heterokedastisitas

Hasil uji heteroskedestisitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 8. Hasil uji heteroskedestisitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant	1,110	1,362		,81	,418
X <sub>1</sub>	-,054	,059	-,136	-,928	,357
X <sub>2</sub>	,022	,041	,076	,528	,599
X <sub>3</sub>	-,024	,048	-,075	-,491	,625
X <sub>4</sub>	,064	,041	,243	1,579	,119

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 8 dapat dilihat dari hasil uji heterokedastisitas menggunakan uji *glejser* diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Motivasi Kerja  $0,357 \geq 0,05$  atau 5%, diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel disiplin kerja  $0,599 \geq 0,05$  atau 5%, pada variabel kepemimpinan partisipatif  $0,625 \geq 0,05$  atau 5% dan diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel budaya organisasi  $0,119 \geq 0,05$  atau 5% yang artinya data ini tidak terjadi masalah *heterokedastisitas* dalam penelitian ini.

### c. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 9. Uji Multikolinearitas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	11,149	2,101		5,306	,000		
X <sub>1</sub>	,206	,090	,220	2,286	,025	,607	,647
X <sub>2</sub>	,190	,064	,282	2,977	,004	,624	,602
X <sub>3</sub>	,179	,074	,243	2,424	,018	,555	,801
X <sub>4</sub>	,132	,063	,213	2,104	,039	,548	,825

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan tabel 9 dapat dilihat dari hasil uji multikolinearitas pada variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) dengan nilai tolerance sebesar 0,607 dan nilai VIF sebesar 1.647, variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) dengan nilai tolerance sebesar 0,624 dan nilai VIF sebesar 1,602, variabel kepemimpinan partisipatif dengan nilai tolerance sebesar 0,555 dan nilai VIF sebesar 1.801 dan variabel budaya organisasi dengan nilai tolerance sebesar 0,548 dan nilai VIF sebesar 1,825 dengan melihat nilai tolerance dan nilai VIF pada variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi maka, dapat menarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala *multikolinearitas* karena nilai tolerance pada masing-masing variabel  $\geq 0,1$  dan nilai VIF pada masing-masing variabel  $\leq 10$ .

#### d. Uji Linearitas

Rangkuman hasil uji linearitas dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 10. Rangkuman hasil uji linearitas**

No	Variabel	Alfa	Probabilitas	Kesimpulan
1	Motivasi Kerja	0,05	0,514	Linier
2	Disiplin Kerja	0,05	0,115	Linier
3	Kepemimpinan Partisipatif	0,05	0,542	Linier
4	Budaya organisasi	0,05	204	Linier

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil uji linearitas pada tabel 10 menunjukkan bahwa nilai deviation from linearity kinerja anggota kepolisian dan budaya organisasi adalah sebesar 1,353 dan nilai signifikan sebesar  $0,204 \geq 0,05$  atau 5% artinya variabel kinerja anggota kepolisian (Y) dan budaya organisasi (X<sub>4</sub>) terdapat hubungan yang linear.

#### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11,149	2,101		5,306	,000
X <sub>1</sub>	,206	,090	,220	2,286	,025
X <sub>2</sub>	,190	,064	,282	2,977	,004
X <sub>3</sub>	,179	,074	,243	2,424	,018
X <sub>4</sub>	,132	,063	,213	2,104	,039

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Berdasarkan hasil analisis data seperti terlihat pada tabel 11 diatas diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$Y = 11,149 + 0,206X_1 + 0,190X_2 + 0,179X_3 + 0,132X_4$$

Dari hasil persamaan regresi tersebut diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut : 1). Nilai konstanta sebesar 11,149 mengandung arti bahwa jika semua variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini yakni motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif, dan budaya organisasi bernilai konstan nol (0) maka nilai variabel Y sebesar 11,149; 2). Nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,206 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor mengalami peningkatan sebesar 0,206; 3). Nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja (X<sub>2</sub>) sebesar 0,190 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel disiplin kerja sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor mengalami peningkatan sebesar 0,190; 4). Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan partisipatif (X<sub>3</sub>) sebesar 0,179 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel kepemimpinan partisipatif sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor mengalami peningkatan sebesar 0,179; dan 5). Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X<sub>4</sub>) sebesar 0,132 nilai ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan variabel budaya organisasi sebesar satu kali maka akan mengakibatkan variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor mengalami peningkatan sebesar 0,132.

#### 4. Pengujian hipotesis

##### a. Uji t ( Uji Parsial)

Hasil uji t dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 12. Hasil Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standar dized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,149	2,101		5,306	,000

1	X	,206	,090	,220	2,286	,025
2	X	,190	,064	,282	2,977	,004
3	X	,179	,074	,243	2,424	,018
4	X	,132	,063	,213	2,104	,039

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Pengujian hipotesis secara parsial dilakukan sebagai berikut :

1. Pengaruh Variabel Motivasi Kerja terhadap kinerja

Hipotesis : Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

Berdasarkan data tabel 12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi variabel motivasi kerja sebesar 0,025 dimana nilai lebih kecil dari nilai alpha ( $0,025 < 0,05$ ), dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

2. Pengaruh Variabel disiplin kerja terhadap kinerja

Hipotesis : Variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

Berdasarkan data pada tabel 12 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan variabel disiplin kerja sebesar 0,004 dimana nilai lebih kecil dari nilai alpha ( $0,004 < 0,05$ ), dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

3. Pengaruh Variabel Kepemimpinan Partisipatif terhadap kinerja

Hipotesis : Variabel Kepemimpinan Partisipatif berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

Berdasarkan data pada tabel 12 diatas, diketahui bahwa variabel kepemimpinan partisipatif memiliki nilai signifikan sebesar 0,018 dimana nilai lebih kecil dari nilai alpha ( $0,018 < 0,05$ ), dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel kepemimpinan partisipatif terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

4. Pengaruh Variabel budaya organisasi terhadap kinerja

Hipotesis : Variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

Berdasarkan hasil analisis data seperti dilihat pada tabel 12 diatas, diketahui bahwa nilai variabel budaya organisasi memiliki nilai signifikan sebesar 0,039 dimana nilai lebih kecil dari nilai alpha ( $0,039 < 0,05$ ), dengan demikian maka hasil penelitian ini menyatakan ada pengaruh signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

b. Uji F (Pengaruh Secara Simultan)

Hasil uji F dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 13. Hasil Uji Simultan (Uji F)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sign.
Regression	333,589	4	83,397	26,405	,000 <sup>b</sup>
Residual	230,564	73	3,158		
Total	564,154	77			

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2021

Hipotesisi : Variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

Berdasarkan hasil analisis data pada tabel 13 diatas, diketahui bahwa nilai signifikan uji F sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari nilai alfa ( $0,000 < 0,05$ ), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini H4 diterima, yang dimana bahwa secara bersama-sama variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor.

## KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya, maka peneliti menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Resort Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,025 lebih kecil dari nilai alfa yakni 0,05.
2. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Resort Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,004 lebih kecil dari nilai alfa yakni 0,05.
3. Secara parsial variabel kepemimpinan partisipatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Resort Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 lebih kecil dari nilai alfa yakni 0,05.
4. Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Kepolisian Resort Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,039 lebih kecil dari nilai alfa yakni 0,05.
5. Secara simultan variabel motivasi kerja, disiplin kerja, kepemimpinan partisipatif dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai alfa yakni 0,05.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, M., & Herminingsih, A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari). *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(02), 184–200.
- Ermida & Syaifullah. (2020). Pengaruh Hubungan Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawann PT. Cahaya Baru Di Kota Batam. *Journal Of Management, Accounting, Economic and Business*, 01(01), 100–114.

- Fadilah, N. (2020). Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di PT Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari (MAAQO) Jombang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 6(01), 30–40.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi. *Bumi Aksara: Jakarta*.
- Kaur, N. K. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Terhadap Kinerja Guru SD negeri kabupaten kaur. *Jurnal manajer pendidikan*, 14(3).
- Khoyrun, H., Sutanto, A., & Hidayat, A. C. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(1), 35. <https://doi.org/10.36982/jiegmk.v11i1.1059>
- Nofitasari, T., & Anton, P. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Etos Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(4), 709–726.
- Novriansya, D., Idayati, I., & Riance, A. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kabupaten Musi Rawas Utara. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen Dan Akuntansi (JEBMAK)*, 1(1).
- Ratnasari, S. L., & Sutjahjo, G. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 1(4), 593–602.
- Rozarie, C. V. R. A. (2017). Manajemen sumber daya manusia Edisi Revisi. *Bumi Aksara: Jakarta*.
- Samsuni, S. (2017). Manajemen sumber daya manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D. *CV. Alfabeta: Bandung*.
- Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian
- Waasi, N. (2021). *Manajemen sumber daya manusia*.