

Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Transsformatasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo

The Influence of Organizational Culture, Work Environment and Transformational Leadership on the Performance of Police Personnel in Increasing Public Trust In Yahukimo Police District

Deni Herdiana¹, Muhdi B. Hi. Ibrahim², Andri Irawan³, Ahmad Idrus⁴

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif*, yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transsformatasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental (*accidental sampling*), sampel yang di ambil berjumlah 102 responden dari 170 Populasi.

Berdasarkan hasil uji parsial (Uji t) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri sedangkan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan terhadap Kinerja Personil Polri, Hasil anlisis uji f menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo perolehan f hitung sebesar 93,861 dengan tingkat signifikansi 0,000 perolehan Nilai adjusted r-square sebesar 0,734 mengandung arti bahwa variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional memberikan kontribusi sebesar 73,4% Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat Di Wilayah Polres Yahukimo, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini

Kata Kunci : Pengaruh, Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Personil

ABSTRACT

This research is an associative research, which aims to explain the influence of organizational culture, work environment and transformational leadership on the performance of Polri personnel in increasing public trust in the Yahukimo Police Region. taken amounted to 102 respondents from 170 population.

Based on the results of the partial test (t test) that organizational culture and work environment have a positive and significant effect on the performance of Polri personnel, while transformational leadership has no significant positive effect on the performance of Polri personnel, the results of the f test analysis show that simultaneously organizational culture, work environment and transformational leadership has a positive and significant effect on the performance of Polri personnel in increasing public trust in the Yahukimo Police Region, the f count is 93,861 with a significance level of 0.000, the adjusted r-square value of 0.734 means that the variables of organizational culture, work environment and transformational leadership contribute 73, 4% Performance of Police Personnel in Increasing Public Trust in the Yahukimo Police Area, while the remaining 26.6% is influenced by other variables not included in this research model

Keywords : Influence, Organizational Culture, Work Environment, Transformational Leadership and Personnel Performance

A. PENDAHULUAN

Kepolisian merupakan institusi Negara yang memiliki peran terkait memberi perlindungan serta menjaga keamanan dalam lingkup masyarakat maupun Negara. Hal ini telah dijelaskan dalam Undang Undang Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 5 ayat 1, yaitu “Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan alat Negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri.

Sebagai Lembaga Profesi yang melayani kepentingan Publik dituntut mampu melaksanakan tugasnya sesuai ketentuan perundang-undangan maupun standar profesional prosedur (SOP) serta memiliki Etika Profesi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Sebagai ujung tombak dalam menciptakan keamanan dan ketertiban masyarakat, Polri harus mampu beradaptasi dengan segala perubahan dan perkembangan yang terjadi dalam kehidupan masyarakat yang begitu pesat, sehingga menjadi tantangan yang semakin berat dan kompleks.

Tantangan eksternal yang dihadapi oleh Polri saat ini ditandai dengan terjadinya gangguan kriminalitas yang semakin canggih seiring dengan

kemajuan ilmu pengetahuan dan teknologi maupun perilaku kehidupan masyarakat sebagai dampak pola kejahatan yang terjadi. Sedangkan tantangan internal yang dihadapi oleh Polri adalah tingkat profesionalisme dan kinerja anggota Polri yang masih perlu ditingkatkan. Kurangnya profesionalitas Polri, akan berdampak pada rasa ketidakpercayaan masyarakat terhadap Polri. Ketidakpercayaan masyarakat hanya salah satu contoh dari akibat lemahnya kinerja dan profesionalisme Polri. Dampak lain yang muncul yaitu konflik kepentingan dari internal Kepolisian

Berbagai survei terkait penilaian kinerja Polri telah banyak dilakukan oleh berbagai lembaga eksternal kepolisian dan internal kepolisian. Berdasarkan hasil survei Indikator Politik Indonesia terbaru bulan Januari 2022 Burhanuddin Muhtadi mengatakan, bahwa Tingkat kepercayaan publik kepada institusi kepolisian menurun menjadi 74,1 persen Kepercayaan terhadap polisi drop tajam 6% dari survei yang dilakukan pada 6-11 Desember 2021 lalu mencapai 80,2 persen, penurunan tingkat kepercayaan kepada Polri karena banyak kesalahan yang dilakukan anggota Polri. Publik memiliki alasan tersendiri mengapa mereka percaya atau tidak percaya kepada Polri.

Tantangan dan permasalahan lain yang menjadi kendala dalam peningkatan pelayanan kepada masyarakat dimana Kabupaten Yahukimo dikenal sebagai suku terasing atau masyarakat [primitif](#) yang kehidupannya identik dengan perang suku dan kanibalisme, seperti yang dimuat dalam buku tulisan Don Richardson berjudul Anak Perdamaian. Suku-suku yang terdapat di Kabupaten Yahukimo sangat beragam dengan keragaman adat dan budaya seperti Suku Yali, Hupla, Kimyal, Momuna, Una-Ukam, Mek, Yalimek, Ngalik, Tokuni, Obini, Karowai, Duwe, Obukain, Kopkaka dan Bese, sehingga anggota Polri dituntut untuk memahami kultur dan budaya dimasing-masing suku yang ada.

Faktor pertama yang sangat penting yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja personil Polri dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat yaitu Budaya Organisasi. Apabila Polri ingin anggota kita baik, tanamkan budaya untuk berbuat baik dan tidak ada lagi oknum anggota polisi yang mencemari nama baik institusi oleh karena itu transformasi perubahan adalah sebuah keharusan sebagai organisasi modern. Maharani ([Kompas.com](#) 2021). dengan demikian diperlukan adanya keinginan secara menyeluruh dari semua anggota Polri untuk merubah dirinya secara terus menerus termasuk personil polri Polres Yahukimo harus mampu melakukan perubahan budaya organisasi dengan memperhatikan kultur budaya masyarakat Yahukimo dengan berbagai macam suku, adat dan budaya sebagai kebhinekaan bangsa, melalui pendekatan-pendekatan kultur budaya daerah sehingga pelayanan terhadap masyarakat dapat terpenuhi sekaligus sebagai upaya peningkatan kinerja Polri.

Faktor kedua yang menjadi daya tarik dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja personil Polri untuk mengembalikan kepercayaan masyarakat, maka anggota Polri dituntut untuk memahami keinginan masyarakat sehingga pelayanan yang diberikan dapat menyentuh harapan masyarakat. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota institusi dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan, Sedarmayanti (2009). Lingkungan kerja yang baik bisa meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sebagai akibatnya akan mengakibatkan efektifitas serta produktivitas kerja meningkat. Sedangkan dengan kondisi kerja yg buruk dan tidak aman akan menyebabkan ketidaknyamanan serta kecelakaan kerja yang tinggi, yg akhirnya mengakibatkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi.

Faktor ketiga yang dapat meningkatkan kinerja personil Polri dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat adalah Gaya kepemimpinan. Pemimpin pada dasarnya merupakan orang yang memiliki kemampuan untuk menggerakkan segala sumber daya untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan. Dalam melaksanakan perubahan Polri yang promoter (profesional, modern, terpercaya), model kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai pilihan. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para anggotanya maupun masyarakat untuk mencapai sasaran organisasi.

Yukl (2010) mengemukakan bahwa kepemimpinan transformasional menyerukan nilai-nilai moral dari pengikut dalam upayanya untuk meningkatkan kesadaran mereka tentang masalah etis dan untuk memobilisasi energi dan sumber daya mereka untuk mereformasi institusi. Hal ini didukung penelitian kurniawan (2021) dan Mahyuddin dan Azhari (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri, namun penelitiannya bertentangan dengan penelitian Iskandar (2019) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri.

Berdasarkan latar belakang masalah terkait fenomena yang terjadi tentang kinerja personil Polri dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat dan adanya beberapa hasil penelitian yang tidak konsisten/berbeda (fenomena gap) , maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo”**.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo?
3. Apakah Kepemimpinan Transformasional berpengaruh Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo?
4. Apakah Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo?.

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan di atas, maka tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan Terhadap Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo..

B. TINJAUAN PUSTAKA

1. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan- keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma- norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah organisasi, Sutrisno (2019). Budaya organisasi sering juga disebut budaya perusahaan, yang merupakan seperangkat nilai atau norma yang telah lama berlaku yang dianut oleh para anggota organisasi. Hal ini dapat dijadikan sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah yang terjadi dalam organisasi.

Prinsip-prinsip organisasi banyak dikemukakan oleh para ahli, salah satunya A.M. Williams yang mengemukakan pendapatnya cukup lengkap dalam bukunya "Organization of Canadian Government Administration" bahwa prinsip-prinsip organisasi meliputi: a). Organisasi Harus

Mempunyai Tujuan yang Jelas, b). Prinsip Skala Hirarkhi, c). Prinsip Kesatuan Perintah, d). Prinsip Pendelegasian Wewenang, e). Prinsip Pertanggungjawaban, f). Prinsip Pembagian Pekerjaan, g). Prinsip Rentang Pengendalian, h). Prinsip Fungsional, i). Prinsip Pemisahan, j). Prinsip Keseimbangan, k). Prinsip Fleksibilitas dan l). Prinsip Kepemimpinan

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Sedarmayanti (2011) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian-pengertian para ahli diatas bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, baik langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaannya.

3. Kepemimpinan Transformasional

kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang merangasng dan menginspirasi (mentransformasi) pengikutnya untuk hal yang luar biasa menurut Robbins (2016). Dengan kepemimpinan transformasional, para pengikut merasakan kepercayaan, kekaguman, kesetiaan dan penghormatan terhadap pemimpin, serta mereka termotivasi untuk melaksanakan lebih daripada yang diharapkan mereka menurut Yukl (2016). Gaya kepemimpinan transformasional adalah tipe pemimpin yang menginspirasi para pengikutnya untuk mengenyampingkan kepentingan pribadi mereka dan memiliki kemampuan mempengaruhi yang luar biasa menurut Indra Kharis (2015). Kepemimpinan transformasional menginspirasi pengikut mereka tidak hanya untuk mempercayai

dirinya sendiri secara pribadi, tetapi juga mempercayai potensi mereka sendiri untuk membayangkan dan menciptakan masa depan organisasi yang lebih baik.

Suryo (2010), mengatakan kepemimpinan transformasional sebagai “kepemimpinan untuk memberi inspirasi dan memotivasi para pengikut untuk mencapai hasil-hasil yang lebih besar daripada yang direncanakan secara orisinal dan imbalan internal. Kepemimpinan transformasional bukan sekedar mempengaruhi pengikutnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan, melainkan lebih dari itu bermaksud ingin merubah sikap dan nilai-nilai dasar para pengikutnya melalui pemberdayaan.

Kepemimpinan Transformasional adalah kepemimpinan yang mampu menginspirasi, mengarahkan dan menggerakkan pengikut untuk melakukan perubahan melalui pemberdayaan dalam mencapai tujuan tertentu. kelebihan dari kepemimpinan transformational yaitu pemimpin bertindak sebagai mentor atau coach, pemimpin dapat memberikan pelatihan dan motivasi kepada setiap orang untuk mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan, membutuhkan biaya yang kecil, komitmen yang dibangun memiliki sifat yang mengikat emosional, dapat meningkatkan pemberdayaan potensi, hubungan interpersonal yang meningkat. Sedangkan kekurangan dari kepemimpinan transformasional antara lain membutuhkan waktu yang lama untuk komitmen bertumbuh, jaminan keberhasilan tidak diterima secara menyeluruh, membutuhkan perhatian khusus pada detail, dengan jumlah bawahan yang banyak akan sulit untuk di koordinasikan.

4. Kinerja

kinerja karyawan adalah merupakan output atau hasil kerja yang dihasilkan baik segi kualitas maupun kuantitas pekerjaannya dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Mangkunegara (2011), Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Mangkunegara (2011) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu:

- Kualitas Kerja, adalah seberapa baik seseorang karyawan mengerjakan apa yang harus di kerjakan.
- Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat di lihat dari kecepatan kerja itu pegawai masing-masing.
- Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
- Tanggung jawab Adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan.

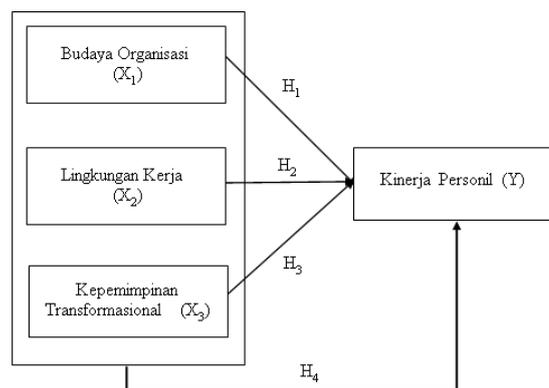
Dari teori yang dijabarkan mengenai definisi kinerja, penulis menggunakan dimensi sebagai bahan acuan untuk mengisi data operasional variabel dari Sedarmayanti (2011) yang meliputi dimensi dan indikator sebagai berikut: a). *Quality of work* (kualitas pekerjaan), b). *Promptness* (ketepatan waktu), c). *Initiative* (prakarsa), *Capability* (kemampuan) dan d). *Communication* (komunikasi).

Penelitian ini merupakan penelitian lanjutan dari peneliti terdahulu dengan yang dilakukan oleh Artina (2019) tentang Pengaruh kepemimpinan, Budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja personal di Polda Riau dan penelitian yang mengacu pada penelitian yang dilakukan oleh Aritonang dan tentang Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi Lalu Lintas Polresta Manado, serta adanya fenomena hasil penelitian yang berbeda (*Research Gap*) dari peneliti terdahulu dengan objek penelitian ini dilakukan di wilayah Polres Yahukimo dengan kondisi geografis yang berbeda dengan objek penelitian sebelumnya. kesamaan penelitian ini dengan peneliti sebelumnya yaitu sama-sama melakukan penelitian terkait variabel Budaya Organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja

C. KERANGKA KONSEPTUAL

1. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual penelitian ini diambil berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian terdahulu. Kerangka konseptual yang diajukan dalam penelitian ini meliputi Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan Kinerja Personil sebagai variabel dependen. sebagai berikut:



Gambar. 1
Kerangka Konseptual

2. Hipotesis

Sesuai dengan uraian tersebut di atas, penulis mengemukakan hipotesis secara parsial dan simultan sebagai berikut :

- H_1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Personil.

- b. H₂ : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil.
- c. H₃ : Kepemimpinan Transformasional berpengaruh terhadap Kinerja Personil.
- d. H₄ : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai.

D. METODE PENELITIAN

1. Metode Penelitian

jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory*), penelitian ini berupaya menjelaskan hubungan antara variable-variabel dan pengaruhnya dengan pengujian hipotesis, Sugiyono (2013). Rancangan dalam penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif untuk menguji pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Personil Polres Yahukimo.

2. Populasi dan Sampel

populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil pada Kepolisian Resort (POLRES) Yahukimo yaitu sebanyak 170 Personil yang terdiri dari Personil yang bertugas di Polres Yahukimo dan 2 sektor yaitu polsek Urima yang berbatasan dengan Wamena dan Polsek Dekai Yahukimo Kota sedangkan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 102 responden atau 60,00%. dari jumlah populasi yaitu sebanyak 68 responden yang bertugas di Polres Yahukimo ditambah dengan 2 sektor yaitu polsek Urima yang berbatasan dengan Kota Wamena Kabupaten Jaya Wijaya sebanyak 20 responden dan Polsek Dekai Yahukimo Kota sebanyak 18 responden, dengan Teknik pengambilan sampel *Non Probability Sampling* peneliti menggunakan metode sampling aksidental (*accidental sampling*). Menurut Sugiyono (2009) *accidental sampling (convenience sampling)*.

3. Variabel Penelitian

a. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini meliputi variable bebas (*independent*) meliputi yaitu: Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂) dan Kepemimpinan Transformasional (X₃) dan Kinerja Personel (Y) sebagai variabel terikat (*Dependent*).

b. Definisi operasional Variabel Penelitian

1). Kinerja Personil

Mangkunegara (2012) Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator Kinerja personil antara lain: a). Kualitas Pekerjaan, b). Ketepatan Waktu, c). Prakarsa dan d). Kemampuan.

2). Budaya Organisasi (X₁)

Budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diikuti oleh para anggota yang dapat membedakan antara organisasi satu dengan yang lainnya. Indikator budaya organisasi, menurut Trang (2013). Antara lain: a). Inovasi dan pengambilan resiko. b). Perhatian terhadap detail. c). Orientasi hasil. d). Orientasi individu. e). Orientasi tim. f). Agresivitas. g). Stabilitas.

3) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun non fisik, baik langsung ataupun tidak langsung, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan saat melaksanakan pekerjaannya. Sedarmayanti (2011). Adapun Indikator yang digunakan pada variabel lingkungan kerja (X₂), meliputi:

- a) Lingkungan Kerja fisik terdiri dari (1). tata ruang kerja dan (2) kerapian ruang kerja,
- b) Lingkungan Kerja Non Fisik diukur dengan pendapat responden meliputi: (1). Pengawasan, (2). Suasana kerja, (3) Pemberian imbalan dan (4). Perlakuan.

4) Kepemimpinan Transformasional

Kepemimpinan Transaksional adalah Pemimpin yang memotivasi pengikut mereka untuk menuju kesasaran yang ditetapkan dengan memperjelas persyaratan dan tugas. Pemimpin transaksional memiliki karakter tersendiri yaitu imbalan kontingen yang menjanjikan imbalan untuk kinerja yang baik dan pemimpin mengakui pencapaian yang diraih karyawan, Munandar (2011). indikator teknologi informasi meliputi; a). Motivasi Inspirasional (*Inspirational Motivation*), b). Pengaruh Ideal (*Idealized Influence*), c) stimulasi intelektual (*Intellectual Stimulation*) dan h) perhatian Individu (*Individual Consideration*)

4. Uji Instrumen Data

Pengujian erhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program *stistik SPSS for windows 22.0*

a. Uji Validitas

Validitas merupakan tingkat dimana suatu alat pengukur mengukur apa yang seharusnya diukur (Supardi:2015) Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Pengujian validitas dalam penelitian ini akan dilakukan dengan menggunakan program *statistik SPSS 22.0*. Untuk menghitung korelasi

antara masing-masing pernyataan dengan skor total dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada $\alpha = 5 \%$.

- b. Uji Reliabilitas
Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercayakan atau dapat diandalkan. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi alat ukur dalam mengukur gejala yang sama. Pengujian reliabilitas ini menggunakan metode koefisien *Alpha Cronbach* dengan $\alpha = 5 \%$. Realibel instrumen diperlukan untuk mendapatkan data sesuai dengan tujuan pengukuran. Untuk mendapai tujuan tersebut, dilakukan uji realibitas dengan mengunakan metode *alpha cronbach's*, yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton (2016),

5. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik meliputi; Uji Normalitas, uji autokorelasi, Uji heterokedastisitas dan uji multikolinearitas dengan pengujian analisis data dengan menggunakan analisis regresi linear berganda.

6. Pengujian Hipotesis

- a. Uji t
Pegujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Dengan taraf signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$
- b. Uji f
Pengujian secara simultan (Uji F) digunakan untuk menguji hipotesis variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5% atau $\alpha = 0.05$, artinya kemungkinan munculnya kesalahan dalam menerapkan hasil penelitian pada populasi adalah 5%

E. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Deskripsi variabel Penelitian

Instrument hasil penelitian Deskriptif statistik diperoleh data sesuai dengan variabel yang dianalisis yaitu sebagai berikut:

Tabel 5.1.

Descriptive Statistics

	N	Min	Max	Mean
Kinerja Personil (Y)	102	2,50	5,00	3,8737
Budaya Organisasi (X ₁)	102	2,50	5,00	4,1275
Lingkungan Kerja (X ₂)	102	2,50	5,00	3,9885
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	102	2,70	5,00	4,0686
Valid N (listwise)	102			

Sumber : Olah Data 2022, SPSS 26.0 for windows

Dari hasil analisis deskripsi variabel penelitian ini dimana variabel Budaya Organisasi (X₁) menunjukkan nilai rata-rata adalah sebesar 4,1275 dengan standar deviasi sebesar 0,55504. Lingkungan Kerja (X₂) menunjukkan nilai rata-rata adalah sebesar 3,9885 dengan standar deviasi sebesar 0,65350. Kepemimpinan transformasional (X₃) menunjukkan nilai rata-rata adalah sebesar 4,1275 dengan standar deviasi sebesar 0,55504,

Komunikasi (X₄) menunjukkan nilai rata-rata adalah sebesar 4,0686 dengan standar deviasi sebesar 0,57195 dan Kinerja Personil (Y) menunjukkan nilai rata-rata Kinerja Personil (Y) adalah sebesar 3,8737 dengan standar deviasi sebesar 0,60267.

2. Hasil Analisis Pengujian Intrumen Data

a. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas untuk variabel Budaya Organisasi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Kepemimpinan transformasional (X₃) dan Kinerja Personil (Y) menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari setiap variabel penelitian memiliki nilai korelasi *product moment* atau nilai r hitung lebih besar dari nilai kritis r tabel atau $R_{Hitung} > R_{Tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ atau 5% dan *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing indicator $> 0,1638$ dengan tingkat signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan penelitian valid.

a. Uji Reliabilitas

Hasil uji reliabilitas dari masing-masing variabel mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,80$ hal ini menunjukkan bahwa Pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,80. Hasil analisis uji reliabilitas dari setiap pertanyaan dengan menggunakan program SPSS versi 26.0, sebagaimana dapat dilihat pada tabel 5.2. sebagai berikut:

Tabel 5.2
Hasil Uji Reliabilitas

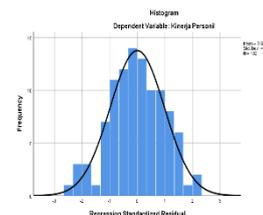
Variabel	No Item	<i>Cronbach's Alpha</i>
Budaya Organisasi (X ₁)	12	0,860
Lingkungan Kerja (X ₂)	6	0,838
Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	10	0,809
Kinerja Personil (Y)	14	0,819

Sumber : Olah Data 2022

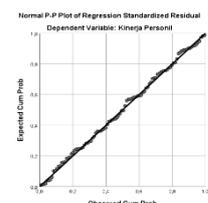
3. Pengujian asumsi klasik

a. Uji Normalitas

Hasil uji normalitas di atas dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan model regresi layak dipakai dalam penelitian ini dimana pada gambar grafik Normal P-P Plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal sehingga memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 5.1
Histogram Normalitas
Sumber : Data diolah tahun 2022



Gambar 5.2
Normal Plot Regresi

b. Uji Multikolinieritas

Hasil Uji multikolinieritas menunjukkan hasil sebagai berikut:

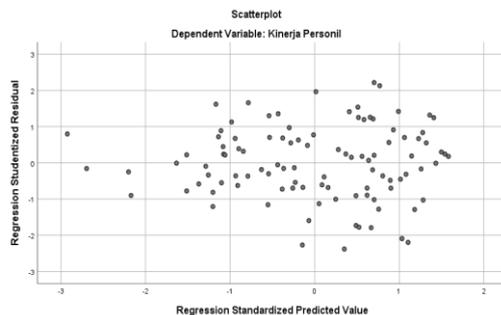
Tabel 5.3
Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi (X ₁)	0,452	2,214
	Lingkungan Kerja (X ₂)	0,419	2,384
	Kepemimpinan Transformasional (X ₃)	0,761	1,314

Nilai *tolerance* Budaya Organisasi (X₁) sebesar 0,452, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 0,419, Kepemimpinan Transformasional (X₃) sebesar 0,761 dimana tingkat toleransi dari masing-masing variabel tersebut lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF Budaya Organisasi (X₁) sebesar 2,214, Lingkungan Kerja (X₂) sebesar 2,384 dan Kepemimpinan Transformasional Informasi (X₃) sebesar 1,314, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada variabel independen dalam penelitian ini.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil dari grafik scatterplott terlihat tidak terlihat pola yang jelas dan terlihat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y dari masing – masing variabel bebas sehingga tidak mengandung gejala heterokedastisitas. Jika terjadi pola yang acak atau terpecah maka tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 5.1
Hasil Uji Heterokedastisitas

Pada gambar 5.1 grafik *scatterplot* diatas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini mengindikasikan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi

4. Model Analisis regresi

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel atau lebih dan menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Untuk menentukan persamaan regresi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5.4
Hasil Uji Regresi Linier Berganda, Uji t dan Uji f

Variabel	Unstandardized Coefficients		T _{hitung}	Sig
	(B)	Standard error		
(Constant)	0,430	0,310	1,390	,168
Budaya Organisasi	0,655	0,095	6,879	,000
Lingkungan Kerja	0,275	0,084	3,278	,001
Kepemimpinan Transformasional	0,088	0,071	1,234	,220
R Square	0,742			
Adjusted R Square	0,734			
T table	1,65993			
F _{hitung}	93,861			
F _{Tabel}	2,699			
Signifikansi Uji ANOVA	0,000 ^b			

Sumber : Olah Data SPSS 26.0 for windows

Dari tabel 5.4. diperoleh model persamaan regresi: $Y = 0,430 + 0,655X_1 + 0,274X_2 + 0,088X_3 + e$, dari hasil model Persamaan ini menunjukkan interpretasi sebagai berikut:

- Nilai konstanta sebesar 0,430 menunjukkan arah yang positif, hal ini mengandung makna bahwa nilai kinerja personil anggota pada Polres Yahukimo meningkat sebesar 0,430 satuan atau sebesar 43,0% tanpa dipengaruhi adanya variabel budaya organisasi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan kepemimpinan transformasional (X₃).
- Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X₁) sebesar 0,655 memiliki arah positif, mengandung makna bahwa apabila budaya organisasi meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja personil anggota Polres Yahukimo sebesar 0,655 satuan atau sebesar 65,5% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X₂) sebesar 0,274 memiliki arah positif, mengandung arti bahwa apabila lingkungan kerja meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan Kinerja personil Polres Yahukimo sebesar 0,274 satuan atau sebesar 27,4% dengan asumsi bahwa nilai variabel lainnya tetap.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan transformasional (X₃) sebesar 0,088 memiliki arah positif, mengandung arti bahwa apabila variabel kepemimpinan transformasional meningkat sebesar satu satuan maka akan berdampak pada peningkatan kinerja personil Polres Yahukimo sebesar 0,088 satuan atau sebesar 8,8% dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap.

5. Pengujian Hipotesis

a. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 di atas dapat interpretasikan sebagai berikut :

- Variabel budaya organisasi (X₁) memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 dan perolehan T_{hitung} sebesar 6,879 dimana T_{tabel} 1,6599 atau 6,879 > 1,6599 dengan arah positif, berdasarkan hasil

analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja personil Polres Yahukimo sehingga dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Pertama diterima dan budaya organisasi (X_1) merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personil Polres Yahukimo.

- 2) Variabel lingkungan kerja (X_2) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar 3,278 dimana T_{Tabel} 1,6599 atau $3,278 > 1,6599$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dengan demikian variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja personil Polres Yahukimo dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis Kedua diterima.
- 3) Variabel kepemimpinan transformasional (X_3) memperoleh nilai signifikansi sebesar $0,220 > 0,05$ dan perolehan T_{hitung} sebesar 1,234 dimana T_{Tabel} 1,6599 atau $1,234 < 1,6599$, berdasarkan hasil analisis tersebut maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan demikian variabel kepemimpinan transformasional berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personil Polres Yahukimo dan dapat disimpulkan bahwa Hipotesis ketiga ditolak.

b. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 26.0 *for windows* pada tabel 4.16 diperoleh nilai F hitung sebesar 93,861 > 2,699 sedang nilai sig (*p value*) sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan $0,000 < 0,05$ nilai sig = $0,000 < \alpha$ yang dipersyaratkan (0,05.), dengan demikian H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polres Yahukimo

c. Pengujian Koefisien Determinasi

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai Adjusted R^2 sebesar 0,734, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi variabel independen budaya organisasi (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kepemimpinan transformasional (X_3) terhadap variabel dependen kinerja personil Polres Yahukimo sebesar 73,4% sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini kompetensi, komitmen organisasi, system informasi, teknologi informasi, komunikasi dan sebagainya. Dari hasil analisis penelitian, menunjukan bahwa variabel budaya organisasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil SDM Polri Standardized Coefficients Beta sebesar 0,603 dan t_{tabel} sebesar 6,879 lebih besar jika dibandingkan dengan variabel lain dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.

3. Pembahasan.

a. Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Personil

Dari hasil penelitian memberikan makna bahwa budaya organisasi dilingkungan Polres Yahukimo berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personil Polres Yahukimo dan merupakan variabel yang paling dominan dibanding dengan variabel lain dalam penelitian ini, hal ini dapat disimpulkan bahwa semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dilingkungan Polres Yahukimo akan berdampak terhadap peningkatan kinerja personil Polres Yahukimo. Penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan dilakukan Ramadhani dan Sulaeman (2022) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri didukung penelitian Mahyuddin dan Azhari (2021) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh.

Dalam meningkatkan kinerja yang tepat, cepat dan profesional, aparat kepolisian harus memberikan pelayanan yang sesuai dengan prosedur kerja secara umum dan adil sesuai budaya kerja yang baik dengan memperhatikan kode etik profesi kepolisian, sehingga anggota personil Polres Yahukimo sebagai pihak yang memberikan pelayanan publik pada masyarakat agar dapat memberikan pelayanan maksimal, dengan berpedoman pada prosedur budaya kerja yang telah ditetapkan.

Penerapan budaya organisasi yang baik dilingkungan polres Yahukimo akan berdampak pada peningkatan kinerja anggota personil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat menjadi semakin baik, baiknya pelayanan publik, keamanan dan rasa nyaman yang dirasakan masyarakat secara tidak langsung akan dapat merubah stigma negatif terhadap polri sehingga dapat mengembalikan citra polri dimasyarakat.

b. Pengaruh lingkungan kerja Terhadap Kinerja Personil

Lingkungan kerja dapat dijadikan sebagai suatu alat ukur yang dapat mempengaruhi kinerja personil Polri, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi personil Polri melalui peningkatan hubungan kerja yang harmonis dengan atasan, sesama rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan sarana dan prasarana yang memadai akan memberikan dampak yang positif bagi personil Polri dalam meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja akan berdampak yang cukup besar terhadap jalannya operasi organisasi. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para personil Polri secara langsung maupun tidak langsung terhadap

kinerja organisasi. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan akan meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak nyaman akan berdampak pada penurunan kinerja pegawai dan secara tidak langsung juga menurunkan produktifitas kinerja organisasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai kontribusi dalam peningkatan kinerja personil Polri Polres Yahukimo. Lingkungan kerja mengarah kepada beberapa aspek diantaranya manajemen, struktur organisasi, dan deskripsi kerja, kebebasan, lingkungan fisik yang memuaskan, seperti tersedianya tempat ibadah, ruangan yang cukup nyaman untuk bekerja, ventilasi yang baik, keamanan, jam kerja yang sesuai dan tugas-tugas yang diberika. Kondisi lingkungan yang nyaman dan harmonis serta suasana kantor yang relative sederhana, suhu sejuk, jauh dari kebisingan, penerangan yang memadai dapat mendorong efek-efek yang berarti terhadap sikap dan kinerja personil Polri.

Berdasarkan hasil analisis terkait pengaruh lingkungan kerja yang menunjukkan tingkat signifikansi positif, maka diharapkan kepada pimpinan Polres Yahukimo agar terus meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Secara umum kinerja personil Polres Yahukimo sudah baik, namun ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan kembali seperti hubungan antara sesama pegawai, penyediaan sarana dan prasarana telekomunikasi yang mendukung, sehingga pegawai dapat lebih memaksimalkan pekerjaannya untuk meningkatkan kinerja yang lebih baik, dengan tetap memperhatikan faktor-faktor lain selain dari faktor-faktor lingkungan kerja, seperti faktor motivasi, tersedianya sitem informasi yang memadai, menjaga kedisiplinan personil dalam melaksanakan tugas serta pemahaman terhadap kurtur budaya masyarakat di Kabupaten Yahukimo.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Artina dkk, 2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil di Polda Riau yang didukung oleh penelitian (Fachreza, 2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh, meskipun hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Krystiadi, 2020) dan (Alfian dan Mujisi, 2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja personil Polri

c. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja personil Polri pada Polres Yahukimo, dengan penerapan Gaya kepemimpinan

transformasional diharapkan mampu meningkatkan kinerja personil, dimana Pimpinan dan anggota personil merupakan komponen-komponen yang berpengaruh dalam peningkatan kinerja organisasi. Dalam organisasi, hubungan pemimpin dan pegawai merupakan hubungan antara atasan atau pemimpin dengan bawahan. Untuk itu guna tercapainya mutu pekerjaan yang optimal diperlukan kerja sama yang sinergis antara pimpinan dan pegawai untuk agar anggota personil dapat bekerja secara profesional dan memiliki kinerja yang baik.

Penerapan kepemimpinan transformasional dilingkungan Polres Yahukimo belum dapat memberikan kontribusi yang besar dalam upaya peningkatan kinerja personil, meskipun memiliki pengaruh positif namun tidak memberikan dampak yang signifikan. Dalam melaksanakan perubahan dalam institusi Polri yang promoter (profesional, modern, terpercaya), sebagaimana yang diusung oleh jendral polisi Listyo Sigit Prabowo model kepemimpinan transformasional dapat dijadikan sebagai pilihan. Kepemimpinan transformasional menunjuk pada proses membangun komitmen terhadap sasaran organisasi dan memberikan kepercayaan kepada para anggotanya maupun masyarakat untuk mencapai sasaran-sasaran dan tujuan organisasi.

Gaya kepemimpinan transformasi-onal di Polres Yahukimo belum dapat diterapkan secara optimal untuk meningkatkan kinerja personil dalam upaya meningkatkan pelayanan publik, di era perkembangan teknologi informasi dalam peradaban budaya lokal di Kabupaten Yahukimo. Berbagai faktor penghambat belum optimalnya penerapan gaya kepemimpinan transformasional, antara lain:

- 1) Kurangnya pemahaman anggota dalam penguasaan teknologi informasi, dimana sebagian besar penempatan anggota polri di kabupaten Yahukimo merupakan anggota baru yang lulus pendidikan SPN dengan kemampuan teknologi infomasi yang masih kurang sehingga perlu adanya pembekalan dan pelatihan penggunaan sistem informasi yang digunakan dilingkungan Polri.
- 2) Sistem Informasi yang tidak didukung dengan optimalisasi sarana dan prasarana jaringan telekomunikasi di Kabupaten Yahukimo, sehingga pelayanan sering terhambat dan lebih banyak dilakukan secara manual.
- 3) Adanya stress kerja anggota personil yang diakibatkan sering terjadinya gangguan keamanan dari Kelompok Kriminal bersentaja (KKB) sehingga kegiatan operasional lebih difokuskan pada operasi pengamanan yang berdampak terganggunya pelayanan Publik.

- 4) Keragaman 15 suku, adat dan budaya yang ada di Kabupaten Yahukimo yang menuntut untuk melakukan penyesuaian dan pemahaman terhadap kultur dan budaya dimasing-masing suku sebagai masyarakat yang terasing atau primitif yang kehidupannya identik dengan perang suku dan kanibalisme
- 5) Kondisi geografis alam pegunungan dan berbukit serta jauhnya jarak antara kelurahan/distrik yang satu dengan yang lainnya, yang terkadang menghambatnya proses kegiatan pelayanan.

d. Pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional Terhadap peningkatan Kinerja personil

Berdasarkan hasil analisis secara simultan menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri dilingkungan Polres Yahukimo, hal ini mengidentifikasi bahwa pentingnya dalam menjalankan budaya organisasai, terciptanya lingkungan kerja yang harmonid dan gaya kepemimpinan dalam organisasi sangat memberikan dampak dalam upaya peningkatan kinerja personil dalam meningkatkan pelayanan publik sekaligus membangun citra positif Polri di Masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Artina (2019) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polda Riau dan didukung oleh penelitian yang dilakukan Aritonang (2018) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Anggota Polisi Lalu Lintas Polresta Manado.

Berdasarkan hasil pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polri diwilayah Polres Yahukimo. Hal ini menunjukkan bahwa jika secara bersama-sama budaya organisasi dijalankan secara baik, terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang konsisten mampu meningkatkan kinerja personil Polri Dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat di wilayah Polres Yahukimo.

F. PENUTUP

1. Kesimpulan.

Berdasarkan pembahasan hasil penelitian maka kesimpulan yang dapat ditarik melalui penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.
- c. Kepemimpinan transformasional berpengaruh positif tidak signifikan Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.
- d. Budaya organisasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan transformasional secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Personil Polri Dalam Meningkatkan Kepercayaan Masyarakat di Wilayah Polres Yahukimo.

2. Saran.

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian, maka saran yang dapat diberikan penulis melalui hasil kajian ini adalah sebagai berikut;

- a. Kinerja Personil Polres Yahukimo dalam meningkatkan kepercayaan masyarakat di wilayah Polres Yahukimo secara umum sudah baik, namun sangat diperlukan untuk terus konsisten dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya yang berpedoman pada budaya organisasi Polri sebagai jati diri sebagai anggota Polri.
- b. Dalam upaya peningkatan kinerja personil dan pelayanan publik dilingkungan wilayah Polres Yahukimo agar terus melakukan pendekatan-pendekatan sosial secara humanis dengan tetap memperhatikan kultur budaya masyarakat lokal yang masih primitif dengan keragaman adat dan budaya masyarakat di wilayah Kabupaten Yahukimo.
- c. Dalam upaya peningkatan kinerja personil polres Yahukimo yang lebih baik, agar terus meningkatkan kompetensi dan kemampuan Sumber Daya Manusia Polri dalam penerapan layanan dengan sistem digitalisasi untuk mempermudah, mempercepat, mengefisienkan pelayanan publik dalam menghadapi perkembangan digitalisasi di era globalisasi revolusi industri dan transformasi digital.
- d. Pimpinan Polres Yahukimo perlu meningkatkan penerapan konsistensi budaya organisasi Polri, peningkatan lingkungan kerja fisik maupun non fisik, serta penerapan gaya kepemimpinan transformasional yang menjadi faktor penting yang berpengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja personil Polri dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat di wilayah Polres Yahukimo.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito. 2000. *Manajemen Personalialia: Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed. 3, Jakarta : Ghalia Indonesia
- Alfian dan Nindi Mujisi (2019), Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang, Jurnal Pundi, DOI:10.31575/jp.v3i3.149 Vol. 03, No. 03, November 2019
- Anggi Setiawan, Ihyani Malik, Nasrul Haq (2020), budaya kerja kepolisian dalam melayani masyarakat, kepuasan, ketepatan sasaran dalam pelaksanaannya serta pelayanan publik, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>, Volume 1, Nomor 2, Oktober 2020.
- Artina, H.B. Isyandi, Sri Indarti (2019) Pengaruh kepemimpinan, budaya kerja, lingkungan kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja personil polda riau, Jurnal Tepak Manajemen Bisnis Vol. VI No. 2 Mei 2019.
- A.S. Moenir. (2002). *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Elliya Effendi dan Luis Marnisah (2019), *Gaya Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri dan ASN di Ditreskrim Polda Sumsel*, Program Magister Universitas Indo Global Mandiri Palembang, P-ISSN : 2540-816X, E-ISSN : 2685-6204, Volume 4 Nomor 2 Edisi Agustus 2019.
- Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018), *pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen ISSN 2302-0199, Volume 2, No. 1, pp. 115-122, Januari 2018.
- Fajar, S., A., dan Heru, T. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Unit Penerbit dan Percetakan (ed-2.);
- Ghozali, I. (2013). *Analisa Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Giova Batari Rendy Krystiadi (2020), *pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru*, *Journal Riset Mahasiswa Manajemen (JRMM)* <http://ejournal.unikama.ac.id> Volume: 7, Nomor: 2 tahun 2020.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bumi Aksara, ed.). Jakarta: Bumi Aksara 2014
- Iskandar, Faisal Matriadi dan Aiyub (2019), *Tujuan penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan disiplin kerja terhadap komitmen organisasi dan kinerja personil Polri di Polres Lhokseumawe*, *Jurnal Manajemen Indonesia (J-MIND)*, ISSN.2503.4367, Vol.4 No.2 Desember 2019.
- Kaulika Kusuma Ramadhani, Eman Sulaeman (2022) *Pengaruh Kinerja Pegawai di Bagian Perencanaan dan Administrasi Staf Operasi Mabes Polri* Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia e-ISSN: 2550-0813 | p-ISSN: 2541-657X | Vol 9 No 2 Hal. : 537-545 Tahun 2022
- Kharis, Indra. 2015. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Mahyuddin dan Azhari (2021) *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya Provinsi Aceh*. Indomera Jurnal Magister Manajemen, e-ISSN: 2721-382X, Vol. 2, No.4, September 2021.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. "Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan", Cetakan Kesepuluh, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2011.
- Mohammad Bagus Kurniawan (2021), *pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja anggota Korps Brimob Polri* Jurnal Public Corner Fisip Universitas Wiraraja, ISSN 2443-0714 E-ISSN 2621-475X, Vol 16, nomor 1, Juni 2021
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press)
- Noch, M. Y. (2015). *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi dan Manajemen* (Cetakan Pe). Medan: Perdana Publishing.
- Panbundu, M.T. 2012. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai Veithzal. (2011) "Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek", PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2011.
- Robbins, Stephen P. 2016. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
- Sagala, R. dan Rivai, Veithzal. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan* (Rajawali Pers (ed.). Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (cetakan ke; PT Refka Aditama, ed.). Bandung: PT Refka Aditama. 2016.

- Sekaran, U.(2006). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis* (4th ed.). Jakarta: Salemba Empat. 2006
- Siagian, P.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H (2013). *Manajemen Sumber daya Manusia* (Edisi III). Jogjakarta. 2013
- Simanjuntak, P. (2012). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya* (Prisma; Prisma, ed.). Jakarta: Prisma. 2006
- Solikin (2019) *Pengaruh Peran Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Trimurjo Polres Lampung Tengah*, Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Metro, *Jurnal Simplex Volume 2, Nomor 1, April 2019*
- Sugiyono. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2013
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Susi (2019), *[Pengertian Budaya dalam Organisasi Polri – TRIBRATANNEWS POLDA KEPRI](#)*, 31 Oktober 2019.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Kencana Prenadamedia Group, ed.). Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Thoha, Miftah, 2005, *Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Tsarina Maharani (2021). *Kapolri Tekankan Pentingnya Etika untuk Ubah Budaya Organisasi*, <https://nasional.kompas.com/read/2021/12/04/13423361/kapolri-tekanan-pentingnya-etika-untuk-ubah-budaya-organisasi>. Kompas.com.2021
- Umar, Husein (2010). "*Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*", Cetakan ke- 3, PT. RajaGrafindo Persada, Jakarta, 2010.
- Viktor Eko Transilvanus, Yustina Olivia da Silva, Leonardus Tunga (2021), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Penyidik Pada Kepolisian Resort Sikka*, *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan* <https://jurnal.peneliti.net/index.php/JIWP> Vol. 7, No. 6, Oktober 2021
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja – Edisi Ketiga*. Penerbit PT Raja grafindo Persada, Jakarta.
- Wirawan (2012). "*Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian*", Salemba Empat, Jakarta, 2012.
- Yukl, Gary A. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia, Jakarta: Prenhelindo. 2009.