

## **Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Sat Lantas Polresta Jayapura Kota**

### *The Influence of Leadership Style, Organizational Culture, Work Motivation on the Performance of Jayapura City Traffic Police Personnel*

**Nurjanah<sup>1</sup>, Andri Irawan<sup>2</sup>, M. Ridwan Rumasukun<sup>3</sup>, Mansur<sup>4</sup>,**

#### **ABSTRAK**

Penelitian ini merupakan penelitian *asosiatif*, yang bertujuan untuk menjelaskan Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, terhadap kinerja personil Sat Lantas Polresta Jayapura Kota. Populasi dan sampel dalam penelitian adalah sebanyak 47 responden atau 100% dari jumlah populasi dengan teknik pengambilan sampel yaitu Simple Random Jenuh. Dengan pengujian analisis meliputi uji regresi, uji t, uji f dan uji determinan.

Berdasarkan hasil analisis terdapat pengaruh signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota, terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota, artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota.

Kata Kunci : Pengaruh, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja dan Kinerja personil

#### **ABSTRACT**

*This study is an associative study, which aims to explain the influence of leadership style, organizational culture, work motivation, on the performance of the Jayapura City Traffic Police personnel. The population and sample in this study were 47 respondents or 100% of the total population with the sampling technique of Saturated Simple Random. The analysis test includes regression test, t test, f test and determinant test.*

*Based on the results of the analysis, there is a significant influence of leadership, organizational culture and work motivation partially on the performance of the Jayapura City Police Satlantas Personnel, there is a significant influence of leadership, organizational culture and work motivation simultaneously on the performance of the Jayapura City Police Satlantas Personnel, meaning that if leadership, organizational culture and work motivation are improved it will improve employee performance. Work motivation is a variable that has a more dominant influence on the performance of the Jayapura City Police Satlantas Personnel.*

*Keywords: Influence, leadership style, organizational culture, work motivation and personnel performance*

#### **A. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan komponen utama yang menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena berhasil tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan (subjek).

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan dan yang diinginkan organisasi, dan sesuai dengan visi dan misi organisasi. Namun agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja

yang diinginkan, banyak faktor yang mungkin mempengaruhi kinerja pegawai seperti perilaku/gaya kepemimpinan, budaya organisasi, disiplin kerja, motivasi, iklim kerja, komitmen organisasi, dan lain sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, dalam penelitian ini akan membahas tiga faktor yang akan diidentifikasi yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja dari personil Polisi di Satlantas Polresta Jayapura Kota..

Faktor pertama yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan strategi organisasi baik jangka panjang maupun jangka pendek. Kepemimpinan merupakan pengarah langsung dan tidak langsung kepada pegawai untuk melakukan pekerjaan. Kepemimpinan dalam konteks penelitian ini yang akan dikaji adalah mengenai gaya kepemimpinan (*leadership style*) yaitu gaya partisipatif, gaya pengasuh, gaya otoriter, gaya birokratis dan gaya berorientasi tugas.

Faktor kedua yang diidentifikasi mempengaruhi kinerja adalah budaya organisasi. Secara teoritis, budaya organisasi tidak lepas dari

strategi organisasi, termasuk visi dan misi organisasi itu sendiri (Moeljono & Sudjatmiko, 200) dan merupakan salah satu faktor penting dalam implementasi strategi. Budaya ini dapat berasal dari seorang pemimpin yang kemudian dianut dan diikuti oleh pengikutnya. Budaya ini berkaitan erat dengan nilai-nilai dan norma yang pegang dan berlaku oleh karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Budaya yang kuat merupakan landasan kinerja suatu organisasi. Jika terdapat budaya yang tidak kondusif dalam suatu organisasi maka mungkin dapat mempengaruhi dalam melakukan aktivitasnya dan secara langsung mempengaruhi kinerja masing-masing pegawai.

Perbedaan pendapat atas hasil temuan Faktor terakhir yang diidentifikasi berpengaruh terhadap kinerja adalah motivasi kerja. Dalam hal ini, terutama organisasi dan pemimpin harus mengetahui bagaimana memberikan motivasi agar karyawan bekerja seoptimal mungkin. Motivasi adalah hal-hal yang menjadi pendorong seseorang melakukan suatu aktivitas atau pekerjaan. Pangaribuan (2016:95) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Untuk itu, organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab faktor tersebut mungkin dapat menjadi salah satu faktor yang menentukan jalan tidaknya pekerjaan dari visi dan misi yang dijabarkan dalam pencapaian kinerja pegawai dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

Kusniati (2018) dalam penelitian dengan judul "Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang) penelitian Nurjanah, (2018) mengangkat judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Oorganisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Biro Lingkup Departemen Pertanian) Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas tujuan penelitian ini adalah untuk:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap Kinerja personil Polri di Sat Lantas Polresta Jayapura Kota.
2. Apakah Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap kinerja personil Polri di Sat Lantas di Polresta Jayapura Kota.
3. Apakah Motivasi Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap kinerja personil Polri di Sat Lantas Polresta Jayapura Kota
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Budaya organisasi dan Motifasi Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kiinerja personil Polri di Sat Lantas Polresta Jayapura Kota.

## B. TINJAUAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

### 1. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain, untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan manajemen organisasi. Kepemimpinan yang efektif akan mampu mendorong motivasi anggota organisasi sehingga produktifitas, loyalitas dan kepuasan bawahan atau anggota organisasi meningkat Dubrin (2015:3) mengemukakan bahwa kepemimpinanitu adalah upaya mempengaruhi banyakorang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan,cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atauperintah, tindakan yang menyebabkan orang lainbertindak atau merespons dan menimbulkan perubahanpositif, kekuatan dinamis penting yangmemotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalamrangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakanrasa percaya diri dan dukungan diantarabawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

Kepemimpinan merupakan kegiatan mempengaruhi orang-orang bekerja sama untuk mencapai tujuan yang mereka inginkan. Kepemimpinan dapat terjadi dimana saja, asalkan seseorang menunjukkan kemampuannya mempengaruhi perilaku orang lain ke arah tercapainya suatu tujuan tertentu. Sedangkan Kartono dalam Miftah. Toha (2016 : 209) mendefinisikan bahwa kepemimpinan adalah bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu, berdasarkan akseptasi atau penerimaan oleh kelompoknya dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi khusus

### 2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebagai suatu dimensi utama dalam memahami prilaku organisasi. Menurut Robbins 2005 : 98 ), budaya organisasi adalah sebagai suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi menjadi suatu system dari makna bersama. Budaya kerja terbentuk begitu satuan kerja atau organisasi itu berdiri. "*being developed as they learn to cope with problems of external adaption and internal integration*" artinya pembentukan budaya kerja terjadi tatkala lingkungan kerja atau organisasi belajar menghadapi masalah, baik yang menyangku perubaha-perubahan ekternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Ndraha, 2003:76 dalam Brahmasari (2014:12).

Perlu waktu bertahun bahkan puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh (para) pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Proses pembentukan budaya organisasi melalui 4 (empat) tahapan, yaitu tahap pertama terjadinya interaksi antar pimpinan atau pendiri organisasi dengan kelompok/perorangan dalam organisasi. Pada tahap kedua adalah dari interaksi menimbulkan ide yang ditransformasikan menjadi artifak, nilai, dan asumsi. Tahap ketiga adalah bahwa artifak, nilai, dan asumsi akan diimplementasikan sehingga membentuk budaya organisasi. Tahap terakhir adalah bahwa dalam rangka mempertahankan budaya organisasi dilakukan pembelajaran (*learning*) kepada anggota baru dalam organisasi. Budaya organisasi mempunyai 5 (lima) ciri-ciri pokok yaitu: (1) Budaya organisasi merupakan satu kesatuan yang integral dan saling terkait, (2) Budaya organisasi merupakan refleksi sejarah dari organisasi yang bersangkutan, (3) Budaya organisasi berkaitan dengan hal-hal yang dipelajari oleh para antropolog, seperti ritual, simbol, cerita, dan ketokohan, (4) Budaya organisasi dibangun secara sosial, dalam pengertian bahwa budaya organisasi lahir dari konsensus bersama dari sekelompok orang yang mendirikan organisasi tersebut, (5) Budaya organisasi sulit diubah.

### 3. Motivasi

Motivasi adalah proses psikologis yang mendasar dan merupakan salah satu unsur yang dapat menjelaskan perilaku seseorang. Motivasi berasal dari kata "*movere*" dalam bahasa latin yang berarti "bergerak" atau "menggerakkan". Motivasi menurut Malayu Hasibuan (2016: 95) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Wayne F. Cascio (dalam Malayu Hasibuan 2016: 95) motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya (mis: rasa lapar, haus, dan bermasyarakat). Pengertian Motivasi menurut Anwar Prabu (2015: 61) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Jenjang atau tahapan kebutuhan manusia menurut A.H Maslow adalah sebagai berikut :

- a. Fisiologis (*physiological*) yakni kebutuhan akan makanan, minuman, tempat tinggal, dan bebas dari rasa sakit.

- b. Keamanan dan keselamatan (*safety and security*) yakni, kebutuhan untuk bebas dari ancaman, diartikan sebagai aman dari peristiwa atau lingkungan yang mengancam.
- c. Kebersamaan, sosial dan cinta (*belongingness, social and love*) yakni kebutuhan akan pertemanan, afiliasi, interaksi dan cinta.
- d. Harga Diri (*esteem*) yakni kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan rasa hormat dari orang lain.
- e. Aktualisasi diri (*self-actualization*) yakni kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dengan secara maksimum menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi.

### 4. Kinerja Pegawai

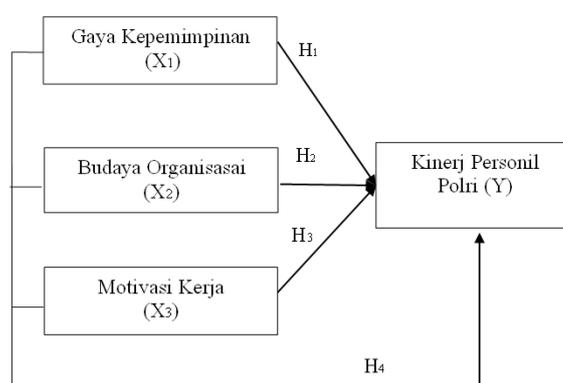
Kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai dapat melalui tugas dan tanggung jawab yang diberikan pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu cakap dan terampil tetapi yang terpenting mereka mau bekerja diata dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, kemampuan, kecakapan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan dan kecakapan serta keterampilan yang dimilikinya.

Gie (2012 : 133) mengemukakan : Kinerja adalah suatu keadaan yang mengandung pengertian terjadinya suatu efek atau akibat yang dikehendakinya kalau seseorang melakukan perbuatan dengan maksud tertentu dan memang dikehendakinya maka perbuatan orang itu dikatakan efektif memberikan akibat atau mencapai maksud sebagaimana dikehendaki. Hal ini mengandung arti bahwa seorang pegawai harus bekerja secara efektif untuk menghasilkan kinerja yang maksimal. Melalui kinerja yang sesuai dengan harapan organisasi maka akan berakibat pada tercapainya tujuan yang direncanakan pegawai sebelumnya. Apabila tujuan tersebut berhasil dicapai dalam jangka waktu telah direncanakan maka dapat dikatakan bahwa kinerja juga telah tercapai

Menurut Hasibuan (2015 : 95) mengemukakan bahwa aspek-aspek yang dinilai dalam kinerja adalah sebagai berikut: a) Kesetiaan, b) Prestasi kerja, c) Kejujuran, d) Kedisiplinan, e) Kreativitas, f) Kerjasama, g) Kepemimpinan, h) Kepribadian, i) Prakarsa, j) Tanggung jawab dan kecakapan.

## C. KERANGKA KONSEPTUAL

### 1. Kerangka Konseptual



Gambar. 1 Kerangka Konseptual

## 2. Hipotesis

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

- a. Gaya Kepemimpinan, secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personil Polri pada Sat Lantas Polresta Jayapura Kota
- b. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Personil Polri pada Sat Lantas Polresta Jayapura Kota.
- c. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personil Polri pada Sat Lantas Polresta Jayapura Kota
- d. Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polri pada Sat Lantas Polresta Jayapura Kota

## D. METODE PENELITIAN

### 1. Metode Penelitian

Rancangan penelitian adalah rencana dari struktur penelitian yang mengarah proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien dan efektif (Hatono, 20014:53). Menurut Indriantoro dan Supomo (2012:86), secara umum perlu ditentukan di dalam desain penelitian adalah karakteristik-karakteristik dari penelitiannya meliputi: tujuan studi, tipe hubungan antara variabel, lingkungan (setting) studi, unit analisis, horison waktu dan pengukuran. Penelitian mempunyai tujuan dan kegunaan tertentu. Secara umum tujuan diadakannya penelitian yaitu yang bersifat penemuan, pembuktian dan pengembangan.

### 2. Populasi dan Sampel

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian. Ferdinand, (2015:215). Berdasarkan pendapat di atas maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini Personil Sat Lantas Polresta Jayapura sebanyak 47 responden.

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi. Subset ini diambil karena dalam banyak kasus tidak mungkin kita meneliti seluruh anggota populasi, oleh karena itu kita membentuk sebuah perwakilan populasi yang disebut sampel. Ferdinand, (2011;215). Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif mewakili. Dengan demikian yang menjadi sampel dalam penelitian adalah sebanyak 47 responden atau 100% dari jumlah populasi dan teknik pengambilan sampel yakni Simple Random Jenuh. Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

### 3. Variabel Penelitian

#### a. Identifikasi Variabel Penelitian

Berdasarkan judul penelitian yang diambil, yaitu “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Polresta Jayapura,”, maka terdapat tiga variabel bebas dan satu variabel terikat dalam penelitian ini. Berikut definisi variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu: Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi kerja (X3) (variabel bebas) dan Kinerja pegawai (Y) (variabel terikat)

#### b. Definisi operasional Variabel Penelitian

1) Kepemimpinan sebagai variabel bebas (X1), Dimana Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai. Adapun indikator dari variabel ini sebagaimana dikembangkan oleh Fuad Mas’ud adalah: gaya partisipatif, gaya pengasuh, gaya otoriter, gaya birokratis dan gaya berorientasi tugas.

2) Budaya Organisasi sebagai variabel bebas (X2), Budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, diketahui, atau dikembangkan suatu kelompok untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan intergarisi internal sehingga di anggap perlu untuk dikerjakan. Adapun indikator sebagai berikut: Lingkungan, Sarana dan Prasarana, Penempatan aparatur, Sosialisasi

3) Motivasi kerja sebagai variabel bebas (X3). Motivasi kerja adalah dorongan atau rangsangan yang timbul pada diri seseorang untuk bekerja dengan giat dan sungguh-sungguh dalam menjalankan tugas pekerjaannya. Dalam pengharapan (*Victor Vroom*), motivasi kerja seseorang sangat ditentukan khusus yang akan dicapai orang yang bersangkutan. Harapan yang ingin dicapai karyawan (Wursanto, 1990 : 149), antara lain : a). Upah atau gaji yang sesuai, b). Keamanan kerja yang terjamin. c). Kehormatan dan pengakuan, d). Perlakuan yang adil, e). Suasana kerja yang menarik.

4) Variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y). adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai dinilai dengan sistem skor yang diukur dengan menggunakan indikator: a) Produktifitas/ Ketuntasan pekerjaan, b) Efektif dan Efisien/Kuantitas dan Kualitas, c) Kepuasan.

## 4. Uji Instrumen Data

Pengujian terhadap validitas dan reliabilitas data ini dilakukan dengan menggunakan program *ststistik 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 menggunakan metode *alpha cronbach's*, yang diukur berdasarkan skala *alpha cronbach's* 0 sampai dengan 1. Menurut Triton (2016),

## 5. Pengujian Hipotesis

a. Uji f

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 t

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. Model Analisis regresi

Analisis regresi ganda digunakan mengetahui pengaruh variabel dependen (terikat) terhadap satu atau lebih variabel independen sebagai faktor prediktor dimanipulasi (dinaikturunkan nilainya). Hasil analisisregresi linear bergandadenganmenggunakan program SPSS versi 22.0for windows menunjukkan hasil sebagaimana tabel berikut:

Tabel. 1.1  
Hasil AnalisisRegresi Linear Berganda

Variabel Penelitian	Koefisien Regresi	Nilai "t"	Korelasi Parsial	Sig
Kepemimpinan (X1)	0.332	4,081	0,552	0.000
Budaya organisasi (X2)	0.201	2,372	0,359	0.023
Motivasi Kerja (X3)	0.472	6,273	0,713	0.000
Konstanta		= 9,028		
F hitung	= 36,659		Sig = 0.000	
Adjusted R2		= 0,723		

Sumber: Data diolahTahun 2022

Tabel 5.4 di atas menunjukkan persamaan regresi linear berganda adalah sebagaiberikut:  $Y =$

$9,028 + 0,332X_1 + 0,201X_2 + 0,472X_3 + e_i$ . Dari persamaan tersebut, dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota meningkat sebesar 9,028 tanpa adanya variable gaya kepemimpinan, buday organisasi dan motivasi kerja.

b. Kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota akan meningka tsebesar 0,332 apabila variable lgaya kepemimpinan dinaikkan satu satuan, begitu pula sebaliknya jika kepemimpinan diturunkan satu satuan maka kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota akan menurun sebesar 0,332 dengan asumsi bahwa variable budaya organisasi dan motivasi kerja tetap.

c. Kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota akan meningkat sebesar 0,201 apabila variable budaya organisasi dinaikkan satu satuan, begitu pula sebaliknya jika budaya organisasi diturunkan satu satuan maka kinerja Personil Satlantas Polresta JayapuraKota akan menurun sebesar 0,201 dengan asumsi bahwa variable gaya kepemimpinan dan motivasi kerja tetap.

d. Kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota akan meningkat sebesar 0.472 apabila variable motivasi kerja dinaikkan satu atuan, begitu pula sebaliknya jika motivasi kerja diturunkan satu atuan mak kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota akan menurun sebesar 0,472 dengan asumsi bahwa variable gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tetap.

Nilai koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) dari persamaan regresi linear berganda di atas sebesar 0,723 atau 72,3%. Artinya bahwa kontribusi variable gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja pada perubahan ariabel kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota adalah sebesar 72,3%, sedangkan sisanya 27,7% dipengaruhi variabel lain di luar dari model analisis ini seperti disiplin kerja, etos kerja dan lain-lain.

### 2. Pengujian Hipotesis.

a. Pengujian Hipotesis Simultan (Uji F)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05. apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka  $H_0$ ditolak dan  $H_a$  diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$ ditolak.

Hasil analisis dengan menggunakan program SPSS versi 19.0for windows diperoleh nilai F hitung sebesar 36,659 dan tingkat sig (*p value*) sebesar 0.000<sup>a</sup>. Hal tersebut menunjukkan nilai signifikansi (*p value*) sebesar 0.000<sup>a</sup> lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan), dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitugaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi

kerja secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota.

b. Pengujian Hipotesis Parsial (Uji t)

Hipotesis penelitian yang diajukan adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan tingkat sig (*p value*) dengan tingkat alpha yang dipersyaratkan yaitu 0.05, apabila sig (*p value*) < alpha 0.05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima apabila sig (*p value*) > alpha 0.05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Berdasarkan dengan analisis dengan menggunakan program SPSS versi 22.0for windows, diperoleh hasil sebagai berikut:

1) Pengaruh gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) terhadap kinerja Personil atlantas Polresta Jayapura Kota. Hasil analisis diperoleh nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota.

2) Pengaruh budaya organisasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota. Hasil analisis diperoleh nilai sig (*p value*) sebesar 0.023. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota.

3) Pengaruh motivasi kerja ( $X_3$ ) terhadap kinerja Personil SatlantasPolresta Jayapura Kota. Hasil analisis diperoleh nilai sig (*p value*) sebesar 0.000. Dengan demikian nilai sig (*p value*) lebih kecil dari 0.05 (alpha yang dipersyaratkan) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota.

c. Koefisien Korelasi Parsial (Pengaruh Dominan)

Korelasi parsial digunakan untuk mengetahui variabel-variabel bebas yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap variabel terikat digunakan nilai korelasi parsial atau nilai sig yang diperoleh (*p value*). Nilai korelasi parsial yang paling besar atau nilai sig (*p value*) yang paling kecil merupakan variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat.

Berdasarkan dengan hasil analisis sebagaimana pada tabel di atas menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja yang mempunyai pengaruh lebih

dominan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota. Hal tersebut ditunjukkan dengan nilai korelasi parsial sebesar 0,713 dan nilai sig (*p value*) sebesar 0.000, di mana nilai korelasi parsial yang paling besar dan nilai signifikan yang paling kecil dari variabel bebas yang lainnya.

### 3. Pembahasan.

Secara nyata berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara statistik hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini didukung oleh teori dan penelitian sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota.

Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan yang tercipta memiliki nilai rata-rata sebesar 3,80 yang bearti sudah tergolong baik. Pengaruh kepemimpinan ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi  $X_1$  sebesar 0,332 yang bermakna semakin baik kepemimpinan seseorang yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja secara statistika peningkatan satusatu anakan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,332

Berdasarkan uji hipotesis parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf sig.  $0,000 < \alpha 0,05$ , budaya organisasi yang tercipta memiliki nilai rata-rata sebesar 3,86 yang bearti sudah tergolong baik. Pengaruh budaya organisasi ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi  $X_2$  sebesar 0,201 yang bermakna semakin baik budaya organisasi yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang secaras tatistika peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,201

Berdasarkan uji hipotesis parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf sig.  $0,023 < \alpha 0,05$  dan motivasi kerja yang tercipta memiliki nilai rata-rata sebesar 3,77 yang bearti sudah tergolong baik. Pengaruh motivasi kerja ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi  $X_3$  sebesar 0,472 yang bermakna semakin baik motivasi kerja yang tercipta maka akan meningkatkan kinerja pegawai yang secara statistika peningkatan satu satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,472. Berdasarkan uji hipotesis parsial nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan taraf sig.  $0,0200 < \alpha 0,05$ . Dengan hasil analisa tersebut hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kusniati (2018), Nurjanah, (2018) yang mengatakan bahwa abudaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Wiwin ahriahS arjan (2015) hasil penelitiannya bahwa motivasi dan budaya oraganisasi baik secara parsial maupun simultan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## F. PENUTUP

### 1. Kesimpulan.

Berdasarkan analisis hasil penelitian yang telah dilakukan pada Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota, ada beberapa kesimpulan yang dapat diambil, yaitu :

- a. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpegaruh secara parsial terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota, artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura kota, artinya apabila kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja pegawai.
- c. Motivasi kerja merupakan variabel yang mempunyai pengaruh lebih dominan terhadap kinerja Personil Satlantas Polresta Jayapura Kota.

### 2. Saran.

Saran-saran yang dapat diberikan kepada Pimpinan Satlantas Polresta Jayapura Kota dalam upaya meningkatkan kinerja personilnya, antara lain:

- a. Perlu adanya perhatian dari Pimpinan untuk menciptakan iklim kerja yang baik, hal ini akan mampu memberikan efek yang baik terhadap peningkatan kinerja pegawai.
- b. Motivasi kerja pegawai yang sudah ada perlu dijaga dan ditingkatkan dengan cara pemenuhan kebutuhan pegawai yang disesuaikan dengan harapan pegawai karena variabel ini lebih besar pengaruhnya bila dibandingkan dengan variabel lain.
- c. Penelitian ini hanya terbatas pada penganalisaan 3 variabel bebas, yaitu; kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja, sehingga disarankan pada penelitian selanjutnya dapat menambahkan beberapa variabel lain yang dapat menjelaskan kinerja antara lain kompensasi, kepuasan kerja dan disiplin Kerja

### DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Mangkunegara, (2015) *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan Pertama PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Askara (2016:287) *Manajemen kinerja*, Penerbit Permata Pustaka Jakarta Edisi Revisi
- B Muhdi. Hi. Ibrahim, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*, Penerbit Madenatera, Medan- Sumatera Utara.
- Dubrin (2015:3), *Manajemen Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Penerbit Multi Perkasa Jakarta
- Faustino Gomes Cardoso, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta,
- Gibson, (2006), *Organisasi Perilaku, Struktur dan Proses*, Binaputra Aksara, Jakarta Barat.
- Gibson (2014:4), *Prilaku Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Perantardua ,EdisiRevisi, Padang
- Hadari Nawawi, (2015) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta,
- Handoko, Hani T, (2015), *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesebelas, BPFE, Yogyakarta.
- Hartono. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Malayu S.P. Hasibuan, (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Cetakan ke-8, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Marihot T. E. Hariandja, (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, PT. Grasindo, Jakarta.
- Miftah Toha, (2016), *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Toha (2016: 230),, *Type Kepemimpinan Modern*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Nimran (2014:64) *Dasar-dasar Ilmu Kepemimpinan Orientasi Perusahaan*, Penerbit, Anggra Utama Jakarta
- Robbins, Stephen P., (2015), *Perilaku Organisasi*, ed. 8da 10, Ahli Bahasa : Hadayana Pujatmaka, PT. Prehalindo, Jakarta.
- Rivai, Veithzal (2015), *Manajemen Sumber Daya Manusia Utuk Perusahaan Dari Teori ke Praktek*, Penerbit PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Simon, Devung. 2015. *Pengantar Ilmu Administrasi dan Manajemen*. Depdikbud. Jakarta.
- Sondang P. Siagian, (2012), *Teori dan Praktek Kepemimpinan*, Rineke Cipta, Jakarta.
- Sugiyono, (2014), *Motodologi Penelitian Bisnis*, Alfabeta, Bandung.
- Sunarsih, 2015, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- Supomo. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: PT RinekaCipta.
- .The Liang Gie, 2012, *Pengantar i* an ke-8, PT. Bumi Aksara, Ja
- Umar, Husein, 2014, *Riset Pemc* ku *Konsumen*, Jakarta, Per *lia* Pustaka Utama.
- Wardana, dkk (2018: 90) *Teori-Teori Kepemimpinan Organisasi*, Penerbit Balai Pusaka Jogjakarta
- Wilson Bangun, (2018), *Intisari Manajemen*, Penerbit PT. Refika Aditama, Bandung.
- .Wursanto, Ig. 2016. *Manajemen Kepegawaian 1*. Kanisius. Yogyakarta.
- Yasin (2016:6) *Ukuran Keberhasilan Pemimpin*, utamaperkasaEdisiRevisi Jakarta
- Zainun, B. 2016. *Manajemen dan Motivasi*. Balai Aksara. Jakarta.