

PENGARUH PERAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA POLRESTA MALANG KOTA)

Monica Maulidia Dwi Yulianty

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya Malang

Pembimbing : Rahaditya Yunianto, SE., MM.

Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Brawijaya Malang

Abstract

This study aims to determine the simultaneous and partial influence of leadership and organizational culture on employee performance. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis. The population in this study consisted of all members of the Criminal Police of Malang City, which amounted to 64 members. Validity and reliability tests were carried out for each research variable item. Based on the results of statistical calculations with the SPSS 24 program. The results showed that Leadership (X1) and Organizational Culture (X2) had a simultaneous influence on Employee Performance (Y), Leadership (X1) has a significant influence on Employee Performance (Y), Organizational Culture (X2) has a significant influence on Employee Performance (Y), and Leadership (X1) has a dominant influence on the Employee Performance variable (Y).

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Employee Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan dan parsial kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Populasi dalam penelitian ini terdiri dari seluruh anggota Reskrim Polresta Malang Kota yang berjumlah 64 anggota. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk setiap item variabel penelitian. Berdasarkan hasil perhitungan statistik dengan program SPSS 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan (X1) dan Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Kedua, Kepemimpinan (X1) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Ketiga, Budaya Organisasi (X2) memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Keempat, Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Kata Kunci : Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.

Pendahuluan

Salah satu sumber daya yang terpenting di dalam organisasi adalah sumber daya manusia atau tenaga kerja. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting

dalam mengoperasikan seluruh sumber daya lain yang terdapat di dalam organisasi. Dalam hal ini perusahaan dituntut untuk bisa mengelola dan memanfaatkan sumber daya secara terencana. Pengelolaan ini

dimaksud untuk mencapai kinerja karyawan yang sangat tinggi, terutama untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Sehingga untuk mencapainya perlu suatu sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik. Zameer (2014) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan seberapa banyak seorang karyawan memberikan kontribusi kepada perusahaan meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif.

Peningkatan kinerja karyawan akan berdampak pada kemajuan perusahaan, di mana perusahaan dapat bertahan dalam ketatnya suatu persaingan dalam lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu kepemimpinan sangat diperlukan bila perusahaan ingin mencapai tujuannya, paling tidak sebagai motivasi eksternal untuk menjaga tujuan-tujuan perseorangan tetap harmonis dengan tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Handoko (2013) kepemimpinan adalah suatu kegiatan dan kemampuan dari seseorang atau beberapa orang atas dasar kepercayaan yang diberikan kepadanya untuk menggerakkan dan memengaruhi pihak lain. Dengan demikian kepemimpinan yang baik dalam menjalankan tugas dan fungsinya pasti akan melakukan aktivitas dalam berkomunikasi secara benar dan efektif. Di

samping itu juga diperlukan budaya organisasi yang baik pula.

Perilaku karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan serta mengarahkan tindakan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi. Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam seseorang akan diwarnai oleh budaya orang yang bersangkutan.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau POLRI adalah Kepolisian Nasional di Indonesia, yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden. Polisi adalah suatu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh wilayah negara. Berdasarkan Undang-Undang Republik Indonesia No. 2 Tahun 2002 (Pasal 4) tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan untuk mewujudkan

keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

POLRI, sebagai sebuah lembaga publik sewajarnya menjalin hubungan baik dengan masyarakat dan membuat citra yang baik di mata masyarakat. Namun, hingga saat ini, POLRI masih sering di nilai buruk oleh masyarakat, hal ini terlihat dari persepsi masyarakat terhadap POLRI dalam survei yang dilakukan oleh Imparsial pada Juni 2011, yaitu : untuk penanganan korupsi, 78,4 persen warga merasa tidak puas, sementara hanya 14,6 persen yang merasa puas. Sedangkan untuk penanganan lalu lintas, 76,6 persen menyatakan ketidakpuasan dan hanya 19 persen yang mengatakan puas. Untuk penegakan hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM), sebanyak 58 persen warga mengatakan tidak puas, sementara 19,4 persen merasa puas dan 22 persen menjawab tidak tahu.

Bagi pelayanan di sektor publik, kinerja POLRI menjadi sangat penting karena berkaitan dengan kepentingan masyarakat umum. POLRI sebagai pelayan di sektor publik harus memiliki kinerja yang baik, sehingga tujuan polisi untuk mampu melindungi dan mengayomi masyarakat

bisa terwujud dengan baik. Begitu pula sebaliknya, kinerja polisi yang buruk, akan memberikan citra yang buruk terhadap kepolisian, sehingga masyarakat tidak memiliki kepercayaan yang cukup terhadap kinerja kepolisian.

Kota Malang merupakan salah satu daerah otonom dan merupakan kota besar kedua di Jawa Timur setelah Kota Surabaya. Sebagai kota besar, Malang tidak lepas dari permasalahan sosial dan lingkungan yang semakin buruk kualitasnya. Selain itu, pertumbuhan penduduk Kota Malang semakin tahun semakin pesat dikarenakan Kota Malang mendapat julukan sebagai kota pendidikan dan pariwisata. Menurut data Badan Pusat Statistik (BPS) Kota Malang, hasil sensus penduduk tercatat pada bulan September 2020 sebanyak 843.810 jiwa. Dalam jangka waktu sepuluh tahun sejak tahun 2010, jumlah penduduk Kota Malang mengalami penambahan sekitar 23.567 jiwa. Seiring dengan bertambahnya kepadatan penduduk ini, membuat terbatasnya lapangan pekerjaan di Kota Malang berdampak pada meningkatnya tindakan kriminal. Berdasarkan hasil rilis POLRESTA Malang Kota terkait capaian kinerja selama tahun 2020, KAPOLRESTA Malang Kota Kombespol Leonardus Simarmata menyatakan bahwa ada peningkatan laporan kasus yang diterima yaitu sebanyak 22 persen dibandingkan tahun 2019. Dari

seluruh kasus, paling dominan adalah kasus pencurian dengan pemberatan (curat), pencurian dengan kekerasan (curas), dan pencurian kendaraan bermotor (curanmor).

Berdasarkan data rilis akhir tahun 2020, Kombespol Leonardus Simarmata selaku KAPOLRESTA Malang Kota menyampaikan bahwa secara umum tercatat ada 1.251 kasus kriminalitas di Kota Malang sepanjang 2020, dengan penyelesaian kasus sebanyak 678 kasus kriminalitas. Selama tahun 2020, penyelesaian kasus hanya setengah dari kasus kriminalitas yang tercatat, hal tersebut menunjukkan bahwa adanya kendala yang dialami dalam proses penyelesaian kasus kriminalitas di POLRESTA Malang Kota.

Berdasarkan observasi dan wawancara kepada beberapa karyawan POLRESTA Malang Kota, masih adanya karyawan yang pulang kerja sebelum waktunya dan hal ini sulit diidentifikasi terutama bagi anggota polisi yang bekerja di lapangan. Hal tersebut disebabkan karena kurangnya pengawasan dan ketegasan seorang pimpinan terhadap kinerja karyawan.

Beberapa karyawan POLRESTA Malang Kota yang di wawancarai mengatakan bahwa beberapa karyawan memiliki hubungan yang kurang harmonis terhadap sesama karyawan. Hal tersebut disebabkan karena adanya komunikasi yang buruk sehingga menyebabkan

berkurangnya rasa kekeluargaan dan menurunnya kinerja karyawan secara tidak langsung.

Berdasarkan latar belakang tersebut maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan?
2. Apakah kepemimpinan mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan?
3. Apakah budaya organisasi mempunyai pengaruh parsial terhadap variabel kinerja karyawan?
4. Variabel manakah yang mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel kinerja karyawan?

LANDASAN TEORI

Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia dengan keseluruhan penentuan dan pelaksanaan sebagai aktivitas, *policy*, dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang secara etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (Hariandja, 2002).

Aktivitas yang dilakukan meliputi berbagai kegiatan seperti perencanaan, pengorganisasian, pengawasan,

pengarahan, analisis jabatan, rekrutmen dan sebagainya menentukan berbagai policy sebagai arah tindakan seperti mengutamakan sumber dari dalam organisasi untuk mengisi jabatan yang kosong, memberi kesempatan kepada orang lain untuk menempati jabatan yang kosong, serta mengikutkan program pelatihan dan pendidikan.

SDM menjadi keunggulan kompetitif karena beberapa alasan. Alasan yang pertama, sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang tidak dapat ditiru oleh pesaing, dan satu-satunya sumber daya yang dapat mensinergikan yaitu menghasilkan output yang nilainya lebih besar daripada jumlah. Kedua, keunggulan kompetitif berasal dari tenaga kerja yang sangat produktif, memiliki motivasi tinggi dan terpadu.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan salah satu unsur penentu keberhasilan organisasi, terlebih lagi dalam menuju perubahan. Menurut Wijayanto (2012) kepemimpinan adalah keterampilan yang sangat diperlukan oleh setiap manajer untuk dapat mengarahkan karyawan agar berkinerja secara optimal. Sutrisno (2012) mengartikan bahwa kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas yang berkaitan dengan tugas dari para anggota kelompok. Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan

memperdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja. Peran kepemimpinan akan berdampak signifikan terhadap perilaku, sikap, dan kinerja pegawai. Efektivitas pemimpin dipengaruhi karakteristik bawahannya dan terkait dengan proses komunikasi yang terjadi antara pimpinan dan bawahan.

Dari beberapa definisi sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan yang dilakukan pimpinan untuk mempengaruhi sekaligus mengarahkan dan mengelola bawahan atau kelompok sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok.

Fungsi kepemimpinan menurut Nawawi (2003) kepemimpinan memiliki lima fungsi utama dalam menjalankan strategi organisasi, sebagai berikut: 1) Fungsi pengambilan keputusan, 2) Fungsi instruktif, 3) Fungsi konsultatif, 4) Fungsi partisipatif, 5) Fungsi delegatif.

Tugas-tugas pemimpin menurut Ruch dalam Gerungan (2002) mengungkapkan bahwa ada tiga tugas utama tiap-tiap pemimpin, yaitu: 1) *Structuring the situation*, 2) *Controlling group-behaviour*, 3) *Spokesman of the group*.

Karakteristik Kepemimpinan menurut Handoko (1997, dalam Bambang, 2010) mengemukakan enam sifat kepemimpinan yaitu meliputi : 1) Kemampuan sebagai pengawas, 2) Kebutuhan akan prestasi

dalam pekerjaan, 3) Kecerdasan, 4) Ketegasan, 5) Kepercayaan diri, 6) Inisiatif.

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, 2010). 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.

Fungsi budaya organisasi menurut Siagian dalam Sahervian (2019) adalah: 1) Penentu batas-batas berperilaku, 2) Menumbuhkan kesadaran tentang identitas sebagai organisasi, 3) Penumbuhan komitmen, 4) Pemeliharaan stabilitas organisasional, 5) Mekanisme pengawasan.

Menurut Wibowo (2006, dalam Sumarni, 2011) mengemukakan bahwa karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut : 1) *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu. 2) *Risk tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan

inovatif. 3) *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku pekerja. 4) *Management support*, yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya. 5) *Communication pattern*, yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2006, dalam Sumarni, 2011) manfaat budaya organisasi adalah sebagai berikut: 1) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi, 2) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama, 3) Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran core values dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control, 4) Meningkatkan motivasi staf dengan memberi perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan, dan nilai-nilai, dan mendorong karyawan berfikir positif tentang individu dan organisasi, 5) Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga

meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

Namun, budaya organisasi harus selalu dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan. Budaya organisasi yang statis suatu saat akan menjadi tidak sesuai dengan kebutuhan organisasi yang bersifat dinamis sebagai respon terhadap perubahan lingkungan.

Kinerja Karyawan

Kinerja menurut Mangkunegara (2001), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga dan keterampilan tertentu. Wirawan (2009) mengungkapkan secara umum dimensi kinerja dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu hasil kerja, perilaku kerja, dan sifat pribadi yang berhubungan dengan pekerjaan. Indikator kinerja menurut

Bangun (2012), yaitu sebagai berikut : 1) Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Waktu kerja, 4) Kehadiran, dan 5) Kemampuan kerjasama.

Unsur-unsur penilaian kinerja menurut Siswanto dalam Raisa (2009) adalah sebagai berikut: 1) Tanggung jawab, 2) Kerjasama, 3) Kejujuran, 4) Ketaatan, 5) Disiplin kerja, 6) Prakarsa atau inisiatif, 7) Kesetiaan, 8) Prestasi kerja, 9) Kepemimpinan.

Hipotesis

Berdasarkan tujuan penelitian serta didukung dengan teori dan penelitian terdahulu, dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan

H2: Terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap variabel kinerja karyawan

H3: Terdapat pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, di mana data berbentuk numerik atau angka yang diperoleh melalui pengukuran. Sedangkan berdasarkan jenisnya, penelitian ini

tergolong pada penelitian asosiatif kausal, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan serta pengaruh antara dua variabel atau lebih, dan biasanya diawali dengan kata pengaruh atau faktor determinan, Sugiyono (2017). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan.

Lokasi dan Periode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat penelitian ini berlangsung. Di lokasi ini peneliti melakukan pengumpulan data yang dibutuhkan berkaitan dengan judul penelitian. Penelitian dilakukan pada POLRESTA Malang Kota. Organisasi pemerintah ini berlokasi di Jalan Jaksa Agung Suprpto No. 19, Samaan, Kecamatan Klojen, Kota Malang, Jawa Timur 65112, Telp. (0341) 364211. Periode dalam penelitian ini adalah pada tanggal 25 Mei 2021 sampai 25 Juni 2021.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh anggota Satuan Reserse Kriminal (Satreskrim) POLRESTA Malang Kota. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan sampel total atau sensus. Menurut Sugiyono (2017) sampling

total atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Sumber Data

Sumber data dalam sebuah penelitian cenderung pada pengertian dari mana data itu berasal. Berdasarkan hal itu, Agung (2012) menggolongkan data menjadi dua bagian, yaitu:

1. Data primer

Data primer merupakan data yang diperoleh atau dikumpulkan dari lembaga tertentu langsung dari para sumbernya, untuk kemudian dicatat dan diamati untuk pertama kalinya. Hasil dari pencatatan dan pengamatan ini kemudian digunakan langsung untuk lembaga itu sendiri untuk memecahkan persoalan yang akan dicari jawabannya. Data ini biasa disebut data asli, merupakan data mentah yang kelak akan diproses untuk tujuan-tujuan tertentu sesuai dengan kebutuhan. Dalam penelitian ini data primer diperoleh melalui kuesioner serta observasi pada anggota Satreskrim POLRESTA Malang Kota.

2. Data sekunder

Data sekunder ialah data yang sudah tersedia dan dikumpulkan oleh pihak lain dan peneliti dapat langsung memanfaatkannya sesuai kebutuhan (Sanusi, 2014). Dapat pula berupa data primer yang telah diolah lebih lanjut menjadi bentuk-bentuk seperti tabel, grafik diagram, gambar dan lainnya sehingga

lebih informatif bagi pihak lain. Data sekunder tak hanya yang tersedia di instansi tempat penelitian berlangsung, namun juga di luar instansi. Data sekunder yang tersedia di lokasi penelitian disebut dengan data sekunder internal, sedangkan yang tersedia di luar lokasi penelitian disebut dengan data sekunder eksternal. Dalam penelitian ini, data sekunder didapatkan dari dokumen-dokumen serta website POLRESTA Malang Kota.

Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan suatu proses yang berkaitan dengan upaya mendapatkan suatu data. Dalam penelitian ini metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara: kuesioner, wawancara dan observasi.

Variabel Independen

Kepemimpinan (X1)

Kemampuan pemimpin dalam menggerakkan dan memperdayakan pegawai akan mempengaruhi kinerja karyawan. Pada POLRESTA Malang Kota karakteristik kepemimpinannya adalah ketegasan seorang pemimpin dan inisiatif dalam mengembangkan inovasi. Adapun item pengukuran variabel kepemimpinan adalah: a. Kemampuan pemimpin sebagai pengawas, b. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, c. Kecerdasan pemimpin dalam penetapan kebijakan, pemikiran kreatif, dan daya pikir, d. Ketegasan atau kemampuan seorang pemimpin untuk

membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah dengan cakup dan tepat, e. Kepercayaan diri pemimpin sehingga mampu untuk menghadapi berbagai masalah, f. Inisiatif atau kemampuan pemimpin untuk bertindak dalam inovasi baru dalam organisasi dan tidak bergantung kepada orang lain.

Budaya Organisasi (X2)

Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Toleransi terhadap resiko adalah budaya organisasi yang ada dalam POLRESTA Malang Kota, dimana karyawan dituntut untuk mengambil resiko dalam melakukan pekerjaan menjadi agresif dan inovatif. Adapun item pengukuran variabel ini adalah: a. Inisiatif perseorangan (*Individual initiative*), b. Toleransi terhadap resiko (*Risk tolerance*), c. Pengawasan (*Control*), d. Dukungan manajemen (*Management support*), e. Pola komunikasi (*Communication pattern*).

Variabel Dependen

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan ini berupa hasil kerja karyawan seperti kuantitas kerja, kualitas kerja serta tanggung jawabnya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai prosedur yang ditetapkan oleh POLRESTA Malang Kota. Adapun item pengukuran variabel ini adalah: a. Kualitas kerja, b. Kuantitas kerja, c. Waktu kerja, d. Kehadiran, e. Kemampuan kerjasama.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (pada kolom Corrected Item-Total Correlation) dengan r tabel (degree of freedom) dan nilai signifikansi lebih rendah dari 0,05. Dalam menentukan validitas suatu koefisien yaitu r hitung $>$ r tabel, dan bernilai positif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan valid. Sedangkan jika r hitung $<$ r tabel, dan bernilai negatif, maka pertanyaan (indikator) tersebut dikatakan tidak valid (Ghozali, 2018).

Uji Reliabilitas

Penelitian reliabel ini menggunakan pengukuran dengan cara *One Shot* atau pengukuran sekali saja seperti yang dikemukakan Imam Ghozali yaitu pengukurannya hanya dilakukan sekali dan kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Mengukur reliabilitas dilakukan dengan uji statistik Cronbach Alpha (α). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha (α) $>$ 0.70 (Ghozali, 2018).

Teknik Analisis Data

Statistik Deskriptif

Menurut Sugiyono (2017) statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan

secara umum atau generalisasi. Statistik deskriptif memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian, maksimum, minimum, sum, range, kurtosis dan skewness (Ghozali, 2018).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, \dots, X_n) dengan variabel dependen (Y). Analisis regresi merupakan metode analisis yang tepat ketika penelitian melibatkan satu variabel terikat yang diperkirakan berhubungan dengan satu atau lebih variabel bebas, (Ghozali, 2018). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

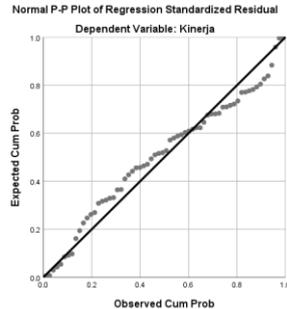
HASIL PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang digunakan sebagai salah satu syarat dalam menggunakan regresi linier berganda. Dalam uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, heteroskedastisitas, dan uji multikoleniaritas. Penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS 24, dengan hasil uji dibawah ini adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik), pada sumbu diagonal pada grafik Ghozali (2018). Pengujian pada penelitian ini dilakukan

dengan melihat Normal Probability Plot, seperti berikut ini:



Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan gambar dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal tersebut, sehingga dengan hasil yang demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas secara grafik dapat menimbulkan bias apabila tidak berhati-hati. Secara visual bisa jadi data terlihat normal, padahal secara statistik bisa sebaliknya. Maka dari itu penelitian ini juga melakukan uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov.

Setelah dilakukan pengujian Kolmogorov-Smirnov, nilai signifikansi dua sisi yang diperoleh pada penelitian ini sebesar 0,200. Karena signifikansi dihasilkan lebih besar dari 0,05, maka data pada penelitian ini dapat dikatakan telah berdistribusi normal.

Uji Multikoleniaritas

Multikoleniaritas dapat diketahui dengan melihat nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Terjadi

multikoleniaritas jika Tolerance mempunyai nilai $< 0,10$. Sedangkan untuk melihat VIF diketahui jika nilai VIF > 10 maka terjadi multikoleniaritas, sebaliknya jika nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikoleniaritas. Hasil uji multikoleniaritas sebagai berikut:

Variabel Independen	Collinearity Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Kepemimpinan (X1)	0,761	1,314	Tidak Terjadi Multikoleniaritas
Budaya Organisasi (X2)	0,761	1,314	Tidak Terjadi Multikoleniaritas

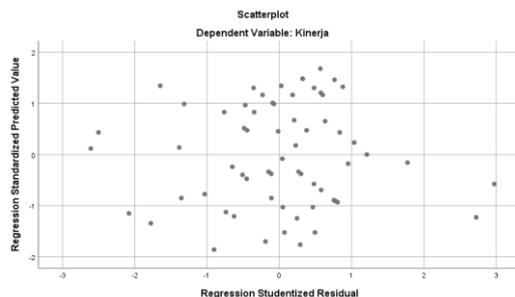
Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji multikoleniaritas pada tabel diketahui jika semua variabel memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan semua variabel memiliki nilai VIF < 10 . Maka dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi multikoleniaritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji terjadinya ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Hal ini dapat diketahui melalui charts scatterplot, apabila terdapat

pola yang tidak jelas atau acak menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas, Ghozali (2018).



Sumber: Data primer diolah peneliti, 2021

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas pada gambar di atas diketahui titik-titik menyebar acak di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi.

Hasil Uji Hipotesis F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.440	2	5.720	23.795	.000 ^b
	Residual	14.864	61	.244		
	Total	26.104	63			

Sumber: Data primer diolah, 2021

Berdasarkan gambar dapat dilihat nilai Ftabel dengan degrees of freedom (df) N1 = 2 dan N2 = 61 adalah 2,76. Jika nilai Fhitung dibandingkan dengan Ftabel maka hasil Fhitung lebih besar dari Ftabel (23,795 > 2,76). Pada gambar tersebut juga diketahui Sig 0,000 jika dibandingkan dengan $\alpha = 0,05$ maka Sig 0,000 < 0,05. Dari kedua perbandingan tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel Kepemimpinan

(X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji Hipotesis t (Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.706	.455		1.551	.126
	Kepemimpinan	.456	.115	.435	3.956	.000
	Budaya Organisasi	.336	.112	.330	2.998	.004

Sumber: Data primer diolah, 2021

A. Uji Hipotesis I (Variabel Kepemimpinan)

Berdasarkan gambar diperoleh hasil perhitungan thitung 3,956 > 1,999 dan p-value 0,000 < $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

B. Uji Hipotesis II (Variabel Budaya Organisasi)

Berdasarkan gambar diperoleh hasil perhitungan thitung 2,998 > 1,999 dan p-value 0,000 < $\alpha = 0,05$. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

C. Uji Hipotesis III (Variabel Dominan)

Uji hipotesis III ini dilakukan untuk melihat variabel independen (X) yang memiliki pengaruh dominan terhadap variabel dependen (Y). Pengaruh dominan ini bisa dilihat dari variabel independen dengan hasil Standardized Coefficient Beta

paling besar. Berdasarkan gambar menunjukkan bahwa Standardized Coefficient Beta variabel Kepemimpinan (X1) adalah sebesar 0,435 sedangkan variabel Budaya Organisasi (X2) memiliki 0,330. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) mempunyai pengaruh dominan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

Pengaruh Dominan

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda, telah didapatkan bahwa Kepemimpinan (X1) adalah variabel yang paling dominan mempengaruhi Kinerja Karyawan (Y) pada Reskrim POLRESTA Malang Kota. Hasil tersebut menunjukkan nilai Standardized Coefficient Beta variabel kepemimpinan yang terbesar yaitu 0,435 sedangkan variabel Budaya Organisasi (0,330). Dapat disimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, kepemimpinan yang ada pada karyawan perlu diperhatikan dengan baik, karena semakin baik kepemimpinan seorang pemimpin maka akan berpengaruh pada kinerja karyawan pada Reskrim POLRESTA Malang Kota.

KESIMPULAN

Berdasarkan hipotesis dan hasil penelitian maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Peran kepemimpinan dan budaya organisasi di POLRESTA Malang

Kota mampu mempengaruhi kinerja karyawan Reskrim POLRESTA Malang Kota

2. Peran kepemimpinan di Reskrim POLRESTA Malang Kota berjalan dengan baik dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
3. Budaya Organisasi di Reskrim POLRESTA Malang Kota sudah berjalan secara optimal dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.
4. Peran kepemimpinan lebih dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan budaya organisasi di Reskrim POLRESTA Malang Kota.

DAFTAR PUSTAKA

- Agung. (2012). *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta:Gava Media
- As'ad, Moh. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta:Galia Indonesia.
- Bangun, Wilson, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru
- Danang, Sunyoto. (2012). *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Prakterk Penelitian)*. Yogyakarta:Center for Academic Publishing
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*. Jakarta:Nusantara Consulting
- Gerungan, W.A, 2002, *Psikologi Sosial*. Bandung: Refika Aditama

- Ghozali, Imam. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS. Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegor
- Gunawan, Ce. (2019). Mahir Menguasai SPSS (Mudah Mengolah Data dengan IBM SPSS Statistic 25). Yogyakarta:Deepublish.
- Handoko, T. Hani. 2013. Manajemen personalia dan sumberdaya Manusia.Yogyakarta:BPPE.
- Hariandja, Marihot T.E. (2002). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Grasindo.
- Hasibuan SP. Malayu. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit PT. Bumi Aksara.
- Hasyim, P., & Nuridin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT KAO Indonesia. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana. Vol. 8 No. 2, 45-54
- Irawati, Anugrahini dan Bambang Sudarsono. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja, Produktivitas Kerja dan Kinerja Organisasi”. Jurnal Studi Manajemen. Vol. 4 No. 1, 2-10
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia *Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2005). Perilaku dan Budaya Organisasi. Bandung : PT.Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, Anwar Prabu. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung:PT Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan ke-11. Bandung:Rosdakarya
- Melina & Intan. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kerja Karyawan Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang. Jurnal Bisnis dan Ekonomi, Vol. 19, No. 2, 170-187
- Nugroho, BD., 2016, ‘Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja (Studi Kasus Karyawan Yayasan Dompot Dhuafa)’. Skripsi. Jakarta: Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah.
- Raisa, Velinda. (2009). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dain Global Indonesia.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. (1996). Perilaku Organisasi. Edisi ke 7. Jilid II. Jakarta:Prehallindo
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahervian, RR., Adi, BW., & Sunarto. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Laboratorium Pendidikan Ekonomi Mini Market Tania Tahun 2018. Jurnal

- Pendidikan Bisnis dan Ekonomi, Vol. 4 No. 1, 2-14.
- Sanusi, Anwar. (2014). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Sekaran, Uma (2006). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta:Salemba Empat.
- Siagian, P.S. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Solikin. (2019). Pengaruh Peran Kepemimpinan dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Polsek Trimurjo Polres Lampung Tengah. *Jurnal Simplex*, Vol. 2 No. 1, 101-110.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung:Alfabeta
- Sutrisno, Edi. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana
- Sumarni, Dede. (2011). 'Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PDAM Tirta Moedal Semarang)'. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Syamsuri., Mumpuni, MGE., Oktavia, IN. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kotawaringin Timur. *Anterior Jurnal*, Vol. 19 Issue 2, 21-30
- Thoha, Miftah MP. A. (2003). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Edisi Kesembilan. Jakarta:Raja Grafindo
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor : 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta:Salemba Empat
- Yukl, Gary A. 2009. *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Indonesia, Jakarta: Prenhelindo.
- Zameer, H., Alireza, S., Nisar, W., & Amir, M. (2014). The Impact of the Motivation on the EmployeeTMs Performance in Beverage Industry of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Accounting, Finance and Management Sciences*, 4(1), 293–298. <https://doi.org/10.6007/ijarafms/v4-i1/630>