



Plagiarism Checker X Originality Report

Similarity Found: 10%

Date: Monday, December 18, 2023

Statistics: 408 words Plagiarized / 4142 Total words

Remarks: Low Plagiarism Detected - Your Document needs Optional Improvement.

PENGARUH **GAYA KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA**, BUDAYA ORGANISASI, DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA POLISI DAN ASN POLRI DI BIDDOKKES POLDA KALSEL RINGKASAN Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis **pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja**, budaya organisasi dan tunjangan kinerja terhadap kinerja Polisi dan Aparatur Sipil Negara Polri di Biddokkes Polda Kassel. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 79 orang polisi dan Aparatur Sipil Negara di Biddokkes Polda Kassel. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan Alpha Cronbach. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian. Hasil analisis **menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, disiplin kerja**, budaya organisasi dan tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Polisi dan Aparatur Sipil Negara Polri di Biddokkes Polda Kassel baik secara parsial dan simultan.

Kata Kunci: **Gaya kepemimpinan, Disiplin Kerja**, Budaya Organisasi, Tunjangan Kinerja pada Polisi dan ASN Polri. ABSTRACT This study aims to examine and analyze the influence of **leadership style, work discipline, organizational** culture and performance allowances on the performance of the Police and State Civil Apparatuses of the National Police **in the South Kalimantan** Regional Police Biddokkes. **Data collection was carried out** by distributing **questionnaires and carried out** to **79 police officers and state civil** servants at the Biddokkes Polda South Kalimantan. Data analysis in this study used SPSS version 21.

The sampling technique used was the census method and the data testing techniques used in this study included validity testing with factor analysis, reliability testing with Cronbach's Alpha. Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. The results of the analysis show that leadership style, work discipline, organizational culture and performance allowances have a significant effect on the performance of the Police and State Police Civil Apparatuses at Biddokkes Polda South Kalimantan, both partially and simultaneously. Keywords: leadership style, work discipline, organizational culture, and compensation toward employee performance.

PENDAHULUAN Salah satu tugas seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah meningkatkan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi. Jika organisasi mengalami kemunduran maka banyak analisis yang menyimpulkan bahwa pengelolaan manajemen kinerja sumber daya manusia dalam organisasi tersebut rendah. Upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam organisasi itu diperlukan studi tentang variabel yang mempengaruhinya. Sumber daya manusia pun harus dikelola dengan baik. Pengelolaan organisasi pada dasarnya adalah proses pengelolaan manusia.

Semua organisasi, apapun jenisnya, ukurannya, fungsinya ataupun tujuannya memerlukan sumber daya manusia yang baik. Dibandingkan dengan elemen-elemen yang lain, manusia adalah merupakan elemen yang paling dinamis dan kompleks. Seringkali efisiensi pelaksanaan suatu organisasi tergantung pada pengelolaan dan pendayagunaan manusianya. Itulah sebabnya maka setiap manajer atau pimpinan harus mampu bekerja secara efektif dengan manusia dan harus mampu memecahkan bermacam-macam persoalan sehubungan dengan pengelolaan sumber daya manusia tersebut.

Pengelolaan sumber daya manusia di dalam organisasi inilah yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia (Hakim, 2014: 1). Kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh pemimpinnya. Gaya Kepemimpinan diartikan sebagai sikap yang mendasar seseorang pemimpin di dalam suatu organisasi. Sedangkan kerja secara lebih khusus dapat diartikan sebagai usaha komersial yang menjadi suatu keharusan demi hidup, atau sesuatu yang imperatif dari diri, maupun sesuatu yang terkait pada identitas diri yang bersifat sakral.

Identitas diri yang terkandung dalam hal ini adalah sesuatu yang telah diberikan oleh tuntutan agama. Gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Thoha (2017, hlm. 49). Dengan demikian gaya kepemimpinan ini merupakan perilaku berdasarkan suatu aturan atau prinsip tertentu agar dapat digunakan untuk memimpin atau mengarahkan orang lain. Sementara itu menurut Rivai (2014, hlm. 42) gaya kepemimpinan adalah beberapa ciri yang di tunjukkan pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar tujuan organisasi tercapai.

Ciri yang ditunjukkan ini tentunya berkaitan dengan berbagai perilaku yang dapat digunakan untuk mempersuasi atau mempengaruhi orang lain seperti bawahan atau anggota organisasi yang berada di bawah pimpinannya. Lebih lanjut Purwanto (2020, hlm. 24) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan pada dasarnya suatu cara bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi, mengarahkan, memotivasi dan mengendalikan

bawahannya dengan cara tertentu, sehingga bawahannya mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sejatinya tidak ada perbedaan antara istilah "kepemimpinan" dan "gaya kepemimpinan" sekalipun.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan adalah cara dan karakteristik seorang pemimpin untuk mengarahkan, memotivasi, serta mengendalikan bawahannya agar bekerja secara lebih efektif dan efisien. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Menegakkan disiplin kerja sangat penting bagi organisasi. Adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan kerja suatu organisasi, sehingga memperoleh hasil yang optimal.

Sedangkan bagi karyawan, disiplin kerja memberikan dampak suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat dalam melaksanakan pekerjaannya (Riadi, Muchlisin. (2019) Budaya organisasi juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan/pegawai. Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya (Triatna, 2015).

Sedangkan menurut Kreitner & Kinicki (2014) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan. Budaya adalah gabungan kompleks dari asumsi, tingkah laku, cerita, mitos, metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya tidak hanya menjadi konsep yang penting untuk memahami masyarakat atau kelompok manusia tetapi juga untuk memahami organisasi.

Budaya organisasi dapat memberikan pengaruh positif yang kuat terhadap individual yaitu karyawan terutama dalam lingkungan yang bersaing, maka budaya itu akan cepat dalam menghadapi pesaing dan pelanggannya. Bila organisasi tidak memiliki budaya organisasi, anggota yang terdapat didalamnya akan merasa sulit untuk memahami apa yang terkandung dalam organisasi dan pencapaian tujuan tidak berhasil. Menurut Gibson (2002) pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi.

Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota

organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Dengan demikian budaya organisasi menjadikan anggota organisasi fokus kepada pencapaian tujuan organisasi. Kondisi pencapaian tujuan organisasi ini pastinya menciptakan kondisi organisasi ataupun perusahaan yang sehat, sehingga kondisi tersebut dapat menciptakan kinerja karyawan yang maksimal. Tunjangan kinerja dapat menjamin kepuasan karyawan maupun pegawai.

Organisasi memperoleh, memelihara, dan mempekerjakan sejumlah orang yang memiliki sikap dan perilaku positif bekerja dengan produktif untuk kepentingan organisasi dilakukan dengan memberikan tunjangan kinerja yang memadai (Siagian, 2008: 253). Tunjangan kinerja yang memadai akan memberikan motivasi kerja yang maksimal bagi karyawan. Pada Polisi dan ASN Polri di lingkungan Kepolisian memiliki sistem perhitungan dan pembayaran tunjangan kinerja yang berbeda dari ASN diluar Polri. Karena berdasarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 7 tahun 2020 tentang tata cara pemberian tunjangan kinerja bagi pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Berdasarkan Peraturan tersebut maka pada Polisi dan ASN Polri, khususnya di lingkungan Biddokkes Polda Kalsel memiliki sistem tersendiri dalam pemberian tunjangan kinerja. KAJIAN LITERATUR SDM adalah faktor penting pada suatu perusahaan. Supaya aktivitas manajemen dapat bekerja dengan optimal, maka organisasi harus mempunyai pekerja yang kompeten dan terlatih kemudian upaya dalam mengoperasikan organisasi sebaik-baiknya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Tenaga kerja adalah penggerak utama dalam suatu organisasi, dimana bisa memberi berkontribusi yang tidak ternilai dalam strategi mencapai tujuan perusahaan, (Budi & Apipudin, 2022).

Salah satu contoh pentingnya kontribusi sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan bisa dilihat dari proses produksi. Meningkatkan kinerja karyawan yaitu salah satu tantangan terbesar yang dimiliki oleh manajemen, dikarenakan bahwa keberhasilan pencapaian tujuan serta keberlangsungan produksi organisasi bergantung terhadap kualitas kinerja karyawan, (Budi & Apipudin, 2022). Hal tersebut menunjukkan semakin jelas bahwasannya kedudukan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah aset penting yang harus dimanajemen dengan baik dan benar.

Pengertian sumber daya manusia adalah salah satu aset perusahaan dan salah satu faktor penting untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Vebri, 2020). Sedangkan (Afandi, 2021) mengungkapkan, hal yang perlu di perhatikan untuk meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan disiplin kerja. Menurut Hasibuan, (2016, p. 10) mengatakan

“Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Untuk mengetahui kinerja karyawan yang baik atau buruk, bisa dilakukan pengukuran kinerja dengan menggunakan metode sampling pekerja. Untuk manfaat kinerja yang dimaksudkan dalam hal ini yaitu manfaat jangka pendek seperti hasil yang memuaskan bagi perusahaan dan manfaat jangka panjang bagi perusahaan seperti tercapainya sebuah visi perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab masing-masing karyawan selama periode tertentu.

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2013). Kinerja tenaga kerja didalam sebuah organisasi menuntut pekerja agar melaksanakan apa yang menjadi tugas serta tanggung jawabnya. Tugas yang diberikan melihat dari indikator keberhasilan yang ditentukan dari tempat kerja.(Lotu et al., 2022). Dalam Kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja.(Rina, 2019) Seperti hasil penelitiannya faktor disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga ketika disiplin kerja terus ditingkatkan maka hal tersebut mempunyai pengaruh terhadap kinerja.

Maka dapat disimpulkan faktor-faktor yang menyebabkan kinerja karyawan baik atau buruknya dipengaruhi oleh disiplin kerja, kompensasi, kepemimpinan, komunikasi, kompetisi, motivasi, budaya di lingkungan kerja, pelatihan dan pendidikan. METODE PENELITIAN Penelitian menggunakan metode eksplanatif dengan teknik survey untuk menganalisis hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja. Hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja yang menunjukkan pengaruh simultan maupun parsial terhadap kinerja Pegawai Negeri pada Polri di Biddokkes Polda Kalsel.

Penelitian ini fokus pada kinerja polisi dan ASN di Biddokkes Polda Kalsel yang dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja. Gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, tunjangan kinerja, dan kinerja termasuk ruang lingkup kajian sumber daya manusia. Dengan demikian penelitian ini berada pada lingkup kajian Manajemen Sumber Daya Manusia khususnya mengenai gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, tunjangan kinerja, dan kinerja.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian eksplanatif dengan teknik survey dan kuesioner yang disebar ke populasi sampel untuk menganalisis hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja yang menunjukkan pengaruh secara parsial. Hubungan kausal antara gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja yang menunjukkan pengaruh simultan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Variabel penelitian ini ada lima yaitu variabel kinerja Polisi dan ASN Polri (Y) sebagai variabel terikat. Variabel bebas adalah gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4).

Variabel bebas ada 4 variabel dan variabel terikat berjumlah 1 variabel. Sampel penelitian ini adalah seluruh Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Sampel penelitian ini berjumlah 79 orang sehingga teknik penentuan sampel penelitian ini menggunakan metode sensus. Artinya semua populasi dijadikan sampel dalam penelitian. Data penelitian ini adalah data kuantitatif. Data penelitian ini merupakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang diperoleh langsung kepada sumber data melalui observasi, wawancara, dan penyebaran kuisisioner (Iskandar, 2010: 77). Data penelitian ini adalah data interval.

Data interval adalah data yang berasal dari objek atau kategori yang diurutkan berdasarkan suatu atribut tertentu. Jarak antara setiap objek atau kategori sama (Misbahuddin dan Hasan, 2013: 23). Sumber data penelitian ini adalah Polisi dan ASN di Biddokkes Polda Kalsel. Data yang diperoleh adalah gaya kepemimpinan, disiplin, budaya kerja, tunjangan kinerja dan kinerja Polisi serta ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Jenis data penelitian ini adalah data kuantitatif. Data penelitian ini termasuk data interval. Data penelitian ini bersumber dari data primer, yaitu data diperoleh langsung dari Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel.

Tanpa perantara tentang gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya kerja dan tunjangan kinerja. Data kinerja sebagai data sekunder diperoleh dari senior di setiap instansi yang diteliti. Data dalam penelitian ini diperoleh dari memberikan angket kepada Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Angket berisi pertanyaan tentang Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (2), Budaya Organisasi (3), Tunjangan Kinerja (X4), dan Kinerja (Y) Polisi dan ASN Polri pada Biddokkes Polda Kalsel.

Dalam penelitian ini data yang terkumpul melalui penyebaran angket atau kuesioner lalu dipilah dan dipilih mana yang terisi atau belum terisi dengan lengkap, maka akan diminta kembali kepada responden untuk melengkapi. Selanjutnya setiap jawaban responden diinput dalam tabulasi excel. Untuk memastikan semua instrument yang digunakan dalam penelitian betul-betul layak digunakan, maka dilakukan uji instrument.

Instrumen pengumpulan data penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner.

Ada 5 angket yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, tunjangan kinerja, serta kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Skala pengukuran gaya kepemimpinan, disiplin, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja menggunakan skala likert: SS nilai = 5 : Sangat Setuju S nilai = 4 : Setuju R nilai = 3 : Ragu-ragu/Netral TS nilai = 2 : Tidak Setuju STS nilai = 1 : Sangat Tidak Setuju Sebelum dilakukan penggalan data, dilakukan uji coba instrumen penelitian. Uji instrumen dilakukan dengan dua tahap yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Validitas Validitas merupakan suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument.

Suatu instrumen yang valid atau sahih mempunyai validitas tinggi. Sebuah instrument dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang ingin diukur (Suharsimi, 2010: 211). Instrumen yang valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang ingin diukur. Untuk mengukur validitas instrument digunakan rumus korelasi product moment. **Nilai r hitung > r tabel, maka item** dalam angket valid (Nugroho, 2005: 72). Analisis validitas ini dilakukan dengan aplikasi SPSS versi 21.

Uji Reliabilitas Reliabilitas (kehandalan) **merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel** yang disusun dalam bentuk kuisisioner (Nugroho, 2005: 72) Perhitungan reliabilitas dilakukan pada instrument yang sudah memiliki validitas indeks keandalannya dihitung dengan menggunakan koefisien alpha dari Cronback minimal 0,6. (Sugiyono, 2008). Uji reliabilitas instrument dilakukan dengan teknik belah dua (split half). Butir pertanyaan ganjil dikelompokan dipisah dengan butir pertanyaan genap sehingga didapatkan dua kelompok butir pertanyaan.

Selanjutnya dilakukan perhitungan dengan menggunakan korelasi product moment. Hasil perhitungan korelasi itu dimasukkan dalam rumus Spearman Brown (Sugiyono, 2008: 153). Angket dinyatakan reliabel jika Alpha Cronbach > 0,60. Analisis dilakukan dengan aplikasi SPSS Versi 21. Analisa data penelitian ini dikemukakan sebagai berikut. Analisis Deskriptif Analisis deskripsi digunakan untuk mendeskripsikan katakteristik sampel penelitian yang diuji. Analisis deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk menjelaskan data dari satu variabel. Ukuran deskriptif yang digunakan untuk mendeskripsikan data penelitian adalah frekuensi dan rata-rata (Sanusi, 2012: 116).

Analisis yang dilakukan dalam penelitian ini analiisis deskripsi terhadap gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (2), budaya organisasi (3), tunjangan kinerja (X4), dan kinerja (Y) Pegawai Polri dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Uji Asumsi Klasik Uji

ini dilakukan melalui beberapa uji sebagai berikut: Uji Normalitas Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasikan pada populasinya.

Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan Chi Kuadrat. Kriteria yang digunakan adalah Chi Kuadrat hitung > r Chi Kuadrat tabel (Sugiyono, 2008: 199). Model regresi yang baik memiliki residual yang terdistribusi normal. Uji ini dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P Plot, Skewness, dan Kurtosis atau uji kolmogorof Smirnov (Kurniawan, 2014: 156). Multikolinieritas Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada atau tidak variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen yang lain dalam satu model.

Selain itu uji multikolinieritas juga bertujuan untuk menghindari bias dalam proses pengambilan kesimpulan mengenai pengaruh uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Nugroho (2005:58) menyatakan bahwa uji multikolinieritas dapat dilakukan dengan menggunakan kriteria bahwa nilai Variance Infation Factor (VIF) < 10 dan nilai tolerance < nilai VIP, nilai tolerance juga tidak kurang dari 0,1. Analisis Regresi Berganda Analisis regresi ganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel atau bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau kausal antara dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat. Analisis regresi berganda merupakan perluasan dari regresi sederhana yaitu dengan menambah jumlah variabel bebas (regresi berganda) (Sanusi, 2012: 134).

Uji regresi ganda dengan menggunakan persamaan garis regresi ganda sebagai berikut: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$ (Natawira dan Riduan, 2010: 89). Ket.: X_1 = gaya kepemimpinan X_2 = disiplin kerja X_3 = budaya organisasi X_4 = tunjangan kinerja Y = Kinerja Uji Hipotesis a. Uji F Uji pengaruh simultan dan ketepatan model menggunakan uji F dan nilai $F < 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $F < 0,05$, maka hipotesis yang menyebutkan variabel bebas berpengaruh secara simultan diterima dan model penelitian yang diformulasikan sudah tepat.

Uji F digunakan untuk menentukan hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan (X_1), disiplin kerja (2), budaya organisasi (3), tunjangan kinerja (X_4) terhadap kinerja (Y) pegawai, dalam hal ini Polisi dan ASN Polri pada Biddokkes Polda Kalsel secara simultan. b. Uji t Uji pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat menggunakan uji t. Kriteria yang digunakan adalah jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi < 0,05, maka hipotesis diterima. Uji t ini digunakan untuk menentukan hipotesis pengaruh gaya

kepemimpinan (X1), disiplin kerja (2), budaya organisasi (3), tunjangan kinerja (X4) terhadap kinerja (Y) pegawai, dalam hal ini Polisi dan ASN Polri pada Biddokkes Polda Kalsel secara parsial.

PEMBAHASAN Data penelitian ini memenuhi uji asumsi sebagai persyaratan analisis regresi. Pada data penelitian ini telah diuji dengan uji normalitas data, multikolinieritas, dan heterokedastisitas, sebagai berikut: Hasil Uji Normalitas Normalitas data dapat ditentukan diagram Normal P-P Plot of regression standarized residual hasil dari analisis regresi. Jika pada diagram itu terdapat titik-titik menyebar mengikuti garis lurus maka data berdistribusi normal.

Berdasarkan hasil analisis regresi penelitian ini terdapat titik-titik menyebar mengikuti garis lurus iagram Normal P-P Plot of regression standarized residual sebagaimana gambar dibawah / Hasil Uji Multikolinieritas Tabel Tolerance dan VIF No. _Variabel _Collinearity Statistics _ _ _Tolerance _VIF _1. _Gaya Kepemimpinan (X1) _0.227 _4.403 _2. _Disiplin Kerja (X2) _0.153 _6.554 _3. _Budaya Organisasi (X3) _0.293 _3.417 _4. _Tunjangan Kinerja (X4) _0.116 _8.595 _ _ Sumber: Data diolah, 2023 Gejala multikolinieritas diketahui melalui nilai tolerance dan VIF. Jika tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 maka data penelitian tidak mengalami gangguan multikolieritas. Nilai tolerance data gaya kepemimpinan $0.227 > 0,1$ dan VIF sebesar $4.403 < 10$. Nilai tolerance disiplin kerja $0.153 > 0,1$ dan VIF mencapai $6.554 < 10$. Nilai tolerance budaya organisasi $0.293 > 0,1$ dan VIF mencapai $3.417 < 10$. Nilai tolerance tunjangan kinerja $0.116 > 0,1$ dan VIF $8.595 < 10$.

Jadi semua data penelitian ini tidak mengalami multikolinieritas. Hasil Uji Heterokedastisitas Uji Heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi. Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Heterokedastisitas data dapat diketahui melalui diagram pancar regression adjusted predicted value. Jika diagramnya menunjukkan titik-titik memancar tidak beraturan, maka data tidak mengalami gangguan heterokedastisitas. Data penelitian ini tidak mengalami gangguan heterokedastisitas karena hasil analisis regresi menunjukkan diagram regression adjusted predicted value berisi titik-titik menyebar tidak beraturan. Hasil analisis regresi terhadap data penelitian ini menunjukkan diagram regression adjusted predicted value berisi titik-titik menyebar tidak beraturan seperti diagram. /c. Tabel Koefisien Determinan R_R Square _Adjusted R Square _Std.

Error of the Estimate _____ 0,853 0,728 0,713 2.41713 __ Sumber: Data diolah, 2023 Koefisien determinan digunakan untuk memprediksi besarnya pengaruh gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4) terhadap kinerja (Y) Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Pada tabel koefisien determinan di atas nilai R atau koefisien determinan 0,853. Nilai R ini dikuadratkan (R square) menjadi 0,728. Nilai R square $0,728 \times 100\% = 72,8\%$.

Ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4) berpengaruh terhadap kinerja (Y) Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel sebesar 72,28%. Sisanya 27, 72% yang berarti kinerja dipengaruhi variabel lain, selain gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4). Uji F Tabel Uji F df _Mean Square _F _Sig. _4 _288.794 49.430 .000b _74 5.842 _78 _____ Sumber: Data diolah, 2023 Uji F digunakan untuk menentukan pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat.

Nilai F hitung > F tabel dengan signifikansi < 0,05 menunjukkan pengaruh simultan gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4) terhadap kinerja (Y) diterima. Sebaliknya jika F hitung < F tabel dengan signifikansi >0,05, pengaruh simultan gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4) terhadap kinerja (Y) ditolak. Tabel Uji F di atas menunjukkan bahwa nilai F hitung 49,430 dengan signifikansi 0,000. Nilai F hitung pada tabel dengan memperhatikan $df_1 = 4$ dan $df_2 = 74$ adalah 2,53. Jadi nilai F hitung 49,430 > F tabel 2,53 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$.

Jadi Hipotesis yang menyebutkan : Gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, dan tunjangan kinerja apakah berpengaruh terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel secara simultan diterima. Koefisien Regresi Tabel Koefisien Regresi Model _Unstandardized Coefficients _Standardized Coefficients _t _Sig. _ _B _Std. Error _Beta _ _1 (Const) 5.940 4.356 _1.363 .177 _ _X1 0,608 .128 .607 4.765 .000 _ _X2 -0,576 .222 -.403 -2.596 .011 _ _X3 0,358 .165 .244 2.174 .033 _ _X4 0,526 .239 .392 2.202 .031 __ Sumber: Data diolah, 2023 Koefisien regresi dengan nilai signifikansinya masing-masing digunakan untuk menentukan pengaruh parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Jika signifikansinya < 0,05 hipotesis menyatakan variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat diterima. Sebaliknya jika signifikannya > 0,05 maka hipotesis parsial variabel bebas terhadap variabel terikat ditolak. Berdasarkan tabel koefisien regresi di atas, diketahui nilai t (pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja) sebesar 4,363 dengan signifikansi $0,00 < 0,05$. Nilai t (pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja) sebesar

-2.596 dengan signifikansi $0,011 < 0,05$. Nilai t (pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja) sebesar 2.174 dengan signifikansi $0,033 < 0,05$. Nilai t (pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja) sebesar 2.202 < 0,05.

Jadi hipotesis yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan (X1), disiplin kerja (X2), budaya organisasi (X3), dan tunjangan kinerja (X4) berpengaruh secara parsial terhadap kinerja (Y) diterima. $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e = 5.940 + 0,608X_1 + (-0,576)X_2 + 0,358X_3 + 0,526X_4 + e$ Dengan demikian maka jika gaya kepemimpinan meningkat satu satuan, maka kinerja meningkat 0,60. Jika disiplin kerja meningkat satu satuan, maka berkontribusi terhadap kinerja sebesar 0,576. Jika budaya organisasi ditingkatkan satu satuan maka kenaikan kinerja mencapai 0,358. Jika tunjangan kinerja meningkat satu satuan maka peningkatan kinerja mencapai 0,526. Khusus untuk pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja menunjukkan pengaruh negatif.

Semakin diperkuat disiplin aturan dan waktu diterapkan maka akan memberikan pengaruh negatif pada kinerja. Hal ini dapat dijelaskan bahwa karakteristik pekerjaan Bidang Kedokteran dan Kesehatan (Biddokkes) Polda Kalsel berbeda dengan bidang lainnya. Tugas dokter dan perawat tidak selalu terikat dengan waktu yang dijadwalkan, melainkan mempertimbangkan pasien yang sakit. Pelayanan kesehatan dan pengobatan ada yang terjadwal ada yang tidak terjadwal tergantung jumlah dan tingkat keseriusan penyakit pasien yang berobat baik internal polisi maupun pasien lainnya.

Pasien yang berobat darurat bisa saja terjadi siang hari, malam hari, pagi, atau sore hari. Tindakan medis yang diberikan ada yang darurat dan ada yang biasa. Dengan kondisi seperti ini disiplin waktu yang permanen akan menghambat pekerjaan Biddokkes Polda Kalsel. Aturan yang diterapkan juga demikian. Seyogyanya peraturan di bidang Biddokkes Polda kalsel dibuat tersendiri berbeda dengan peraturan pada umumnya, mengingat kondisi dan karakteristik pekerjaannya.

Jika peraturan dan waktu kerja yang ditetapkan sama tanpa memperhatikan jenis, karakter, dan kondisi kerja akan berdampak negatif terhadap kinerja. KESIMPULAN Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan pada penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. 2. Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. 3. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. 4. Tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. 5. Secara simultan gaya kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan tunjangan kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel.

Sehingga dapat diartikan bahwa personil Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel dapat menerima model **gaya kepemimpinan, disiplin kerja**, budaya organisasi dan tunjangan kinerja yang sudah terlaksana sampai saat ini sehingga memberi pengaruh baik terhadap kinerja setiap Polisi dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel. Berdasarkan hasil penelitian juga dapat disimpulkan diantara keseluruhan empat variabel bebas yaitu **gaya kepemimpinan, disiplin kerja**, budaya organisasi dan tunjangan kinerja, yang paling berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri dan ASN Polri di Biddokkes Polda Kalsel adalah variabel pengaruh gaya kepemimpinan, pada poin bahwa gaya kepemimpinan yang selalu memberikan dukungan kepada karyawan agar semangat kerja terus terjaga memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja personel di Biddokkes Polda Kalsel.

INTERNET SOURCES:

- <1% - <https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/16203/15312117.pdf>
- <1% - <https://eprints.ums.ac.id/79193/1/NASKAH%20PUBLIKASI.pdf>
- 1% - <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJEBAR/article/download/11248/4297>
- <1% -
<https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2017/jiunkpe-is-s1-2017-31413186-39367-gaya-chapter1.pdf>
- 1% -
https://www.academia.edu/110502335/Analisis_Peran_Menajemen_Sumber_Daya_Manusia_Dalam_Organisasi
- <1% -
https://www.academia.edu/32139200/ETOS_KERJA_DAN_ETIKA_KERJA_DALAM_KONSEP_MANAJEMEN_SYARIAH
- 1% - <https://www.sosial79.com/2021/04/pengertian-disiplin-kerja-prinsip.html>
- <1% - <https://wislah.com/budaya-organisasi/>
- <1% -
<https://media.neliti.com/media/publications/281684-pengaruh-budaya-organisasi-terhadap-kine-057d6834.pdf>
- <1% - <https://ekonomimanajemen.com/teori-budaya-organisasi/>
- 1% - <https://jdihn.go.id/files/1475/perkapnomor7th20220ttgtunkin.pdf>
- 2% - <https://stia-binataruna.e-journal.id/PUBLIK/article/download/718/314/>
- <1% - <https://kerjoo.com/blog/sumber-daya-manusia/>
- <1% -
<https://terbitkanbukugratis.id/ardi-azzam/08/2021/sumber-daya-manusia-sdm-sebagai-aset-perusahaan/>
- <1% - <https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/download/287/279/>
- <1% - <http://repository.ub.ac.id/id/eprint/18/4/BAB%20III.pdf>
- <1% - <https://dqlab.id/kenali-data-primer-dan-sekunder-sebelum-melakukan-penelitian>
- <1% - <https://revou.co/panduan-teknis/data-kuantitatif-adalah>
- <1% - <https://repository.unib.ac.id/9008/2/IV,V,LAMP,I-14-tia-FK.pdf>
- <1% - <https://repository.uir.ac.id/2196/4/BAB%203.pdf>
- <1% - <https://stp-mataram.e-journal.id/JIP/article/download/490/417/>
- <1% -
<https://statistikapedia.com/artikel/uji-validitas-menggunakan-korelasi-product-moment-pearson/>
- <1% -
<https://dqlab.id/teknik-analisis-data-ragam-jenis-uji-normalitas-dalam-asumsi-klasik>

<1% - https://www.academia.edu/43105267/UJI_MULTIKOLINEARITAS
<1% - http://etheses.uin-malang.ac.id/2153/7/11520089_Bab_3.pdf
<1% -
https://lms-paralel.esaunggul.ac.id/pluginfile.php?file=%2F126541%2Fmod_resource%2Fcontent%2F3%2F8_7450_esa155_052019_pdf.pdf
<1% - <https://eprints.uny.ac.id/68654/5/BAB%20IV.pdf>
<1% - https://www.academia.edu/43256991/UJI_HETEROSKEDASTISITAS
<1% -
<https://dspace.uui.ac.id/bitstream/handle/123456789/19952/05.3%20bab%203.pdf?sequence=7>
<1% -
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/25770/BAB%20V.pdf?sequence=9>
<1% -
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/15769/i.%20BAB%20V%20%28LIMA%29%20HASIL%20PENELITIAN%20DAN%20PEMBAHASAN.pdf?sequence=9>
<1% -
<http://repository.umy.ac.id/bitstream/handle/123456789/29958/BAB%20V.pdf?sequence=9>
<1% -
<https://www.semanticscholar.org/paper/Pengaruh-Gaya-Kepemimpinan-Dan-Disiplin-Kerja-Pada-Agrasadya-Daeli/bf8c5b718bb56fa30fe145200e8509f70053ed95>
<1% -
<https://openlibrarypublications.telkomuniversity.ac.id/index.php/management/article/download/5975/5954>
<1% - <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/emba/article/view/22628/22323>