

The Effect Of Organizational Culture And Leadership On The Performance Of Police Members

(Perceptional Study Of Satlantas On Police Resort Cianjur, West Java)

Pupung Pamungkas¹, Nining Kurniasih²

¹Universitas Halim Sanusi, ²Universitas Sebelas April

pupungpamunkas17@gmail.com, nining.feb@unsap.ac.id

Article Info

Article history:

Received Jun 12,
2022

Revised Aug 20,
2022

Accepted Oct 26,
2022

Keywords:

Organizational
Culture,
Leadership,
Member
Performance

ABSTRACT

The core of the problem in this research is the Influence of Organizational Culture and Leadership on the Performance of Police Members (Perception Study of Satlantas at the Cianjur Police Resort). This study uses a survey approach, and part analysis. The data collection techniques used are observation, interviews, questionnaires, literature studies and documentation studies as well as data processing related to the problems studied, namely Organizational Culture and Leadership on the Performance of Satlantas Members at the Cianjur Police Resort. The analytical technique used is Part Analysis, Hypothesis Testing, Correlation Test, and Coefficient of Determination. The results of the discussion show that the Influence of Organizational Culture and Leadership on the Performance of Police Members (Perception Study of Traffic Traffic Units at the Cianjur Police Resort. It can be seen that the Influence of Organizational Culture and Leadership on the Performance of Traffic Police Members in Cianjur is 32.9% this figure shows a fairly strong correlation. This means that this figure shows that there is a fairly strong influence and there are 67.1% of other factors that affect the performance of members of the Cianjur Satlantas. The results of the test of the influence between Organizational Culture on Member Performance of $(0.484)^2 = 23.4\%$ thus there is a significant at 0.000, meaning that there is an influence between variables Organizational Culture on Member Performance at the Cianjur Traffic Traffic Unit, and the results of the test of the influence between Leadership on Member Performance of $(0.171)^2 = 2.9\%$, thus there is no significant at 0.056, meaning that there is no influence between the Leadership variable on the Performance of the Cianjur Satlantas Members. Culture Organization and leadership have an influence on the performance of members of the Cianjur Satlantas can be accepted.



Copyright © 2022 SINTESA. All rights reserved.

Corresponding Author:

Pupung Pamungkas¹,
Prodi Manajemen,
Universitas Halim Sanusi,
Jalan Garut, Kacaping, kec. Batununggal Bandung
Email: Pupungpamunkas17@gmail.com,

INTRODUCTION

Sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimal apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang *optimum*. Kinerja anggota merupakan hasil olah pikir dan tenaga dari seorang anggota terhadap pekerjaan dilakukannya, dapat berwujud, dilihat, dihitung jumlahnya, akan tetapi dalam banyak hal hasil olah pikiran dan tenaga tidak dapat dihitung dan dilihat, seperti ide-ide pemecahan suatu persoalan, dalam manajemen kinerja istilah kompetensi mengacu kepada dimensi perilaku dari sebuah peran-perilaku yang diperlukan seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan. Menurut Dharma, 2013:25 Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi organisasi, kelompok, individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standar dan persyaratan kompetensi yang telah ditentukan.

Organisasi akan selalu membutuhkan seorang pemimpin untuk keberhasilan organisasi. Sistem manajemen sebaik dan secanggih apapun tidak akan dapat berjalan kalau tidak ada orang yang berani menggerakkan dan memimpin proses manajemen tersebut. Oleh karena itu fungsi manajemen memerlukan fungsi kepemimpinan dan begitu sebaliknya fungsi kepemimpinan juga memerlukan fungsi

manajemen. Faktor penting yang menentukan kinerja anggota dan kemampuan organisasi beradaptasi dengan perubahan lingkungan adalah kepemimpinan (*leadership*). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin (*follower*) dan bagaimana seorang pemimpin mengarahkan akan menentukan sejauhmana (*follower*) mencapai tujuan atau harapan pimpinan. Pemimpin mengembangkan dan mengarahkan potensi dan kemampuan bawahan untuk mencapai bahkan melampaui tujuan organisasi. Dengan pemahaman akan tugas-tugas yang diemban dan pemahaman karakteristik bawahannya, maka seorang pimpinan akan dapat memberikan bimbingan, dorongan serta motivasi kepada seluruh anggotanya untuk mencapai tujuan. Jika dalam proses interaksi tersebut berhasil dengan baik, maka ia akan mampu memberikan kepuasan yang sekaligus dapat meningkatkan kinerjanya.

Pelaksanaan kinerja dilakukan agar tujuan dan sasaran kegiatan keanggotaan tercapai. berdasarkan hasil pengamatan dan observasi awal yang dilakukan ditemukan adanya permasalahan yaitu rendahnya kinerja Anggota Kantor Polisi Resort Cianjur. Hal ini dapat dilihat dari identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya penilaian kualitas pekerjaan yang dibebankan kepada anggotanya ini dapat dilihat dalam menyelesaikan pekerjaan tidak dapat diselesaikan dengan tepat waktu.
2. Dalam pembuatan laporan program kerja Kantor Polisi Resort Cianjur kurang optimal dikarenakan masih kurangnya pengetahuan yang dimiliki anggota misalnya Pemimpin memberikan tugas kepada anggota tetapi pemimpin tersebut tidak senang karena laporan tersebut salah.
3. Faktor yang kurang kondusif dilingkungan kerja sehingga berpengaruh terhadap anggota diantaranya adanya gap antara kelompok kerja dalam bekerja, kurangnya kerjasama diantara rekan, ini semua diakibatkan kurangnya komunikasi, rendahnya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan sehingga hal tersebut berpengaruh pada hasil kerja anggota, dan juga ada sebagian anggota menilai bahwa beban kerja yang diberikan tidak sesuai dengan balas jasa yang diterima oleh anggota.
4. Kurang optimalnya peran pimpinan serta lemahnya budaya organisasi berdampak pada pelaksanaan pekerjaan dan pencapaian kinerja anggota menjadi kurang optimal diantaranya dari segi kuantitas dan kualitas kerja pegawai tersebut, dimana ada sebagian anggota dalam menyelesaikan pekerjaannya kurang memperhatikan aspek ketelitian dan pencapaian pekerjaan rutin dan tambahan terkadang tidak sesuai target waktu.
5. Kurang komunikasi antara pimpinan dan anggota misalnya disaat adanya menginput hasil tilang pimpinan tidak pernah melihat situasi dan kondisi di ruang kerja.
6. Dengan dilaksanakan Operasi Lodaya, pemimpin menargetkan kepada anggota 1.000 surat tilang dalam tempo 20 hari tetapi tidak mencapai target. Apakah anggota kurang kedisiplinan dalam waktu seharusnya operasi tersebut dimulai jam 07.00 tetapi dilapangan di mulai jam 08.00

Budaya kerja mengacu ke sistem makna bersama yang dianut oleh anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. Budaya organisasi adalah sekumpulan norma-norma tingkah laku atau corak/warna serta nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan/organisasi tersebut agar dapat berinteraksi baik terhadap faktor *internal* maupun *eksternal*. Budaya mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi organisasi, akan mempengaruhi setiap hal dari siapa yang dipromosikan dan keputusan apa yang dibuat. Kadang-kadang budaya tersebut terpecah-pecah dan sulit untuk dibaca dari luar. Budaya kerja juga sangat kuat dan potensif, setiap orang mengetahui tujuan dan bekerja untuk mencapainya. Melihat dampak itu budaya juga mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja dan anggotanya.

Berdasarkan pada latar belakang di atas, maka dapat diidentifikasi, 1. Bagaimana Pengaruh Persepsional Budaya Organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Polisi Resort Cianjur, 2. Bagaimana Pengaruh Persepsional Kepemimpinan terhadap Kinerja pada Kantor Polisi Resort Cianjur, 3. Bagaimana Pengaruh Persepsional Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota pada kantor Polisi Resort Cianjur.

LECTURE STUDY

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut kamus Bahasa Indonesia, kata budaya berasal dari bahasa Sansekerta *Bodhya* yang berarti akal budi, sinonimnya adalah kultur yang berasal dari bahasa Inggris *Culture* atau *Cultuur* dalam Bahasa Belanda. Kata *Culture* sendiri berasal dari bahasa Latin *Colere* dengan akar kata "*Calo*" yang berarti mengerjakan tanah, mengolah tanah atau memelihara ladang dan memelihara hewan ternak.

Tahir (2014:106) menyatakan: Budaya Organisasi adalah *Common Understanding* (kebersamaan pengertian) para anggotanya untuk berperilaku sama, baik diluar maupun di dalam organisasinya.

Salah satu pakar yang cukup gigih mengembangkan budaya organisasi adalah Taliziduhu nugraha, seorang pakar Ilmu pemerintahan. Adapun definisi budaya organisasi menurut beberapa pakar yang dikutip (dalam buku Perilaku Organisasi Tahir 2014;108) Jaclyn Sherriton dan James L. Stern 1997 mengatakan :

“Budaya Organisasi adalah berkenaan dengan lingkungan atau kepribadian suatu organisasi dengan berbagai *multifaset* dimensinya. Merupakan cara organisasi bekerja dilingkungannya dengan auranya sendiri seperti halnya kepribadian individu”.

Robins (2007) kutipan (Tahir 2014;112) menyatakan untuk menilai kualitas budaya organisasi dapat dilihat dari 10 faktor utama, yaitu:

1. *Inisiatif individu* yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independen yang dimiliki individu
2. *Toleransi* terhadap tindakan beresiko yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan berani mengambil resiko
3. *Arah* yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi
4. *Integrasi* yaitu tingkat sejauhmana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi
5. *Dukungan manajemen* yaitu tingkat sejauhmana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan serta dukungan terhadap bawahan mereka
6. *Kontrol* yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai
7. *Identitas* yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional
8. *Sistem imbalan* yaitu tingkat sejauhmana alokasi imbalan (kenaikan, gaji, promosi) didasarkan atas kriteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, pilih kasih, dan sebagainya
9. *Toleransi terhadap konflik* yaitu tingkat sejauhmana para pegawai dilarang untuk mengemukakan konflik kritik secara terbuka
10. *Pola-pola komunikasi* yaitu tingkat sejauhmana komunikasi organisasi dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan tiap pimpinan di dalam mempengaruhi dan menggerakkan bawahannya sedemikian rupa sehingga para bawahannya bekerja dengan gairah, bersedia bekerjasama dan mempunyai disiplin tinggi, dimana para bawahan diikat dalam kelompok secara bersama-sama dan mendorong mereka ke suatu tujuan tertentu. Menurut Tahir (2014:16) Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat mempengaruhi prestasi organisasi karena kepemimpinan merupakan aktifitas yang utama dengan nama tujuan organisasi dapat dicapai.

Sedangkan Uha (2015:153) mempunyai dua definisi yaitu

“Kepemimpinan adalah kemampuan dan seni memperoleh hasil melalui kegiatan dengan memengaruhi orang lain dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya dan kepemimpinan merupakan kemampuan memengaruhi orang lain dalam hal ini para bawahan sehingga mau dan mampu melakukan kegiatan tertentu meskipun secara pribadi hal tersebut mungkin tidak disenanginya.”

Penelitian yang ada menyatakan bahwa keterampilan berikut relevan bagi para pemimpin tim yukl (2005:373), yaitu:

1. *Keahlian Teknis*: Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk menyampaikan masalah teknis dengan para anggota tim yang memiliki latar belakang fungsional beragam.
2. *Keterampilan Administratif*: Pemimpin harus memiliki kemampuan untuk merencanakan dan mengorganisasikan aktivitas, memilih anggota tim, dan menangani tanggung jawab.
3. *Keterampilan AntarPribadi*: Pemimpin harus mampu memahami kebutuhan dan nilai-nilai dari para anggota untuk menyelesaikan konflik dan membangun sifat kohesif.
4. *Keterampilan Kognitif*: Pemimpin harus mampu memahami hubungan internal dan eksternal tim yang rumit dan bagaimana fungsi-fungsi berbeda itu relevan dengan keberhasilan tim tersebut.
5. *Keterampilan Politis*: Pemimpin harus mampu mengembangkan dan mendapatkan sumber daya, bantuan.

Kinerja

Secara konseptual kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai secara individual dan kinerja organisasi. Kinerja Pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi, sedangkan Kinerja Organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Chaizi Nasucha dikutip Fahmi (2013:3) mengemukakan bahwa kinerja organisasi adalah sebagai efektivitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan dengan usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus menerus mencapai kebutuhannya secara efektif.

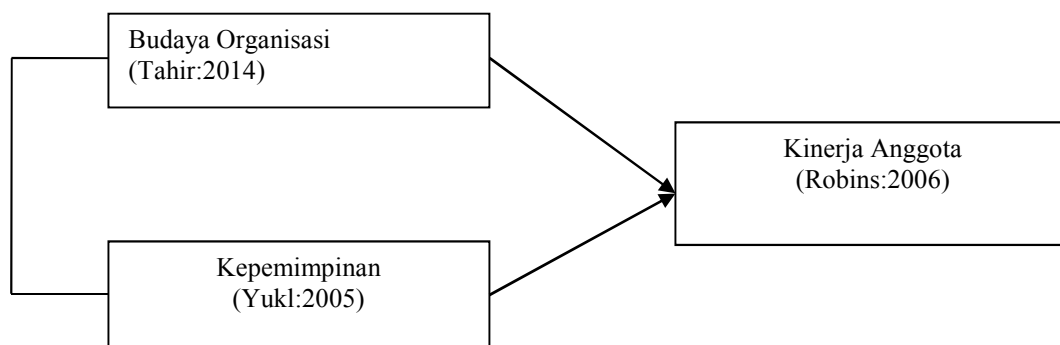
Ada beberapa jenis indikator kinerja yang sering digunakan dalam pelaksanaan pengukuran kinerja organisasi, yaitu:

1. Indikator masukan adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Berupa dana, Sumber Daya Manusia, informasi, kebijakan/peraturan perundang-undangan dan sebagainya
2. Indikator proses adalah segala besaran yang menunjukkan upaya yang dilakukan dalam rangka mengolah masukan menjadi keluaran
3. Indikator keluaran adalah sesuatu yang diharapkan langsung dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik atau non fisik
4. Indikator hasil adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung)
5. Indikator manfaat adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan
6. Indikator dampak adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang telah ditetapkan.

Kerangka Pemikiran

Budaya yang kuat mempunyai dampak yang lebih besar pada perilaku anggota dan lebih langsung terkait dengan pengurangan *turn-over* pegawai. Dalam budaya yang kuat, nilai inti organisasi dipegang secara mendalam dan dianut bersama secara meluas. Makin banyak anggota yang menerima nilai-nilai inti dan makin besar komitmen mereka pada nilai-nilai tersebut, maka makin kuat budaya tersebut. Budaya yang kuat juga memperlihatkan kesepakatan yang tinggi di kalangan anggota mengenai apa yang dipertahankan oleh organisasi. Kebulatan maksud tersebut selanjutnya membina keakraban, kesetiaan, dan komitmen organisasi. Peran pimpinan tidak kalah pentingnya dalam kemajuan suatu organisasi pemimpin sebagai panutan maupun teladan bagi pegawai dan juga sebagai orang yang bertanggung jawab terhadap segala aktivitas dalam instansi pemerintahan. Belum optimalnya peran pimpinan berdampak pula pada penerapan budaya yang ada di instansi khususnya di Kantor Polisi Resort Cianjur. Dengan adanya peran optimal dari pimpinan dalam menerapkan budaya organisasi yang kuat diharapkan kinerja anggota tersebut akan meningkat, karena aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan akan berjalan dengan baik sehingga pekerjaan yang dilakukan oleh anggotapun akan terkonsentrasi, dan tidak adanya kendala bagi anggota dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan hubungan konseptual penelitian dapat digambarkan pada gambar berikut ini :



Gambar 2.1 Skema Paradigma Penelitian

Berdasarkan gambar tersebut, maka dalam penelitian ini terdapat tiga variabel yaitu : X_1 (variabel Independen) yaitu budaya organisasi, X_2 (variabel Independen) yaitu kepemimpinan, dan Y (variabel Dependen) yaitu kinerja anggota. Budaya organisasi sebagai variabel penyebab dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Begitu pula kepemimpinan sebagai variabel penyebab dapat mempengaruhi kinerja anggota. Selanjutnya budaya organisasi (variabel penyebab) dan kepemimpinan (variabel penyebab) secara bersama-sama dapat mempengaruhi kinerja anggota (variabel terikat).

METHOD

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data skunder. Data primer adalah data yang diperoleh dari studi literature, Data primer yang diperoleh dari buku-buku dan literature lainnya. Adapun dalam pengumpulan data digunakan beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu ;1. Penelitian lapangan (*Field Research*), Penulis terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan

meneliti secara langsung ditempat pelaksana kerja. *Observasi, Wawancara, Kuesioner*. Data yang diperoleh dari penelitian ini adalah data primer yang selanjutnya akan diolah dan dianalisis sehingga dapat ditarik kesimpulan. Populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah Anggota pada Polisi Resort Cianjur sebanyak 105 anggota, jadi sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yaitu berjumlah 105 anggota maka penulis menggunakan sensus jenuh. Sensus jenuh adalah tehnik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sampel.

RESULT AND DISCUSSION

Penilaian responden mengenai Budaya Organisasi secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori Sangat Kuat atau sebesar 82,3%, karena apa yang terjadi di Polisi Resort Cianjur Sudah sesuai dengan harapan.

Berdasarkan skor total untuk variabel Kepemimpinan adalah 4303 dari skor harapan 5250. hasil angket dengan yang dirasakan oleh responden maka dilakukan perbandingan diperoleh angka 81,9%. Jadi penilaian responden mengenai Kepemimpinan secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori Sangat Kuat atau sebesar 82,3%, karena apa yang terjadi di Polisi Resort Cianjur Sudah sesuai dengan harapan.

Data skor total untuk variabel Kinerja adalah 4036 dari skor harapan 5250. hasil angket dengan yang dirasakan oleh responden maka dilakukan perbandingan diperoleh 76,9%. Jadi penilaian responden mengenai Kinerja secara keseluruhan yang dinilai berdasarkan indikator-indikatornya berada pada kategori Kuat atau sebesar 76,9%, karena apa yang terjadi di Polisi Resort Cianjur belum sesuai dengan harapan.

Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Kinerja (Y), Budaya Organisasi terhadap kinerja menghasilkan nilai $0,484^2 = 23.4\%$ dengan nilai signifikan 0.000 bahwa pengaruh Budaya Organisasi signifikan terhadap kinerja anggota. Artinya Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi satlantas cianjur.

Pengaruh kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Kepemimpinan terhadap kinerja menghasilkan nilai $0,171^2 = 2,9\%$ dengan nilai signifikan 0.056 artinya tidak signifikan. Bahwa pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja anggota tidak signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Artinya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi satlantas cianjur.

Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja menghasilkan nilai $0,574^2 = 32.9\%$. Secara simultan bersama-sama menghasilkan sebesar 32,9%.

Tabel Pengaruh Langsung, tidak langsung dan pengaruh total

Variabel	Kinerja		
	Pengaruh langsung	Tidak langsung	Pengaruh total
Budaya Organisasi	0.484	0.000	0.484
Kepemimpinan	0.171	0.056	0.227

Pengujian Hipotesis, data dalam penelitian ini merupakan data ordinal yang di kumpulkan dari hasil penelitian pada Kepolisian Resort Cianjur, Data tersebut kemudian diolah menjadi data interval melalui program excel dengan Methode Successive Interval (MSI). Setelah itu diuji lagi melalui perhitungan SPSS 20 dan hasil MSI untuk masing-masing variabel terdapat pada lampiran. Selanjutnya pengolahan data dilakukan dengan statistik dengan model analisis jalur (Parth Analysis), analisa jalur digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel eksogen meliputi Budaya Organisasi (X_1) dan Kepemimpinan (X_2) dan Variabel endogen Kinerja Anggota (Y).

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan), untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut: Pengujian pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dilakukan dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 25.079 dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi tersebut lebih kecil secara simultan variabel budaya organisasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja anggota satlantas polres cianjur.

Uji T (Uji Hipotesis Secara Parsial), Hipotesis 1 dan 2 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (P-Value), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan dibawah 0,05 maka hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Uji Hipotesis 1 (H_1), hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 5.465 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_1 “Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Satlantas” diterima.

Uji Hipotesis 2 (H_2), hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1,933 dengan taraf signifikansi 0,000. Taraf signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05 yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini menolak H_0 dan menerima H_a . Dengan demikian dapat berarti bahwa hipotesis H_2 “Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Satlantas” diterima.

Uji Korelasi, Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antara variabel X_1 dan X_2 dengan variabel Y, maka dapat dilakukan dengan cara mencari koefisien korelasi seperti halnya analisis item, namun item yang tidak valid tidak ikut sertakan dalam analisis kedua variabel tersebut. Adapun rumus yang digunakan adalah peneliti menggunakan rumus koefisien korelasi tata jenjang oleh Spearman (*Spearman's Rho Rank-Order correlations*),

Uji Koefisien Determinasi, Penentuan besarnya pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y dengan menggunakan rumus koefisien determinasi: $KD = r^2 \times 100\% = KD = 32,9\%$. Dan besarnya pengaruh variabel X_1 dan variabel X_2 terhadap variabel Y sebesar 32,9%, atau Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan sebesar 32,9% terhadap Kinerja Anggota berada pada rentang 17% - 48%. Ini menandakan bahwa Budaya Organisasi dan kepemimpinan Cukup Kuat mempengaruhi Kinerja Anggota. Dan masih ada 67,1% faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Anggota.

CONCLUSION

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Anggota Satlantas pada Kantor Polisi Resort Cianjur, maka ditarik kesimpulan:

1. Pengaruh Budaya Organisasi dengan Kepemimpinan, terbukti dengan hasil responden yang tertinggi pada item 6 dengan skor total 447 yang menyatakan Loyalitas anggota terhadap kepentingan organisasi. Hubungan yang positif diantara kedua variabel mengindikasikan bahwa dengan meningkatnya aspek Budaya Organisasi akan disertai dengan peningkatan pada membaiknya aspek Kepemimpinan di kantor Polisi Resort Cianjur.
2. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja, diperoleh bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Satlantas Kantor Polisi Resort Cianjur karena dengan tegasnya pimpinan sehingga anggota tidak leluasa melakukan kesalahan dan tidak di temukan pelanggaran-pelanggaran. Terbukti skor total tertinggi sebesar 445, yang menyatakan dengan pernyataan Hukuman bagi anggota pelanggar yang di berikan pimpinan sudah tepat Jadi dengan peningkatan Kinerja Anggota Satlantas kantor Polisi Resort Cianjur yang optimal.
3. Pengaruh budaya organisasi dan kepemimpinan berdasarkan hasil pengujian bahwa Budaya Organisasi dan Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Satlantas Kantor Polisi Resort Cianjur sehingga hasil kinerja anggota sangat maksimal. Terbukti skor total tertinggi, yang menyatakan dengan pernyataan Jumlah pekerjaan rutin yang diselesaikan.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka perlu diupayakan berbagai tindakan untuk lebih meningkatkan peran Budaya Organisasi, meningkatkan Kepemimpinan, dan peningkatan Kinerja Anggota Satlantas di Kantor Polisi Resort Cianjur, untuk itu peneliti mencoba memberikan beberapa saran yang sekiranya dapat dijadikan masukan bagi perkembangan dan kemajuan Kantor Polisi Resort Cianjur. Adapun saran-saran yang disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Peneliti menyarankan agar organisasi membangun suatu budaya organisasi yang kuat dan mensosialisasikan nilai-nilai budaya organisasi tersebut bagi semua komponen yang ada di kantor, dengan begitu akan timbul kesadaran dan tanggungjawab dari anggota terhadap pekerjaannya maupun organisasi itu sendiri. Berbagai perbaikan yang harus mendapat perhatian menurut peneliti antara lain etos kerja yang ada, penerapan disiplin kerja anggota, pemberian aturan dan sanksi yang jelas terhadap segala bentuk kesalahan atau penyimpangan, namun hal terpenting dari budaya organisasi ini yaitu seorang pimpinan atau manajemen harus mampu memberikan informasi, mensosialisasikan dan memberikan pengarahannya berkaitan dengan hal-hal menyangkut dan memberikan pengarahannya berkaitan dengan budaya organisasi akan melekat kuat terhadap diri pimpinan maupun anggota.
2. Berkaitan dengan kepemimpinan, peneliti menyarankan sesuai dengan hasil penelitian dan pengamatan peneliti di lapangan, seorang pimpinan harus lebih memperhatikan kondisi real yang ada di kantor maupun anggota dengan begitu hal ini akan dapat menjadikan acuan atau informasi dalam pembuatan kebijakan-kebijakan ataupun keputusan yang sifatnya strategis, perlunya komunikasi yang efektif antara pimpinan dengan para anggota agar tidak terjadi suatu gap ataupun miss komunikasi, adanya pemberian motivasi dan penghargaan bagi anggota yang memiliki prestasi oleh pimpinan atau organisasi dengan

begitu pegawai merasa dirinya dihargai, hal ini tentu saja akan memberikan semangat bagi anggota itu sendiri maupun rekan-rekan kerjanya.

3. pernyataan Adanya kerjasama antara kepemimpinan dan anggota kepolisian. Untuk meningkatkan Kinerja Anggota Kantor Polisi Resort Cianjur hal yang harus diperhatikan oleh pimpinan, anggota maupun organisasi antara lain yakni ketepatan anggota dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, ketelitian anggota dalam bekerja. Kerjasama diantara rekan, loyallitas juga harus dikembangkan dan tanggungjawab terhadap pekerjaan yang dibebankan kepada anggota.

REFERENCE

- Chaizi, Nasucha. 2004, *Reformasi Administrasi Publik, Teori dan Praktek*. Jakarta: Grasindo.
- Dharma, Surya. 2013, *Manajemen Kinerja, Falsafah teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2013, *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Bandung: Alfabeta, cv.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2009, *Organisasi dan MSDM*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Ghozali I. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Hanggraeni, Dewi. 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Indrianto, Nur, & Supomo, Bambang, 2004, *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta.
- Kast, Feremant E, James F Rosenweig. *Organisasi dan Manajemen Edisi ke Empat*, Terjemahan Hasymi Ali. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Lembaga Administrasi Negara, Badan Pengawas Pembangunan dan Keuangan. 2001, *Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah Modul 3*. Jakarta: Lembaga Administrasi Negara.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu. 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nawawi, Hadari H. 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Robbins, P. Stephen & Judge, A, Timothy. 2015, *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2014, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Tahir, Arifin. 2014, *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: Deepublish (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Tika, Moch, Prabu. 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Bandung: Bumi Aksara.
- Uha, Nawawi, Ismail. 2015, *Budaya Organisasi kepemimpinan & Kinerja, Proses Terbentuk, Tumbuh Kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Wirasmita, Yuyun. 2004, *Mengatasi Masalah Statistik*. Bandung: Alfabeta.
- Yukl, Gary. 2005, *Kepemimpinan Dalam Organisasi Edisi kelima*. Jakarta: PT Macanan Jaya Cemerlang.