

PENGARUH KEPEMIMPINAN, DISIPLIN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL SATUAN BRIMOB POLDA SULAWESI BARAT BATALYON A PELOPOR KOMPI 4

¹Putra Setiawan, ²Andi Syarifuddin, ³Muh Indra Fauzi Ilyas

¹²³Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YPUP Makassar

putrakomandopolman@gmail.com, andisyarifuddin67@gmail.com,
fauzi06indra@gmail.com

Keywords:

Leadership, Work
Dicipline,
Organizational
Culture and
Performance

Abstract:

The influence of leadership, work discipline, and organizational culture on personnel performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4, Guided by Andi Syarifuddin as supervisor 1 and muh. Indra Fauzi Ilyas as a supervisor 2. The purpose of this study is to find out and analyze the influence of leadership, work discipline, and organizational culture on personnel performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4, partially and simultaneously. The type of research uses a quantitative descriptive approach with the number of population to be used as a sample of 85 personnel. The sample used in this study is a sample due to population limitations, the entire population is used as a sample of 85 people. The analysis method used was multiple linear regression analysis with hypothesis testing using partial t-test, simultaneous F-test and determination test (R²). The results of the study showed that partially Leadership Had a Positive and Insignificant Effect on the Performance of Personnel Performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4 with a significance value of 0.017 (>0.05) with a t-count of 2.433 (>1,989), work discipline had a positive and significant effect on personnel performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4 with a significance value 0.016 (<0.05) and t-count 2,452 (>1,989), organizational culture had a positive and significant effect on personnel performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4, with a significance value of 0.007 (<0.05) and t-count 2,775 (>1,989). The results of the simultaneous research on leadership, work discipline and organizational culture have a positive and significant effect on personnel performance in the West Sulawesi Police Brimob Unit Battalion A Pioneer Company 4 with a significance value of 0.000 (< 0.05) and f-count 20.261 (> 2,715) f-table. The coefficient value of determination (R²) is 0.429 which identifies

leadership, communication and workload can affect employee performance by 42.9%. While the remaining 57.1% were influenced by other variables. These results show the importance of leadership, work discipline and organizational culture in improving personnel performance.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia, memiliki tuntutan tinggi terhadap kesiapsiagaan, kedisiplinan, serta integritas personilnya dalam menghadapi berbagai tantangan keamanan. Batalyon A Pelopor Kompi 4 Polda Sulawesi Barat merupakan bagian dari satuan Brimob yang bertugas menangani situasi kontinjensi, seperti terorisme, huru-hara, dan konflik sosial, yang menuntut performa kinerja tinggi dan konsisten dari setiap anggotanya. Dalam konteks ini, pengukuran dan peningkatan kinerja personil tidak hanya berkaitan dengan aspek teknis operasional, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh faktor manajerial dan organisasional, seperti kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi yang berkembang di dalam satuan tersebut.

Dalam era reformasi birokrasi dan dinamika sosial yang kompleks, institusi kepolisian dituntut untuk terus meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kinerja personelnya. Tugas utama kepolisian, khususnya Satuan Brigade Mobil (Brimob), tidak hanya sebatas penegakan hukum, tetapi juga mencakup fungsi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dalam situasi berisiko tinggi. Kondisi sosial yang semakin dinamis, tantangan keamanan yang beragam, serta tuntutan masyarakat terhadap aparatur kepolisian yang beretika dan berdisiplin tinggi, menegaskan pentingnya peningkatan kinerja personil sebagai prasyarat utama keberhasilan pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 perlu membangun sistem kepemimpinan yang efektif, kedisiplinan yang kuat, dan budaya organisasi yang solid untuk menunjang kinerja personil yang optimal. Kinerja personil merupakan salah satu ukuran keberhasilan organisasi kepolisian dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya. Menurut Wibowo (2020), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan, yang dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kondisi lingkungan kerja. (Hamris, 2024). menyatakan bahwa kinerja adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam konteks Satuan Brimob, kinerja personil tidak hanya diukur dari kecepatan dan ketepatan dalam pelaksanaan tugas, tetapi juga dari disiplin, tanggung jawab, kerja sama tim, serta loyalitas terhadap institusi. Tingkat kinerja yang tinggi menjadi kunci utama dalam mewujudkan kesiapsiagaan satuan dalam menghadapi situasi keamanan yang tidak menentu.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja personil adalah kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi, mengarahkan,

dan memotivasi bawahannya agar mencapai tujuan organisasi. Menurut Rivai (2020), kepemimpinan adalah proses memengaruhi atau memberi contoh kepada pengikutnya melalui komunikasi dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi militer dan kepolisian seperti Brimob, kepemimpinan menjadi aspek yang sangat penting, karena gaya kepemimpinan yang tepat mampu menumbuhkan semangat juang, loyalitas, dan rasa tanggung jawab personil terhadap satuannya. Penelitian oleh Setiawan dan Kurnia (2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan transformasional berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor publik. Sementara penelitian Yuliana & Ahmad (2022) menegaskan bahwa kepemimpinan yang inspiratif dan komunikatif mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, meningkatkan motivasi, serta memperkuat loyalitas anggota terhadap organisasi. Dalam konteks Brimob, pimpinan yang memiliki ketegasan sekaligus empati mampu menggerakkan personil untuk bekerja dengan dedikasi tinggi dan kepatuhan penuh terhadap aturan dan komando.

Selain kepemimpinan, faktor disiplin kerja memiliki peran yang sangat vital dalam menentukan kinerja personil. Disiplin merupakan bentuk kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati peraturan organisasi, norma sosial, dan kode etik profesi. Menurut Hasibuan (2021), disiplin kerja adalah sikap hormat terhadap peraturan organisasi yang tercermin dalam kepatuhan terhadap instruksi pimpinan dan tanggung jawab terhadap tugas. Dalam lingkungan kepolisian, disiplin bukan hanya soal kepatuhan administratif, tetapi juga menyangkut integritas moral, keteguhan sikap, dan kemampuan menahan diri dalam situasi genting. Penelitian Nasution & Harahap (2020) menyimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur negara karena menciptakan keteraturan, konsistensi, dan efisiensi kerja. Penelitian serupa oleh Putri dan Santoso (2021) juga menunjukkan bahwa kedisiplinan menjadi faktor dominan dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja anggota TNI dan Polri. Dengan demikian, disiplin yang kuat menjadi fondasi utama terbentuknya kinerja personil Brimob yang tangguh, siap siaga, dan profesional. Faktor ketiga yang turut berpengaruh terhadap kinerja personil adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan sistem nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggota dalam organisasi. Menurut Schein (2017), budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok ketika menghadapi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang cukup berhasil untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar dalam berpikir dan bertindak. Dalam konteks satuan kepolisian seperti Brimob, budaya organisasi yang kuat berperan membentuk karakter personil yang disiplin, loyal, dan memiliki semangat korps yang tinggi. Penelitian oleh Ramli & Suharto (2021) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui pembentukan identitas kolektif dan nilai kebersamaan. Sementara Hartono (2020)

menambahkan bahwa budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan lingkungan dapat meningkatkan komitmen dan kinerja personil dalam menghadapi tantangan tugas. Beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan keterkaitan antara kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja. Prasetyo & Sari (2019) menemukan bahwa kepemimpinan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pemerintah. Sementara Fauzan (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi dan kinerja anggota Polri. Namun, masih terdapat celah penelitian (research gap) yang menarik untuk dikaji lebih dalam. Sebagian penelitian sebelumnya hanya menguji hubungan antara dua variabel independen dengan kinerja tanpa mempertimbangkan interaksi ketiganya secara simultan. Selain itu, penelitian yang fokus pada lingkungan militer dan kepolisian, khususnya di Satuan Brimob tingkat batalyon dan kompi, masih relatif terbatas. Setiap satuan Brimob memiliki karakteristik, struktur kepemimpinan, serta budaya organisasi yang khas, sehingga hasil penelitian di satu wilayah belum tentu dapat digeneralisasi pada satuan lain.

Penelitian ini memiliki kebaruan (novelty) dalam beberapa aspek. Pertama, penelitian ini mengintegrasikan tiga faktor penting kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan dalam mengukur pengaruhnya terhadap kinerja personil di satuan paramiliter kepolisian, yaitu Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Kedua, penelitian ini menempatkan budaya organisasi sebagai variabel yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan disiplin dengan kinerja personil, yang jarang dikaji dalam konteks satuan kepolisian. Ketiga, penelitian ini berkontribusi pada pengembangan manajemen sumber daya manusia kepolisian, khususnya dalam upaya membangun sistem kepemimpinan berbasis nilai-nilai korps, disiplin profesional, dan budaya organisasi yang kokoh di tengah tantangan modernisasi dan perubahan sosial.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk: Menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil pada satuan tersebut. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil. Menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja personil Brimob.

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi, khususnya yang berkaitan dengan lembaga paramiliter dan penegak hukum. Hasil penelitian ini diharapkan memperkuat teori kepemimpinan menurut Rivai (2020), teori disiplin Hasibuan (2021), serta teori budaya organisasi Schein (2017) dalam konteks kinerja aparatur kepolisian. Secara praktis, hasil penelitian ini memberikan rekomendasi strategis bagi pimpinan Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat untuk memperkuat pola kepemimpinan yang efektif,

meningkatkan disiplin personil secara sistematis, serta membangun budaya organisasi yang adaptif terhadap perubahan. Penerapan hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme, integritas, dan kinerja personil Brimob dalam melaksanakan tugas operasional maupun pelayanan masyarakat secara optimal. Dengan demikian, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan kontribusi empiris dan konseptual dalam memperkuat sistem pembinaan sumber daya manusia di lingkungan Brimob, serta menjawab kebutuhan organisasi terhadap kinerja personil yang unggul, tangguh, dan berkarakter di era modernisasi kepolisian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif-verifikatif. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi) terhadap variabel terikat (kinerja personil) melalui analisis statistik yang terukur. Metode deskriptif digunakan untuk menggambarkan kondisi empiris dari masing-masing variabel penelitian di lingkungan Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, sedangkan metode verifikatif digunakan untuk menguji kebenaran hipotesis dan mengukur tingkat pengaruh antarvariabel. Penelitian ini dilakukan di Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, yang berlokasi di Kabupaten Mamuju. Lokasi ini dipilih karena satuan tersebut merupakan unit pelaksana operasional yang memiliki peran strategis dalam menjaga stabilitas keamanan daerah, dengan karakteristik personil yang disiplin, berhierarki komando ketat, dan memiliki budaya organisasi khas korps Brimob. Penelitian ini dilaksanakan selama periode Januari hingga Mei 2025, mencakup tahap persiapan, penyusunan instrumen, pengumpulan data, dan analisis hasil.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, yang berjumlah 85 orang. Karena jumlah populasi relatif kecil dan terjangkau, penelitian ini menggunakan metode sampling jenuh (census sampling), yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian. Teknik ini dipilih untuk meningkatkan akurasi hasil penelitian dan menghindari bias pengambilan sampel, mengingat setiap anggota memiliki peran dan tanggung jawab berbeda dalam struktur organisasi satuan. Dengan demikian, data yang diperoleh bersifat representatif terhadap kondisi aktual satuan. Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri atas: Data primer, diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh personil sebagai responden utama. Kuesioner disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel menggunakan skala Likert 5 poin, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" (1) hingga "Sangat Setuju" (5). Data sekunder, diperoleh dari dokumen resmi instansi, laporan kinerja tahunan, serta literatur dan penelitian terdahulu yang relevan dengan topik penelitian ini.

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah angket atau kuesioner yang memuat item-item pernyataan berdasarkan indikator dari setiap variabel, yaitu: Kepemimpinan (X_1) – diukur melalui indikator kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan berkomunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, dan keteladanan. Disiplin Kerja (X_2) – diukur melalui indikator ketepatan waktu, ketaatan terhadap peraturan, tanggung jawab terhadap tugas, serta kepatuhan terhadap hierarki komando. Budaya Organisasi (X_3) – diukur melalui indikator nilai-nilai organisasi, norma perilaku, loyalitas terhadap institusi, dan semangat korps. Kinerja Personil (Y) – diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, inisiatif, dan tanggung jawab terhadap tugas.

Instrumen penelitian ini terlebih dahulu diuji melalui uji validitas dan reliabilitas. Uji validitas menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan uji reliabilitas dilakukan dengan koefisien Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa seluruh item dinyatakan valid (r hitung $> 0,30$) dan reliabel ($\alpha > 0,70$), sehingga layak digunakan untuk penelitian lanjutan. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa tahapan berikut: Kuesioner, digunakan untuk memperoleh data primer dengan penyebaran langsung kepada seluruh responden yang memenuhi kriteria penelitian. Seluruh data yang terkumpul selanjutnya diperiksa (editing), dikodekan (coding), dan ditabulasi (tabulating) untuk memudahkan analisis statistik. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan statistik inferensial dengan bantuan program SPSS versi 26. Tahapan analisis meliputi:

Uji Instrumen Penelitian yaitu Uji Validitas, untuk mengukur ketepatan item dalam merepresentasikan konstruk variabel. Uji Reliabilitas, untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran antarbutir pernyataan. Uji ini dilakukan untuk memastikan model regresi memenuhi asumsi dasar, meliputi: Uji Normalitas, menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test. Uji Multikolinearitas, melalui nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan Tolerance. Uji Heteroskedastisitas, menggunakan uji Glejser untuk memastikan tidak adanya varians residual yang tidak konstan.

Analisis Regresi Linier Berganda adalah Model regresi digunakan untuk mengetahui arah dan besar pengaruh antarvariabel, dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Personil

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien regresi masing-masing variabel independen

X_1 = Kepemimpinan

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Budaya Organisasi

e = Error term

Uji Hipotesis merupakan cara untuk menguji signifikansi pengaruh antarvariabel, digunakan yaitu dengan Uji t (parsial) untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja personil. Selain itu untuk Uji F (simultan) untuk mengukur pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja personil. Uji Koefisien Determinasi (R^2) untuk melihat seberapa besar variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dalam model penelitian. Hasil analisis kemudian diinterpretasikan secara deskriptif dengan mengaitkan temuan empiris dan teori yang relevan untuk menjawab hipotesis penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Profil Responden dan Deskripsi Jawaban

Penelitian ini melibatkan seluruh personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 yang berjumlah 85 orang. Berdasarkan data yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel 1. Profil Responden

	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir	Usia	Masa Kerja
N	Valid	85	85	85
	Missing	0	0	0

Sumber: data rilis SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 1 responden didominasi oleh personil berusia produktif, dengan rentang usia 21–30 tahun sebesar 83,5%, sedangkan usia palin sedikit di atas 41–50 tahun sebesar 2,4%. Berdasarkan jenis kelamin, responden laki-laki berjumlah 85 orang (100%) keseluruhan adalah berjenis kelamin laki-laki. Dari segi pendidikan terakhir, mayoritas responden berpendidikan S1 (40%), diikuti SMA (60%). Berdasarkan masa kerja, personil dengan pengalaman kerja di bawah dua tahun 9,5%, masa kerja 3–5 tahun 62,4%, dan masa kerja 6–10 tahun sebanyak 28,2%.

Secara umum, Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, diperoleh data bahwa jumlah responden

sebanyak 85 orang. Setiap responden memberikan penilaian terhadap 15 item pernyataan pada masing-masing variabel penelitian. Hasil rekapitulasi kuesioner menunjukkan bahwa secara umum jawaban responden untuk seluruh variabel berada pada kategori sangat baik, yang menandakan bahwa kondisi kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi, serta kinerja personil di satuan tersebut telah berjalan secara optimal. Namun, terdapat satu item pada variabel kepemimpinan yang hanya memperoleh penilaian dalam kategori baik, sementara seluruh item lainnya pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa secara keseluruhan, personil memiliki persepsi yang positif terhadap penerapan kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, dan budaya organisasi di lingkungan kerja mereka. Adanya satu item yang berada dalam kategori baik menunjukkan masih terdapat ruang untuk perbaikan pada aspek tertentu dalam praktik kepemimpinan, seperti komunikasi, pemberian motivasi, atau keteladanan pimpinan di lapangan. Temuan ini mengindikasikan bahwa faktor-faktor organisasi di Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 telah berperan penting dalam membentuk kinerja personil yang profesional, disiplin, dan berintegritas tinggi. Kepemimpinan yang kuat memberikan arah dan teladan bagi anggota, disiplin kerja yang tinggi memastikan ketataan terhadap aturan dan kesiapsiagaan tugas, sedangkan budaya organisasi yang solid memperkuat rasa kebersamaan, loyalitas, serta semangat korps dalam menjalankan tugas pengabdian kepada masyarakat dan negara.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan setiap butir pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur variabel yang diteliti. Berdasarkan hasil uji korelasi item-total, seluruh indikator variabel memiliki nilai r hitung $> 0,30$, yang berarti valid. Selanjutnya, uji reliabilitas dilakukan menggunakan nilai Cronbach's Alpha. Hasil uji menunjukkan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	15	Valid	Reliabel
Disiplin kerja	15	Valid	Reliabel
Budaya Organisasi	15	Valid	Reliabel
Kinerja Personil	15	Valid	Reliabel

Sumber: data rilis SPSS 2025

Dengan demikian, seluruh instrumen yang digunakan layak untuk dianalisis lebih lanjut karena memenuhi kriteria valid dan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Uji Normalitas

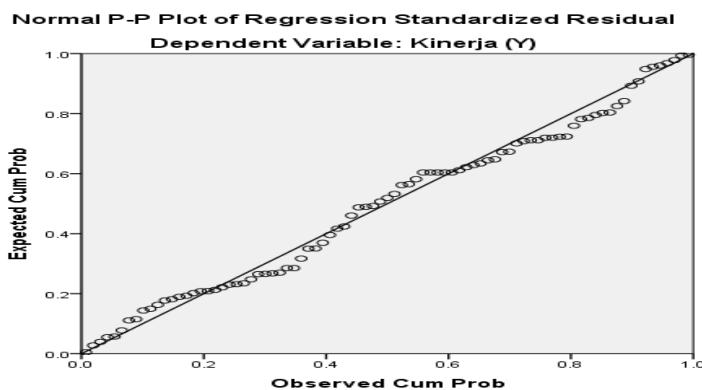
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
	Unstandardized Residual	
N		85
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,57916511
Most Extreme	Absolute	,073
Differences	Positive	,073
	Negative	-,053
Kolmogorov-Smirnov Z		,670
Asymp. Sig. (2-tailed)		,761

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

Sumber: data rilis SPSS 2025

Data terlihat semua sampel dianggap terdistribusi dengan normal, seperti yang ditunjukkan dalam daftar di atas; hasil uji normalitas dari Satu Sampel Uji Kolmogorov-Smirnov sesuai dengan teknik pengambilan keputusan, dengan nilai Asymp Sig. 0,761 lebih besar dari 0.05 yang berarti semua sampel terdistribusi normal. Selanjutnya pada uji linieritas dibawah ini:

Gambar 1. Uji Linieritas ScatterPlot



Sumber: data rilis SPSS 2025

Pada gambar 1 menunjukkan uji linieritas variabel indipenden terhadap variabel dependen. Jika sebuah garis ditarik dari ujung bawah kiri ke ujung atas kanan, akan terbentuk garis lurus yang menunjukkan bahwa hubungan yang linier antara variabel bebas (kepemimpinan, disiplin kerja, budaya organisasi dan kinerja sebagai variabel dependen) terjadi, sehingga dapat disimpulkan terdapat hubungan yang linier. Selanjutnya Uji multikolinearitas menunjukkan nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 , menandakan tidak terjadi multikolinearitas antarvariabel independen. Dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

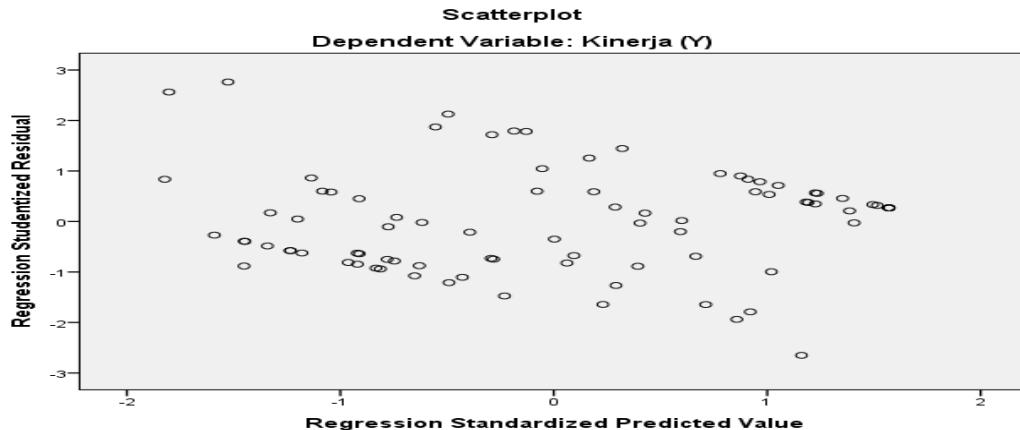
Tabel 4. Uji Multikolinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	19,223	6,647		2,892	,005		
Kepemimpinan (X1)	,215	,089	,250	2,433	,017	,671	1,491
Disiplin Kerja (X2)	,212	,087	,275	2,452	,016	,561	1,784
Budaya Organisasi (X3)	,300	,108	,278	2,775	,007	,702	1,425

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data rilis SPSS 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 4 diatas dimana koefesien yang dihasilkan nilai Tolerance pada variabel kepemimpinan sebesar $0.671 > 0.10$ sedangkan nilai VIF nya sebesar $1,491 < 10.00$ maka sesuai dengan pedoman keputusan maka tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel kepemimpinan terhadap kinerja, kemudian pada variabel disiplin kerja terlihat nilai tolerance $0,561 > 0.10$ dan nilai VIF $1,784 < 10.00$ sehingga tidak terdapat gejala multikolinieritas pada variabel disiplin kerja terhadap kinerja. Selanjutnya nilai pada variabel budaya organisasi nilai tolerance yang di peroleh $0,702 > 0.10$ dan nilai VIF yang diperoleh $1,425 < 10.00$ sehingga dapat diputuskan tidak terdapat gejala multikolinieritas variabel budaya organisasi terhadap kinerja. Sementara uji heteroskedastisitas menggunakan uji Scatterplot dimana keseluruhan model bebas dari gejala heteroskedastisitas.

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas ScatterPlot

Sumber: data rilis SPSS 2025

Uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik data menyebar di atas dan di bawah angka nol (0), titik-titik tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah, pola gelombang tidak melebar, kemudian menyempit, dan akhirnya tidak membentuk pola. Dengan demikian, hasil uji heteroskedasitas tidak menunjukkan tanda-tanda heteroskedasitas pada variabel independen dibandingkan dengan variabel dependen. Dengan demikian, seluruh uji asumsi klasik terpenuhi, dan data layak digunakan dalam model regresi linier berganda. Adapun model analisis regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 5. UJI Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,223	6,647		2,892	,005
Kepemimpinan (X1)	,215	,089	,250	2,433	,017
Disiplin Kerja (X2)	,212	,087	,275	2,452	,016
Budaya Organisasi (X3)	,300	,108	,278	2,775	,007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data rilis SPSS 2025

Adapun rumus yang di gunakan dalam analisis regresi ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 19,223 + 0,215 X_1 + 0,212 X_2 + 0,300 X_3$$

Dari rumus diatas maka dapat Intrepretasikan bahwa persamaan dari hasil output coefficients di atas dapat dilihat di Unstandardized Coefficients pada kolom B (beta) Dengan Y adalah a = nilai konstan sebesar 19,223 dan nilai B (beta) variabel kepemimpinan (X_1) = 0,215, nilai variabel disiplin kerja (X_2) = 0,212 dan nilai variabel budaya organisasi (X_3) = 0,300. Berdasarkan output pada uji tersebut maka dapat di interpretasikan jika hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi adalah terdapat hubungan positif, hal tersebut dapat di lihat dari output pada kolom B (beta) bertanda positif, jika variabel bebas naik yaitu (kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi) maka variabel terikat (kinerja) juga akan mengalami kenaikan. Jika tanpa di pengaruhi antara nilai variabel bebas, rata-rata variabel terikat adalah 19,223 apabila asumsi pada variabel lain tetap. Nilai pada hasil uji regresi diatas pada variabel kepemimpinan B = 0,215 dan itu bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada variabel kepemimpinan (X_1) terdapat hubungan yang linier dengan kinerja jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel kepemimpinan (X_1) apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0,215 setiap dalam satuan (X_1) atau naik sebesar 21,5% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain dari model regresinya masih tetap. Nilai uji persamaan regresi pada variabel disiplin kerja B= 0,22 bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada variabel disiplin kerja (X_2) terdapat hubungan yang linier dengan kinerja personil (Y) .jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel disiplin kerja (X_2) apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0,212, setiap dalam satuan (X_2) atau sebesar 21,2% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain dari model regresinya masih tetap. Adapun hasil uji persamaan regresi pada variabel budaya organisasi B= 0,300 bertanda positif, hal ini dapat menunjukkan bahwa pada variabel budaya organisasi (X_3) terdapat hubungan yang linier dengan kinerja personil (Y) .jadi dapat di simpulkan jika setiap kenaikan variabel budaya organisasi (X_3) apabila variabel lain bernilai konstan maka nilai Y akan berubah 0,300 atau naik sebesar 30% dengan asumsi variabel indenpenden yang lain dari model regresinya masih tetap.

Pada pengujian t parsial pada penelitian ini adalah merupakan uji untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja secara parsial. maka dapat di lihat pada hasil uji SPSS di bawah ini.

Tabel 6. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	19,223	6,647		2,892	,005
Kepemimpinan (X1)	,215	,089	,250	2,433	,017
Disiplin Kerja (X2)	,212	,087	,275	2,452	,016
Budaya Organisasi (X3)	,300	,108	,278	2,775	,007

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data rilis 2025

Dari hasil uji hipotesis t parsial pada variabel kepemimpinan disiplin kerja dan budaya kerja terhadap kinerja, dapat di lihat pada tabel 6 pada uji t parsial di atas maka dapat di jabarkan satu persatu sebagai berikut bahwa nilai yang di hasilkan pada kolom nilai sig. Pada variabel kepemimpinan adalah $0,017 < \text{probabilitas } 0,05$, Kemudian untuk pengujian kedua dapat di lihat bahwa hasil uji t hitung terhadap t tabel yaitu t hitung sebesar $2,433 > 1,989$, dari hasil perbandingan t tabel dengan t hitung maka dapat di simpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X1) terhadap variabel kinerja (Y). dari hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis pertama (H1) dapat di terima sesuai dengan dasar acuan pengambilan keputusan, yang berarti terdapat pengaruh signifikan variabel kepemimpinan terhadap kinerja. Selanjutnya pada pengujian secara parsial variabel disiplin kerja terhadap kinerja dapat dilihat dari output yang diperoleh pada nilai skor signifikansi $0,016 < \text{probabilitas } 0,05$. sedangkan berdasarkan pada perbandingan uji t hitung terhadap t tabel menunjukkan bahwa nilai t hitung $2,452 > t \text{ tabel } 1,989$. dari hasil pengujian kedua output diatas maka pedoman pengambilan keputusan ini maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua diterima, bahwa terdapat pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja. Pada hasil olah data uji t parsial pada variabel budaya organisasi (X3) menghasilkan nilai signifikansi $0,007 < \text{probabilitas } 0,05$, Selanjutnya dalam pengujian perbandingan hasil uji t hitung dengan t_tabel, dimana hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa $t \text{ hitung} = 2,775 > t \text{ tabel } 1,989$, dari hasil perbandingan tersebut maka dapat di ambil kesimpulan bahwa terdapat pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja, berarti hipotesis kedua (H3) dapat diterima. Adapun tabel ringkasan hasil uji t parsial pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi dapat dilihat di bawah ini berikut:

Tabel 7. Uji F

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	1321,731	3	440,577	20,261	.000 ^b
Residual	1761,375	81	21,745		
Total	3083,106	84			

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)

Sumber: data rilis SPSS 2025

Berdasarkan pada tabel 25 ANOVA pada uji secara simultan maka dapat di jabarkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh pengujian f simultan adalah nilai signifikansi 0,000 < probabilitas 0,05 sedangkan nilai $f_{hitung} > f_{tabel}$ $20,261 > 2,717$ dari hasil tersebut berarti hipotesis pengujian secara serempak atau uji F simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan yaitu variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Yang dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat (H4) dapat diterima.

Tabel 8. Uji Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.655 ^a	,429	,408	4,663

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi (X3), Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: data rilis SPSS 2025

Pengaruh Pada tabel model summary diatas maka dapat di jabarkan hasil uji determinasi, yang mana nilai R square yang di peroleh adalah 0,429 yang merupakan hasil dari perkalian nilai R yaitu 0.655 di kali 0.655 maka di peroleh hasil R square 0.429. hal tersebut dapat di simpulkan bahwa pengaruh pada variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi secara simultan terhadap variabel kinerja mempunyai pengaruh sebesar 0.429 atau besaran pengaruhnya 42,9%. Adapun Nilai untuk variabel alternatif di luar uji persamaan regresi adalah 42,9% dalam besaran variabel yang disebut variabel

error. Nilai koefesien determinasi menurut rumus $e = 1 - R^2$ adalah antara 0 dan 1. Nilai error (e) dari hasil uji serempak adalah $1 - 0,429$ sehingga hasil yang diperoleh sebesar 0,571 karena hasil berada di kisaran antara 0 dan 1 maka dapat dimpulkan bahwa kekuatan pengaruh secara simultan variabel kepemimpinan, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personil Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 masuk dalam kategori moderat.

Pada Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, diperoleh temuan yang menunjukkan bahwa secara umum jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan berada dalam kategori sangat baik. Dari total 15 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur persepsi responden terhadap kepemimpinan, 14 item dinilai dalam kategori sangat baik, dan hanya 1 item yang berada dalam kategori baik. Hal ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personil menilai pimpinan di lingkungan kerja mereka telah menunjukkan gaya kepemimpinan yang efektif, memberikan arahan yang jelas, mampu menjadi teladan, serta menciptakan suasana kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Selanjutnya, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,215 dengan tanda positif. Nilai positif tersebut menunjukkan adanya hubungan searah antara kepemimpinan dan kinerja personil, yang berarti semakin baik kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan satuan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja personil. Dengan kata lain, peningkatan kualitas kepemimpinan akan berbanding lurus dengan peningkatan produktivitas, disiplin, dan efektivitas kerja anggota Brimob. Hasil ini juga diperkuat melalui uji t, di mana nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari 0,05 dan nilai t hitung lebih besar dari t tabel. Kondisi tersebut memberikan dasar yang kuat untuk menyimpulkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil dapat diterima. Hasil penelitian ini memperlihatkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Secara teoritis, hasil tersebut mengonfirmasi berbagai teori dan temuan penelitian sebelumnya yang menegaskan pentingnya peran kepemimpinan dalam mengarahkan, menggerakkan, serta memotivasi anggota organisasi agar dapat bekerja secara efektif dan efisien. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian tujuan. Dalam konteks ini, pemimpin yang efektif tidak hanya memberikan instruksi atau komando, tetapi juga menanamkan nilai, disiplin, dan tanggung jawab dalam diri setiap personil. Kepemimpinan yang diterapkan dalam satuan Brimob, yang menekankan aspek kedisiplinan, keteladanan, serta ketegasan dalam menjalankan tugas, sangat relevan

dengan karakteristik organisasi kepolisian yang menuntut loyalitas dan profesionalisme tinggi. Temuan ini sejalan dengan teori kepemimpinan yang dikemukakan oleh Rivai (2020) yang menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memengaruhi dan mengarahkan bawahannya agar bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks satuan Brimob, kepemimpinan yang efektif bukan hanya terlihat dari kemampuan memberi perintah, tetapi juga dari kemampuan pemimpin dalam menumbuhkan semangat, menegakkan disiplin, memberikan teladan, serta menjaga komunikasi yang baik dengan anggota. Selain itu, hasil penelitian ini juga mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wibowo (2020), yang menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di lingkungan organisasi yang memiliki struktur hierarkis tinggi, seperti instansi kepolisian. Kepemimpinan yang efektif mampu menciptakan suasana kerja yang harmonis, menumbuhkan rasa tanggung jawab, dan meningkatkan motivasi kerja setiap personil untuk melaksanakan tugas dengan baik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor kepemimpinan merupakan salah satu unsur penting dalam menentukan tingkat kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Pemimpin yang memiliki kemampuan manajerial, keteladanan, dan komunikasi yang baik akan mampu mendorong personil untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian hasil kerja yang maksimal sesuai dengan tugas pokok dan fungsi Brimob sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat.

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, diperoleh temuan bahwa secara umum tingkat disiplin kerja personil berada pada kategori sangat baik. Hal ini terlihat dari hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap 15 item pernyataan yang mengukur variabel disiplin kerja, di mana seluruh item memperoleh penilaian dalam kategori sangat baik. Temuan ini menunjukkan bahwa para personil Brimob memiliki tingkat kedisiplinan yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dalam hal ketaatan terhadap peraturan, ketepatan waktu, pelaksanaan perintah pimpinan, maupun tanggung jawab terhadap pekerjaan. Lebih lanjut, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,212 dengan tanda positif. Nilai positif ini mengindikasikan adanya hubungan searah antara disiplin kerja dengan kinerja personil, artinya semakin tinggi tingkat disiplin kerja yang dimiliki oleh personil, maka semakin baik pula kinerja yang mereka tunjukkan. Disiplin kerja yang kuat berkontribusi langsung terhadap peningkatan efektivitas pelaksanaan tugas, kepatuhan terhadap prosedur operasional, serta efisiensi dalam penggunaan waktu dan sumber daya satuan. Hasil ini semakin diperkuat dengan uji t, di mana diperoleh nilai

signifikansi (Sig.) sebesar 0,016, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05, serta t hitung lebih besar daripada t tabel. Berdasarkan kriteria pengujian hipotesis, hasil tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja personil dapat diterima. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 memperkuat pandangan teoritis dan hasil penelitian sebelumnya yang menempatkan disiplin sebagai faktor kunci dalam menentukan kinerja seseorang di dalam organisasi, terutama pada lingkungan kerja yang berorientasi pada ketertiban, tanggung jawab, dan hierarki komando seperti di kepolisian. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan tingginya tanggung jawab seorang pegawai terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Dalam konteks personil Brimob, disiplin menjadi aspek fundamental karena tugas mereka tidak hanya menuntut kemampuan fisik dan mental, tetapi juga loyalitas, ketepatan, serta kesiapsiagaan dalam menghadapi berbagai situasi lapangan. Disiplin mencerminkan kesiapan moral dan profesional untuk melaksanakan perintah dengan cepat, tepat, dan tanpa keraguan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Rivai (2020) yang menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk menaati semua peraturan organisasi serta norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang tinggi mencerminkan adanya komitmen moral dan tanggung jawab individu terhadap tugas yang diembannya. Dalam konteks satuan Brimob, kedisiplinan merupakan unsur fundamental yang tidak hanya mencerminkan kepatuhan terhadap aturan, tetapi juga menjadi dasar pembentukan karakter, loyalitas, dan profesionalisme personil dalam menjalankan tugas operasional yang penuh risiko. Penelitian ini juga mendukung hasil penelitian sebelumnya oleh Hasibuan (2019) yang menemukan bahwa kedisiplinan merupakan faktor utama yang menentukan kualitas kinerja pegawai dalam organisasi berstruktur komando. Disiplin yang ditegakkan secara konsisten akan membentuk perilaku kerja yang sistematis, terarah, dan berorientasi pada hasil. Di lingkungan Brimob, penerapan disiplin yang tinggi terlihat dari kepatuhan terhadap instruksi pimpinan, ketepatan waktu apel dan tugas, serta kesadaran dalam menjaga ketertiban dan tanggung jawab individu maupun kelompok. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja merupakan variabel penting yang berkontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja personil Brimob. Disiplin yang baik mendorong personil untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab, menjaga integritas, serta melaksanakan tugas dengan cepat dan tepat sesuai standar operasional prosedur (SOP) yang berlaku. Selain itu, kedisiplinan juga menciptakan iklim kerja yang

tertib dan harmonis, di mana setiap personil memahami perannya dalam struktur komando dan melaksanakannya dengan penuh kesadaran dan dedikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara umum budaya organisasi pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4 berada dalam kategori sangat baik. Hal ini ditunjukkan oleh hasil rekapitulasi 15 item pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel budaya organisasi, di mana seluruh item memperoleh penilaian dalam kategori sangat baik. Temuan ini menggambarkan bahwa lingkungan kerja pada satuan tersebut telah menerapkan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan organisasi yang kuat, yang menjadi pedoman perilaku bagi seluruh personil dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Lebih lanjut, hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai koefisien regresi (B) sebesar 0,300 dengan tanda positif. Nilai positif ini menandakan adanya hubungan searah antara budaya organisasi dengan kinerja personil, yang berarti semakin baik penerapan budaya organisasi dalam satuan, maka semakin tinggi pula tingkat kinerja personilnya. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk sikap kerja, etos, serta komitmen anggota dalam menjalankan tugas kepolisian. Hasil ini juga diperkuat oleh hasil uji t, di mana nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,007 yang lebih kecil dari 0,05, serta t hitung lebih besar daripada t tabel. Berdasarkan kriteria pengujian, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Dengan demikian, hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil dapat diterima. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil memberikan dukungan empiris terhadap berbagai teori manajemen dan perilaku organisasi yang menegaskan peran penting budaya sebagai pondasi pembentukan perilaku kerja, loyalitas, serta motivasi dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola asumsi dasar yang dipelajari oleh sekelompok orang ketika memecahkan masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah terbukti cukup efektif dan kemudian diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk berpikir dan berperilaku. Dalam konteks Satuan Brimob, nilai-nilai seperti loyalitas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan solidaritas korps menjadi bagian dari budaya yang terinternalisasi dalam setiap personil. Nilai-nilai tersebut membentuk identitas kolektif serta menjadi pedoman perilaku yang menumbuhkan semangat kerja, keteguhan, dan kesetiaan terhadap institusi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi dan membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Budaya yang kuat akan menciptakan kesamaan nilai, keyakinan, serta pola perilaku yang dapat memperkuat kohesi dan rasa memiliki antaranggota. Dalam konteks Satuan Brimob, budaya organisasi yang menekankan nilai-nilai kedisiplinan,

loyalitas, solidaritas, dan keberanian menjadi dasar bagi personil dalam melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab dan profesionalisme. Hasil penelitian ini juga mendukung temuan sebelumnya oleh Wibowo (2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi yang baik berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Budaya organisasi yang kuat mendorong pegawai untuk bekerja dengan komitmen tinggi, menjaga integritas, serta menunjukkan loyalitas terhadap organisasi. Dalam konteks ini, nilai-nilai budaya yang diterapkan di Satuan Brimob seperti "setia, tangguh, dan profesional" terbukti memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja personil dalam menjalankan tugas-tugasnya di lapangan. Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan faktor strategis dalam membentuk perilaku dan kinerja personil Brimob. Budaya yang kuat menjadi fondasi bagi munculnya semangat kerja tim, rasa saling percaya, dan solidaritas antaranggota. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga membantu menciptakan iklim kerja yang harmonis, memperkuat identitas korps, serta meningkatkan komitmen terhadap tujuan satuan dan institusi kepolisian secara keseluruhan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa semakin kuat budaya organisasi yang diterapkan dalam Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, maka semakin tinggi pula kinerja personil yang dihasilkan. Budaya organisasi tidak hanya menjadi simbol kebersamaan, tetapi juga menjadi energi penggerak utama yang memotivasi setiap personil untuk memberikan kinerja terbaik dalam melaksanakan tugas negara.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Berdasarkan hasil kuesioner, seluruh variabel penelitian memperoleh nilai dalam kategori sangat baik, yang menandakan bahwa pelaksanaan kepemimpinan, tingkat kedisiplinan, serta budaya organisasi di lingkungan satuan telah berjalan secara optimal dan konsisten. Selanjutnya, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa besaran pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil mencapai 42,9%. Angka ini menunjukkan bahwa hampir separuh variasi perubahan kinerja personil dipengaruhi oleh ketiga variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 57,1% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian seperti motivasi, kesejahteraan, sarana dan prasarana, serta lingkungan kerja. Berdasarkan hasil uji F, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05, serta nilai F hitung lebih besar daripada F tabel, sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Artinya, semakin baik penerapan ketiga faktor tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh personil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan Satuan Brimob.

Berdasarkan hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kepemimpinan, disiplin kerja, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4, maka dapat disusun suatu sintesis teoritis yang memperkuat keterkaitan antarvariabel dalam konteks organisasi kepolisian. kinerja individu dalam suatu organisasi merupakan hasil dari interaksi antara faktor kepemimpinan, kedisiplinan, dan budaya organisasi. Ketiga faktor ini tidak dapat berdiri sendiri, melainkan saling berinteraksi dalam membentuk perilaku kerja yang produktif. Pemimpin yang efektif akan mampu menanamkan nilai-nilai organisasi dan memotivasi anggota untuk mematuhi aturan, sementara disiplin kerja menjadi manifestasi dari kesadaran dan tanggung jawab moral terhadap visi dan misi satuan. Budaya organisasi yang kuat, pada akhirnya, berfungsi sebagai perekat nilai-nilai tersebut dan menciptakan keselarasan perilaku antaranggota organisasi. hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja personil tidak dapat dilepaskan dari sinergi antara kepemimpinan yang inspiratif, disiplin kerja yang konsisten, dan budaya organisasi yang solid. Ketiga variabel tersebut membentuk suatu model konseptual integratif, di mana kepemimpinan berperan sebagai faktor pengarah (driving force), disiplin kerja sebagai pengontrol perilaku (behavior regulator), dan budaya organisasi sebagai landasan nilai (value foundation) yang bersama-sama menciptakan kinerja optimal. Temuan ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2019) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif, disiplin kerja yang tinggi, serta budaya organisasi yang kuat merupakan fondasi utama dalam meningkatkan kinerja individu maupun organisasi. Pemimpin yang mampu memberikan arahan, teladan, dan motivasi akan mendorong personil untuk bekerja dengan komitmen dan tanggung jawab tinggi. Di sisi lain, kedisiplinan yang baik mencerminkan kepatuhan terhadap aturan serta kesiapan mental dalam melaksanakan perintah, sementara budaya organisasi yang positif membentuk kesadaran kolektif dalam menjaga kehormatan dan profesionalitas satuan.

KESIMPULAN

Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Hal menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Hal ini menunjukkan bahwa

budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Hal ini menunjukkan secara simultan Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personil pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Barat Batalyon A Pelopor Kompi 4. Hasil penelitian ini memberikan masukan bagi lembaga kepolisian agar memperhatikan pentingnya integrasi antara kepemimpinan, disiplin, dan budaya organisasi dalam pembinaan personil. Pendekatan manajerial yang berbasis nilai (value-based management) dapat menjadi strategi efektif dalam menciptakan kinerja personil yang unggul, tangguh, dan berkarakter.

REFERENSI

- Fauzan, A. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kinerja anggota Polri. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen*, 7(2), 115–126
- Hamris, S. (2024). *Pengaruh kompetensi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja*. 6, 36–48.
- Hartono, B. (2020). Peran budaya organisasi adaptif dalam meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 34–47
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hidayat, R., & Wahyuni, S. (2021). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di era digitalisasi pelayanan publik. *Jurnal Manajemen dan Kinerja*, 8(2), 110–120.
- Nasution, R., & Harahap, D. (2020). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur negara di instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 9(1), 22–31
- Ramli, M., & Suharto, E. (2021). Budaya organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja melalui identitas kolektif dan nilai kebersamaan. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 17(2), 156–169
- Rivai, Veithzal. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Organizational Behavior, Updated Global Edition* (Edisi ke-18). Pearson.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (2022). *Competency at Work: Models for Superior Performance*. Harvard Business Review.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2020). Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah di era digital. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 14(1), 55–66

- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2017). *Organizational Culture and Leadership* (5th ed.). Wiley.
- Putra, R., & Yuliana, E. (2022). Pengaruh softskill terhadap peningkatan kinerja pegawai dalam pelayanan publik berbasis digital. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 6(1), 75–85.
- Putri, A., & Santoso, R. (2021). Kedisiplinan dan produktivitas kerja anggota TNI dan Polri. *Jurnal Ketahanan Nasional*, 11(3), 201–212
- Prasetyo, H., & Sari, D. P. (2019). Pengaruh kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemerintah daerah. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 89–98
- Wibowo, A., & Purwanto, B. (2020). Pelatihan soft skill untuk peningkatan kinerja pegawai: Studi pada instansi pemerintahan X. *Jurnal Pengembangan Sumber Daya Manusia*, 8(2), 45–58.
- Yuniza, T. F., Suhartini, A. A., & Basri, B. (2024). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Penerapan Teknologi Informasi terhadap Kualitas Laporan Keuangan Sekretariat DPRD Kabupaten Maros. *Al-Buhuts*, 20(2), 754-766.