



**PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
GRIYA SPORT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

**APRIANDI ILHAM WIBOWO
1715310518**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : APRIANDI ILHAM WIBOWO
NPM : 1715310518
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GRIYA SPORT MEDAN

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.Si)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, M.M)

PEMBIMBING II

(HARIANTO, S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

**SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN**

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : APRIANDI ILHAM WIBOWO
NPM : 1715310518
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : SI (STRATA SATU)
**JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA GRIYA SPORT MEDAN**

MEDAN, SEPTEMBER 2021

KETUA

(HUSNI MUHARRAM RITONGA, B.A., M.Sc., M)

ANGGOTA -- I

(Drs. MANUNTUN PAKPAHAN, M.M)

ANGGOTA - II

(HARIANTO, S.E., M.M)

ANGGOTA - III

(MESRA B, S.E., M.M)

ANGGOTA-IV

(Dr. ELFITRA DESY SURYA, S.E., M.M, CIQnR)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : APRIANDI ILHAM WIBOWO
NPM : 1715310518
Fakultas/program studi : SOSIAL SAINS /MANAJEMEN
Judul Skripsi : PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA GRIYA SPORT MEDAN

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalin-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan September 2021


(Apriandi Ilham Wibowo)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Apriandi Ilham Wibowo
NPM : 1715310518
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, September 2021

Yang membuat pernyataan



(Apriandi Ilham Wibowo)

SURAT PERNYATAAN

Yang Bertanda Tangan Dibawah Ini :

Nama : APRIANDI ILHAM WIBOWO

N.P.M : 1715310518

Tempat/Tgl. : PAYA GELI / 03 April 1998

Alamat : Dusun 3 Jl. Sei mencirim

Nomor HP : 082274166362

Nama Orang : Surajak/Dwi Ida Lasmidah

Kejurusan : SOSIAL SAINS

Program Studi : Manajemen

Judul : Pengaruh kuliatas produk terhadap Keputusan pembelian dengan Minat Beli sebagai variabel intervening pada Griya Sport Medan

Saya dengan surat ini menyatakan dengan sebenar - benarnya bahwa data yang tertera diatas adalah sudah benar sesuai dengan ijazah pada pendidikan terakhir yang saya jalani. Maka dengan ini saya tidak akan melakukan penuntutan kepada B. Apabila ada kesalahan data pada ijazah saya.

Ini adalah surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar - benarnya, tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan dibuat dalam keadaan sadar. Jika terjadi kesalahan, Maka saya bersedia bertanggung jawab atas kelalaian saya.

Medan, 09 Agustus 2021

Yang Membuat Pernyataan



APRIANDI ILHAM WIBOWO

1715310518



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fa@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : Pembangunan Panca Budi
 Fakultas : Sosial & Sains
 Dosen Pembimbing II : Hariyanto, S.E., M.M
 Nama Mahasiswa : Apriandi Uham Wibowo
 Jurusan / Program Studi : Manajemen
 No. Stambuk / NPM : 171530510
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Proposal : Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli sebagai Variabel Intervening Pada Griya Sport Medan

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
18/04 2021	<ul style="list-style-type: none"> - Kata pendantar cantumkan juga untuk perusahaan. - Kerangka konseptual cantumkan dengan teorinya. - Untuk Latar Belakang masukkan variabel dan ceritakan tentang covid-19. - perbaiki dalam penulisan atau margin dan kata kata tulisan. 	   	
25/04 2021	Acc Seminar proposal		

Medan,

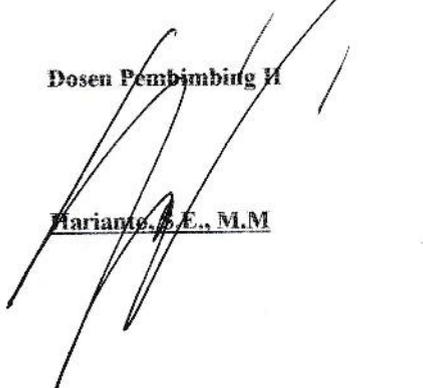
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing II

Hariyanto, S.E., M.M





UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.

Email : admin_fa@unpab.pancabudi.org

<http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / PTS : ..Pembangunan Panca Budi.....
 Fakultas : ..Sosial & Sains.....
 Dosen Pembimbing I : ..Drs. Manuntun Pakpahan, MM.....
 Nama Mahasiswa : ..APriyadi, Ilham, Wibowo.....
 Jurusan / Program Studi : ..Manajemen.....
 No. Stambuk / NPM : ..1715210518.....
 Jenjang Pendidikan : ..Strata I.....
 Judul Proposal : ..Pengaruh Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Dengan Minat Beli sebagai Variabel Intervening Pada Griya Sport Medan.....

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
29/3 '21	• Identifikasi Masalah • Keaslian Penelitian	<i>[Signature]</i>	Buat redaksi kausal.
5/4 '21	• Landasan Teori	<i>[Signature]</i>	Tambah yg intervensi.
12/4 '21	• Bab IV - Pendekatan Penelitian - Populasi & Sampel. - Kuesioner.	<i>[Signature]</i>	Sempurnakan teori arakan semp.
15/4 '21	• Ace PROPOSAL.	<i>[Signature]</i>	Ok!

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M

Dosen Pembimbing I

[Signature]

Drs. Manuntun Pakpahan, M.M

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 09 Agustus 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : APRIANDI ILHAM WIBOWO
 Tempat/Tgl. Lahir : PAYA GELI / 03 April 1998
 Nama Orang Tua : Surajak
 N. P. M : 1715310518
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 No. HP : 082274166362
 Alamat : Dusun 3 Jl. Sei mencirim

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh kuliatas produk terhadap Keputusan pembelian dengan Minat Beli sebagai variabel intervening pada Griya Sport Medan, Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

XXL

Diketahui/Disetujui oleh :

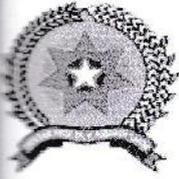
Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



APRIANDI ILHAM WIBOWO
 1715310518



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 343/PERP/BP/2021

Kepala Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan ini nama saudara/i:

Nama : APRIANDI ILHAM WIBOWO
NPM. : 1715310518
Tingkat/Semester : Akhir
Majalah : SOSIAL SAINS
Jurusan/Prodi : Manajemen

Sejak tanggal 09 Agustus 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku yang tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 09 Agustus 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

No. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
Revisi : 01
Tgl. Efektif : 04 Juni 2015

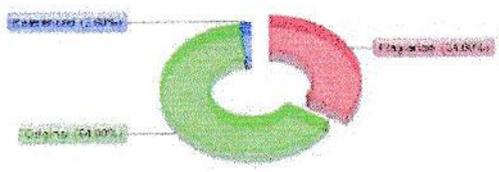
Analyzed document: APRIANDI ILHAM WIBOWO **17-5310516** Manajemen.docx Licensed to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- Comparison: Original Rewrite Different language
- Check type: Internet Check



Detailed document body analysis:

- Plagiarism check



- Similarity graph



Top sources of plagiarism: **60**

Acc Sidang Meja Hijau

04/08
2021.

Acc Sidang Meja Hijau.

26/07/2021

Drs. Manuntun Ekpahar, MM

PB-I



**PENGARUH KUALITAS PRODUK TERHADAP KEPUTUSAN
PEMBELIAN DENGAN MINAT BELI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA
GRIYA SPORT MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

APRIANDI ILIHAM WIBOWO
1715310518

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka.LPMU UNPAB menerangkan bahwa saurat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir/ Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13/R/2020 Tentang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



No. Dokumen : PM-UJMA-06-02	Revisi : 00	Tgl Eff : 23 Jan 2019
-----------------------------	-------------	-----------------------

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan terhadap rasa keterikatan kerja personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas Sumatera Selatan. Penelitian ini dilakukan pada Maret 2021 sampai dengan Juli 2021. Populasi penelitian ini adalah personil di Bagian Sumber Daya Manusia (BAGSUMDA) Polres Musi Waras. Teknik penentuan sampel adalah *sensus sampling*, dengan total sampel sebanyak 38 orang personil yang menjadi responden. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif, dan sumber data primer adalah responden yang dikumpulkan melalui kuesioner. Analisis regresi linear berganda berbantuan software *SPSS* versi 25 digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan terhadap rasa keterikatan kerja personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas Sumatera Selatan, di mana nilai F_{hitung} 25,832; sedangkan F_{tabel} sebesar 2,649; dengan nilai signifikansi 0,000. Selain itu, pengaruh secara parsial menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja personil Polri dengan regresi sebesar 0,366, t_{hitung} sebesar 2,393, dan signifikansi 0,022. Kemudian variabel pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja personil dengan regresi sebesar 0,416; t_{hitung} sebesar 2,194, dan signifikansi 0,035; sedangkan variabel kepemimpinan secara parsial juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja personil, dengan regresi 0,448, t_{hitung} sebesar 2,716 dan signifikansi 0,010. Variabel Pekerjaan dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terbesar terhadap rasa keterikatan kerja personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas. Secara keseluruhan disimpulkan bahwa ada pengaruh yang erat antara budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan terhadap rasa keterikatan kerja personil, hal itu dibuktikan oleh nilai R^2 sebesar 0,695 dan *adjusted R square* 66,8%. Ketiga variabel budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan berpengaruh 66,8% terhadap total keseluruhan rasa keterikatan kerja personil di BAGSUMDA, Polres Musi Rawas Sumatera Selatan, dan sisanya dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Pekerjaan, Kepemimpinan, *Employee Engagement*

ABSTRACT

The purpose of this study is to identify the impact of Organizational Cultural, the Work, and Leadership on Employee Engagement of Police Personnels at Human Resource Department (BAGSUMDA) of Musi Rawas Police District Station. This quantitative study was conducted from March 2021 to September 2021. The population of the study were the Police Personnels at BAGSUMDA Department. The census sampling was used with a total sample of 38 police personnel who became the respondents of this study. The primary data was collected through online questionnaire. The multiple linear regression analysis was carried out with SPSS ver.25 to identify the influence among the variables were studied. The results showed that Organizational Cultural, the Work, and Leadership simultaneously has a positive and significant impact on the Police Personnels at Human Resources Department (BAGSUMDA), where the value of F_{count} was 25.832; while the F_{table} is 2.649 with a significance value of 0.000. In addition, the partial influence also shows that the Organizational Cultural variable has a positive and significant impact on Employee Engagement with a regression of 0.366, t_{count} of 2.393 and a significance of 0.022; the Work variable partially has a positive and significant impact on Employee Engagement with a regression 0.416, t_{count} 2.198, and a significance 0.035; while the Leadership variable also partially has a positive and significant impact on Work Engagement of Police Personnel, with regression 0.448, t_{count} 2.716 and a significance 0.01. This study revealed that the Work and Organizational Cultural has the stronger variables' impact on Work Engagement. Overall, there is a strong influence among the Organizational Cultural, the Work, and Leadership on Employee Engagement of Police Personnel. This is evidenced by the R^2 value of 0.695 and adjusted R square 0,695. Thus, those variables has 66,8% impact on Employee Engagement of Police Personnels at Human Resource Department (BAGSUMDA) of Musi Rawas Police District Station, South Sumatra, while the rest is influenced by variables outside of this study.

Keywords: Organizational Cultural, the Work, Leadership, Employee Engagement

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang telah memberi kesempatan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun berdasarkan kegiatan observasi di lapangan dan studi kepustakaan sebagai bagian dari penyelesaian tugas akhir. Adapun judul yang telah diajukan adalah **”Pengaruh Budaya Organisasi, Pekerjaan, dan Kepemimpinan Terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (*Employee Engagement*) di BAGSUMDA Polres Musi Rawas Sumatera Selatan”**.

Skripsi ini akhirnya dapat selesai berkat dukungan dari berbagai pihak yang berupa dukungan moral dan moril yang berharga. Pada kesempatan ini penulis dengan rasa hormat mengucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Ibu Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S.Psi. M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen, Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Emi Wakhyuni, S.E., M.Si., CIHCM, CPHCM., selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan saran-saran yang sangat bermanfaat bagi penulis, baik dari segi isi dan sistematika penyusunan skripsi ini.

5. Bapak Suwarno, S.E., M.M., selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan yang berguna selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Bapak/Ibu Dosen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan ilmu dan bimbingan selama di bangku kuliah sampai dengan selesai.
7. Kepada seluruh civitas akademika Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang secara langsung maupun tidak langsung telah memberi sumbangsih bagi penulis dalam proses penyelesaian skripsi ini.
8. Kepada Bapak Pimpinan Polres Musi Rawas dan BAGSUMDA yang telah memberikan izin penelitian dan bantuan berupa data yang diperlukan selama penyusunan skripsi ini.
9. Kepada orang tua yang sangat saya sayangi, Kompol Harrison Manik, S.H., M.H dan Ibunda Sri Agustina Br Tarigan, yang telah memberi dukungan yang tidak ternilai dan semua hal yang penulis butuhkan dalam menempuh pendidikan.

Penulis berharap saran dan pengarahan dari Dosen Pembimbing I dan II sangat penulis butuhkan demi penyempurnaan skripsi ini. Dan akhirnya semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca.

Medan, Oktober 2021

Penulis

Apriyani Loreza br. Manik
NPM. 1925310552

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	
ABSTRAK	ii
ABSTRACT	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	6
C. Batasan Masalah dan Perumusan Masalah	7
1. Batasan Masalah.....	7
2. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian	8
1. Tujuan Penelitian	8
2. Manfaat Penelitian	8
E. Keaslian Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	11
A. Landasan Teori	11
1. Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>).....	11
a. Definisi Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>).....	11
b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	12
c. Indikator Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	13
2. Budaya Organisasi	14
a. Definisi Budaya Organisasi.....	14
b. Fungsi Budaya Organisasi.....	16
c. Indikator Budaya Organisasi	17
3. Pekerjaan.....	18
a. Definisi Pekerjaan	18
b. Aspek Pekerjaan Terkait <i>Employee Engagement</i>	19
c. Indikator Pekerjaan Terkait Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	20
4. Kepemimpinan.....	22
a. Definisi Kepemimpinan.....	22
b. Gaya Kepemimpinan	23
c. Karakteristik Kepemimpinan.....	24
d. Indikator Kepemimpinan	25
B. Penelitian Sebelumnya.....	28
C. Kerangka Konseptual.....	31
1. Hubungan Budaya Organisasi Terhadap Rasa Keterikatan	

Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	32
2. Hubungan Pekerjaan Terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	32
3. Hubungan Kepemimpinan Terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>)	33
4. Hubungan Budaya Organisasi, Pekerjaan, dan Kepemimpinan	
D. Hipotesis	35
BAB III METODE PENELITIAN	36
A. Pendekatan Penelitian	36
B. Tempat dan Waktu Penelitian	37
1. Lokasi Penelitian	37
2. Waktu Penelitian	37
C. Definisi Operasional Dan Pengukuran Variabel	38
1. Definisi Operasional.....	38
2. Pengukuran Variabel.....	40
D. Populasi dan Sampel	41
1. Populasi	41
2. Sampel	41
3. Jenis Data	42
4. Sumber Data	42
E. Teknik Pengumpulan Data	42
1. Kuisisioner.....	42
2. Wawancara	43
3. Dokumentasi	43
F. Teknik Analisis Data	43
1. Uji Kualitas Data	43
a. Uji Validitas.....	43
b. Uji Reliabilitas.....	44
2. Uji Asumsi Klasik	44
a. Uji Normalitas	44
b. Uji Multikolinieritas	46
c. Uji Heterokedastisitas	46
3. Uji Regresi Linear Berganda	47
4. Uji Hipotesis	48
a. Uji Parsial (Uji t)	48
b. Uji Simultan (Uji F)	49
5. Koefisien Determinasi (R^2)	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	52
A. Hasil Penelitian	52
1. Gambaran Umum Polres Musi Rawas	52
a. Sejarah Polres Musi Rawas	52
b. Visi dan Misi Polres Musi Rawas	52
c. Uraian Tugas dan Fungsi Polres Musi Rawas	53
d. Struktur Organisasi Polres Musi Rawas	60

2. Frekuensi Karakteristik Responden	61
a. Jenis Kelamin Responden	61
b. Usia Responden.....	61
c. Status Responden	62
d. Pendidikan Terakhir Responden	62
e. Masa Bekerja Responden	63
3. Frekuensi Jawaban Responden	63
a. Budaya Organisasi (X_1).....	64
b. Pekerjaan (X_2).....	68
c. Kepemimpinan (X_3)	71
d. Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y)	75
4. Uji Kualitas Data.....	79
a. Uji Validitas	79
b. Uji Reliabilitas	82
5. Uji Asumsi Klasik	85
a. Uji Normalitas Data.....	85
b. Uji Multikolinearitas	87
c. Uji Heteroskedastisitas	89
6. Uji Regresi Linear Berganda.....	91
7. Uji Hipotesis.....	93
a. Uji Parsial (Uji t)	93
b. Uji Simultan (Uji F).....	96
8. Uji Determinasi	97
B. Pembahasan Hasil Penelitian	99
1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y)	99
2. Pengaruh Pekerjaan (X_2) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y).....	101
3. Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y).....	103
4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y).....	105
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
A. Kesimpulan	107
B. Saran	109
DAFTAR PUSTAKA	111
LAMPIRAN.....	115
BIODATA	125

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 <i>Survey</i> Awal Persepsi Personil Terkait Budaya Organisasi	3
Tabel 1.2 <i>Survey</i> Awal Persepsi Personil Terkait Pekerjaan	4
Tabel 1.3 <i>Survey</i> Awal Persepsi Personil Terkait Kepemimpinan	4
Tabel 1.4 <i>Survey</i> Awal Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	28
Tabel 3.1 Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian.....	37
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	38
Tabel 3.3 Bobot Jawaban Responden.....	40
Tabel 3.4 Koefisien Korelasi dan Interpretasi.....	50
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden.....	61
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden.....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Status Responden.....	62
Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	62
Tabel 4.5 Karakteristik Masa Bekerja Responden	63
Tabel 4.6 Bobot Pertanyaan Kuesioner	63
Tabel 4.7 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden.....	64
Tabel 4.8 Personil selalu melaksanakan tugas berdasarkan prosedur kerja	64
Tabel 4.9 Personil memikirkan strategi terbaik untuk mencapai tujuan dengan membuat perencanaan sebelum melaksanakan tugas	65
Tabel 4.10 Personil antusias mengikuti <i>briefing</i> sebelum memulai hari kerja.....	65
Tabel 4.11 Personil memandang kejujuran adalah bagian dari loyalitas dan pengabdian	66
Tabel 4.12 Dalam melakukan tugas, personil menghormati setiap orang dengan siapa pun personil berurusan.....	66
Tabel 4.13 Personil selalu melakukan tugas dengan berfokus pada tujuan tanpa mengabaikan kreatifitas	67
Tabel 4.14 Personil menyadari perlunya kerjasama, koordinasi dengan rekan kerja dan atasan untuk melakukan tugas-tugas yang rumit.	67
Tabel 4.15 Personil menyadari bahwa pekerjaannya berguna bagi orang banyak (masyarakat)	68
Tabel 4.16 Personil selalu menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya meski ada resiko kesehatan dan keselamatan.	69
Tabel 4.17 Personil mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara	69
Tabel 4.18 Personil mengetahui ruang lingkup dan teknis tugas dan pekerjaannya.....	70
Tabel 4.19 Personil mengetahui hasil akhir yang akan dicapai dari tugasnya	70
Tabel 4.20 Personil selalu membuat laporan atau umpan balik sebagai dasar perbaikan pekerjaan di masa yang akan datang meskipun menghadapi beban kerja yang banyak.....	71

Tabel 4.21	Personil memandang atasan sebagai pimpinan yang adil dalam memperlakukan bawahan	71
Tabel 4.22	Personil memandang atasan sebagai pimpinan yang selalu siap memberi petunjuk dan arahan sewaktu dibutuhkan	72
Tabel 4.23	Personil berpendapat bahwa atasan dapat menggerakkan dan menginspirasi untuk bekerja lebih baik meski keadaan sulit	72
Tabel 4.24	Personil menyatakan bahwa atasan seorang pimpinan yang menghargai aspirasi bawahan dan bersifat demokratis	73
Tabel 4.25	memandang atasan saya sebagai pengayom karena memandang masalah dari sisi yang seimbang dan berfokus pada solusi	73
Tabel 4.26	Personil menghormati atasan saya sebagai pimpinan yang memberi teladan dan dapat diandalkan.	74
Tabel 4.27	Personil bangga pada kepemimpinan atasan yang merespek bawahan dan rekan-rekan sebagai tim yang solid untuk menunaikan tugas Polri	74
Tabel 4.28	Personil bangga sebagai seorang abdi negara, dan menunaikan tugas sebagai anggota Polri	75
Tabel 4.29	Personil merekomendasikan kepada orang lain untuk berkarir di institusi Polri	76
Tabel 4.30	Personil berpendapat profesi Polri berharga bagi personil secara pribadi karena bermanfaat bagi masyarakat	76
Tabel 4.31	Personil ingin tetap bekerja di institusi Polri hingga akhir masa jabatannya.....	77
Tabel 4.32	Bagi personil, pindah tugas tidak masalah, asalkan tetap menjadi bagian dari institusi Polri.....	77
Tabel 4.33	Personil selalu melaksanakan tugas sebaik-baiknya meskipun ada tantangan dari luar	78
Tabel 4.34	Personil selalu bekerja sebaik-baiknya bagi insitusi, meskipun ada tantangan secara individu.....	78
Tabel 4.35	Validitas Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	80
Tabel 4.36	Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pekerjaan (X_2)	80
Tabel 4.37	Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X_3)	81
Tabel 4.38	Validitas Butir Pertanyaan Variabel Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y).....	81
Tabel 4.39	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi (X_1).....	83
Tabel 4.40	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pekerjaan (X_2)	83
Tabel 4.41	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_3)	84
Tabel 4.42	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rasa Keterikatan Kerja (<i>Employee Engagement</i>) Personil (Y).....	84
Tabel 4.43	Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov	87
Tabel 4.44	Hasil Uji Multikolinieritas.....	88
Tabel 4.45	Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glesjer).....	91
Tabel 4.46	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	92
Tabel 4.47	Hasil Uji t (Parsial)	94
Tabel 4.48	Hasil Uji F (Simultan)	97
Tabel 4.49	Hasil Uji Determinasi.....	98
Tabel 4.50	Ketentuan Uji Determinasi.....	98

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polres Musi Rawas	60
Gambar 4.2 Normal Plot	86
Gambar 4.3 Histogram	86
Gambar 4.4 <i>Scatterplot</i> Hasil Uji Heteroskedastisitas	90

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner	115
Lampiran 2 Tabulasi Data Kuesioner.....	118
Lampiran 3 Hasil Analisis.....	120
Lampiran 4 Biodata.....	128

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Polisi Republik Indonesia (Polri) merupakan salah satu institusi penegak hukum yang bertugas melindungi dan mengayomi masyarakat. Polri sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 memiliki tugas pokok yang meliputi antara lain; memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Selain itu Pasal 4 Undang-Undang No.2 Tahun 2002 tentang Polri mengemukakan bahwa Kepolisian Negara Republik Indonesia juga mengemukakan bahwa tugas tersebut dicapai demi terbinanya ketenteraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia. Dapat dikatakan bahwa Polri memiliki tugas sentral dalam kehidupan masyarakat.

Menurut Wardhana (2020:81), Polri sebagai institusi penegak hukum dan pengayom masyarakat sedang menghadapi pekerjaan yang berat. Dari sisi psikologis, personil Polri berada di garda depan dalam upaya preemptif dan kuratif bagi masyarakat. Sebagaimana dikemukakan Wardhana (2021:87) Polri harus tetap fokus untuk selalu melaksanakan peran promotor (Profesional Modern dan Terpercaya) dengan mamantapkan jajaran internalnya dan juga serangan kejahatan dari luar yang setiap saat dapat mengancam. Bagi personil Polisi sendiri, faktor psikologis yang bersumber dari beban kerja yang mengakibatkan kelelahan, yang dapat mempengaruhi pandangan pribadi terhadap pekerjaan dan pada akhirnya berpengaruh pada rasa keterikatan kerja.

Rasa keterikatan kerja merupakan adanya keterikatan emosional atau hubungan yang tinggi yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaan dan tempat atau institusi dimana dia bekerja. Kahn dalam Bledow, *et al.* (2011) sebagai pelopor pertama bidang kajian terhadap rasa keterikatan pekerja menggambarkan keterikatan kerja sebagai investasi dari energi fisik, kognitif, dan emosional dalam bekerja. Seseorang yang memiliki rasa keterikatan tinggi juga memiliki konsentrasi penuh, rasa gembira dan menikmati pelaksanaan tugas-tugasnya. Namun tinggi rendahnya rasa keterikatan kerja tidak terjadi begitu saja. Hal itu dipengaruhi oleh faktor-faktor yang berada di sekitar pekerja. Hewitt (2015:1) mengemukakan bahwa rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) dapat dipengaruhi oleh faktor praktik atau budaya organisasi yang mencakup komunikasi, perilaku terhadap konsumen/publik, keberagaman dan inklusi, penyediaan infrastruktur perusahaan dan pembekalan. Faktor lainnya mencakup prinsip organisasi, diantaranya lingkungan kerja, keamanan dan keseimbangan kerja. Hal lain yang juga berperan penting adalah pekerjaan itu sendiri dan kepemimpinan. Hewitt (2015:2) juga menambahkan bahwa seseorang yang memiliki rasa keterikatan yang tinggi terhadap pekerjaan memiliki karakteristik yang digolongkan ke dalam tiga aspek yaitu *Say*, *Stay* dan *Strive*.

Sehubungan dengan komunikasi dan kepemimpinan, MacLeod dan Clarke dalam Bedarkar dan Pandita (2013:112) menekankan bahwa personil membutuhkan komunikasi yang jelas dari atasan untuk menghubungkan peran mereka dengan visi kepemimpinan. Selanjutnya dikemukakan bahwa komunikasi yang buruk merupakan penghalang rasa keterikatan pekerja. Sebaliknya, komunikasi internal merupakan praktik organisasi yang secara efektif

menyampaikan nilai-nilai organisasi atau institusi kepada seluruh pekerja atau personil sehingga memperoleh dukungannya dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, nilai-nilai organisasi, infrastruktur/fasilitas, otonomi, dan kerjasama rekan kerja dan dukungan atasan merupakan beberapa elemen yang berkontribusi terhadap rasa keterikatan kerja.

Untuk tujuan penelitian ini, penulis melakukan observasi dan *survey* awal di Polres Musi Rawas, yang merupakan Kantor Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatra Selatan yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No.1, Desa Muara Beliti, Musi Rawas, Provinsi Sumatra Selatan. *Survey* awal dilakukan untuk mengetahui adanya *gap* atau kesenjangan dalam teori dan praktek terkait dengan manajemen sumber daya manusia dengan membagikan kuesioner singkat kepada enam responden. Pertanyaan *survey* awal terkait dengan budaya organisasi, pekerjaan, kepemimpinan dan rasa keterikatan kerja personil di BAGSUMDA, Polres Musi Rawas dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 1.1 *Survey* Awal Persepsi Personil Terkait Budaya Organisasi

No.	Pertanyaan	Jawaban			Persentase		
		TS	KS	S	TS	KS	S
1	Saya dapat menentukan cara melaksanakan tugas, asalkan sesuai prosedur dan mencapai Tujuan	1	3	2	17%	50%	33%
2	Saya memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja saya	0	3	3	0	50%	50%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2021

Dari Tabel 1.1 di atas diketahui bahwa sebagian besar yaitu 4 dari 6 responden awal memandang bahwa mereka tidak memiliki kebebasan untuk melaksanakan tugas dengan cara sendiri meskipun sesuai prosedur. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa sebagian personil menghadapi kurangnya tingkat otonomi atau kebebasan dalam melaksanakan tugas dengan leluasa. Hal lain yang

didentifikasi adalah sehubungan dengan komunikasi antara personil dengan atasan dan rekan kerja. Terlihat bahwa 67% responden memiliki komunikasi yang baik dengan atasan, sementara komunikasi dengan sesama personil, hanya 50% responden yang berpendapat memiliki komunikasi yang baik dengan rekan kerja. Dari hasil ini dapat dikategorikan bahwa tingkat komunikasi dalam organisasi masih belum cukup tinggi. Hal ini dapat menjadi salah satu aspek yang perlu ditingkatkan karena komunikasi merupakan bagian dari budaya organisasi.

Tabel 1.2 *Survey Awal Persepsi Personil Terkait Pekerjaan*

No.	Pertanyaan	Jawaban			Persentase		
		TS	KS	S	TS	KS	S
1	Saya selalu membuat laporan umpan balik meskipun merasa kewalahan karena tugas yang Banyak	2	2	2	33%	33%	33%
2	Pekerjaan saya bermakna dan bermanfaat besar bagi orang lain	0	2	4	0	33%	67%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2021

Dalam kaitannya dengan pekerjaan, hanya 2 dari 6 responden atau 33% yang mengingat pentingnya memberikan umpan balik setelah melakukan pekerjaan meskipun menghadapi situasi beban kerja yang banyak. Hal ini mengindikasikan kesadaran personil akan pentingnya membuat laporan dan umpan balik perlu ditingkatkan karena umpan balik dapat dijadikan dasar bagi perbaikan dalam melaksanakan tugas di masa mendatang.

Tabel 1.3 *Survey Awal Persepsi Personil Terkait Kepemimpinan*

No.	Pertanyaan	Jawaban			Persentase		
		TS	KS	S	TS	KS	S
1	Saya memandang atasan sebagai pimpinan yang menghargai aspirasi bawahan dan bersifat demokratis	0	2	4	0	33%	67%
2	Saya membutuhkan lebih banyak dukungan dari atasan karena risiko pekerjaan yang meningkat.	0	2	4	0	33%	67%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2021

Selain itu, aspek lain yang dapat diidentifikasi adalah bahwa kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting dalam mencapai tujuan organisasi. Dari Tabel 1.1 terlihat bahwa keutuhan akan dukungan atasan kepada bawahan cukup tinggi yaitu 67%. Hal itu terkait dengan jumlah responden yang mengemukakan merasa kewalahan dengan tugas yang banyak. Dukungan atasan sangat dibutuhkan sehingga semua personil dalam tim dapat bekerjasama dan mengurangi risiko kekhawatiran sehubungan pelaksanaan tugas-tugas harian.

Tabel 1.4 *Survey Awal Rasa Keterikatan Kerja (Employee Engagement) Personil*

No.	Pertanyaan	Jawaban			Persentase		
		TS	KS	S	TS	KS	S
1	Jika memungkinkan, saya merekomendasikan orang lain untuk bekerja di sini	3	3	0	50%	50%	0
2	Saya bangga terhadap instansi saya	0	0	6	0	0	100%
3	Saya menjalankan tugas dengan sebaik-baiknya meski beban dan risiko kerja cukup Tinggi	2	0	4	33%	0	67%

Sumber: Hasil survey awal, diolah oleh Penulis, 2021

Sehubungan dengan rasa keterikatan personil terhadap instansi, seluruh responden (100%) personil mengatakan bangga dengan instansi POLRI. Hal ini mengindikasikan bahwa personil menunjukkan kebanggaan terhadap tempat kerja. Hal itu didukung oleh sebagian besar responden (67%) yang berpendapat telah melakukan pekerjaan dengan sebaik-baiknya meski pun menghadapi beban dan resiko pekerjaan yang cukup tinggi. Ini berarti personil memiliki tingkat *Stay* dan *Strive* yang tinggi. Namun, berbeda dengan aspek *say*, hanya 50% responden yang mengatakan ingin merekomendasikan instansinya sebagai tempat bekerja bagi orang lain.

Dari fenomena di atas terlihat, adanya tingkat *stay* dan *strive* yang tinggi sehubungan dengan rasa keterikatan personil, namun tidak demikian halnya dalam

aspek *say*. Disamping itu, tingkat komunikasi dan rasa otonomi terhadap pekerjaan masih tergolong sedang. Berdasarkan informasi dari *survey* awal di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana faktor-faktor budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap rasa keterikatan kerja personil Polisi di Polres Musi Rawas. Oleh karena itu penulis ingin meneliti lebih lanjut dan mengangkat judul penelitian **“Pengaruh Budaya Organisasi, Pekerjaan, dan Kepemimpinan Terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (*Employee Engagement*) di BAGSUMDA Polres Musi Rawas”**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal, masalah yang diidentifikasi pada Bagian Sumber Daya Manusia di Polres Musi Rawas, Sumatera Selatan adalah sebagai berikut:

1. Personil merasa komunikasi di antara rekan kerja masih rendah, dan tingkat kreativitas dalam pelaksanaan tugas yang terbatas, hal ini berpengaruh terhadap rendahnya tingkat budaya organisasi.
2. Personil merasa kewalahan karena tugas yang banyak sehingga tidak merasa perlu membuat laporan umpan balik. Hal itu berakibat persepsi positif terhadap pekerjaan semakin menurun.
3. Personil membutuhkan lebih banyak dukungan dari atasan agar dapat melakukan tugas dengan lebih baik akibat meningkatnya beban kerja.
4. Personil mengatakan bangga terhadap institusi, tetapi sebagian personil menunjukkan bahwa mereka tidak merekomendasikan profesi Polri kepada

orang lain. Hal ini mengindikasikan adanya rasa keterikatan kerja yang tergolong rendah.

C. Batasan dan Perumusan Masalah

1. Batasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, penulis menetapkan batasan masalah agar dapat berfokus pada cakupan masalah dalam penelitian ini. Penulis membatasi masalah hanya pada variabel budaya organisasi, pekerjaan, kepemimpinan, dan rasa keterikatan (*employee engagement*) personil.

2. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

- a. Apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- b. Apakah pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- c. Apakah kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- d. Apakah budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?

D. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk memperoleh gambaran penerapan teori sumber daya manusia dalam dunia kerja nyata. Secara lebih rinci, beberapa tujuan penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- b. Untuk mengetahui apakah pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- c. Untuk mengetahui apakah kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?
- d. Untuk mengetahui apakah budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas?

2. Manfaat Penelitian

Beberapa manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

- a. Bagi institusi, sebagai bahan pertimbangan bagi Bagian Sumber Daya Manusia (BAGSUMDA) Polres Musi Rawas, Sumatera Selatan sehubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam hal mempertahankan dan meningkatkan rasa keterikatan personil terhadap pekerjaannya.

- b. Bagi penulis, sebagai cara untuk mengaplikasikan teori dan melihat implikasinya dengan dunia kerja terkait dengan manfaat manajemen sumber daya manusia.
- c. Bagi pihak lain, khususnya bagi peneliti selanjutnya, dapat dijadikan sebagai salah satu sumber rujukan dalam melakukan penelitian yang membahas tentang rasa keterikatan kerja personil Polri.

E. Keaslian Penelitian

Dalam bidang ilmu Manajemen, khususnya sumberdaya manusia telah banyak penelitian yang melakukan penyelidikan terhadap rasa keterikatan karyawan (*employee engagement*) baik di dalam negeri maupun di luar negeri. Namun sejauh pengetahuan penulis, belum banyak penelitian yang membahas tentang rasa keterikatan personil polisi, khususnya yang menggunakan variabel yang persis sama.

Salah satu dari beberapa penelitian tentang keterikatan kerja di kalangan personil polisi tetapi dengan variabel yang berbeda adalah penelitian yang dilakukan oleh Nayasari & Ratnaningsih (2020) yang berjudul Hubungan Antara Kepercayaan pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng). Hasil penelitian ini menemukan bahwa semakin tinggi tingkat kepercayaan kepada atasan, semakin tinggi pula rasa keterikatan kerja anggota polisi, demikian sebaliknya. Perbedaan penelitian Nayasari & Ratnaningsih (2020) dengan penelitian ini terletak pada:

1. Jumlah Variabel Penelitian

Penelitian ini menggunakan 4 variabel yang terdiri dari 3 variabel X (Budaya Organisasi, Pekerjaan, Kepemimpinan) dan 1 variabel Y yaitu Keterikatan Kerja. Berbeda dari penelitian ini, penelitian sebelumnya menggunakan 2 variabel, dimana variabel X adalah Kepercayaan pada Atasan dan variabel Y adalah Keterikatan Kerja.

2. Jumlah Sampel

Penelitian ini menggunakan 38 sampel penelitian, sementara penelitian sebelumnya menggunakan sampel yang lebih besar yaitu sebanyak 60 sampel.

3. Analisis data

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, sementara penelitian sebelumnya menggunakan analisis *Spearman's Rank*.

4. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada tahun 2021 terhadap personil polisi di Bagian Sumber Daya Manusia (BAGSUMDA), Polres Musi Rawas, Sumatera Selatan, sementara Nayasari & Ratnaningsih (2020) melakukan penelitian pada tahun 2020 pada Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng).

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan dasar teori sumber daya manusia dan didukung oleh berbagai referensi dan hasil penelitian yang relevan dengan rasa keterikatan kerja (*employee engagement*). Selain itu untuk menjaga keaslian penelitian ini, penulis mengikuti tata cara penulisan dan metode penelitian ilmiah yang berlaku umum.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Rasa Keterikatan Kerja

a. Definisi Rasa Keterikatan Kerja

Menurut Febriansyah dan Ginting (2020:4) *employee engagement* merupakan faktor penting bagi kesuksesan suatu institusi atau perusahaan dan dapat memberikan *competitive advantage* bagi perusahaan. *Employee engagement* mencakup cara strategis perusahaan untuk menciptakan sumber daya manusia yang aktif dan berkembang dari setiap tingkatan mulai dari staf, manajer, maupun eksekutif sehingga dapat memberikan hasil upaya terbaiknya. Dengan demikian *employee engagement* menunjukkan perilaku karyawan yang tidak sekedar melakukan pekerjaan tetapi melakukan pekerjaan melebihi apa yang dituntut dari mereka.

Ada banyak teori yang menyelidiki tentang *employee engagement* seperti Kahn, Schaufeli & Baker, Hewitt dan sebagainya. Dari teori-teori tersebut kadangkala konsep *employee engagement* memaksudkan *work engagement* yang diartikan sebagai rasa keterikatan kerja atau keterlibatan kerja.

Employee engagement adalah faktor utama yang berkontribusi terhadap produktivitas, kinerja, dan kelangsungan hidup perusahaan, organisasi atau institusi. Konsep *employee engagement* memiliki kemiripan dengan konsep lain yang berhubungan dengan berbagai variabel kerja seperti motivasi dan kinerja karyawan. Namun dapat disimpulkan bahwa *employee engagement*

merupakan kondisi psikologis atau perilaku maupun sikap terhadap pekerjaan. (Febriansyah dan Ginting, 2020:6-8). Faktor psikologis tersebut dipengaruhi oleh situasi yang dihadapi pekerja atau personil di dalam perusahaan/organisasi/institusi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rasa Keterikatan Pekerja

Menurut Hewitt dalam Febriansyah dan Ginting (2020:14), ada 6 (enam) faktor-faktor yang mendorong keterikatan/keterlibatan pekerja (*employee engagement*), yaitu:

- 1) Praktik atau budaya organisasi (*company practice*) yang terdiri dari aspek komunikasi, perilaku terhadap konsumen, keberagaman dan inklusi, penyediaan infrastruktur perusahaan dan pembekalan.
- 2) Prinsip organisasi (*the basic*), yang terdiri dari aspek manfaat, keamanan bekerja, keselamatan, lingkungan kerja, keseimbangan kerja dan pola hidup.
- 3) Pekerjaan (*the work*), yang terdiri dari aspek kerjasama dengan rekan kerja, otonomi, tugas, pekerjaan.
- 4) Kinerja (*work performance*), yang terdiri dari aspek jenjang karier, pelatihan dan pengembangan, manajemen performansi, manajemen SDM, penghargaan dan pengakuan diri.
- 5) Kepemimpinan (*leadership*), yang terdiri dari aspek gaya kepemimpinan dan struktur organisasi.
- 6) Citra Organisasi (*brand*), yang terdiri dari aspek reputasi, EVP (*employee value proporsition*), dan tanggungjawab sosial perusahaan/organisasi (*corporate social responsibility*)

c. Indikator Rasa Keterikatan Kerja

Hewitt dalam Febriansyah dan Ginting (2020: 15), mengemukakan 3 (tiga) indikator pekerja yang *engaged* terhadap perusahaan/organisasi yaitu *say*, *stay*, dan *strive*. Ketiga indikator tersebut diuraikan sebagai berikut:

- 1) *Say*, artinya: karyawan/pegawai atau personil yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan perilaku berbicara positif tentang perusahaan/organisasi tempatnya bekerja kepada orang lain.
- 2) *Stay*, artinya: karyawan/pegawai atau personil yang terikat dengan pekerjaannya akan menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, dan dia ingin tetap bekerja disana.
- 3) *Strive*, artinya: karena karyawan/pegawai atau personil merasa memiliki maka dia akan termotivasi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil.

Lebih lanjut, Hewitt (2015:2) mengemukakan penjelasan dari setiap indikator di atas sebagai berikut:

- 1) Perilaku pekerja dikategorikan sebagai *Say* tentang perusahaan biasanya mengatakan:
 - a) Saya tidak keberatan merekomendasikan perusahaan/ insitansi ini kepada seseorang yang ingin melamar pekerjaan;
 - b) Bila ada kesempatan, saya selalu menceritakan hal-hal bagus tentang pengalaman bekerja di perusahaan ini.
- 2) Sikap pekerja dikategorikan *Stay* biasanya mengatakan kesan yang mendalam dan sulit untuk meninggalkan pekerjaan atau perusahaan, misalnya:

- a) Saya tidak pernah berpikir meninggalkan pekerjaan ini;
 - b) Kalau pun saya meninggalkan perusahaan ini, itu pasti hal yang sangat sulit bagi saya.
- 3) Perilaku pekerja yang dikategorikan *Strive*, biasanya mengatakan:
- a) Perusahaan/instansi ini selalu menginspirasi saya untuk melakukan yang terbaik dalam bekerja;
 - b) Perusahaan/instansi ini memotivasi saya untuk berkontribusi semaksimal mungkin dalam menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

Ketiga indikator *say*, *stay*, *strive* di atas merupakan model rasa keterikatan pekerja yang diperoleh berdasarkan data 8 (delapan) juta pekerja di seluruh dunia. Menurut Hewitt (2015:2), rasa keterikatan pekerja itu sendiri merujuk pada keadaan psikologis dan hasil perilaku yang mengarah pada kinerja yang lebih baik. Rasa keterikatan dianggap mencakup kombinasi beberapa konstruksi yang diterima secara luas dalam literatur akademis seperti komitmen afektif dan kontinuitas, motivasi, dan perilaku pekerja dalam organisasi. Rasa keterikatan pekerja merupakan kombinasi pemikiran rasional, emosi, niat, dan perilaku yang diperlukan untuk menghasilkan kinerja dan produktivitas yang optimal. Keseluruhan kombinasi tersebut dirangkum dalam *say*, *stay* dan *strive*.

2. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat cara yang digunakan di dalam organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins dalam Edison dkk. (2016:120), budaya organisasi merupakan dasar, nilai-nilai dan landasan

cara bertindak yang digunakan oleh anggota organisasi, mulai dari cara pimpinan memperlakukan bawahan sampai pada upaya pemecahan masalah yang terjadi di lingkungan organisasi dengan tujuan untuk mencapai sasaran organisasi.

Selanjutnya Edison dkk. (2016:119) mengemukakan budaya organisasi merupakan hasil dari peleburan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sejalan dengan hal itu, Rivai dan Mulyadi (2012:374) berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Kerangka kerja tersebut merupakan seperangkat keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi yang diciptakan atau dikembangkan oleh sekelompok orang yang menjadi pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal, serta menjadi pembeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.

Robbins dan Judge (2015:257) berpendapat bahwa budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Oleh karena itu budaya organisasi yang kuat akan berpengaruh langsung pada perilaku anggota organisasi secara keseluruhan. Karyawan dalam organisasi

dengan sikap positif umumnya tumbuh, berkembang dan berfungsi secara maksimal

Dari pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik unik yang dimiliki setiap organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain. Dengan demikian budaya organisasi memiliki fungsi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2015:262) mengemukakan fungsi budaya organisasi dalam suatu institusi atau perusahaan, yaitu:

- 1) Sebagai penentu batas-batas antara dirinya dengan organisasi lainnya.
- 2) Mengandung rasa identitas anggota organisasi
- 3) Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar dari pada kepentingan individu
- 4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial dimana budaya berperan sebagai perekat sosial yang membantu menyatukan organisasi dengan cara menyediakan standar mengenai apa yang sebaiknya dikatakan dan dilakukan karyawan.
- 5) Bertindak sebagai mekanisme *sense making* serta kendali yang menuntut dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

French dan Holden dalam Soni (2019:43) mengemukakan bahwa budaya organisasi yang berfungsi efektif akan memberikan pengaruh positif dimana karyawan percaya bahwa mereka bekerja secara positif dan merespon perubahan dengan lebih baik. Budaya organisasi memperkuat komitmen, kepuasan kerja dan rasa keterikatan karyawan.

Menurut Soni (2019: 43) budaya organisasi yang sangat efektif juga menciptakan tingkat keterlibatan dan efektivitas di antara para karyawan. Karyawan yang terlibat tetap berkomitmen dan berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, bekerja dengan antusiasme baru dan benar-benar tenggelam dalam tugas-tugas yang mereka jalankan.

c. Indikator Budaya Organisasi

Berdasarkan definisi budaya organisasi dan hal-hal yang tercakup di dalamnya, budaya organisasi menjadi pembeda suatu organisasi dari organisasi lainnya, namun pembeda-pembeda tersebut dikategorikan ke dalam indikator. Edison, dkk. (2016:131) membagi indikator budaya organisasi ke dalam 5 bagian, yaitu:

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta melakukan pekerjaan atau pelayanan dengan sebaik-baiknya dengan kualitas tertinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang, tetapi realistis. Dalam upaya mencapai tujuan tersebut, ditetapkan rencana dan strategi kerja, dan melakukannya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota organisasi bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-

aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4) Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

3. Pekerjaan

a. Definisi Pekerjaan

Pekerjaan berasal dari kata dasar kerja (*work*), dimana „kerja“ menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) sebagai kegiatan untuk melakukan sesuatu yang dilakukan atau diperbuat dan sesuatu yang dilakukan untuk mencari nafkah, mata pencaharian”. Jadi, dari kata tersebut istilah pekerjaan merujuk pada hal-hal yang menyangkut dengan kegiatan bekerja.

Menurut Luthans dalam Suciadi dkk. (2017:535) mengartikan pekerjaan sebagai keadaan dimana pekerja menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Pekerjaan dan otonomi merupakan dua faktor penting dalam bekerja. Pekerja akan merasa puasa jika ada kesesuaian antara keterampilan yang dimiliki, dengan kebebasan atau otonomi.

Pandangan lain sehubungan dengan cakupan pekerjaan dikemukakan oleh Wiltshire (2016) yang mengatakan bahwa pekerjaan merupakan konsep yang dinamis dengan berbagai sinonim dan definisi mencakup hal-hal pentingnya suatu aktifitas, waktu, dan tenaga yang dihabiskan, serta imbalan yang diperoleh. Selain itu juga melibatkan suatu rangkaian keterampilan dan kompetensi tertentu yang harus selalu ditingkatkan dari waktu ke waktu. Tidak jarang, pekerjaan dikaitkan dengan cara untuk mempertahankan kedudukan daripada sekedar mencari nafkah, dan juga sebagai pengorbanan yang kadang-kadang dengan mengharapkan penghargaan moneter (atau dalam bentuk lain), atau tanpa mengharapkan imbalan, tetapi dengan rasa kewajiban kepada orang lain.

b. Aspek Pekerjaan Terkait *Employee Engagement*

Menurut Febriansyah dan Ginting (2020:14-15) aspek pekerjaan yang berhubungan dengan *employee engagement* mencakup kerjasama dengan rekan kerja, otonomi, tugas, dan pekerjaan itu sendiri.

1) Kerjasama dengan rekan kerja

Kerjasama dengan rekan kerja merupakan upaya terkoordinasi untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi. Kerjasama dengan rekan kerja dapat diartikan sebagai kerjasama dalam tim (*teamwork*). Kerjasama tim merupakan sekelompok orang-orang untuk bekerjasama untuk mencapai tujuan yang sama karena tujuan tersebut lebih mudah dicapai dengan bekerjasama dengan rekan kerja daripada melakukan secara sendiri-sendiri (Davis, 2014:76).

2) Otonomi

Otonomi yang dimaksud disini adalah otonomi pekerjaan (*job otonomy*). Otonomi kerja merupakan sejauh mana pekerjaan memberikan kebebasan substansial, kemandirian dan keleluasaan untuk menjadwalkan pekerjaan dan menentukan prosedur yang digunakan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebebasan, independensi, dan kebijaksanaan yang dimiliki seseorang dalam merencanakan suatu pekerjaan termasuk menentukan cara apa yang digunakan untuk melaksanakan pekerjaan tersebut (Hackman dan Oldham dalam Hakim, 2014:213).

3) Tugas

Menurut dalam tugas adalah kegiatan pekerjaan tertentu yang dilakukan untuk suatu tujuan khusus. Selain itu, tugas digunakan untuk mengembangkan satu bagian atau satu unsur dalam suatu jabatan, sehingga tugas merupakan suatu kegiatan spesifik yang dijalankan dalam organisasi. (Moekijat dalam Janice 2015:463)

4) Pekerjaan itu sendiri.

Menurut Luthans dalam mengartikan pekerjaan itu sendiri sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya (Suciadi, dkk. 2017:535).

c. Indikator Pekerjaan terkait Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*)

Sejalan dengan Luthans dalam Suciadi (2017:536) aspek pekerjaan yang berhubungan dengan *employee engagement* mencakup hal-hal berikut:

1) Perasaan

Perasaan mencakup keadaan kognitif atau pikiran, termasuk tingkat bagaimana pekerja merasa pekerjaan mereka dapat memberi kontribusi yang bernilai, penting, dan berharga. Pekerja yang merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu hal yang bernilai dan penting, maka pekerja akan bekerja dengan sungguh-sungguh.

2) Tanggung jawab

Tanggungjawab mencakup keadaan yang menitikberatkan pada bagaimana pekerja merasakan tanggungjawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya. Rasa tanggungjawab dalam bekerja membuat pekerja mencurahkan segala kemampuannya untuk memenuhi kewajibannya terhadap perusahaan dengan bekerja dengan sebaik-baiknya.

3) Pengetahuan terhadap hasil dan umpan balik

Ini merupakan keadaan psikologis ini melibatkan tingkat dimana pekerja mampu memahami bagaimana kinerja mereka, hasil dari pekerjaan mereka. Ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana produktivitas pekerja itu sendiri dan selanjutnya akan memacu karyawan itu untuk bekerja lebih baik lagi.

Dari teori-teori di atas, dapat dikatakan bahwa pekerjaan mencakup dua hal, yaitu cara pandang pekerja terhadap pekerjaan mereka dan rasa tanggungjawab pekerja atas pekerjaan mereka. Jika pekerja merasa bahwa pekerjaan yang dikerjakannya adalah suatu pekerjaan yang memiliki nilai sangat penting, maka mereka akan bekerja dengan sungguh-sungguh. Pekerja merasakan tanggung jawab pribadi atau akuntabilitas pada pekerjaannya jika

telah mencurahkan segala kemampuannya untuk melaksanakan pekerjaan tersebut.

4. Kepemimpinan

a. Definisi Kepemimpinan

Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin (*leader*), yaitu seseorang yang dapat mengarahkan mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu. Secara sederhana, kepemimpinan (*leadership*) merupakan seni memotivasi sekelompok orang untuk bertindak untuk mencapai tujuan bersama. Sharma dan Jain (2013:310), mengemukakan kepemimpinan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dan mengarahkan organisasi dengan cara yang membuatnya lebih kohesif dan koheren. Dalam pengertian ini, kata kepemimpinan mencerminkan sikap dan perilaku seseorang dalam mengarahkan atau mempengaruhi orang lain. Para pemimpin menjalankan proses ini dengan menerapkan pengetahuan dan keterampilan kepemimpinan mereka.

Pengertian yang sama juga dikemukakan oleh Bass dalam Rosari (2019:18) kepemimpinan adalah interaksi antara dua orang atau lebih dalam suatu kelompok. Pemimpin adalah agen perubahan yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi diri mereka sendiri. Kepemimpinan terjadi ketika satu anggota kelompok mengubah motivasi atau kompetensi orang lain dalam kelompok tersebut. Dalam hal ini, seorang pemimpin melakukan lebih dari yang diharapkan atau bersikap transformasional.

Selanjutnya menurut Bass dalam Rosari (2019:18), sejauh mana seorang pemimpin transformasional diukur, hal itu berkaitan dengan pengaruh pemimpin pada pengikut. Pemimpin mentransformasikan dan memotivasi bawahan dengan cara membuat mereka lebih sadar akan pentingnya hasil tugas, mendorong bawahan untuk melampaui kepentingan diri mereka sendiri demi organisasi atau tim, dan meningkatkan derajat kebutuhan yang lebih tinggi.

Berdasarkan definisi kepemimpinan ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kepemimpinan berhubungan erat dengan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain untuk bekerjasama mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

b. Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan karakteristik perilaku pemimpin saat mengarahkan, memotivasi, membimbing, dan memimpin sekelompok orang. Menurut Lewin dalam Jdetawy (2018:24345) gaya kepemimpinan dapat dibagi ke dalam 3 kategori, yaitu:

- 1) Otokratis (*autocratic*), yaitu gaya kepemimpinan otoriter; yaitu gaya kepemimpinan menggambarkan seorang pemimpin yang mendikte metode kerja, membuat keputusan sepihak dan membatasi partisipasi karyawan.
- 2) Demokratis (*democratic*), yaitu adalah gaya kepemimpinan yang melibatkan orang-orang dalam proses pengambilan keputusan sedangkan pelaksanaan keputusan dibuat ditetapkan oleh pemimpin setelah memfasilitasi konsensus dalam kelompok.

- 3) Laissez-Faire, yaitu gaya kepemimpinan yang menolak untuk membuat keputusan, atau tidak keputusan tidak tersedia saat dibutuhkan. Gaya kepemimpinan ini mencerminkan rendahnya tanggungjawab dan kurangnya kemampuan memimpin.

c. Karakteristik Kepemimpinan

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya, pemimpin memiliki tugas untuk mengarahkan orang-orang agar bersedia melakukan suatu pekerjaan. Seorang pemimpin memiliki karakteristik tertentu yang membedakannya dari orang-orang yang dipimpinnya. Menurut Rodger dalam Mulyadi (2015:158), karakteristik pemimpin terlihat dari hal-hal berikut:

- 1) Lancar berbicara.

Seorang pemimpin memiliki kemampuan verbal yang baik, dimana pemimpin tidak sekedar memiliki kosa kata yang luas tetapi memiliki kemampuan untuk berkomunikasi dengan baik.

- 2) Mampu memecahkan masalah

Kemampuan memecahkan masalah membuat seorang pemimpin menjadi efektif dalam arti dapat menawarkan solusi dalam pemecahan masalah yang ada di dalam perusahaan.

- 3) Sadar akan kebutuhan

Seorang pemimpin biasanya dituntut untuk memahami kebutuhan dari bawahannya, baik hal itu dikemukakan secara langsung atau tidak. Pemimpin memiliki intuisi untuk melihat adanya kebutuhan dan mencari cara untuk memenuhinya.

4) Luwes

Seorang pemimpin dikatakan luwes apabila mampu menyesuaikan organisasi dengan kebutuhan tanpa meresahkan pihak lain karena memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi. Pemimpin juga bersedia menerima tanggung jawab serta pemenuhan kebutuhan untuk mencapai tujuan organisasi.

5) Kecerdasan

Kecerdasan tidak selalu berarti memiliki inteligensi di luar rata-rata. Pemimpin yang cerdas tidak sekedar memiliki pengetahuan akan sesuatu secara teoritis, tetapi mampu menggunakan pengetahuan tersebut untuk mencapai tujuan.

6) Kesadaran diri dan lingkungan

Tidak merasa pandai sendiri, tetapi memandang orang lain itu sama serta memperdulikan lingkungan sekitar.

7) Keterampilan sosial

Pemimpin yang memiliki kecerdasan sosial berarti cerdas dalam bersikap dan memperlakukan orang lain dengan bermartabat. Pemimpin selalu berhadapan dengan orang lain, karenanya pemimpin harus bijaksana serta mampu menghargai setiap orang.

d. Indikator Kepemimpinan

Kepemimpinan diukur berdasarkan karakteristik yang terlihat dari perilaku seorang pemimpin. Indikator kepemimpinan menurut dalam Wibowo (2015:17) ditunjukkan melalui sikap berikut:

1. Bersifat adil

Seorang pemimpin perlu bersikap adil karena hal itu berhubungan dengan cara pandangnya terhadap individu. Pemimpin yang adil tidak memihak karena adanya kepentingan. Sikap adil merupakan cara untuk mempertahankan kepercayaan dan hubungan yang harmonis dalam perusahaan.

2. Memberi saran

Pemimpin adalah motivator, sumber arahan, saran, dan petunjuk dalam proses pencapaian tujuan perusahaan. Pemimpin harus mampu mengarahkan orang lain secara sadar untuk melaksanakan sesuatu dengan sukarela karena menyadari bahwa pengarahan tersebut merupakan cara terbaik untuk mencapai tujuan.

3. Mendukung tercapainya tujuan

Tercapainya tujuan organisasi tidak secara otomatis terbentuk, melainkan harus didukung oleh adanya kepemimpinan. Oleh karena itu, agar setiap organisasi dapat efektif dalam arti mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, maka setiap tujuan yang ingin dicapai perlu disesuaikan dengan keadaan organisasi serta memungkinkan para bawahan untuk bekerja sama.

4. Sebagai katalisator

Seorang pemimpin dikatakan berperan sebagai katalisator, apabila pemimpin itu selalu dapat meningkatkan segala sumber daya manusia yang ada, berusaha memberikan reaksi yang menimbulkan semangat dan daya kerja cepat semaksimal mungkin.

5. Menciptakan rasa aman

Setiap pemimpin berkewajiban menciptakan rasa aman bagi para bawahannya. Dan ini hanya dapat dilaksanakan apabila setiap pemimpin mampu memelihara hal-hal yang positif, sikap optimisme di dalam menghadapi segala permasalahan, sehingga dalam melaksanakan tugas-tugasnya, bawahan merasa aman, bebas dari segala perasaan gelisah, kekhawatiran, merasa memperoleh jaminan keamanan dari pimpinan.

6. Sebagai wakil organisasi

Setiap bawahan yang bekerja pada unit organisasi apapun, selalu memandang atasan atau pimpinannya mempunyai peranan dalam segala bidang kegiatan, lebih-lebih yang menganut prinsip-prinsip keteladanan atau panutan-panutan. Seorang pemimpin adalah segala-segalanya, oleh karena itu segala perilaku, perbuatan, dan kata-katanya akan selalu memberikan kesan-kesan tertentu terhadap organisasinya.

7. Sumber inspirasi

Seorang pemimpin pada hakikatnya adalah teladan dan sumber semangat bagi para bawahan. Setiap pemimpin seyogianya dapat memberikan semangat dan menguatkan para bawahan untuk termotivasi melakukan pekerjaan.

8. Bersikap menghargai

Setiap orang pada dasarnya menghendaki adanya pengakuan dan penghargaan diri pada orang lain. Demikian pula setiap bawahan dalam organisasi memerlukan adanya pengakuan dan penghargaan dari atasan.

Berdasarkan teori yang dikemukakan di atas pemimpin adalah seseorang memiliki otoritas, kewibawaan, kemampuan mengarahkan dan memecahkan masalah dan seseorang yang sadar dan tanggap terhadap situasi sehingga dapat menggunakan sumberdaya dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan

B. Penelitian Sebelumnya

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dipublikasikan dan mengkaji topik rasa keterikatan kerja, baik pekerja di sektor swasta maupun pegawai negeri sipil. Penelitian-penelitian tersebut berguna sebagai bahan pembandingan dan rujukan dalam pelaksanaan penelitian ini. Beberapa penelitian yang menjadi rujukan untuk penelitian ini dipetakan pada tabel berikut:

Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
1	Solanki M., Soni A., and Chauhan S. (2021)	<i>Impact Of Organisational Culture And Communication On Employee Engagement.</i>	<i>Organisational Culture And Communication</i>	<i>Employee Engagement.</i>	Multiple Regression	<i>Organizational culture and communication significantly influenced employees in engagement in IT companies i.e. by increasing effective communication within the organisation, companies will increase employee's engagement within the organisation.</i>
2	Nayasari & Ratnaningsih (2020)	Hubungan Antara Kepercayaan pada Atasan dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng)	Kepercayaan pada Atasan	Keterikatan Kerja	Spearman's Rank	Semakin tinggi kepercayaan kepada atasan, semakin tinggi rasa keterikatan kerja anggota polisi, dan sebaliknya.
3	Iksan N., Widodo S., Praningrum. (2020)	Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap	Sumber Daya Pekerjaan; Sumber Daya Individu;	Keterikatan kerja	Analisis regresi hirarkis	1) Sumber daya pekerjaan; sumber daya individu; beban kerja berpengaruh

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		Keterikatan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma	Beban Kerja.			signifikan terhadap <i>work engagement</i> pegawai. 2) <i>Work engagement</i> memediasi secara penuh pada pengaruh sumberdaya pekerjaan, individu, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai.
4	Suneet Soni. (2019)	Impact of Organizational Culture on Employee Engagement and Effectiveness in Indian Manufacturing Company	<i>Organization culture</i>	<i>Employee engagement</i>	<i>Linier Regression</i>	1) <i>Organizational cultural has positif and significant impact on employee engagement.</i>
5	Basinska B.A. & Dâderman A.M.(2019)	<i>Work Values of Police Officers and Their Relationship With JobBurnout and Work Engagement</i>	<i>Work values; Job Burnout</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>WVI Scales Descriptive statistics and correlation coefficients</i>	2) <i>There is a relationships between work values and two important aspects of job-related well-being, job burnout and work engagement</i> 3) <i>Intrinsic workvalues (Creativity, Challenge, and Variety). that are theoreticallyrelated to cognitive processes, were positively correlated with work engagement, and negatively correlated with job burnout.</i>
6	Pratiwi Ashita (2019)	Pengaruh <i>Work Life Balance</i> Terhadap <i>Work Engagement</i> pada TNI yang Bekerja di Dinas Psikologi Angkatan Udara	<i>Work Life Balance</i>	<i>Work engagement</i>	Utretch Work Engagement Scale (UWES), Analisis Regresi Linear	Ada pengaruh <i>work life balance</i> yang positif dan signifikan terhadap <i>work engagement</i> pada TNI.
7	Muzdalifah & Mangundjaya (2019)	Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevision	Dukungan Organisasi; Rasa Berdaya Psikologis	Keterikatan Karyawan	T-test dan Manova, Process Hayes V3.	1) Terdapat pengaruh langsung dari persepsi dukungan organisasi ke <i>employee engagement</i> dan pengaruh tidak langsung persepsi dukungan organisasi

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
						ke <i>Employee Engagement</i> melalui mediator rasa berdaya psikologis yang signifikan. 2) Peningkatan persepsi dukungan organisasi dan <i>Employee Engagement</i> akan semakin meningkatkan <i>Employee Engagement</i> karyawan.
8	Khairunisa S.K. (2018).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasional Terhadap <i>Employee Engagement</i>	Kepemimpinan Transformasional; Budaya Organisasional.	<i>Employee Engagement</i>	Regresi Linier Berganda	Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>Employee Engagement</i>
9	Khofiana F.K. (2018).	Stres Kerja Dan Keterikatan Kerja Pada Anggota Direktorat Sabhara.	Stres kerja	Keterikatan kerja	Product Moment Spearman.	1) Terdapat korelasi negatif signifikan antara stres kerja dan keterikatan kerja, 2) Semakin tinggi stres kerja semakin rendah keterikatan kerja, dan sebaliknya
10	Shameem A. & Rengamani J. (2018)	<i>Impact of Organizational Culture and Communication on Employee Engagement in Automobile Firms in Chennai</i>	<i>Organizational Culture Communication</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Structural Equation Modelling (SEM)</i>	1) <i>Organizational culture has a positif impact and correlation to employee engagement</i> 2) <i>Communication has a positif impact and correlation to employee engagement</i>
11	Shehri, M.A. McLaughlin P, Al-Ashaab A, and Hamad R. (2017)	<i>The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks.</i>	<i>Organizational Culture</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Regression Analysis</i>	<i>Organizational culture enablers and inhibitors of employee engagement in Saudi Arabia Banks.</i>
12	Isnainiyah A.P., Yulianto A., Haryoko S.F. (2016).	Keterikatan Kerja Perwira TNI Angkatan Udara Ditinjau Dari Korps.	Penelitian non-eksperimental mengukur keterikatan kerja menggunakan skala adaptasi dari Utrech Work Engagement Scale (UWES).			Tidak ada perbedaan signifikan keterikatan kerja Perwira TNI dari satu korps ke korps lainnya.
13	Shahidan, et.al. (2016)	<i>Linking Work Environment, Team and Co-worker Relationship and Organization Well-</i>	<i>Work Environment; Team and Coworker</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Qualitative exploratory methodology</i>	1) <i>There is significant relationship between work environment, team and co-worker</i>

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel Bebas	Variabel Terikat	Teknik Analisis	Hasil
		<i>being in Increasing Employee Engagement: A Conceptual Perspective</i>	<i>Relationship; Organization Well-being</i>			<i>relationship and organization well-being on employee engagement.</i>
14	Aulia, Sutanto A., & Hidayat A.C. (2015).	<i>Determinants of Work Engagement for TNI-AD(Indonesian Armed Forces -Army) Personnel.</i>	<i>Love of work Self-efficacy Perception of Organizational Support</i>	<i>Work Engagement</i>	<i>Multiple regression analysis</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1) <i>Love of work, self-efficacy, and perception of organizational support, jointly have a connection with work engagement</i> 2) <i>Love of work has quite a strong connection to work engagement</i> 3) <i>Self-efficacy has a strong connection to work engagement</i> 4) <i>Perception of organizational support has a quite strong connection with work engagement</i>
15	Balakrishnan C. & Masthan D. (2013).	<i>Impact of Internal Communication on Employee Engagement –A Study at Delhi International Airport.</i>	<i>Internal Communicarion</i>	<i>Employee Engagement</i>	<i>Pearson Product Moment Correlation</i>	<i>There is a positive relationship of internal communication to employee engagement</i>

Sumber: Diolah oleh Peneliti, 2021

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual adalah model yang menjadi dasar teori bagi berbagai faktor yang akan diteliti lebih lanjut. Kerangka konseptual bertujuan untuk mempermudah dan memperjelas dasar teori dan kaitan antar beberapa variabel yang sedang diteliti. Penelitian yang terdiri dari dua variabel atau lebih memerlukan kerangka konseptual. Dalam kerangka konseptual dijelaskan argumentasi dan penalaran logis terhadap setiap variabel yang diteliti. Kerangka konseptual penelitian ini dipaparkan sebagai berikut:

1. Hubungan Budaya Organisasi (X_1) Terhadap Rasa Keterikatan Personil (Y)

Budaya organisasi merupakan sesuatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan tugas. Menurut Edison, dkk. (2016:131) budaya organisasi yang merupakan keyakinan, nilai, norma, kebiasaan, sikap dan perilaku anggota dalam suatu organisasi merupakan pedoman bersama dalam melakukan interaksi organisasi guna memecahkan masalah internal dan eksternal. Hal itu termasuk cara para anggota organisasi dalam berkomunikasi. Bedarkar dan Pandita (2013:112), komunikasi menjadi praktik organisasi yang secara efektif menyampaikan nilai-nilai organisasi kepada seluruh karyawan dan dengan demikian memperoleh dukungannya dalam mencapai tujuan organisasi. Komunikasi memainkan peran penting dalam memastikan kerikatan kerja karyawan. Kahn dalam Shehri (2017:4) berpendapat bahwa karyawan yang mengalami budaya organisasi yang baik merasa aman secara psikologis. Dengan demikian, ada korelasi antara rasa kemanan psikologis yang dihasilkan budaya organisasi dengan rasa keterikatan karyawan.

2. Hubungan Pekerjaan (X_2) Terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y)

Pekerjaan terkait dengan cara individu dalam mengekspresi dirinya ketika bekerja secara fisik, kognitif, maupun emosional. Pekerjaan berhubungan erat dengan rasa keterikatan kerja yang ditandai dengan energi, keterlibatan penuh, efikasi, dimana pekerja memiliki rasa semangat dan melakukan aktifitas kerja secara efektif dan melihat diri sendiri mampu menangani sepenuhnya tuntutan

pekerjaan. Pekerjaan juga berhubungan dengan seberapa besar wewenang dan tanggungjawab seseorang terhadap fungsinya, dan rasa otonomi yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Semakin seseorang memiliki rasa otonomi dan energi dalam melaksanakan tugas, semakin tinggi rasa keterikatannya terhadap organisasi atau institusi tempatnya bekerja.

3. Hubungan Kepemimpinan (X_3) Terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y)

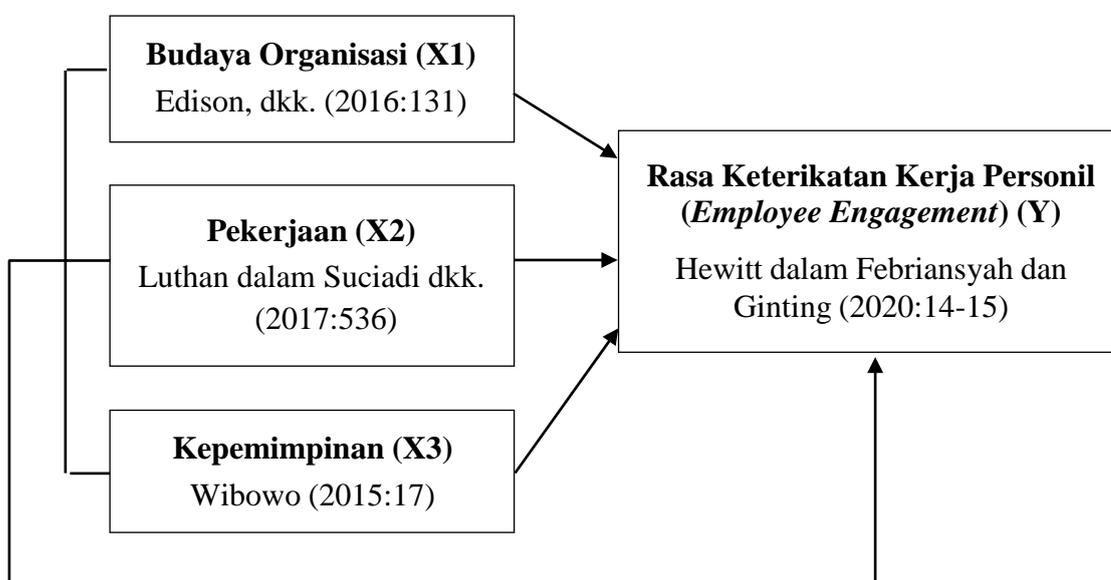
Kepemimpinan merupakan proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan. Kepemimpinan terkait erat dengan sikap dan perilaku seseorang dalam mengarahkan atau mempengaruhi orang lain (Sharma dan Jain, 2013:310). Dalam hal ini seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi diri mereka sendiri. Wahjosumidjo dalam Wibowo (2015:17) menunjukkan beberapa sikap yang dan peran yang dimiliki oleh pemimpin mencakup sikap yang adil, menghargai memberi saran, mendukung pencapaian tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, dan mewakili organisasi.

4. Hubungan Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2) dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y)

Keterikatan kerja adalah seluruh keterlibatan individu, kepuasan dan antusiasme seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukan. Seluruh sikap emosional yang muncul ini dibentuk oleh berbagai faktor, diantaranya budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan. Menurut Hewitt dalam Febriansyah (2020:6) faktor-faktor tersebut membentuk rasa keterikatan atau kemampuan mental untuk melaksanakan tugas-tugas meskipun dalam situasi yang berubah

seperti mendapat beban kerja yang lebih besar, mengalami tekanan dan kelelahan. Jadi individu selalu memberikan yang terbaik bagi perusahaan walaupun sedang dalam kesulitan. Hal ini dapat dilakukan karena adanya norma atau nilai yang dimiliki dalam organisasi, dukungan atasan dan rekan kerja, kejelasan tujuan, infrastruktur/fasilitas, pembekalan dan komunikasi yang baik. Jika bawahan merasakan adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan, mereka akan merasa bangga terhadap organisasi dan merasa bagian dari organisasi. Hal tersebut juga dikemukakan oleh Solanki, et.al (2021:3223) bahwa budaya organisasi dan komunikasi yang baik di antara rekan kerja dan antara bawahan dengan pimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap rasa keterikatan kerja karyawan.

Berdasarkan hubungan dari setiap variabel dalam penelitian ini, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan dalam bagan berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Sumber: Diolah Penulis 2021

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017:63), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner.

Sesuai dengan definisi di atas, hipotesis yang dikemukakan untuk penelitian ini adalah:

1. Budaya organisasi (X_1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja Personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas.
2. Pekerjaan (X_2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja Personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas.
3. Kepemimpinan (X_3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan kerja Personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas.
4. Budaya organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) di BAGSUMDA Polres Musi Rawas.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian bertujuan untuk mengetahui hubungan variabel-variabel bebas terhadap satu variabel terikat, sehingga pendekatan penelitian ini menggunakan kausal komparatif korelasional. Hal itu didasarkan pada pendapat Noor (2016:39), yang mengatakan bahwa penelitian kausal komparatif merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengidentifikasi kemungkinan adanya hubungan sebab-akibat diantara variabel. Dalam penelitian jenis ini, beberapa faktor dapat bersifat korelasional setelah dibuktikan dengan menguji hipotesis untuk melihat apakah ada hubungan di antara variabel.

Penelitian ini ditujukan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan terhadap rasa keterikatan personil Polisi di Bagian Sumberdaya Manusia, Polres Musi Rawas, Sumsel. Data dari setiap faktor atau variabel yang akan diteliti akan dikumpulkan melalui instrumen kuesioner terlebih dahulu, kemudian dikuantifikasi dengan angka. Oleh karena penelitian itu digolongkan ke dalam penelitian kuantitatif karena bersifat angka-angka (Sugiyono, 2017:7). Untuk menjamin keabsahan data dan kesesuaian prosedur penelitian ilmiah, maka penelitian ini mengikuti tata-cara penelitian ilmiah yang berlaku yakni empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu data berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan berbagai uji statistik.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di bagian sumber daya manusia (BAGSUMDA), Polres Musi Rawas, yang beralamat di Jl. Lintas Sumatera, Km. 12,5 Muara Beliti, Sumatera Selatan.

2. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan mulai bulan Maret 2021 sampai dengan selesai, dengan jadwal rencana kegiatan sebagai berikut:

Tabel 3.1 Jadwal Rencana Kegiatan Penelitian

No	Kegiatan	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				Agustus 2021				September 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Survey awal tempat penelitian	■	■																										
2	Pengajuan Judul dan Persetujuan Judul			■	■																								
3	Penulisan Proposal (Bab I, II, III)					■	■	■																					
4	Bimbingan dan Revisi Proposal						■	■	■	■	■	■																	
5	Seminar Proposal										■	■																	
6	Persiapan instrumen penelitian											■	■																
7	Penyebaran angket Pengumpulan data													■	■														
8	Tabulasi data														■														
9	Analisis dan Pembahasan															■	■	■	■	■									
10	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■				
11	Pendaftaran Meja Hijau																									■			
12	Sidang Meja Hijau																										■	■	■

Sumber: Diolah oleh Penulis, 2021

C. Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

1. Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2015:38) definisi operasional didasarkan pada teori dan definisi suatu variabel. Dengan demikian definisi operasional bertujuan untuk dapat mengukur secara operasional setiap variabel di dunia nyata sehingga diperoleh pengukuran yang objektif.

Dalam penelitian ini, definisi operasional dikemukakan berdasarkan teori yang ada dan disesuaikan dengan ruang lingkup penelitian. Tabel berikut ini memperlihatkan definisi operasional dari setiap variabel dalam penelitian ini.

Tabel 3.2 Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
1	Budaya Organisasi (X1)	Hasil dari peleburan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Edison dkk. (2016:119)	1) Kesadaran diri. 2) Keagresifan. 3) Kepribadian. 4) Performa. 5) Orientasi tim. Edison, dkk. (2016: 131)	1) Personil sadar bahwa untuk mencapai kepuasan dari pekerjaan, personil perlu mengembangkan diri, menaati aturan, serta melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya sesuai prosedur kerja. 2) Personil sadar bahwa dalam melakukan/mengemban sejumlah tugas perlu menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarkannya dengan antusias. 3) Personil bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok/masyarakat 4) Personil memiliki nilai kreativitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien. 5) Personil berkomunikasi dan berkoordinasi dengan efektif sehingga mencapai komitmen dan keterlibatan kerjasama yang tinggi.	Likert
2	Pekerjaan X2)	Keadaan dimana pekerja menemukan tugas-tugas yang	1) Perasaan berarti keadaan kognitif	1) Personil menyadari pekerjaannya berguna bagi masyarakat	Likert

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala
		menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya. Suciadi dkk. (2017:535)	2) Tanggung jawab 3) Pengetahuan terhadap hasil dan umpan balik Suciadi dkk. (2017:536)	2) Personil menyadari pentingnya melaksanakan pekerjaan dengan baik 3) Personil mengetahui wewenang dan tanggungjawabnya dalam pelaksanaan tugas 4) Personil memahami ruang lingkup tugas dengan baik 5) Personil mengetahui tujuan yang akan dicapai dalam suatu tugas 6) Personil menyadari pentingnya menyampaikan umpan balik untuk perbaikan di masa yang akan datang.	
3	Kepemimpinan (X3)	Kepemimpinan berkaitan dengan menggerakkan orang lain dalam mencapai tujuan yang melibatkan kewibawaan untuk menciptakan motivasi di dalam diri orang lain. Wibowo (2015:17)	1) Bersifat adil 2) Memberi saran 3) Mendukung tercapainya tujuan 4) Katalisator 5) Menciptakan rasa aman 6) Wakil organisasi 7) Bersikap menghargai Wibowo(2015:17)	1) Personil merasa pimpinan bersifat adil 2) Personil merasa mudah untuk memperoleh petunjuk dan pengarahan dari atasan 3) Personil merasa pimpinan sebagai penggerak 4) Personil merasa atasan memiliki sifat demokratis 5) Personil merasa atasan lebih berfokus pada solusi daripada siapa yang bertanggungjawab 6) Personil merasa atasan memberi teladan dan wakil dari instansi Personil merasa atasa merespek bawahan sebagai rekan kerja	Likert
4	Rasa keterikatan personil (Y)	Perilaku karyawan/personil yang tidak sekedar melakukan pekerjaan tetapi melakukan pekerjaan melebihi apa yang dituntut dari mereka. Hewitt dalam Febriansyah dan Ginting (2020:14)	1) Say 2) Stay 3) Strive Hewitt dalam Febriansyah dan Ginting (2020:15)	1) Personil menunjukkan perilaku berbicara positif tentang perusahaan/organisasi tempatnya bekerja kepada orang lain. 2) Personil menunjukkan rasa memiliki terhadap perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja, dan dia ingin tetap bekerja disana. 3) Personil termotivasi dan berupaya untuk mencapai tujuan perusahaan dan memberikan usaha ekstra untuk mencapai hasil.	Likert

Sumber: Diolah penulis 2021

2. Pengukuran Variabel

Menurut Noor (2016:48), variabel penelitian merupakan hal yang akan diteliti atau dipelajari sehingga dibutuhkan informasi yang memadai tentang hal tersebut untuk dijadikan sebagai dasar penarikan kesimpulan. Dalam penelitian ini terdapat 4 (empat) variabel yang dipelajari, dimana 3 diantaranya adalah variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), pekerjaan (X2), dan kepemimpinan (X3), dan 1 variabel terikat yaitu rasa keterikatan kerja personil (Y).

Dalam penelitian ini, pengukuran variabel dilakukan dengan skala *Likert*. Skala ini digunakan karena menurut Sugiyono (2017:167) skala *Likert* cocok untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Dalam penelitian ini setiap jawaban untuk pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner diberi bobot menggunakan skala *Likert*. Selanjutnya masing-masing jawaban responden ditabulasikan untuk mengetahui frekuensi kecenderungan responden terhadap masing-masing pertanyaan yang diukur dengan angka. Bobot atau skor pendapat responden merupakan hasil penjumlahan dari nilai skala yang diberikan dari tiap jawaban pada kuesioner. Skor tersebut dikelompokkan ke dalam beberapa kategori sebagai berikut:

Tabel 3.3 Bobot Jawaban Responden

No	Pernyataan	Bobot
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Ragu-Ragu	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Sugiyono (2015:168)

D. Populasi dan Sampel / Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan objek atau subjek yang terdapat dalam lingkup penelitian. Sugiyono (2017:136) mengemukakan bahwa populasi mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan untuk diteliti. Dalam penelitian ini, populasi adalah seluruh Personil Polisi yang bekerja di Bagian Sumber Daya Manusia (BAGSUMDA) Polres Musi Rawas yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang dijadikan sebagai objek penelitian. Sugiyono (2017:137) berpendapat dalam penelitian yang jumlah populasi besar, peneliti tidak mungkin meneliti semua yang ada pada populasi, sehingga dapat menggunakan sampel sebagai perwakilan dari populasi.

Sampel dalam penelitian ini yang menjadi responden adalah personil di BAGSUMDA dengan menggunakan teknik *cencus sampling*, artinya jumlah sampel ditetapkan keseluruhan karena memenuhi syarat untuk dijadikan sampel. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 38 orang yaitu seluruh personil yang bekerja pada bagian sumber daya manusia (BAGSUMDA) Polres Musi Rawas. Alasan pemilihan BAGSUMDA adalah karena keterbatasan waktu penelitian dan pertimbangan bahwa bagian ini dapat mewakili bagian-bagian lain sehubungan dengan rasa keterikatan kerja personil di Polres Musi Rawas.

3. Jenis Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu primer dan sekunder. Dikatakan data primer karena ada data yang diperoleh langsung dari sumbernya yaitu pendapat responden. Selain itu data sekunder diperoleh dari sumber informasi terpercaya seperti referensi dari internet, berupa jurnal ilmiah, buku, dan catatan lainnya yang didukung dengan referensi.

4. Sumber Data

Sumber data primer dalam penelitian ini berasal dari responden yaitu personil Polisi di BAGSUMDA Polres Musi Rawas. Pendapat karyawan atau disebut sebagai responden diperoleh melalui instrumen kuesioner. Jawaban dari setiap responden ditabulasi kemudian diolah menjadi angka sesuai dengan ketentuan pengolahan data.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan prosedur yang diikuti untuk mengumpulkan informasi atau keterangan tentang objek atau subjek yang diteliti di lapangan. Teknik yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini menggunakan metode:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang banyak digunakan untuk memperoleh informasi yang bersifat pendapat atau persepsi. Menurut Sugiyono (2017:142), kuesioner menjadi instrumen pengumpulan data yang efisien apabila peneliti tahu dengan siapa variabel akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Dalam penelitian ini kuesioner berisi pertanyaan-pertanyaan tertutup atau terbuka yang dikirim kepada responden melalui internet dalam format *google form* maupun diberikan langsung kepada responden dalam bentuk kertas tercetak.

2. Wawancara

Wawancara atau tanya jawab juga merupakan cara pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini. Penulis mengadakan wawancara pada *survey* awal untuk mengetahui fenomena yang terjadi pada lokasi penelitian.

3. Dokumentasi

Dokumentasi pada penelitian ini terbatas pada pengumpulan data berupa *file* atau berkas yang berhubungan dengan informasi umum perusahaan seperti sejarah perusahaan, struktur organisasi, dan bidang usaha.

F. Teknik Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data dianalisis dan dievaluasi, terlebih dahulu data tersebut diuji dengan uji validitas dan uji realibilitas.

a. Uji Validitas (Kelayakan)

Validitas atau kelayakan butir pertanyaan kuesioner perlu diuji sebelum melakukan analisa data lebih lanjut. Manullang dan Pakpahan (2014:95) mengemukakan kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Sujarweni (2016:239) mengemukakan bahwa kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner dapat disimpulkan dengan membandingkan antara

nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut valid atau sah.
- 2) Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid atau sah.

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:97), uji realibitas adalah alat ukur untuk mengukur variabel suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan realibil atau handal, jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu tidak boleh acak. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *cronbach's alpha* lebih besar ($>$) dari 0,60.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui kelayakan model regresi berganda, maka akan dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar layak digunakan atau tidak. Uji asumsi klasik yang digunakan, yaitu:

a. Uji Normalitas

Ghozali (2015:201) menjelaskan bahwa uji normalitas adalah pengujian asumsu residual yang berdistribusi normal. Asumsi ini harus terpenuhi untuk model regresi linier yang baik. Uji normalitas dilakukan pada nilai residual model. Asumsi normalitas dapat diperiksa dengan pemeriksaan *output* normal *P-P Plot*. Asumsi normalitas terpenuhi ketika penyebaran titik-titik *output plot* mengikuti garis diagonal plot.

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati distribusi normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng kekiri atau kekanan. Pengujian ini diperlukan karena untuk melakukan uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti normal.

Ghozali (2015:201) mengemukakan dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan histogram, grafik *P-P Plot* dan Uji Kolmogorov-Smirnov.

1) Histogram

Jika grafik bar berbentuk seperti lonceng dengan kecembungan ditengah, maka data yang digunakan memiliki residual yang telah terdistribusi dengan normal.

2) *P-P Plot*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebab data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari nilai residualnya. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

3) Uji Kolmogorov Smirnov

Uji statistik yang digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Pedoman pengambilan keputusan rentang data tersebut mendekati atau merupakan distribusi normal berdasarkan uji Kolmogorov Smirnov dapat dilihat dari:

- a) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $< 0,05$, maka distribusi data adalah tidak normal.
- b) Nilai Sig. atau signifikan atau probabilitas $> 0,05$, maka distribusi data adalah normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Uji ini dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (vif) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Ketentuan untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu:

VIF > 10 artinya mempunyai persoalan multikolinieritas

VIF < 10 artinya tidak terdapat multikolinieritas

Dimana:

- 1) *Tolerance value* $< 0,1$, artinya mempunyai persoalan multikolinieritas
- 2) *Tolerance value* $> 0,1$, artinya tidak terdapat multikolinieritas

c. Uji Heteroskedastisitas

Sujarweni (2016:232) mengemukakan bahwa tujuan dari asumsi regresi linear berganda heteroskedastisitas ini adalah untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terdapat ketidaksamann varians dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dalam model regresi dapat dilihat pada grafik *Scatterplot*. Jika titik-titik dalam grafik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot* model tersebut adalah:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik dan tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali.
- 4) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Uji Regresi Linear Berganda

Regresi berganda digunakan untuk menganalisis data yang bersifat multivariate. Analisis ini digunakan untuk meramalkan nilai variabel dependen (Y), dengan variabel independen yang lebih dari satu. Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi (X_1), pekerjaan (X_2) dan kepemimpinan (X_3) terhadap rasa keterikatan kerja personil (Y). Analisis regresi berganda dapat dicari dengan rumus:

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

Keterangan :

Y = Rasa Keterikatan Kerja Personil

α = Konstanta

β_1, β_3 = Koefisien regresi

X_1 = Budaya Organisasi

X_2 = Pekerjaan

X_3 = Kepemimpinan

e = *Error term* (Kesalahan Penduga)

4. Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) menunjukkan seberapa jauh pengaruh setiap variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Untuk pengujian hipotesis asosiatif (hubungan) digunakan rumus uji signifikan korelasi *product moment*. Sugiyono (2017:301) mengemukakan rumus untuk uji parsial sebagai berikut:

$$\frac{r_p}{\sqrt{\frac{1-r_p^2}{n-k}}}$$

Keterangan:

r_p = Korelasi parsial yang ditemukan

n = Jumlah Sampel

k = Jumlah variabel (bebas + terikat)

t = t_{hitung} yang selanjutnya dikonsultasikan dengan t_{tabel}

Dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika $H_0 : \beta_1 : \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.
- 2) Jika $H_0 : \beta_1 : \beta_2 \neq 0$, ada pengaruh signifikan secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat.

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 diterima.

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$, maka H_0 ditolak (H_a diterima)

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan (F) dilakukan untuk mengetahui apakah pengaruh seluruh variabel bebas secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada tingkat kepercayaan (*Confidence Interval*) atau level pengujian hipotesis 5% dengan uji F menggunakan rumus statistik. Rumus Uji F sebagai berikut, Sugiyono (2016:297):

Keterangan:

r = Koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel bebas (independen)

n = jumlah anggota sampel

Ketentuan hipotesis untuk pengujian secara simultan dalam penelitian ini adalah:

- 1) $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = 0$, artinya tidak terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas budaya organisasi (X_1), pekerjaan (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) personil (Y).
- 2) $H_a : \text{minimal } 1 \neq 0$, artinya terdapat pengaruh signifikan dari variabel bebas budaya organisasi (X_1), pekerjaan (X_2), dan kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap variabel terikat rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) personil (Y).

Pengujian menggunakan uji F adalah:

- 1) Terima H_0 (tolak H_a), apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig > 0,05$.
- 2) Tolak H_0 (terima H_a), apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig < 0,05$.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Sugiyono (2017:284) koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar hubungan dari beberapa variabel dalam pengertian yang lebih jelas. Koefisien determinasi memperlihatkan seberapa besar perubahan atau variasi suatu variabel bisa dijelaskan oleh perubahan atau variasi pada variabel yang lain. Dalam bahasa sehari-hari adalah kemampuan variabel bebas untuk berkontribusi terhadap variabel terikatnya dalam satuan persentase.

Koefisien determinasi perlu diinterpretasi atau diartikan sehingga diperoleh gambaran hubungan antara X terhadap Y. Untuk mempermudah interpretasi hubungan X terhadap Y, maka dapat digunakan pedoman tabel berikut:

Tabel 3.4 Koefisien Korelasi dan Interpretasinya

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2017:287)

Selain itu, kontribusi variabel X terhadap Y, dapat dicari dengan menggunakan rumus koefisien determinasi. Rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$D = r^2 \times 100\%.$$

Nilai koefisien determinasi berada di antara 0 dan 1. Jika hasil mendekati angka 0 berarti kemampuan variabel-variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat. Hubungan antar variabel dinyatakan dalam koefisien

korelasi. Koefisien korelasi positif terbesar = 1 dan koefisien korelasi negatif terbesar = -1, sedangkan yang terkecil adalah 0. Bila hubungan antara dua variabel atau lebih itu memiliki koefisien korelasi -1 atau = -1, maka hubungan tersebut sempurna. Jika terdapat $r = -1$ maka terdapat korelasi negatif sempurna, artinya setiap peningkatan pada variabel tertentu maka terjadi penurunan pada variabel lainnya. Sebaliknya jika didapat $r = 1$, maka diperoleh korelasi positif sempurna, artinya ada hubungan yang positif antara variabel, dan kuat atau tidaknya hubungan ditunjukkan oleh besarnya nilai koefisien korelasi, dan koefisien korelasi adalah 0 maka tidak terdapat hubungan.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Gambaran Umum Polres Musi Rawas

a. Sejarah Polres Musi Rawas

Polres Musi Rawas merupakan Kepolisian Negara Republik Indonesia Daerah Sumatra Selatan Resor Musi Rawas yang beralamat di Jalan Yos Sudarso No.1, Desa Muara Beliti, Musi Rawas, Provinsi Sumatra Selatan. Berdasarkan surat Kapolri No Pol: Kep/713/VI/2004 tanggal 30 Juni 2004 tentang pembentukan 109 Polres persiapan termasuk Polres Musi Rawas. Disusun dengan keputusan Kapolda Sumatra Selatan No:Skep/576/X/2004 tanggal 5 Oktober 2004 tentang pembentukan 9 porpol dalam wilayah Polres persiapan.

Dengan terbentuk 9 Polsek, maka saat itu Polres persiapan mulai beroperasi pada tanggal 17 Oktober 2004 sampai dengan tanggal 30 Juni 2007. Polres Musi Rawas dikukuhkan menjadi Polres DEVINITIF dengan status B-2 dan diresmikan oleh Kapolda Sumtra Selatan pada tanggal 13 Juni 2007.

b. Visi dan Misi Polres Musi Rawas

Visi dan misi Polres Musi Rawas adalah sebagai berikut:

- 1) Visi : menjadi penyedia layanan dan solusi gaya hidup digital mobile kelas dunia yang terpercaya.

- 2) Misi: memberikan layanan dan solusi digital mobile yang melebihi ekspektasi para pengguna, menciptakan nilai lebih bagi para pemegang saham serta mendukung pertumbuhan ekonomi bangsa.

c. Uraian Tugas dan Fungsi Polres Musi Rawas

1) Wakapolres Musi Rawas

Wakapolres Musi Rawas berperan sebagai penasehat dan membantu Kapolres dalam memimpin pelaksanaan tugas polres terutama dalam penyelenggaraan pembinaan kemampuan pengawasan serta kewajiban sebagai berikut :

- a) Mengajukan pertimbangan dan saran kepada kapolres
- b) Menyusun serta menyiapkan dan melaksanakan proja Polres
- c) Melaksanakan, mengawasi dan mengendalikan pengawasan fungsi pembinaan operasional, administrasi, logistik, anggaran keuangan dan kesadaran hukum dalam lingkungan
- d) Mengkoordinasi, mengawasi dan menggerakkan kegiatan operasional
- e) Melaksanakan tugas khusus yang di bebaskan oleh Polres
- f) Mewakili Kapolres apabila Kapolres berhalangan dalam melaksanakan kewajiban.

2) Bag OPS (Kepala Bagian Operasional)

Kepala bagian operasional merupakan unsur pengawas dan pembantu pemimpin yang berada di bawah Kapolres. Kepala bagian

operasional bertugas merencanakan dan mengendalikan administrasi operasi kepolisian, pengamanan kegiatan masyarakat dan atau instansi pemerintah, menyajikan informasi dan dokumentasi kegiatan polres serta mengendalikan pengamanan markas. Dalam menyelenggarakan kepala bagian operasional menyelenggarakan fungsi :

- a) Menyiapkan administrasi dan pelaksanaan operasi kepolisian
- b) Merencanakan pelaksanaan pelatihan operasi, termasuk kerja sama dan pelatihan dalam rangka operasi kepolisian
- c) Perencanaan dan pengendalian operasi kepolisian termasuk pengumpulan, pengolahan dan penyajian serta pelaporan data operasi dan pengamatan kegiatan masyarakat atau instansi pemerintah.
- d) Pembinaan manajemen operasional meliputi rencana operasi pemerintah pelaksanaan operasi, pengendalian dan administrasi operasi kepolisian serta tindakan kontijensi
- e) Pengkoordinasian dan pengendalian pelaksanaan pengamanan markas di lingkungan polres.
- f) Pengolahan informasi dan dokumentasi kegiatan polres

3) Bag Sumda

Berperan sebagai unsur pengawas dan pembantu pimpinan yang berada di bawah Kapolres. BAGSUMDA bertugas melaksanakan pembinaan administrasi personil, sarana dan prasarana, pelatihan fungsi, pelayanan kesehatan, bantuan dan penerapan hukum.

Dalam pelaksanaan tugasnya, BAGSUMDA menyelenggarakan fungsi”

- a) Pembinaan dan administrasi personel
- b) Pembinaan administrasi sarana dan prasarana (Sarpas)
- c) Pelayanan bantuan dan penerapan hukum

BAGSUMDA dipimpin oleh Kabag BAGSUMDA yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolres. BAGSUMDA dalam pelaksanaan tugasnya dibantu oleh:

- a) Subbagian Personel (Subbagpers), yang bertugas melaksanakan pembinaan karier personel, perawatan personil, psikologi personel, pelatihan fungsi dan pelayanan kesehatan personel Polri di lingkungan Polres;
- b) Subbagian Sarana dan Prasarana (Subbagsarpras), yang bertugas melaksanakan investasi, SIMAK BMN, penyaluran perbekalan umum, perawatan alat khusus, senjata api, amunisi dan angkutan serta memelihara fasilitas jasa dan konstruksi, listrik, air dan telepon.
- c) Sub bagian hukum (Subbagkum), bertugas melaksanakan pelayanan bantuan hukum, penyuluhan hukum, dan pembinaan hukum serta analisis sistem dan metode terkait dengan ketentuan peraturan perundang-undangan di lingkungan Polres.

4) Bag REN

Tugas Kabag REN antara lain :

a) Progar

- 1) Menyusun rencana jangka sedang dan jangka pendek
- 2) Menyusun Ren butgar Polres (RKA-KL)
- 3) Menyusun dan sosialisasi Rendisgar, POK, RPD, revsi (DIPA, RAKI DLL)

b) Dalgar

- 1) Membuat administrasi otoriasi anggaran TKT polres
- 2) Penyusunan laporan regalisir anggaran (LRA) membuat Lakip meliputi analisis target pencapaian kinerja program dan anggaran
- 3) Melaksanakan giat sosialisasi, giat rapat kerja dan nyusun waktu kegiatan Bagren.

5) Kasi Telematika

Kasi Telematika bertugas menyelenggarakan pelayanan telekomunikasi pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi kriminal dan pelayanan multimedia.

6) Kasi Keuangan

Kasi keuangan bertugas melaksanakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, akuntansi dan verifikasi serta pelaporan pertanggungjawaban keuangan.

7) Kasi Pengawasan

Kasi pengawasan bertugas menyelenggarakan monitoring dan pengawasan baik secara rutin maupun insidental terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan di bidang pembinaan dan operasional yang dilakukan oleh semua unit kerja, mulai dari proses perencanaan, pelaksanaan, dan pencapaian kerja.

8) Kasi Propam

Kasi Propam bertugas menyelenggarakan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan polri pembina disiplin serta tata tertib termasuk pengamanan internal dalam rangka penegak hukum dan pemulia profesi.

9) Sium

Sium adalah unsur pelayanan Polres yang berada dibawah Kapolres. Sium bertugas melaksanakan ketatausahaan perkantoran, kearsipan, penyelenggaraan rapat, apel/upacara, kebersihan dan tata tertib. Sium dipimpin oleh kepala sium yang bertanggung jawab kepada Kapolres dan dalam rangka kegiatan sehari-hari dibawah kendali Wakapolres.

10) SPK (Sentral Pelayanan Kepolisian)

SPK bertugas memberikan pelayanan kepolisian kepada warga masyarakat yang membutuhkan dalam bentuk pelayanan pemerintah bantuan atau pertolongan kepolisian, penjagaan markas termasuk penjagaan tahanan dan pengamanan barang bukti yang berada di map Polres dan penyelesaian perkara

ringan atau perselisihan antara warga sesuai dengan ketentuan hukum dan peraturan kebijakan dalam organisasi Polri

11) Sat Intelkam

Sat Intelkam bertugas menyelenggarakan membina fungsi inteljen bidang keamanan, termasuk persediaan dan surat keterangan rekaman kejahatan SKCK/*criminal record* kepada warga masyarakat yang membutuhkan serta melakukan pengawasan pengamanan atas pelaksanaan.

12) Sat Reskrim

Sat Reskrim bertugas menyelenggarakan atau pembina berfungsi penyelidikan dan penyidik tindakan pidana dengan memberikan pelayanan dan perlindungan khusus pada korban atau pelaku remaja, anak dan wanita serta menyelenggarakan koordinasi serta pengawasan operasional dan administrasi penyidik PPNS sesuai dengan ketentuan hukum perundang undang.

13) Sat Resnarkoba

Sat Resnarkoba bertugas menyelenggarakan fungsi penyelidikan/ penyidik tindak pidana penyalahgunaan narkoba.

14) Sat Lantas

Sat Lantas berfungsi pembinaan lalu lintas kepolisian, pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sekorat, dikmalantas, dan pengkajian masalah di bidang laulintas, pengamanan dan penyelamatan msyarakat pengguna jalan.

15) Sat Tahti

Sat Tahti bertugas menyelenggarakan pelayanan perawatan dan kesehatan tahanan, termasuk pembinaan jasmani dan rohani, serta menerima, menyimpan dan memelihara barang bukti, yang didukung dengan penyelenggaraan administrasi umum yang terkait sesuai bidang tugasnya.

16) Polsek

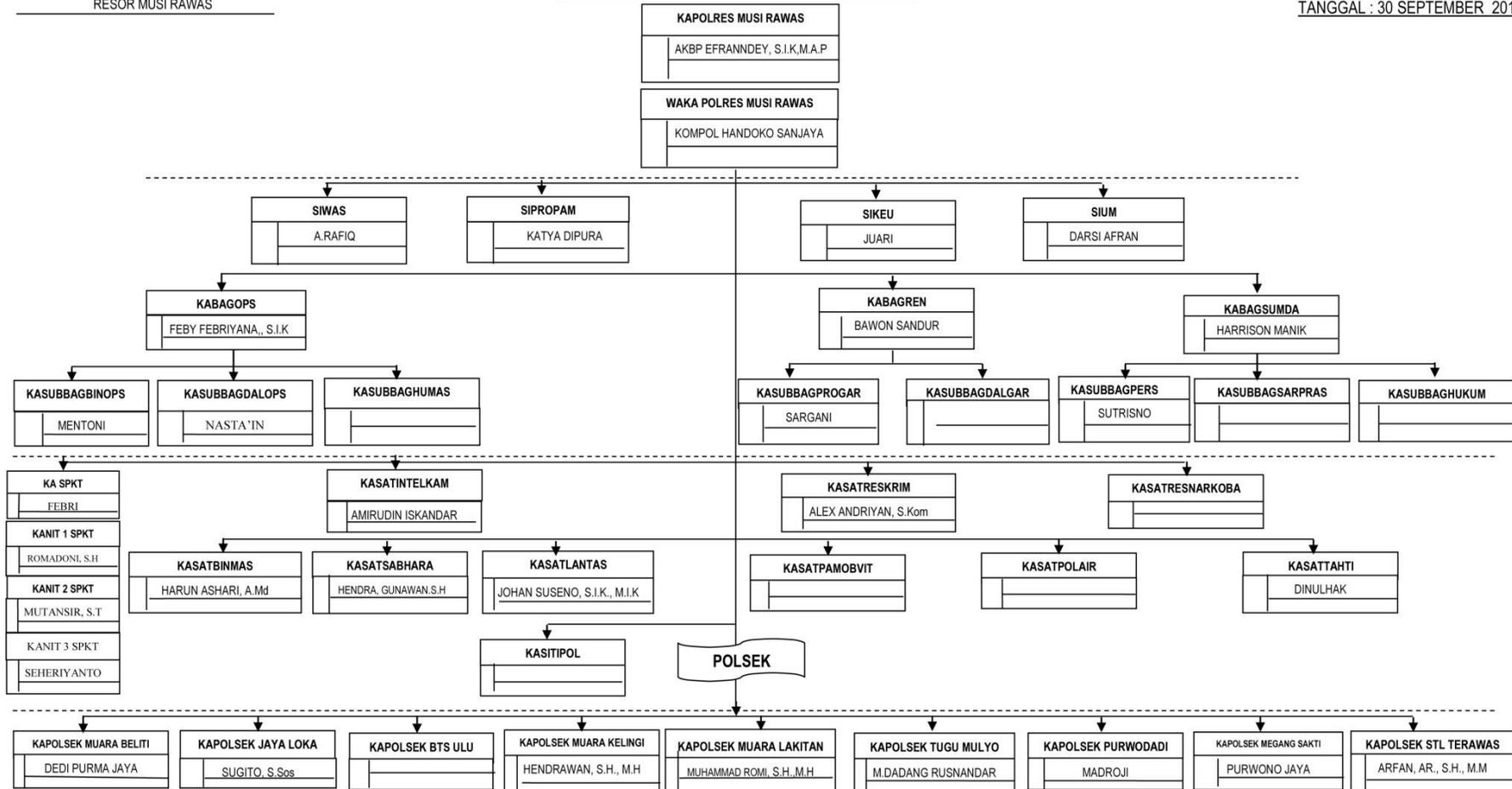
Polsek berfungsi melaksanakan tugas pokok Polri dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum dan memberi perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat serta bertugas-tugas Polri lainnya dalam wilayah hukum, sesuai dengan ketentuan dan peraturan kebijakan yang berkaitan dalam organisasi Polri.

d. Struktur Organisasi Polres Musi Rawas

KEPOLISIAN NEGARA REPUBLIK INDONESIA
DAERAH SUMATERA SELATAN
RESOR MUSI RAWAS

STRUKTUR ORGANISASI POLRES MUSI RAWAS

PERATURAN KAPOLRI
NOMOR : 23 / IX / 2010
TANGGAL : 30 SEPTEMBER 2010



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polres Musi Rawas
Sumber : Polres Musi Rawas, 2021

2. Frekuensi Karakteristik Responden

a. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Pria	28	74%
	Wanita	10	26%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa dari total 38 responden, mayoritas responden adalah pria, yakni sebanyak 28 orang (74%), sedangkan wanita sebanyak 10 orang (26%).

b. Usia Responden

Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Usia Responden	< 21 tahun	0	0%
	21 - 25 tahun	5	13%
	26 - 30 tahun	11	29%
	31 - 35 tahun	7	18%
	36 - 40 tahun	6	16%
	> 40 tahun	9	24%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 2 orang (4%) di bawah 21 tahun, 5 orang (11%) berusia 21 sampai dengan 25 tahun ; sebanyak 17 orang (36%) berusia 26 sampai dengan 30, 9 orang (19%) berusia 31 sampai dengan 35 tahun; sebanyak 5 orang (19%) berusia 36 sampai dengan 40 tahun, selebihnya 9 orang (19%) berusia di atas 40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia di atas 40 tahun. Dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berusia 26 sampai dengan usia 30 tahun.

c. Status Responden

Tabel 4.3 Karakteristik Status Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Status Responden	Lajang	5	13%
	Menikah	33	87%
	Duda / Janda	0	0%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.3 di atas, terlihat bahwa 5 responden (13%) berstatus lajang, dan sisanya 33 responden (87%) berstatus menikah. Disimpulkan bahwa mayoritas responden adalah berstatus menikah..

d. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Pendidikan Terakhir Responden	SMP	0	0%
	SMA/SMK	3	8%
	Diploma	14	37%
	S1	17	45%
	S2	4	11%
	S3	0	0%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.4, terlihat bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP, sedangkan responden berpendidikan SMA/SMK sebanyak 3 orang (8%), responden berpendidikan Diploma sebanyak 14 orang (37%), berpendidikan terakhir S1 sebanyak 17 orang (45%), dan sisanya 4 orang (11%) berpendidikan S2. Mayoritas responden dalam penelitian ini berpendidikan Sarjana (S1).

e. Masa Bekerja Responden

Tabel 4.5 Karakteristik Masa Bekerja Responden

Karakteristik		Frekuensi	Persentase
Masa Bekerja Responden	< 1 tahun	0	0%
	1 s.d < 3 tahun	5	13%
	3 s.d < 5 tahun	10	26%
	5 s.d < 8 tahun	7	18%
	≥ 8 tahun	16	42%
Jumlah		38	100%

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas, diketahui bahwa tidak ada responden yang bekerja kurang dari 1 tahun, sedangkan responden yang bekerja 1 sampai dengan 3 tahun sebanyak 5 orang (13%), bekerja 3 sampai kurang dari 5 tahun sebanyak 10 orang (26%), dan bekerja 5 sampai kurang dari 8 tahun sebanyak 7 orang (18%), sedangkan dengan masa kerja 8 tahun ke atas sebanyak 16 orang (42%). Hal ini memperlihatkan bahwa mayoritas responden penelitian ini memiliki masa kerja lebih dari delapan tahun.

3. Frekuensi Jawaban Responden

Pertanyaan-pertanyaan dalam kuesioner memiliki lima pilihan jawaban yang dapat dipilih oleh responden. Masing-masing pilihan jawaban memiliki skor dalam skala Likert seperti ditunjukkan pada Tabel 4.6 berikut:

Tabel 4.6 Bobot Pertanyaan Kuesioner

Jawaban	Simbol	Bobot
Sangat tidak setuju	STS	1
Tidak Setuju	TS	2
Netral	N	3
Setuju	S	4
Sangat setuju	Ss	5

Sumber: Sugiyono (2016:168)

Jawaban dari setiap pertanyaan ditabulasi, setelah itu jawaban responden atas setiap butir pertanyaan disimpulkan menurut kategori. Kategori untuk rata-rata nilai jawaban responden ditunjukkan pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7 Kategori Penilaian Rata-Rata Jawaban Responden

Nilai Rata-rata	Keterangan
1.00 sampai dengan 1.80	Tidak baik
1.81 sampai dengan 2.60	Kurang baik
2.61 sampai dengan 3.40	Cukup baik
3.41 sampai dengan 4.20	Baik
4.21 sampai dengan 5.00	Sangat baik

Sumber: Sugiyono (2016:216)

Hasil kuesioner menunjukkan berbagai ragam jawaban untuk masing-masing butir pertanyaan. Jawaban untuk setiap pertanyaan ditabulasi ke dalam frekuensi. Berikut ini merupakan frekuensi untuk setiap jawaban yang diberikan oleh responden untuk setiap pertanyaan:

a. Budaya Organisasi (X_1)

Terdapat 7 (tujuh) pertanyaan untuk mengukur variabel budaya organisasi.

Frekuensi untuk setiap pertanyaan ditunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.8 Personil selalu melaksanakan tugas berdasarkan aturan prosedur kerja

Pernyataan $X_{1.1}$					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	26	68,42	68,42	68,42
	Sangat setuju	12	31,58	31,58	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,34			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.8 di atas diketahui bahwa dari 38 orang, sebanyak 26 orang (68,42%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan $X_{1.1}$. Sedangkan sisanya 12 responden (31,58%) memberikan jawaban sangat setuju. Sehingga

mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X_{1.1} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,34 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.9 Personil memikirkan strategi terbaik untuk mencapai tujuan dengan membuat perencanaan sebelum melaksanakan tugas.

Pernyataan X _{1.2}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	2	5,26	5,26	5,26
	Setuju	27	71,05	71,05	76,32
	Sangat setuju	9	23,68	23,68	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,16			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 2 responden (5,26%) memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{1.2}, selain itu 27 responden (71,05%) memberikan jawaban setuju. Sisanya sebanyak 9 responden (23,68%) sangat setuju. Mayoritas responden menjawab sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.2} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,16 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.10 Personil antusias mengikuti *briefing* sebelum memulai hari kerja.

Pernyataan X _{1.3}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	28	73,68	73,68	73,68
	Sangat setuju	10	26,32	26,32	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,29			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.10, terlihat bahwa dari 38 orang responden, terdapat 20 responden (73,68%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{1.3}, sedangkan sisanya 10 responden (26,32%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada yang memberikan jawaban netral, tidak setuju maupun sangat tidak

setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{1.3} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,29 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.11 Personil memandang kejujuran adalah bagian dari loyalitas dan pengabdian

Pernyataan X _{1.4}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	32	84,21	84,21	86,84
	Sangat setuju	5	13,16	13,16	100,00
	Total	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,11			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.11 di atas, tampak bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) memberikan jawaban netral, 32 responden (84,21%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{1.4}, sedangkan 5 responden (13,16%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang menyatakan tidak setuju atau sangat tidak setuju. Disimpulkan bahwa mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X_{1.4} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,11 yang menunjukkan kategori baik. Selanjutnya, frekuensi jawaban untuk pertanyaan X_{1.5} yang disajikan pada Tabel 4.12.

Tabel 4.12 Dalam melakukan tugas, personil menghormati setiap orang dengan siapa pun personil berurusan.

Pernyataan X _{1.5}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	28	73,68	73,68	76,32
	Sangat setuju	9	23,68	23,68	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,21			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.12 di atas, terlihat bahwa dari 38 orang, terdapat 1 responden (2,63%) memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{1.5}. Selain itu sebanyak 28 responden (73,68%) setuju dan 9 responden (23,68%) sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{1.5} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,21 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.13 Personil selalu melakukan tugas dengan berfokus pada tujuan tanpa mengabaikan kreatifitas

Pernyataan X _{1.6}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	9	23,68	23,68	23,68
	Setuju	29	76,32	76,32	76,32
	Sangat setuju	0	0	0	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,76			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.13 terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 9 responden (23,68%) memberikan jawaban netral, dan sisanya 29 responden (76,32%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{1.6}. Tidak ada responden yang memberikan jawaban sangat setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Mayoritas responden sangat setuju dengan pertanyaan X_{1.6} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 3,76 yang digolongkan dalam kategori baik.

Tabel 4.14 Personil selalu berkomunikasi, bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan untuk melakukan tugas-tugas yang rumit

Pernyataan X _{1.7}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	2	5,26	5,26	5,26
	Setuju	33	86,84	86,84	92,11
	Sangat setuju	3	7,89	7,89	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,03			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.14 di atas, diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 2 responden (5,26%) memberikan jawaban netral terhadap pernyataan X_{1.7}. Selain itu 33 responden (86,84%) setuju, dan 3 responden (7,89%) sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X_{1.7} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,03 yang menunjukkan kategori baik.

b. Pekerjaan (X₂)

Dalam penelitian ini, terdapat 6 (enam) pernyataan untuk mengukur variabel Pekerjaan (X₂). Frekuensi dari setiap pernyataan disajikan pada tabel-tabel berikut:

Tabel 4.15 Personil menyadari bahwa pekerjaannya berguna bagi orang banyak (masyarakat)

Pernyataan X _{2.1}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	18	47,37	47,37	47,37
	Sangat setuju	20	52,63	52,63	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,45			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 18 responden (47,37%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2.1}, sedangkan 20 responden (52,63%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang memberi jawaban netral, tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pertanyaan X_{2.1} dengan rata-rata jawaban dari responden sebesar 4,45 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.16 Personil selalu menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya meski ada resiko kesehatan dan keselamatan.

Pernyataan X2.2					
Jumlah		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	25	65,79	65,79	68,42
	Sangat setuju	12	31,58	31,58	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,29			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.16, diketahui bahwa dari 38 orang responden, terdapat 1 responden (2,63%) yang memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{2.2}. Selain itu 25 responden (65,79%) memberikan jawaban setuju, dan 12 responden (31,58%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.2} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,29 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.17 Personil mengetahui batas-batas wewenang dan tanggung jawabnya sebagai abdi negara

Pernyataan X2.3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	26	68,42	68,42	68,42
	Sangat setuju	12	31,58	31,58	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,34			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.17 di atas, diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 26 responden (68,42%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2.3}, dan sisanya 12 responden (31,58%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.3} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,34 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.18 Personil mengetahui ruang lingkup dan teknis tugas dan pekerjaannya

Pernyataan X _{2.4}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	19	50,00	50,00	52,63
	Sangat setuju	18	47,37	47,37	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,45			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.18 di atas, terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) yang memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{2.4}, sebanyak 19 responden (50%) memberikan jawaban setuju dan sisanya 18 responden (47,37%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang memberikan jawaban tidak setuju maupun sangat tidak setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.4} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,45 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.19 Personil mengetahui hasil akhir yang akan dicapai dari tugasnya

Pernyataan X _{2.5}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	2	4,26	4,26	4,26
	Setuju	20	52,63	52,63	56,89
	Sangat setuju	16	42,11	42,11	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,37			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.19 di atas, terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 2 responden (4,26) netral terhadap pertanyaan X_{2.5}, sebanyak 20 responden (52,63%) setuju, sedangkan 16 responden (42,11%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.5} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,37 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.20 Personil selalu membuat laporan atau umpan balik sebagai dasar perbaikan pekerjaan di masa yang akan datang meskipun menghadapi beban kerja yang banyak.

Pernyataan X _{2.6}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,89	14,89	14,89
	Setuju	29	76,32	76,32	91,21
	Sangat setuju	2	5,26	5,26	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,87			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.20 diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 7 responden (14,89%) netral terhadap pertanyaan X_{2.6}, sebanyak 29 responden (76,32%) memberikan jawaban setuju, sedangkan sisanya 2 responden (5,26%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.6} dengan rata-rata jawaban sebesar 43,87 yang digolongkan pada kategori baik.

c. Kepemimpinan (X₃)

Pada penelitian ini, terdapat 7 (tujuh) pernyataan untuk mengukur variabel Kepemimpinan. Frekuensi yang diperoleh dari masing-masing pernyataan ditunjukkan pada tabel-tabel berikut.

Tabel 4.21 Personil memandang atasan sebagai pimpinan yang adil dalam memperlakukan bawahan

Pernyataan X _{3.1}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	32	84,21	84,21	84,21
	Sangat setuju	6	15,79	15,79	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,24			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.21 di atas, terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 32 responden (84,21%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{2.7}. sisanya 6 responden (15,79%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{2.7} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,24 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.22 Personil memandang atasan sebagai pimpinan yang selalu siap memberi petunjuk dan arahan sewaktu dibutuhkan.

Pernyataan X _{3.2}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	34	89,47	89,47	92,11
	Sangat setuju	3	7,89	7,89	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,11			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.22 di atas, diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) memberikan jawaban netral, 34 responden (89,47%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{3.2} sedangkan 3 responden (7,81%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.2} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,11 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.23 Personil berpendapat bahwa atasan dapat menggerakkan dan menginspirasi untuk bekerja lebih baik meski keadaan sulit.

Pernyataan X _{3.3}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	34	89,47	89,47	89,47
	Sangat setuju	4	10,53	10,53	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,08			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.23 di atas, terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 34 responden (89,47%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{3.3}. dan sisanya 4 (10,53%) memberi jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.3} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,08 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.24 Personil menyatakan bahwa atasan seorang pimpinan yang menghargai aspirasi bawahan dan bersifat demokratis

Pernyataan X _{3.4}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	32	84,21	84,21	86,84
	Sangat setuju	5	13,16	13,16	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,18			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.24 memperlihatkan bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) yang memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{3.4}. Selain itu terdapat 32 responden (84,21%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 5 responden (13,16%) menjawab sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.4} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,18 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.25 Personil berpendapat bahwa atasan seorang pimpinan yang menghargai aspirasi bawahan dan bersifat demokratis

Pernyataan X _{3.5}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	32	84,21	84,21	86,84
	Sangat setuju	5	13,16	13,16	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,05			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Tabel 4.25 memperlihatkan bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) yang memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan X_{3.5}. Selain itu terdapat 32 responden (84,21%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 5 responden (13,16%) menjawab sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.5} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,05 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.26 Personil menghormati atasan saya sebagai pimpinan yang memberi teladan dan dapat diandalkan.

Pernyataan X _{3.6}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	32	84,21	84,21	84,21
	Sangat setuju	6	15,79	15,79	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,18			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.26 di atas, tampak bahwa dari 38 responden, terdapat 32 responden (84,21%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan X_{3.6}, dan sisanya 6 responden (15,79%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.6} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,18 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.27 Personil bangga pada kepemimpinan atasan yang merespek bawahan dan rekan-rekan sebagai tim yang solid untuk menunaikan tugas Polri.

Pernyataan X _{3.7}					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	33	86,84	86,84	86,84
	Sangat setuju	5	13,16	13,16	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,11			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.27 di atas terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 33 responden (86,84%) yang memberikan jawaban sangat setuju terhadap pertanyaan X_{3.7}, sedangkan sisanya 6 responden (13,16%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang memberikan jawaban netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan X_{3.6} dengan rata-rata jawaban sebesar 4,11 yang menunjukkan kategori baik.

d. Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

Variabel rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) personil (Y) diukur dengan tujuh pernyataan yang mencakup rasa keterikatan yang dikategorikan sebagai “*say*”, “*stay*”, dan “*strive*”. Frekuensi dari masing-masing pernyataan disajikan di bawah ini.

Tabel 4.28 Personil bangga sebagai seorang abdi negara, dan menunaikan tugas sebagai anggota Polri.

Pernyataan Y.1					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	0	0	0	0
	Setuju	24	63,16	63,16	63,16
	Sangat setuju	14	36,84	36,84	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,39			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.28 di atas, tampak bahwa dari 38 responden, terdapat 24 responden (63,16%) memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y.1, sedangkan sisanya 13 responden (36,48%) memberikan jawaban sangat setuju. Tidak ada responden yang memberikan jawaban netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.1, dengan rata-rata jawaban sebesar 4,39 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.29 Personil merekomendasikan kepada orang lain untuk berkarir di institusi Polri

Pernyataan Y.2					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	8	21,05	21,05	21,05
	Setuju	26	68,42	68,42	89,47
	Sangat setuju	4	10,53	10,53	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,89			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.29 di atas, diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 8 responden (21,05%) memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan Y.2. Selain itu 26 responden (68,42%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 4 responden (10,53%) menjawab sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.2, dengan rata-rata jawaban sebesar 3,89 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.30 Personil berpendapat profesi Polri berharga bagi personil secara pribadi karena bermanfaat bagi masyarakat

Pernyataan Y.3					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	1	2,63	2,63	2,63
	Setuju	28	73,68	73,68	76,32
	Sangat setuju	9	23,68	23,68	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,21			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.30 di atas terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 1 responden (2,63%) menjawab netral terhadap pertanyaan Y.3, sebanyak 28 responden (73,68%) memberikan jawaban setuju, sedangkan 9 responden (23,68%) memberikan jawaban sangat setuju. Terlihat mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.3, dengan rata-rata jawaban sebesar 4,21 yang menunjukkan kategori sangat baik.

Tabel 4.31 Personil ingin tetap bekerja di institusi Polri hingga akhir masa jabatannya.

Pernyataan Y.4					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	3	6,38	6,38	6,38
	Setuju	28	73,68	73,68	80,07
	Sangat setuju	7	18,42	18,42	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,11			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.31 di atas diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 3 responden (6,38%) memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan Y.4, sebanyak 28 responden (73,68%) yang memberikan jawaban setuju sedangkan sisanya 7 responden (18,42%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.4, dengan rata-rata jawaban sebesar 4,11 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.32 Bagi personil, pindah tugas tidak masalah, asalkan tetap menjadi bagian dari institusi Polri.

Pernyataan Y.5					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	5	13,16	13,16	13,16
	Setuju	29	76,32	76,32	89,47
	Sangat setuju	4	10,53	10,53	100,00
	Total	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		3,97			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.32 di atas diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 5 responden (13,16 %) yang memberikan jawaban netral terhadap pertanyaan Y.5, sedangkan 29 responden (76,32%) mengatakan setuju, dan sisanya 4 responden (10,53%) sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.5, dengan rata-rata jawaban sebesar 3,97 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.33 Personil selalu melaksanakan tugas sebaik-baiknya meskipun ada tantangan dari luar

Pernyataan Y.6					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	3	6,38	6,38	6,38
	Setuju	27	71,05	71,05	77,44
	Sangat setuju	8	21,05	21,05	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,13			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.33 di atas terlihat bahwa dari 38 responden, terdapat 3 responden (6,38%) memberikan jawaban netral terhadap Pertanyaan Y.6., sebanyak 27 responden (71,05%) memberikan jawaban setuju, dan sisanya 8 responden (21,05%) memberikan jawaban sangat setuju. Mayoritas responden setuju dengan pernyataan Y.6, dengan rata-rata jawaban sebesar 4,13 yang menunjukkan kategori baik.

Tabel 4.34 Personil selalu bekerja sebaik-baiknya bagi insitusi, meskipun ada tantangan secara individu.

Pernyataan Y-7					
Jawaban		<i>Freq.</i>	<i>Percent.</i>	<i>Valid %</i>	<i>Cumulative %</i>
<i>Valid</i>	Sangat tidak setuju	0	0	0	0
	Tidak Setuju	0	0	0	0
	Netral	7	14,89	14,89	14,89
	Setuju	24	63,16	63,16	78,05
	Sangat setuju	7	18,42	18,42	100,00
	Jumlah	38	100,00	100,00	
Rata-rata Penilaian		4,00			

Sumber: Hasil Perolehan Data, 2021

Berdasarkan Tabel 4.34 diketahui bahwa dari 38 responden, terdapat 7 responden (14,89%) memberikan jawaban netral, sebanyak 24 responden (63,16%) yang memberikan jawaban setuju terhadap pertanyaan Y.7, sedangkan sisanya 7 responden (14,89%) memberikan jawaban sangat setuju.. Tidak ada karyawan yang memberikan jawaban netral, tidak setuju, maupun sangat tidak setuju. Mayoritas

responden setuju dengan pernyataan Y.7, dengan rata-rata jawaban sebesar 4,00 yang menunjukkan kategori baik.

4. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian ini dilakukan untuk untuk mengetahui kevalidan dari data dan keterandalan data. Masing-masing pengujian dikemukakan di bawah ini:

a. Uji Validitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:95), uji validitas bertujuan untuk mengukur sah (valid) tidaknya suatu hasil kuesioner. Hasil kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur dengan kuesioner tersebut. Kelayakan butir-butir pertanyaan pada kuesioner yang telah diajukan kepada responden perlu diuji dengan membandingkan antara nilai korelasi atau r_{hitung} dari variabel penelitian dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir pertanyaan valid. Sebaliknya jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pertanyaan tidak valid. Pada penelitian ini, $n = 38$, maka r_{tabel} bernilai 0,320. Maka validitas pertanyaan dapat diketahui dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Bila $r_{hitung} < 0,320$, berarti butir pertanyaan tidak valid atau tidak sah.
- 2) Bila $r_{hitung} > 0,320$, berarti butir pertanyaan valid atau sah.

Software SPSS dapat mempermudah cara untuk mengetahui validitas yaitu terlihat pada hasil *Corrected Item-Total Correlation*. Hasil perbandingan r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk menentukan kevalidan atau kelayakan pada setiap butir pertanyaan dari setiap variabel disajikan pada tabel berikut ini:

1) Validitas X_1

Tabel 4.35. Validitas Butir Pernyataan Variabel Budaya Organisasi (X_1)

Pertanyaan ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	$X_{1.1}$	0,531	0,320	Valid
2	$X_{1.2}$	0,473	0,320	Valid
3	$X_{1.3}$	0,640	0,320	Valid
4	$X_{1.4}$	0,536	0,320	Valid
5	$X_{1.5}$	0,485	0,320	Valid
6	$X_{1.6}$	0,442	0,320	Valid
7	$X_{1.7}$	0,689	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.35 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pernyataan variabel Budaya Organisasi (X_1) lebih besar dari r_{tabel} 0,320. Sesuai dengan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan terbukti valid.

2) Validitas X_2

Tabel 4.36. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Pekerjaan (X_2)

Pertanyaan ke-	Simbol	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	$X_{2.1}$	0,600	0,320	Valid
2	$X_{2.2}$	0,457	0,320	Valid
3	$X_{2.3}$	0,421	0,320	Valid
4	$X_{2.4}$	0,387	0,320	Valid
5	$X_{2.5}$	0,581	0,320	Valid
6	$X_{2.6}$	0,603	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.36, hasil pengujian validitas memperlihatkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Pekerjaan (X_2) lebih besar dari 0,320. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

3) Validitas X3

Tabel 4.37. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Kepemimpinan (X₃)

Pertanyaan ke-	Simbol	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	X _{3.1}	0,656	0,320	Valid
2	X _{3.2}	0,567	0,320	Valid
3	X _{3.3}	0,497	0,320	Valid
4	X _{3.4}	0,491	0,320	Valid
5	X _{3.5}	0,487	0,320	Valid
6	X _{3.6}	0,665	0,320	Valid
7	X _{3.7}	0,598	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.37 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Kepemimpinan (X₃) lebih besar dari 0,320. Sesuai dengan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan terbukti valid.

4) Validiats Y

Tabel 4.38. Validitas Butir Pertanyaan Variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y)

Pertanyaan ke-	Simbol	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	Y.1	0,611	0,320	Valid
2	Y.2	0,494	0,320	Valid
3	Y.3	0,566	0,320	Valid
4	Y.4	0,569	0,320	Valid
5	Y.5	0,403	0,320	Valid
6	Y.6	0,590	0,320	Valid
7	Y.7	0,551	0,320	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.38 di atas, hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap butir pertanyaan variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) lebih besar dari 0,320. Berdasarkan ketentuan uji validitas dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pertanyaan untuk Variabel Y terbukti valid dan layak digunakan, sehingga data yang diperoleh juga layak untuk digunakan.

Hasil pengujian validitas pada seluruh butir pertanyaan X_1 , X_2 , X_3 , dan Y menunjukkan bahwa seluruh nilai r_{hitung} dari setiap item pertanyaan lebih besar dari 0,320. Secara keseluruhan butir pertanyaan dalam kuesioner dinyatakan valid atau layak digunakan untuk uji dan analisis berikutnya.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Manullang dan Pakpahan (2014:57), uji reliabilitas atau keterandalan adalah cara untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuesioner dapat dikatakan sebagai instrumen atau alat yang andal dalam pengukuran, apabila jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu dan tidak acak. Sebaliknya jika jawaban terhadap indikator-indikator tersebut acak, maka dikatakan tidak reliabel. Instrumen dikatakan reliabel apabila instrumen tersebut mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya dan sesuai dengan kenyataan sebenarnya. Reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpulan data karena instrumen sudah baik. Selain itu, Sujarweni (2016:239) mengemukakan uji reliabilitas dapat dilakukan secara bersama-sama terhadap seluruh butir pertanyaan, atau dilakukan secara individual dari setiap butir pertanyaan. Ketentuan uji reliabilitas dikemukakan oleh Widyanto (2010:43) adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai Cronbach's alpha $> r_{tabel}$ maka butir pertanyaan-pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel atau handal
- 2) Jika nilai Cronbach's alpha $< r_{tabel}$ maka butir pertanyaan-pertanyaan kuesioner dikatakan reliabel atau handal

Uji reliabilitas juga dilakukan untuk mengetahui ketarandalan semua butir pertanyaan dalam kuesioner dengan menggunakan *software Statistical Package for the Social Science (SPSS)*. Sebagaimana diketahui sebelumnya nilai r_{tabel} adalah 0,320. Apabila nilai Cronbach's Alpha $>$ 0,320, maka pertanyaan pada variabel telah memenuhi syarat, atau dikatakan andal (*reliable*). Hasil uji reliabilitas untuk setiap variabel dalam penelitian ini disajikan pada tabel-tabel berikut:

1) Reliabilitas X_1

Tabel 4.39 Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi (X_1)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,671	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.39 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X_1 sebesar 0,671. Nilai ini lebih besar dari r_{tabel} 0,320, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi (X_1) dikatakan telah reliabel atau andal.

2) Reliabilitas X_2

Tabel 4.40 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Pekerjaan (X_2)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,680	6

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.40, terlihat bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X_2 sebesar 0,680 lebih besar dari r_{tabel} 0,320, sehingga disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X_2) telah reliabel.

3) Reliabilitas X_3

Tabel 4.41 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan (X_3)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,667	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.41 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel X_3 sebesar 0,667. Nilai ini lebih besar dari r_{tabel} 0,320 sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Kepemimpinan (X_3) dikatakan telah reliabel atau andal.

4) Reliabilitas Y

Tabel 4.42 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

<i>Reliability Statistics</i>	
<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
,673	7

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.42 di atas, nilai *Cronbach's Alpha* untuk Variabel Y sebesar 0,673 lebih besar dari r_{tabel} 0,320. Berdasarkan hasil ini dapat disimpulkan bahwa seluruh pertanyaan pada variabel Rasa Keterikatan Kerja (Y) telah reliabel.

Keseluruhan uji reliabilitas terhadap variabel X_1 , X_2 , X_3 , dan Y memperlihatkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari r_{tabel} , sehingga disimpulkan seluruh item pertanyaan pada kuesioner reliabel, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan.

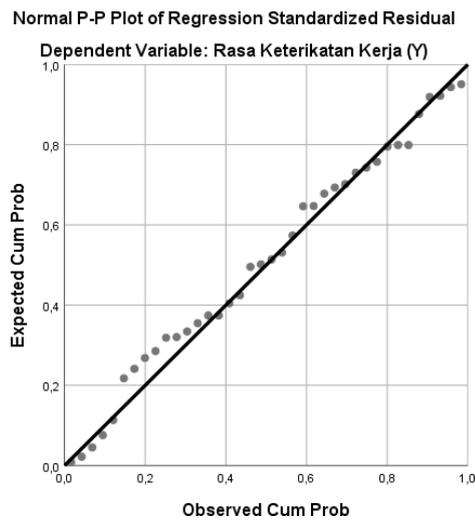
5. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan persyaratan statistik yang harus dipenuhi dalam analisis regresi linear berganda yang berbasis *ordinary least square* (OLS). Uji asumsi klasik yang akan dilakukan dalam penelitian ini mencakup uji normalitas data, uji multikolienaritas, dan uji heteroskestisitas.

a. Uji Normalitas Data

Menurut pendapat Ghozali (2016:154), uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Jika variabel tidak berdistribusi secara normal maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Uji normalitas data dilakukan dengan menggunakan metode grafik yakni dengan *normal probability plot* dan *histogram*, serta uji *One Sample Kolmogorov Smirnov*. Ketentuan normalitas yaitu apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data terdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai signifikan dibawah 0,05 maka disimpulkan data tidak terdistribusi normal.

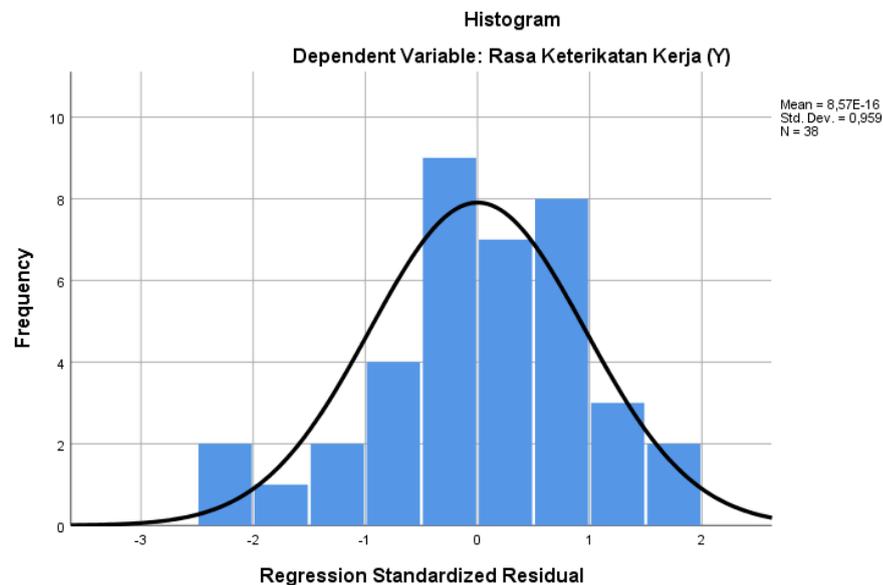
Selanjutnya menurut (2016:154), *normal probability plot* dan *histogram* merupakan perbandingan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hal ini dapat dilakukan dengan SPSS, sebagaimana ditunjukkan sebagai berikut:



Gambar 4.2 Normal P-Plot

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Gambar 4.2 di atas, terlihat bahwa sebaran data berada di sekitar garis diagonal dan tidak ada yang terpencar jauh dari garis diagonal, sehingga asumsi normalitas dapat dipenuhi dan pengujian dapat dilanjutkan ke tahap selanjutnya.



Gambar 4.3 Histogram

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021.

Berdasarkan Gambar 4.3 tampak bahwa bentuk histogram menggambarkan data berdistribusi normal atau mendekati normal karena membentuk seperti lonceng (*bell shaped*), sehingga asumsi normalitas dalam penelitian ini dapat dipenuhi. Analisis statistik lain digunakan untuk mengetahui normalitas data yaitu dengan uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (KS). Hasil pengujian menunjukkan sebagai berikut:

Tabel 4.43 Normalitas Data Dengan Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		<i>Unstandardized Residual</i>
N		38
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	,68662070
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	,93189155
	<i>Positive</i>	,076
	<i>Negative</i>	,059
<i>Test Statistic</i>		,076
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		,200 ^{c,d}
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		
<i>b. Calculated from data.</i>		
<i>c. Lilliefors Significance Correction.</i>		

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.43 di atas, hasil uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa nilai signifikan *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah sebesar 0,200, yang berarti lebih besar dari 0,05. Dengan demikian disimpulkan bahwa data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas menurut pendapat Ghazali (2016;103) bertujuan untuk mengetahui apakah ada korelasi antar variabel bebas (independen) dalam model regresi berganda. Apabila korelasi yang tinggi ditemukan di antara variabel-variabel bebas, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Hal itu mengakibatkan nilai *standar error* yang

besar, akibatnya ketika koefisien diuji, t_{hitung} akan bernilai kecil dari t_{tabel} yang berarti tidak adanya hubungan linear antara variabel independen yang dipengaruhi dengan variabel dependen.

Uji multikolinieritas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Jika nilai *tolerance* $> 0,10$ dan $VIF < 10$ maka disimpulkan tidak terjadi masalah multikolinieritas, dan sebaliknya. Dalam penelitian ini, hasil uji multikolinieritas ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.44 Hasil Uji Multikolinieritas

<i>Coefficients^a</i>						
<i>Model</i>		<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	<i>Collinearity Statistics</i>	
		<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	<i>(Constant)</i>	-5,437	4,385			
	Budaya Organisasi	,366	,153	,275	,680	1,471
	Pekerjaan	,416	,189	,350	,352	2,844
	Kepemimpinan	,448	,165	,379	,459	2,176

a. *Dependent Variable: Rasa Keterikatan Kerja (Y)*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Tabel 4.44 menunjukkan hasil uji multikolinearitas untuk setiap variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Interpretasi untuk setiap variabel dikemukakan sebagai berikut:

- 1) Variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,680 yang berarti $>0,10$; sementara nilai VIF 1,471 yang berarti <10 . Berdasarkan ketentuan disimpulkan variabel budaya organisasi tidak mengalami multikolinearitas.
- 2) Variabel Pekerjaan (X_2) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,352 yang berarti $>0,10$; sementara nilai VIF 2,844 yang berarti <10 . Berdasarkan ketentuan disimpulkan bahwa variabel pekerjaan tidak mengalami multikolinearitas.

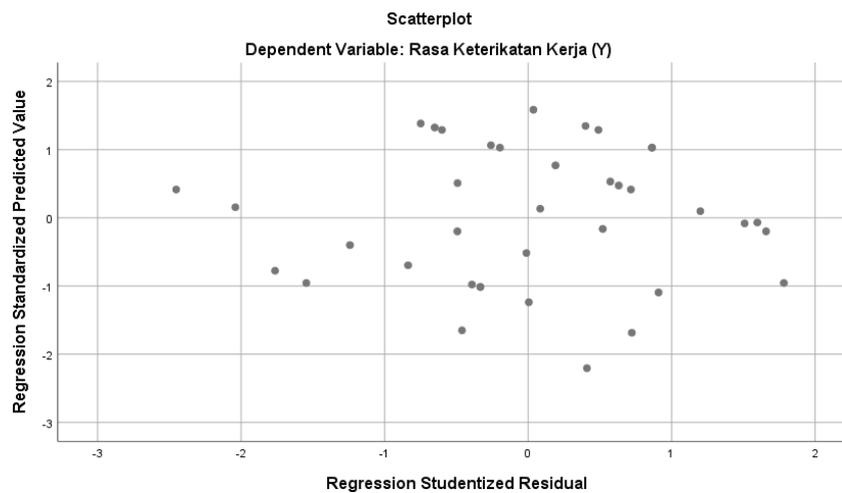
- 3) Variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai *tolerance* sebesar 0,459 yang berarti $>0,1$; sementara nilai VIF 2,176 yang berarti <10 . Berdasarkan ketentuan tersebut disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan tidak mengalami multikolinearitas.

Secara keseluruhan, berdasarkan hasil uji multikolinetas di atas dapat disimpulkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya masalah multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2016;134), uji heteroskedastisitas perlu dilakukan untuk mengetahui apakah dalam terjadi ketidaknyamanan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi. Apabila varian berbeda, disebut heteroskedastisitas. Dalam penelitian ini, untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas dilakukan dengan melihat grafik *scatterplot* dan uji statistik Glejser menggunakan *software SPSS*.

Grafik *scatterplot* dihasilkan dari nilai *ZPRED* (nilai prediksi) dan *SRESID* (nilai residualnya) dengan ketentuan apabila tidak ada pola tertentu dan tidak menyebar di atas dan dibawah angka nol saja pada sumbu y, maka disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil *scatterplot* yang diperoleh dari data penelitian ini ditunjukkan pada gambar berikut:



Gambar 4.4 *Scatterplot* Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Hasil Olah Data SPSS ver.25, 2021

Penyebaran titik-titik data tidak membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali. Terlihat bahwa penyebaran titik-titik data terjadi secara acak atau tidak berpola. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas dan bersifat homoskedastisitas.

Cara kedua untuk mengetahui heteroskedastisitas adalah dengan uji statistik Glesjer. Dalam uji ini dilakukan regresi terhadap seluruh variabel bebas yang digunakan terhadap nilai *absolute* dari hasil *residual* dari proses regresi variabel bebas dengan variabel terikat. Dasar pengambilan keputusan uji Glejser adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.45 Hasil Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,740	2,594		,285	,777
	Budaya Organisasi	,040	,090	,088	,439	,664
	Pekerjaan	-,164	,112	-,410	-1,462	,153
	Kepemimpinan	,106	,098	,267	1,091	,283

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil olah data SPSS ver.25, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.46, hasil uji Glejser menunjukkan bahwa:

- 1) Nilai signifikansi dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,664 yang berarti lebih besar dari 0,05, sehingga disimpulkan variabel bebas Budaya Organisasi (X_1) tidak mengalami heterokedastisitas.
- 2) Nilai signifikansi dari variabel Pekerjaan (X_2) sebesar 0,153 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas Pekerjaan (X_2) tidak mengalami heterokedastisitas.
- 3) Nilai signifikansi dari variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,283 yang berarti lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan variabel bebas Kepemimpinan (X_3) tidak mengalami heterokedastisitas.

Berdasarkan uji Glejser diketahui bahwa variabel-variabel bebas tidak heteroskedastisitas. Dengan melihat hasil *scatterplot* dan uji Glejser dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel dalam penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas.

6. Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Ini merupakan model ekonometrik

dengan teknik analisis menggunakan model kuadrat terkecil. Rumus analisis regresi berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

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

Pada penelitian ini, untuk menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas digunakan SPSS. Hasil uji regresi linear berganda terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.46 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	-5,437	4,385	
	Budaya Organisasi (X ₁)	,366	,153	,275
	Pekerjaan (X ₂)	,416	,189	,350
	Kepemimpinan (X ₃)	,448	,165	,379

^a. Dependent Variable: Rasa Keterikatan Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.46 hasil uji regresi linear berganda menunjukkan persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = -5,437 + 0,366X_1 + 0,416X_2 + 0,448X_3 + e$$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol atau tidak ada atau tidak dihitung, baik Budaya Organisasi (X₁), Pekerjaan (X₂), dan Kepemimpinan (X₃), maka Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) nilainya - 5,437.
- Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Budaya Organisasi (X₁) sebesar 1 satuan, maka Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) akan meningkat sebesar 0,366 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa Budaya Organisasi

berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja, sehingga semakin besar nilai budaya organisasi, maka rasa keterikatan kerja semakin meningkat. Sebaliknya, jika variabel budaya organisasi menurun maka rasa keterikatan kerja akan menurun.

- c. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Pekerjaan (X_2) sebesar 1 satuan, maka Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) akan meningkat sebesar 0,416 satuan. Hal ini menandakan bahwa Pekerjaan berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja. Apabila terjadi peningkatan pada variabel Pekerjaan, maka terjadi juga peningkatan terhadap rasa keterikatan kerja personil, dan hal sebaliknya dapat terjadi.
- d. Jika terjadi peningkatan terhadap variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 1 satuan, maka Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) akan meningkat sebesar 0,448 satuan. Hal ini mengindikasikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja, sehingga semakin besar peran pemimpin, semakin tinggi rasa keterikatan kerja personil. Sebaliknya semakin kurang mendukung seorang pemimpin, semakin menurun rasa keterikatan kerja personil.

7. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel tetap. Uji hipotesis terdiri dari Uji t (parsial) dan Uji F (simultan). Berikut ini akan dikemukakan hasil dari Uji t dan Uji F.

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial merupakan uji yang dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh hubungan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

atau tersendiri. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5% dengan ketentuan berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.
- 2) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Cara lain untuk melakukan uji parsial adalah dengan membandingkan t_{hitung} terhadap t_{tabel} , di mana:

- 1) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima, sedangkan H_0 ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y.
- 2) Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima, sedangkan H_a ditolak. Ini berarti tidak terdapat pengaruh signifikan dari X secara parsial terhadap Y

Hasil dari Uji t yang dilakukan dengan *SPSS* ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 4.47 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a			
Model		t	Sig.
1	(Constant)	-1,240	,223
	Budaya Organisasi (X ₁)	2,393	,022
	Pekerjaan (X ₂)	2,194	,035
	Kepemimpinan (X ₃)	2,716	,010
a. Dependent Variable: Rasa Keterikatan Kerja (Y)			

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.48, terlihat nilai t_{hitung} untuk masing-masing variabel budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan. Sedangkan nilai t_{tabel} dari model regresi dapat dicari dengan menggunakan tabel t atau dengan bantuan *Microsoft Excel*. Diketahui bahwa nilai df sebesar 34 (n-k), maka t_{tabel} dapat diperoleh dengan mengetikkan $=tinv(0.05;34)$ pada *Microsoft Excel*, sehingga diperoleh t_{tabel} sebesar 2,032. Dengan demikian, pengambilan keputusan dari hasil uji t di atas adalah sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Budaya Organisasi (X₁) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 2,393, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,032, dengan demikian nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,022; dimana nilai ini lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh yang signifikan dari Budaya Organisasi (X_1) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (Y) Personil secara parsial.

2) Pengaruh Pekerjaan (X_2) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil(Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} dari variabel Pekerjaan (X_2) sebesar 2,194, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Oleh karena itu, nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Pekerjaan (X_1) sebesar 0,035, dimana nilai ini lebih kecil dari batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari Pekerjaan (X_2) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (Y) Personil secara parsial.

3) Pengaruh Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).

Hasil uji t menunjukkan bahwa t_{hitung} dari variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 2,716, dengan nilai t_{tabel} sebesar 2,032 maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,010, dimana nilai ini lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Maka H_a diterima

dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) secara parsial.

Hasil uji t menunjukkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) adalah variabel Kepemimpinan (X_3) karena memiliki nilai t_{hitung} yang paling besar yaitu sebesar 2,716. Variabel kedua terbesar adalah Budaya Organisasi (X_1) yang memiliki nilai t_{hitung} sebesar 2,393, sedangkan yang terkecil adalah Pekerjaan (X_2) yang memiliki nilai t hitung sebesar 2,194.

b. Uji F (simultan)

Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan atau secara bersama-sama. Hal ini dapat dilihat dari tingkat signifikansi (*level of significance*). Dasar untuk nilai signifikan adalah 0,05 atau 5%, dengan ketentuan sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak
- 2) Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Dimana,

- 1) H_0 diterima, berarti tidak ada pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).
- 2) H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan dari Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).

Hasil pengujian terhadap pengaruh secara simultan dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan SPSS, seperti terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.48 Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	73,237	3	24,412	25,832	,000 ^b
	Residual	32,132	34	,945		
	Total	105,368	37			
a. Dependent Variable: Rasa Keterikatan Kerja (Y)						
b. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi(X1), Pekerjaan (X2)						

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.48 diketahui bahwa nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000, ini berarti nilai signifikan lebih kecil dari 0,05, sehingga berdasarkan ketentuan Uji F disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} .

Tabel 4.48 juga menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 25,837; sementara nilai F_{tabel} dapat diketahui dengan rumus Excel yakni $FINV(0,05;4;34)$, dimana diperoleh F_{tabel} sebesar 2,640. Karena nilai F_{hitung} $25,837 > F_{tabel}$ 2,640, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil kedua analisis di atas dapat dikatakan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).

8. Uji Determinasi

Uji determinasi digunakan untuk melihat seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat. Selain itu, uji determinasi juga dapat digunakan untuk melihat keeratan atau kekuatan hubungan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika determinan (R^2) semakin mendekati satu, maka dikatakan ada pengaruh yang besar dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Derajat pengaruh variabel Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.49 Hasil Uji Determinasi

<i>Model Summary</i>				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,834 ^a	,695	,668	,972

a. *Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Budaya Organisasi (X1), Pekerjaan (X2)*

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Ver.25, 2021

Berdasarkan Tabel 4.49 di atas, hasil uji determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* atau koefisien determinasi diperoleh sebesar 0,668. Hal ini menunjukkan bahwa 66,8% dari rasa keterikatan kerja personil dapat diperoleh dan dijelaskan oleh budaya organisasi, pekerjaan dan kepemimpinan. Sedangkan sisanya sebesar 33,2% dapat dijelaskan oleh faktor-faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini.

Hasil uji determinasi juga menunjukkan nilai R^2 yang dimiliki sebesar 0,695. Nilai R^2 menunjukkan hubungan antara Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Ketentuan hubungan antara variabel disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.50 Ketentuan Hasil Uji Determinasi

Nilai	Interpretasi
0,0 – 0,19	Sangat tidak erat
0,2 – 0,39	Tidak erat
0,4 – 0,59	Cukup erat
0,6 – 0,79	Erat
0,8 – 0,99	Sangat erat

Sumber : Sugiyono (2016:287)

Berdasarkan Tabel 4.50 di atas, hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 berada pada rentang 0,6 sampai dengan 0,79. Semakin besar nilai R^2 , semakin erat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Sesuai dengan kategori

di atas, disimpulkan bahwa ada pengaruh yang erat antara Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y).

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil analisis yang diperoleh dengan menggunakan aplikasi SPSS terhadap data yang telah dikumpulkan melalui kuesioner, beberapa kesimpulan yang diperoleh mengenai pengaruh antara Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) adalah sebagai berikut:

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1) terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

Hipotesis H1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil Polri di BAGSUMDA Polres Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t_{hitung} Budaya Organisasi (X_1) sebesar 2,393, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Berdasarkan ketentuan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Budaya Organisasi (X_1) sebesar 0,022, dimana nilai ini lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1) memiliki nilai regresi sebesar 0,366 yang mengindikasikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan positif dari Budaya

Organisasi (X_1) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Disimpulkan bahwa hipotesis H1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Fenomena yang diketahui melalui *survey* awal adalah bahwa 67% responden awal berpendapat kurangnya kebebasan atau kreativitas dalam melaksanakan tugas meskipun hal itu sesuai prosedur kerja. Hal itu terbukti melalui hasil analisis, dimana hanya 75,26 personil yang setuju terhadap pertanyaan X1.6 yang mengukur tingkat kreativitas dan otonomi personil dalam pelaksanaan tugas. Meski demikian, diperoleh rata-rata persepsi personil terhadap pertanyaan X_{1.6} sebesar 3,76 atau digolongkan dalam kategori baik.

Fenomena lainnya sehubungan dengan budaya organisasi adalah bahwa pada *survey* awal, terdapat 50% responden belum memiliki komunikasi yang baik dengan sesama rekan kerja. Setelah penelitian lebih lanjut dengan membagikan kuesioner terhadap 38 personil di BAGSUMDA, diperoleh rata-rata bahwa 80,52 personil yang setuju terhadap pernyataan X_{1.7} yang menyatakan bahwa personil selalu berkomunikasi, bekerjasama dan berkoordinasi dengan rekan kerja dan atasan untuk melakukan tugas-tugas yang rumit. Komunikasi merupakan elemen budaya organisasi yang secara efektif menyampaikan nilai-nilai institusi kepada seluruh bagian dari organisasi untuk memperoleh dukungannya dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu komunikasi aktif berperan penting dalam memastikan keterlibatan karyawan (Bedarkar dan Pandita, 2013:112).

Secara keseluruhan rata-rata dari frekuensi setiap butir pernyataan budaya organisasi adalah sebesar 4,13 yang digolongkan ke dalam kategori “baik”. Dimana nilai ini termasuk tinggi pada skala 5. Butir pernyataan tertinggi dari Budaya Organisasi adalah pernyataan X_{1.1} yang mengukur tingkat kesediaan

personil dalam melaksanakan tugas berdasarkan prosedur kerja. Diketahui bahwa 86,84% personil melakukan tugas berdasarkan prosedur kerja dengan rata-rata 4,34 dari skala 5 yang berarti digolongkan ke dalam kategori “sangat baik”.

Pernyataan kedua yang memiliki kontribusi terbesar terhadap Budaya Organisasi adalah pernyataan X1.3, dimana 85,78 personil selalu antusias dalam mengikuti *briefing* sebelum bertugas setiap hari. Faktor ketiga dan keempat terbesar dari budaya organisasi adalah pernyataan X1.5 dan X1.4 yang mengukur pendapat personil tentang pentingnya menghormati orang lain dan pentingnya kejujuran sebagai bagian dari loyalitas dan pengabdian. Diketahui bahwa 84,73% personil setuju bahwa kejujuran sangat penting dalam melaksanakan tugas, dengan rata-rata nilai 4,11 sampai 4,24 dari skala 5 yang dikategorikan sebagai “baik” hingga “sangat baik”.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari ketujuh pernyataan untuk mengukur budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa tingkat budaya organisasi memiliki nilai yang tinggi yakni 4,13 dari skala 5. Pengaruh ini sejalan dengan temuan Khairunisa. (2018:61) bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap rasa keterikatan karyawan.

2. Pengaruh Pekerjaan (X_2) Terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

Hipotesis H1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil Polri di BAGSUMDA Polres Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji t , diperoleh nilai t_{hitung} Pekerjaan (X_2) sebesar 2,194, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Berdasarkan ketentuan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima dan H_o

ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Pekerjaan (X_2) sebesar 0,035, dimana nilai ini lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Disimpulkan H_a diterima dan H_o ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Pekerjaan (X_2) memiliki nilai regresi sebesar 0,416 yang mengindikasikan bahwa variabel pekerjaan berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan positif dari Pekerjaan (X_2) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Disimpulkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Fenomena yang diidentifikasi melalui *survey* awal adalah bahwa hanya 33% personil yang mengingat pentingnya memberikan umpan balik setelah melakukan pekerjaan. Sekaitan dengan hal ini, diketahui bahwa personil sering menghadapi situasi beban kerja yang banyak. Hal ini mengindikasikan persepsi personil terhadap pekerjaan perlu ditingkatkan. Dari hasil analisis diperoleh bahwa 23,63% personil tidak menyadari pentingnya memberikan umpan balik meskipun menghadapi situasi beban kerja yang banyak. Namun hal ini diimbangi oleh persepsi personil yang memandang pentingnya selalu menunaikan tugas dengan sebaik-baiknya meskipun menghadapi beban kerja yang berat, terlihat dari 85,78% personil setuju terhadap pernyataan $X_{2.2}$. Secara keseluruhan dari analisis diketahui bahwa persepsi personil terhadap pekerjaan sebesar 4,29 dari skala 5 yang menunjukkan kategori persepsi yang tinggi terhadap pekerjaan.

Butir pernyataan yang berkontribusi besar terhadap tingkat persepsi pekerjaan adalah pernyataan $X_{2.1}$ dan $X_{2.4}$ yang mengukur pendapat personil sehubungan

dengan manfaat pekerjaannya terhadap masyarakat dan pemahaman akan ruang lingkup tugas dan teknis tugasnya. Dimana 88,94% personil merasa bangga karena tugasnya sebagai anggota Polri bermanfaat bagi kepentingan orang lain atau masyarakat umum.

Poin hasil persepsi personil tertinggi kedua adalah butir pernyataan X_{2.5} dan X_{2.3} yang mengukur persepsi personil terhadap pemahaman akan hasil akhir yang akan dicapai dalam melaksanakan tugas, dan batas-batas wewenang dan tanggungjawab saya sebagai abdi negara. Kedua butir pernyataan tersebut menghasilkan nilai 4,37 dan 4,34 dari skala 5, yang dikategorikan “sangat baik”. Secara keseluruhan pandangan personil terhadap pekerjaan sangat positif dengan rata-rata 77% sampai dengan 89% atau dengan rata-rata nilai sebesar 4,29 dari skala 5 yang digolongkan ke dalam kategori “sangat baik”. Temuan ini sejalan dengan pendapat Suciadi dkk. (2017:535) bahwa pekerjaan berhubungan erat dengan rasa keterikatan kerja yang ditandai dengan energi, keterlibatan penuh, efikasi, dimana pekerja memiliki rasa semangat dan melakukan aktifitas kerja secara efektif dan melihat diri sendiri mampu menangani sepenuhnya tuntutan pekerjaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan (X₃) Terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

Hipotesis H1 yang diajukan dalam penelitian ini berbunyi: Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil Polri di BAGSUMDA Polres Musi Rawas. Berdasarkan hasil uji *t*, diperoleh nilai t_{hitung} Kepemimpinan (X₃) sebesar 2,716, sementara nilai t_{tabel} sebesar 2,032. Berdasarkan ketentuan, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_a diterima

dan H_0 ditolak. Selain itu, nilai signifikan t dari variabel Kepemimpinan (X_3) sebesar 0,010, dimana nilai ini jauh lebih kecil dari ambang batas signifikan yaitu sebesar 0,05. Disimpulkan H_a diterima dan H_0 ditolak. Oleh karena itu, hasil pengujian memenuhi persamaan $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikan $< 0,05$. Selain itu, berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel Kepemimpinan (X_3) memiliki nilai regresi sebesar 0,448 yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap rasa keterikatan kerja. Dengan demikian disimpulkan terdapat pengaruh parsial yang signifikan dan positif dari Kepemimpinan (X_3) terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Disimpulkan bahwa hipotesis H_1 yang diajukan dapat diterima dan terbukti benar.

Fenomena yang diidentifikasi melalui *survey* awal adalah bahwa 67% personil membutuhkan lebih banyak dukungan dari atasan agar dapat melakukan tugas dengan lebih baik akibat meningkatnya beban kerja. Dari hasil kuesioner, melalui butir pertanyaan $X_{3.2}$ diketahui bahwa 81,05% dari personil setuju pentingnya dukungan pimpinan pada saat risiko pekerjaan meningkat. Hal ini selaras dengan teori yang mengemukakan bahwa, sikap dan peran yang dimiliki oleh pemimpin mencakup sikap yang adil, menghargai memberi saran, mendukung pencapaian tujuan institusi (Wahjosumidjo dalam Wibowo, 2015:17)

Butir pernyataan lain yang menunjukkan pentingnya peran pimpinan bagi bawahan adalah pertanyaan $X_{3.6}$ dan $X_{3.7}$ yang menunjukkan persepsi personil terhadap kepemimpinan, dimana 83,15% personil berpendapat bahwa pimpinan merespek bawahan dan menjadi teladan bagi tim yang solid dalam menunaikan tugas-tugas Polri.

Secara keseluruhan diketahui bahwa rata-rata persepsi personil terhadap kepemimpinan dari seluruh butir pernyataan adalah 4,12 dari skala 5. Ini berarti bahwa persepsi personil terhadap kepemimpinan berada pada kategori tinggi atau “baik”. Kepemimpinan terkait erat dengan sikap dan perilaku seseorang dalam mengarahkan atau mempengaruhi orang lain (Sharma dan Jain, 2013:310). Dalam hal ini seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang bertindak untuk mempengaruhi orang lain lebih dari tindakan orang lain mempengaruhi diri mereka sendiri.

4. Pengaruh Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) Terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y)

Hipotesis ke-empat yang diajukan pada penelitian ini berbunyi: Budaya Organisasi, Pekerjaan, dan Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap Terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Hal itu ditunjukkan dari hasil uji F dimana nilai F_{hitung} sebesar 25,832; sementara nilai F_{tabel} sebesar 2,649. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Berdasarkan hasil analisis disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y). Jika dilihat dari landasan teori, bahwa norma atau nilai yang dimiliki dalam organisasi, dukungan atasan dan rekan kerja, kejelasan tujuan, infrastruktur/fasilitas, pembekalan dan komunikasi yang baik merupakan faktor determinan dari rasa keterikatan karyawan (Hewitt dalam Febriansyah

(2020). Nayasari & Ratnaningsih (2020:7) mengemukakan temuan yang diperoleh berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat hubungan positif yang signifikan antara kepercayaan pada atasan dan keterikatan kerja. Semakin tinggi kepercayaan kepada atasan, semakin tinggi pula rasa keterikatan kerja

Selain itu, dari hasil uji determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,695, dimana menurut Sugiyono (2016:287), jika nilai *R square* semakin mendekati angka 1, maka semakin tinggi kaitan atau hubungan antara variabel. Dengan ketetapan tersebut disimpulkan bahwa ada hubungan yang erat antara Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap variabel Rasa Keterikatan Kerja Personil (Y) di BAGSUMDA Polres Musi Rawas, Sumatera Selatan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Sesuai dengan hasil analisa data dan pembahasan yang telah dikemukakan pada Bab-IV, beberapa kesimpulan dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil, dimana nilai regresi sebesar 0,366, sementara nilai t_{hitung} sebesar 2,393, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032, disertai nilai signifikansi 0,022 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Hasil analisis ini memperlihatkan bahwa tingkat Budaya Organisasi digolongkan dalam kategori baik, di mana salah satu faktor yang ditemukan adalah bahwa personil berorientasi tim karena menyadari pentingnya melakukan kerjasama, koordinasi dengan rekan kerja dan atasan untuk dapat melakukan tugas-tugas dengan baik. Disimpulkan ada hubungan yang erat terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas.
2. Pekerjaan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil, dimana nilai regresi sebesar 0,416, sementara nilai t_{hitung} sebesar 2,194, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032, disertai nilai signifikansi 0,035 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Salah satu diantara faktor pekerjaan yang berpengaruh tersebut adalah bahwa personil memahami kebermaknaan tugas atau pekerjaannya sehingga semakin tinggi rasa keterikatannya terhadap perusahaan atau institusi tempatnya bekerja.

Disimpulkan bahwa Pekerjaan berpengaruh erat terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas.

3. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap rasa keterikatan personil, dimana nilai regresi sebesar 0,448, sementara nilai t_{hitung} sebesar 2,716, yang lebih besar dari nilai t_{tabel} sebesar 2,032, disertai nilai signifikansi 0,010 yang berada di bawah ambang batas 0,05. Pengaruh terbesar kepemimpinan diantaranya adalah atasan memperlakukan bawahan dengan adil, memberi teladan dalam melaksanakan tugas-tugas. Disimpulkan ada hubungan yang erat terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil BAGSUMDA Polres Musi Rawas.
4. Budaya Organisasi, Pekerjaan, dan Kepemimpinan secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Rasa Keterikatan Personil, dimana dari hasil uji F diperoleh F_{hitung} sebesar 25,832; sementara nilai F_{tabel} sebesar 2,649. Keeratan hubungan tersebut salah satunya dilihat dari rasa kebanggaan personil terhadap institusi dan keinginan untuk mengabdikan diri di institusi Polri yang memotivasinya untuk melakukan tugas dengan sebaik-baiknya. Disimpulkan bahwa Budaya Organisasi (X_1), Pekerjaan (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap terhadap Rasa Keterikatan Kerja (*Employee Engagement*) Personil (Y) di BAGSUMDA, Polres Musi Rawas, Sumatera Selatan

B. Saran

Sejalan dengan kesimpulan yang dikemukakan di atas, beberapa saran dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Polres Musi Rawas, khususnya BAGSUMDA hendaknya mempertahankan dan meningkatkan budaya organisasi, hal ini tercermin dari komunikasi berupa kerjasama dan koordinasi yang baik di antara personil, dan antara personil dengan pimpinan. Kerjasama dan koordinasi akan semakin baik apabila setiap personil memahami lingkup tugas dan wewenang. Pengetahuan ini diperoleh dari pelatihan yang didapatkan dari institusi.
2. Polres Musi Rawas, khususnya BAGSUMDA perlu mempertahankan persepsi karyawan terhadap pekerjaan karena pekerjaan berhubungan dengan wewenang dan tanggungjawab seseorang terhadap fungsinya, dan rasa kebanggaan yang dimiliki dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Hal lain yang juga sangat penting adalah pentingnya umpan balik, baik berupa laporan atau catatan setelah melaksanakan suatu tugas, sehingga dapat dijadikan dasar atau bahan pertimbangan dalam melakukan perbaikan di masa yang akan datang.
3. Polres Musi Rawas, khususnya BAGSUMDA hendaknya mempertahankan peran kepemimpinan karena pimpinan atau atasan dapat dapat mendorong keterlibatan penuh personil sehingga memiliki rasa tanggungjawab yang tinggi terhadap tugas, dengan demikian pelaksanaan tugas dapat dilakukan secara efektif dan efisien. Pemimpin juga berperan dalam hal menghargai bawahan, memberi saran, mendukung pencapaian tujuan, menciptakan rasa aman, sumber inspirasi, dan mewakili organisasi. Jika bawahan merasakan

adanya kepercayaan, kebanggaan, loyalitas, dan rasa hormat kepada atasan, mereka akan merasa bangga terhadap institusi.

4. Polres Musi Rawas, khususnya BAGSUMDA hendaknya secara berkelanjutan mempertahankan persepsi karyawan terhadap budaya organisasi, pekerjaan, dan kepemimpinan karena ketiga faktor ini membentuk rasa kebanggaan, rasa memiliki dan rasa kebermaknaan personil terhadap profesinya sebagai abdi negara. Dengan demikian rasa keterikatan kerja (*employee engagement*) personil di BAGSUMDA Polres Musi Rawas Sumatera Selatan dapat dipertahankan dan ditingkatkan dari waktu ke waktu.

DAFTAR PUSTAKA

- Arni, Muhammad. (2015). *Komunikasi Organisasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Angus C. H. Kuok & Robert J. Taorminab (2017). *Work Engagement: Evolution of the Concept and a New Inventory*. *Psychological Thought*, Vol. 10(2), 262–287, doi:10.5964/psyct.v10i2.236.
- Aulia, Sutanto A., & Hidayat A.C. (2015). *Determinants of Work Engagement for TNI-AD(Indonesian Armed Forces -Army) Personnel*. *ANIMA Indonesian Psychological Journal*. 2019, 35 (1), 35-55
- Balakrishnan C. & Masthan D. (2013). *Impact of Internal Communication on Employee Engagement –A Study at Delhi International Airport*. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3 (8), 1-13.
- Basinska B.A. & Dåderman A.M.(2019). *Work Values of Police Officers and Their Relationship With Job Burnout and Work Engagement*. *Frontiers in Psychology*. 10(442) 1-13; doi: 10.3389/fpsyg.2019.00442
- Bledow, R., Schmitt, A., Frese, M., & Kühnel, J. (2011). *The affective shift model of work engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 96(6), 1246–1257.
- Bedarkar M. & Pandita D. 2013. *A Study on The Drivers of Employee Engagement Impacting Employee Performance*. *ICTMS-2013. Procedia – Social and Behavioral Sciences* 113, 106-115.
- Cangara H., (2003). *Pengantar Ilmu Komunikasi*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Febriansyah H. & Ginting H. (2020). *Tujuh Dimensi Employee Engagement*. Edisi Pertama, Jakarta: Prenada.
- Hakim L. & Septarini B.G. 2014. *Hubungan Antara Otonomi Kerja Dengankebahagiaan Kerja Pada Industri Kreatif (Relation of Work Autonomy with Happiness at Work in Creative Industry)*. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*. 03(1), 2010-2017.
- Hewitt, Aon. (2013). *The Engagement Outliers How to Achieve Big Improvements in Employee Engagement*. Diakses dari <https://www.aonhumancapital.com.au/file/PDF>
- Hewitt, Aon (2015). *Model of Employee Engagement*. Oehler, K. Washington DC.

- Hewitt, Aon. (2015). *Say, Stay or Strive? Unleash the Engagement Outcome You Need*, Oehler, K. Adair. C, Washington DC.
- Iksan N., Widodo S., Praningrum. (2020). *Pengaruh Sumber Daya Pekerjaan, Sumber Daya Individu Dan Beban Kerja Terhadap Keterikatan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Seluma. The Manager Review*.2(2), 52-67.
- Indrawan, M. I., Alamsyah, B., Fatmawati, I., Indira, S. S., Nita, S., Siregar, M., ... & Tarigan, A. S. P. (2019, March). *UNPAB Lecturer Assessment and Performance Model based on Indonesia Science and Technology Index*. In *Journal of Physics: Conference Series* (Vol. 1175, No. 1, p. 012268). IOP Publishing.
- Insala.com. 2019. *Increasing Employee Engagement Through Coaching*. Diakses <https://www.insala.com/blog/how-to-increase-employee-engagement-through-coaching>
- Isnainiyah A.P., Yulianto A., Haryoko, S.F. (2016). *Keterikatan Kerja Perwira Tni Angkatan Udara Ditinjau Dari Korps (Work Engagement of Indonesian Air Force Officerbased on Corps)*. *Forum Ilmiah* Volume 13 (3) hal. 316-331
- Janice, Astrella. 2015. *Studi Tentang Pelaksanaan Tugas dan Fungsi Badan Pemberdayaan Masyarakat Desa (BPMD) Dalam Pembangunan Desa di Desa Tanjung Lapangkecamatan Malinau Barat Kabupaten Malinau*. *eJournal IlmuPemerintahan*, 3 (3), 1460-1471
- Jdetawy L.F.A. (2018). *The Prominent Leadership Style/S Adopted By Jordanian Firms Managers: A Case Study Of The Jordanian Private Firms*. *International Journalof Development Research*, 8, (11), 24343-24367.
- Khairunisa S.K. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasional Terhadap Employee Engagement*. *Research Repository*. <http://repository.umy.ac.id/handle/123456789/23172>
- Khofiana F.K. (2018). *Stres Kerja dan Keterikatan Kerja pada Anggota Direktorat Sabhara*. Skripsi. Fakultas Psikologi dan Ilmu Sosial Budaya Universitas Islam Indonesia.
- Manullang, M. dan, Pakpahan, M. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Muzdalifah N. & Mangundjaya W.L. (2019) *Persepsi Dukungan Organisasi, Rasa Berdaya Psikologis, dan Pengaruhnya Terhadap Keterikatan Karyawan Pertelevision*. *MEDIAPSI*, 5 (1), 1-15.
doi:<https://doi.org/10.21776/ub.mps.2019.005.01.1>
- Nayasari P.R. & Ratnaningsih I.Z (2020). *Hubungan Antara Kepercayaan pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng)*. *Jurnal Empati*, 9 (1), 1-8.

- Noor, Juliansyah. (2016). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi & Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Poppy, Ruliana. 2014. *Komunikasi Organisasi Teori dan Studi Kasus*. (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Pratiwi, A. (2019). *Pengaruh Work Life Balance Terhadap Work Engagement Pada Tni Yang Bekerja Di Dinas Psikologi Angkatan Udara*. Skripsi. Program Studi Psikologifakultas Pendidikan Psikologiuniversitas Negeri Jakarta.
- Rivai, V. & Mulyadi D. (2012) *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Edisi Enambelas. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosari, Reni. (2019). *Leadership Definitions Applicationfor Lecturers' Leadership Development*. Journal of Leadership in Organizations Vol.1, No. 1 (2019) 17-28.
- Samahitawiroutama. 2017. *Keragaman dan Inklusi di Tempat Kerja*. Diakses April 2021 dari <https://samahitawiroutama.com/keragaman-dan-inklusi-di-tempat-kerja/>
- Sari R.P.N & Ratnaningsih I.Z. (2020). *Hubungan Antara Kepercayaan Pada Atasan Dengan Keterikatan Kerja Pada Anggota Detasemen Pelopor Satuan Brigade Mobil (Brimob) Kepolisian Daerah Jawa Tengah (Polda Jateng)*. Jurnal Empati, Volume 9 (1), Hal. 1-81
- Schaufeli, W.B (2017). *Applying the Job Demands-Resources model: A 'how to' guide to measuring and tackling work engagement and burnout*. Organizational Dynamics. 46, 120 – 132. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). *A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health*. In G. F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), Bridging occupational, organizational and public health: A transdisciplinary approach (p. 43–68).
- Schaufeli, W.B. (2013). *What is engagement?* In C. Truss, K. Alfes, R. Delbridge, A. Shantz, & E. Soane(Eds.), *Employee Engagement in Theory and Practice*. London: Routledge. www.wilmarschaufeli.nl > publications > Schaufeli
- Schaufeli W.B and Bakker Arnold B. (2011) *In Job demands, job resources, and theirrelationship with burnout andengagement: a multi-sample study*. Journal of Organizational BehaviorJ. Organiz. Behav.25, 293–315 (2004). Diakses dari www.wilmarschaufeli.nl > publications > Schaufeli
- Setyawan, A. D., Supriatna, J., NISYAWATI, N., NURSAMSI, I., SUTARNO, S., SUGIYARTO, S., ... & INDRAWAN, M. (2020). *Predicting potential impacts of climate change on the geographical distribution of mountainous selaginellas in Java, Indonesia*. Biodiversitas Journal of Biological Diversity, 21(10).

- Shahidan, N.A. Hamid, A.N. Kamil, M.A.B. Rani, A.H.S. Aziz, A. Hasan, H. (2016). *Linking Work Environment, Team and Co-worker Relationship and Organization Well-being in Increasing Employee Engagement: A Conceptual Perspective*. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies.2 (I) 18-24.
- Shameem A. & Rengamani J. (2018) *Impact of Organizational Culture and Communication on Employee Engagement in Automobile Firms in Chennai*. International Journal of Mechanical Engineering and Technology, 9(7), 1152–1161.
- Sharma M.K. & Jain S. (2013). *Leadership Management: Principles, Models and Theories*. Global Journal of Management and Business Studies. Vol 3, Number 3, pp. 309-318. <http://www.ripublication.com/gjmbms.htm>
- Suciadi I., Wijaya M.A., Remiasa M. (2017). *Analisa Pengaruh Pekerjaan Itu Sendiri, Kompensasi, Rekan Kerja, dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Operasional Restoran Carnivor Steak and Grill Surabaya*. Jurnal Hospitality dan Manajemen Jasa. 5(2), 534-445
- Sujarweni, W. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta. Pustaka Baru Press.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tarigan, I. J., Alamsyah, B., Aryza, S., Siahaan, A. P. U., & Isa Indrawan, M. (2018). *Crime aspect of telemedicine on health technology*. International Journal of Civil Engineering and Technology, 9(10).
- Wardhana, B.S. (2020) *Kompleksitas Tugas Kepolisian pada Masa Pandemi Covid-19*. Jurnal Ilmu Kepolisian. 14 (2), 80-88.
- Watrianthos, R., Ritonga, W. A., Rengganis, A., Wanto, A., & Indrawan, M. I. (2021, June). *Implementation of PROMETHEE-GAIA Method for Lecturer Performance Evaluation*. In Journal of Physics: Conference Series (Vol. 1933, No. 1, p. 012067). IOP Publishing.
- Wibowo, A. (2015). *Sumber Daya Manusia*. Jakarta; Rajawali Press.
- Wiltshire, A.H. (2016), "*The meanings of work in a public work scheme in South Africa*", International Journal of Sociology and Social Policy, Vol. 36 No. 1/2, pp. 2-17. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-02-2015-0014>.