

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN OTOKRATIS, MOTIVASI PERSONIL, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES

Surya Bumitama^{*1}, Ahmad Firman², Fitriany³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}suryabumitama75@gmail.com, ²a_firman25@yahoo.com, ³fitriany276@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan. Serta variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil polres palopo. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada personil polres palopo. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Mei 2021. Populasi penelitian adalah semua personil polres palopo yang berjumlah 421 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling yakni pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, total sampel sebanyak 81 orang personil. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan otokratis secara parsial terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi personil secara parsial terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial budaya kerja terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan. 4) Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan. 5) variabel motivasi personil yang paling dominan terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi selatan.

Kata kunci : Kepemimpinan Otokratis, Motivasi, Organisasi, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze (1) The Effect of Autocratic leadership style, Personnel Motivation, and Organizational Culture toward the Employee Performance at police station palopo South Sulawesi regional Police (2) the most dominant variable affects the employee performance at the police station palopo. This study approach used a quantitative study that was conducted at the police station palopo Regency in May 2021. The study population was all employees of the police station palopo by 421 people. The sample selection in this study was implemented using the simple random sampling method, namely taking the sample members from the population at random without paying attention to the strata in the population. The total sample was 81 employees. The results show that (1) there is a positive and significant effect of Autocratic leadership style partially toward the employee performance of the police station palopo South Sulawesi regional Police. (2) there is a positive and significant of Personnel Motivation partially toward the employee performance of the police station palopo South Sulawesi regional Police. (3) there is a positive and significant effect of Organizational Culture partially toward the employee performance at the police station palopo South Sulawesi regional. (4) there is a positive and significant effect on Autocratic leadership style, Personnel Motivation, and Organizational Culture simultaneously toward the employee performance at the police station palopo South Sulawesi regional. (5) , Personnel Motivation is the most dominant variable affects the employee performance of the police station palopo South Sulawesi regional.

Keywords : Autocratic leadership , Motivation, Organizational, Performance

PENDAHULUAN

Polisi Republik Indonesia merupakan alat Negara yang memiliki peranan sangat penting di dalam masyarakat. Polri sebagai organisasi memiliki banyak fungsi dan berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum serta melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat. Polisi dalam pelayanan masyarakat harus siap sedia untuk melayani masyarakat jika terjadi suatu masalah dalam masyarakat. Polisi sebagai pelindung harus siap melindungi jika dalam suatu kegiatan masyarakat terjadi tindakan anarkis dan sebagai pengayom Polisi harus siap sedia untuk mengayomi dan memberi apresiasi kepada masyarakat. Menurut Robbins (2015), bahwa Kepemimpinan didefinisikan sebagai kemampuan dalam memberikan pengaruh pada suatu kelompok agar tercapai visi atau tujuan yang ditetapkan. Kepemimpinan yang efektif adalah kepemimpinan yang dapat memberikan pengarahan terhadap kinerja anggota-anggotanya.

Polri sebagian besar menganut Gaya Kepemimpinan Otokratis yang cenderung memusatkan wewenang, mendiktekan metode kerja, membuat keputusan unilateral, dan membatasi partisipasi personil. Dengan gaya kepemimpinan ini, semua pengambilan keputusan berada di tangan pemimpin, dan keputusan dibuat oleh pemimpin tanpa berkonsultasi dengan bawahan. pemimpin otokratis akan mengambil keputusan sendiri, mengkomunikasikannya dengan tim mereka, dan mengharapkan tim tersebut untuk mengeksekusi, tanpa ada pertanyaan. Dengan kepemimpinan otokratis, otoritas ada di tangan satu orang pemimpin yaitu Kapolres. Permasalahan dilapangan akibat seringnya pergantian kepemimpinan menyebabkan gaya kepemimpinan berubah-ubah didalam institusi Polri sehingga hubungan antara pemimpin dan para personil polri belum begitu erat dan Pola kerja yang ditetapkan berubah-ubah sesuai dengan keinginan pemimpin yang baru. Berdasarkan sumber data dari bagian SDM, di Polres Palopo tercatat sudah mengalami 10 kali pergantian kepemimpinan Kapolres dari tahun 2002 sampai dengan tahun 2021.

Tabel 1. Pejabat Kapolres Palopo

No	Nama Kapolres Palopo	Tahun Menjabat
1	AKBP Muh Arwin, S.E. M.M	2002 – 2004
2	AKBP Mustaring, S.sos	2004-2006
3	AKBP Trijan Faisal, S.ik , M.H	2006-2009
4	AKBP Fajaruddin, S.ik , M.H	2009-2011
5	AKBP Endang Rasyidin, S.ik	2011-2013
6	AKBP Muh. Guntur , S.ik , M.H	2013-2015
7	AKBP Dudung Adijono, S.ik , M.H	2015-2017
8	AKBP Muh.Taswin , S.ik	2017-2019
9	AKBP Ardiansyah, S.ik , M.H	2019-2020
10	AKBP Alfian nurnas, S.ik , M.M , M.H	2020-Sekarang

Sumber: Bagian SDM Polres Palopo

Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang. Seseorang dapat bekerja dengan baik kerana adanya motivasi kinerja yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi diberikan untuk mendorong kinerja anggota Polisi agar dapat bekerja secara maksimal

dan disiplin dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan. Motivasi kerja yang diberikan berupa perhatian, pengarahan, serta inspirasi yang dapat membangun semangat kerja anggota polisi agar semakin giat dalam bekerja, sehingga tujuan yang diharapkan dapat tercapai..Dalam hal ini diperlukan adanya reward bagi personil yang disiplin dan berprestasi sehingga dapat meningkatkan semangat dan motivasi kerja personil yang telah menjalankan perintah sesuai aturan dan diperlukan adanya punish bagi personil yang melanggar aturan. Berdasarkan data dari Propam Polres palopo tahun 2020, terdapat 30 pelanggaran kode etik profesi polri.

Tabel 2. Daftar Pelanggaran Kode etik Profesi Polres Palopo tahun 2020

No	Satuan	Jumlah kasus	Keterangan
1	Bagian Opsrasional	-	-
2	Bagian Sumber daya manusia	11	Tahap Pemeriksaan
3	Bagian Perencanaan	1	Tahap Pemeriksaan
4	Seksi Pengawasan	2	Tahap Pemeriksaan
5	Seksi Telekomunikasi	-	-
6	Seksi keuangan	-	-
7	Satuan Reserse	-	-
8	Satuan Reserse narkoba	-	-
9	Satuan Lalu-lintas	-	-
10	Satuan Pembinaan Masyarakat	-	-
11	Satuan Intelijen	2	Tahap Pemeriksaan
12	Polsek Wara	2	Tahap Pemeriksaan
13	Polsek Wara selatan	1	Tahap Pemeriksaan
14	Polsek Wara Utara	1	Tahap Pemeriksaan
15	Polsek Telluwanua	4	Tahap Pemeriksaan
16	Satuan Samapta Bhayangkara	6	Tahap Pemeriksaan

Sumber :Data Propam Polres Palopo 2020

Sikap Profesional sangatlah perlu ditingkatkan untuk memperkecil pelanggaran yang terjadi di institusi Polri sebagai upaya untuk memantapkan profesionalisme, akuntabilitas, dan integritas anggota polri, disamping undang-undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, diterbitkan juga peraturan Kapolri No 14 tahun 2011 tentang Kode etik profesi Kepolisian Negara Republik Indonesia serta Di giatkannya Program Prioritas Kapolri Prediktif, Responsibilitas, Transapransi, berkeadilan (Presisi).

Budaya Organisasi sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam suatu organisasi dapat menjadi pekerja yang unggul. Namun seringkali beban kerja yang ada pada Kepolisian membuat personil mengalami stres kerja yaitu tuntutan pekerjaan yang tidak seimbang dengan kemampuan seseorang yang berpengaruh terhadap kinerja Polisi terlebih lagi pekerjaan yang diemban seorang polisi tidaklah mudah.polisi harus berkerja dalam waktu 24 jam dalam artian seorang polisi harus siap siaga dalam waktu tersebut dan dalam kondisi apapun. Akibat dari keadaan tersebut beberapa anggota Polri menjadi tidak disiplin dan menciptakan budaya kerja yang sudah tidak sesuai dengan

aturan yang berlaku di kepolisian. Banyaknya anggota Polres Palopo yang bekerja melebihi dari jam dinas dan bekerja diluar bagian atau bidangnya.

Berbagai pekerjaan diluar jam dinas tersebut antara lain :

- a. Pada kegiatan Operasi Aman Nusa 2 Tahun 2021, dikarenakan situasi pandemi Covid 19 yang melanda Indonesia terkhusus Kota Palopo, maka Personil Polres Palopo menggencarkan Giat Operasi Aman Nusa 2 guna meningkatkan kesadaran masyarakat dalam mematuhi protokol kesehatan, yang mana Operasi Aman Nusa 2 tersebut telah dilaksanakan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 saat ini .
- b. Pada Operasi Lilin tahun 2020 , Situasi Arus Lalu-lintas di wilayah Kota Palopo masih padat dan masih banyaknya gereja-gereja yang melaksanakan ibadah kebaktian, maka berdasarkan inisiatif para personil Polres Palopo Operasi tersebut diperpanjang dan dilaksanakan hingga tanggal 2 januari 2021 yang semula hanya diberlakukan hingga tanggal 31 desember 2020.
- c. Dalam hal pengaturan lalu-lintas, personil-personil Polres Palopo dengan ikhlas serta sukarela membantu menyebrangkan jalan para penyebrang jalan seperti orang tua, anak-anak, wanita dan sebagainya serta siap sedia memberikan pertolongan apabila terjadi kecelakaan.

Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya. Menurut Sinambela (2015) mengemukakan bahwa kinerja didefinisikan sebagai kemampuan seseorang dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu.

Kinerja anggota polri sudah diatur oleh pasal 13 undang-undang no 2 tahun 2002 tentang kepolisian yang meliputi memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Kinerja sebagai seorang polisi memang tidak mudah banyak tantangan yang harus dihadapi. Kinerja polisi dapat diukur dengan berbagai aspek misalnya dalam memecahkan sebuah kasus kejahatan yang terjadi. Kinerja seorang polisi idealnya adalah menjaga, mengayomi dan melayani masyarakat, namun pada kenyataannya banyak anggota polisi yang melakukan pelanggaran. Kinerja Personil Polres Palopo dapat dilihat dari menurunnya kasus tindak Pidana yang terjadi pada tahun 2019-2020, yaitu sebagai berikut :

Tabel 3. Kasus Tindak Pidana Polres Palopo 2019-2020

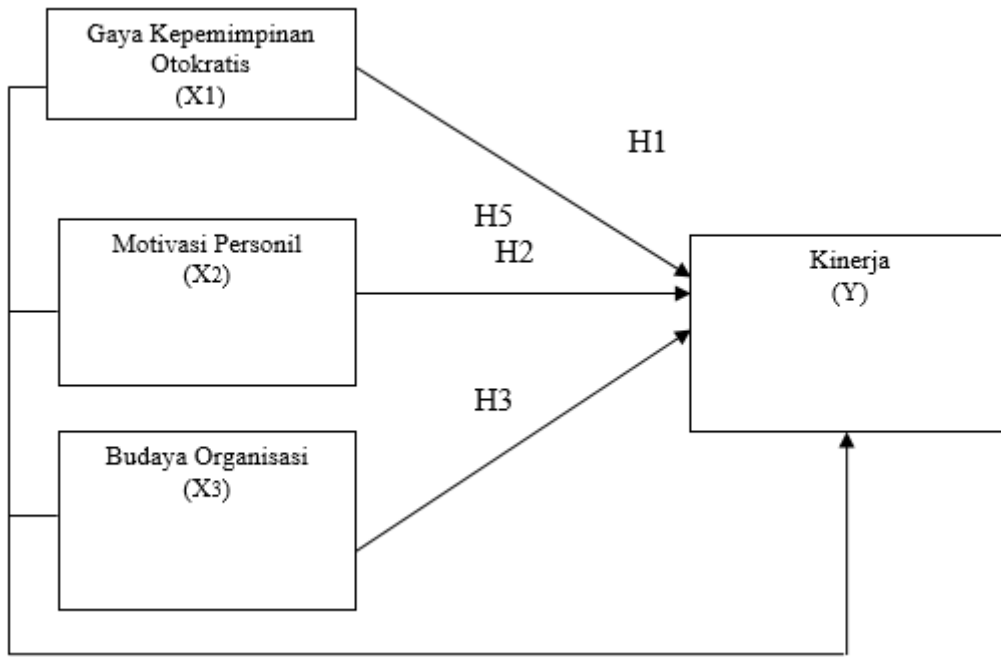
	Tahun	Jumlah Kasus Tindak Pidana
	2019	420 Kasus Tindak Pidana
	2020	120 Kasus Tindak Pidana

Sumber data : Satuan Reserse Kriminal Polres Palopo

Dapat dilihat dari tabel diatas kinerja polres Palopo dalam pencapaian kasus tindak pidana dari tahun 2019 sebanyak 420 kasus tindak pidana menurun ditahun 2020 sebanyak 120 kasus tindak pidana hal ini menggambarkan adanya peningkatan kinerja yang terjadi pada Polres Palopo. Berdasarkan kajian pustaka yang diperoleh mengenai analisa pengaruh gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil dan budaya organisasi

terhadap kinerja personil polres palopo. Maka penulis merumuskan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut ini :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Dimana :

- Y = Variabel dependen/terikat Kinerja
- X1 = Variabel Independen/bebas Gaya kepemimpinan Otokratis
- X2 = Variabel Independen/bebas Motivasi Personil
- X3 = Variabel independen/bebas Budaya Organisasi
- H1 = Pengaruh X1 terhadap Y
- H2 = Pengaruh X2 terhadap Y
- H3 = Pengaruh X3 terhadap Y
- H4 = Pengaruh X1,X2,X3 secara Simultan terhadap Y
- H5 = Paling dominan X2 terhadap Y

Berdasarkan identifikasi dan rumusan masalah serta kerangka konseptual yang telah diuraikan diatas maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi Personil terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Otokratis, Motivasi Personil dan Budaya Organisasi Secara bersama-sama terhadap kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.
5. Diduga Variabel motivasi yang paling dominan terhadap kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian adalah kuantitatif, karena penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh antara variabel terikat dan variabel bebas. Oleh karena itu, semua variabel dalam penelitian ini sesuai dengan data lapangan. Dengan kata lain penelitian ini berupa hasil pengisian instrumen yang dilakukan oleh objek penelitian. Penelitian ini dilaksanakan pada kantor polres kota palopo kepolisian daerah sulawesi selatan Waktu penelitian dilakukan mulai bulan mei 2021. Populasi penelitian adalah semua personil polres palopo yang berjumlah 421 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode simple random sampling yakni pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu, total sampel sebanyak 81 orang personil. Metode analisis data menggunakan uji instrument penelitian yang terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastitas, analisis kuantitatif yang terdiri dari analisis regresi berganda, koefisien determinasi, dan uji hipotesis yang terdiri dari uji T, uji F, dan uji Beta.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 4. Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Item	Person correlation	R.Tabel	Taraf Sig	Ket
1.	Gaya Kepemimpinan Otokratis	1	0,818	0,2185	0,000	Valid
		2	0,845	0,2185	0,000	Valid
		3	0,792	0,2185	0,000	Valid
		4	0,880	0,2185	0,000	Valid
2.	Motivasi Personil	1	0,732	0,2185	0,000	Valid
		2	0,751	0,2185	0,000	Valid
		3	0,678	0,2185	0,000	Valid
		4	0,766	0,2185	0,000	Valid
		5	0,780	0,2185	0,000	Valid
3.	Budaya Organisasi	1	0,766	0,2185	0,000	Valid
		2	0,811	0,2185	0,000	Valid
		3	0,788	0,2185	0,000	Valid
		4	0,840	0,2185	0,000	Valid
4.	Kinerja	1	0,778	0,2185	0,000	Valid
		2	0,764	0,2185	0,000	Valid
		3	0,679	0,2185	0,000	Valid
		4	0,783	0,2185	0,000	Valid

Sumber : Olah data SPSS Versi 22 Lampiran 123

Dari hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 dapat dilihat nilai r hitung $>$ r tabel dan nilai Sig. (2-tailed) $<$ 0,05 dan pearson correlation bernilai positif dari masing-masing variable yang meliputi kompetensi, lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja yang dapat diartikan masing-masing item pada setiap variabel valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Jumlah item	Nilai Cronbach alpha	keterangan
1.	Gaya kepemimpinan otokratis	4	0,847	Reliabel
2.	Motivasi Personil	5	0,791	Reliabel
3.	Budaya Organisasi	4	0,813	Reliabel
4.	Kinerja	4	0,738	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS versi 22 Lampiran 123

Hasil pengelolaan data melalui program Analisa data SPSS Versi 22 maka dapat dilihat nilai Alpha Cronbach masing-masing variable yang meliputi gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, budaya organisasi dan kinerja mempunyai nilai masing-masing variabel lebih besar dari 0,60 yang dapat diartikan masing-masing variabel yang ada dapat dikatakan memenuhi persyaratan atau variabel tersebut bisa dikatakan reliable.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Perhitungan Regresi

No	Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig
1.	Konstanta	-0,746	
2.	Gaya kepemimpinan otokratis	0,078	0,006
3.	Motivasi Personil	0,068	0,000
4.	Budaya Organisasi	0,049	0,009

Sumber: Olah data SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel di atas, maka diperoleh persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini yaitu:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

$$Y = -0,746 + 0,078 X_1 + 0,068 X_2 + 0,049 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diartikan sebagai berikut :

1. Nilai Konstanta = -0,746. Dapat diartikan apabila semua variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, budaya organisasi dianggap konstan atau nol atau tidak mengalami perubahan, maka variabel terikat yaitu kinerja akan bernilai sebesar -0,746. Dengan kata lain, apabila gaya kepemimpinan otokratis,

motivasi personil, budaya organisasi tidak memberikan pengaruh maka kinerja akan bernilai sebesar -0,746 dimana tanda negatif menunjukkan terjadi penurunan kinerja.

2. Koefisien $X_1 = 0,078$. Koefisien gaya kepemimpinan otokratis bernilai positif maka variabel gaya kepemimpinan otokratis memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa, apabila nilai gaya kepemimpinan otokratis meningkat sementara motivasi personil dan motivasi personil tetap, maka kinerja juga akan ikut mengalami peningkatan. Berarti jika gaya kepemimpinan otokratis berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,078 %, asumsi variabel yang lain (motivasi personil dan budaya organisasi) tetap.
3. Koefisien $X_2 = 0,068$. Koefisien motivasi personil bernilai positif maka variabel motivasi personil memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain, apabila variabel motivasi personil meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika motivasi personil berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,068%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan otokratis dan budaya organisasi) tetap.
4. Koefisien $X_3 = 0,049$. Koefisien budaya organisasi bernilai positif maka variabel budaya organisasi memiliki hubungan positif terhadap kinerja. Dengan kata lain apabila variabel budaya organisasi meningkat sementara variabel gaya kepemimpinan otokratis dan motivasi personil tetap, maka variabel kinerja juga akan ikut meningkat. Berarti jika budaya organisasi berubah 1 persen, maka kinerja akan mengalami perubahan sebesar 0,049%, asumsi variabel yang lain (gaya kepemimpinan otokratis dan motivasi personil) tetap.

Uji t (pengujian secara parsial)

Tabel 7. Hasil Uji t

No	Variabel	t hitung	t tabel	Sig	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan otokratis	2.826	1,991	0,006	Berpengaruh
2	Motivasi Personil	6.849	1,991	0,000	Berpengaruh
3	Budaya Organisasi	2.690	1,991	0,009	Berpengaruh

Sumber: olah data SPSS versi 22

Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan 0,05, dengan rumus $t \text{ tabel} = (a/2 ; n-k-1) = (0,05/2 ; 81-3-1) = (0,025 ; 77)$ sehingga nilai $t \text{ tabel}$ adalah 1,991. Hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Gaya kepemimpinan otokratis (X_1) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = 2,826 > t \text{ tabel} = 1,991$ dan nilai $\text{sig}.0,006 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti gaya kepemimpinan otokratis (X_1) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- b. Motivasi personil (X_2) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = 6.849 > t \text{ tabel} = 1,991$ dan nilai $\text{sig}.0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti motivasi personil (X_2) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).
- c. Budaya organisasi (X_3) terhadap kinerja (Y), diperoleh $t \text{ hitung} = 2,690 > t \text{ tabel} = 1,991$ dan nilai $\text{sig}.0,009 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti

budaya organisasi (X3) secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja (Y).

Uji F (pengujian secara simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F

F hitung	F tabel	Sig.	Keterangan
184.380	2,72	0,000	Berpengaruh

Sumber: Olah data SPSS versi 22

Berdasarkan tabel di atas, diketahui nilai Sig. adalah sebesar 0,000 Karena Nilai Sig. $0,000 < 0,05$, maka sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dalam Uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Tingkat signifikansi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05 dengan $df_1 =$ Jumlah Variabel bebas dan $df_2 = n - k - 1$, sehingga $df_1 = 3$ dan $df_2 = 81 - 3 - 1 = 77$. Nilai F tabel = 2,72. Karena nilai F hitung $>$ F tabel ($184,380 > 2,72$) maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima dengan kata lain gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Uji Beta (pengujian secara dominan)

Tabel 9. Uji Hasil Beta

No	Variabel	Koefisien Regresi (Beta)	R Square
1	Gaya Kepemimpinan otokratis	0,254	0,878
2	Motivasi Personil	0,583	
3	Budaya Organisasi	0,158	

Sumber : Olah data SPSS versi 22

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar adalah $X_2 = 0,583$, ini berarti bahwa variabel motivasi personil memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja personil polres palopo.

Koefesien Determinasi (R²)

Koefesien Determinasi (R²) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Dari hasil perhitungan, dalam analisis regresi berganda yang telah dilakukan didapatkan bahwa nilai R² pada tabel sebesar 0,878 atau 87,8%. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil dan budaya organisasi mempunyai kontribusi terhadap kinerja personil polres palopo sebesar 87,8%, sedangkan sisanya sebesar 12,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

PEMBAHASAN**Diduga Terdapat Pengaruh Positif Dan Signifikan Antara Gaya Kepemimpinan Otokratis Terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.**

Hasil penelitian nampak bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres palopo dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung gaya kepemimpinan otokratis adalah 2,826 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. $0,006 < 0,05$. Hal ini berarti gaya kepemimpinan otokratis mampu merubah kinerja personil polres palopo. Penelitian yang dilakukan oleh Yuli & Widya (2017) juga menunjukkan hasil yang sejalan dengan penelitian ini bahwa gaya kepemimpinan otokratis berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil polres.

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi Personil terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Penulisan lanjutan terkait hasil penelitian ini yang menunjukkan pengujian hipotesis Motivasi nampak bahwa motivasi personil berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah sulawesi selatan dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung motivasi personil adalah 6.849 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik motivasi personil polres maka semakin baik kinerja yang dimilikinya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agustin (2015), Bestari (2016), dan Setiawan (2016) yang meneliti Pengaruh Motivasi personil terhadap Kinerja personil polres dimana terdapat pengaruh secara langsung motivasi personil terhadap kinerja.

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Pengujian hipotesis Budaya Organisasi nampak bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah sulawesi selatan dibuktikan dengan nilai untuk t hitung $> t$ tabel yang mana t hitung budaya organisasi adalah 2,690 dan untuk nilai t tabel = 1,991, dan nilai sig. $0,009 < 0,05$. Hal ini berarti semakin baik budaya organisasi personil polres maka semakin baik kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Fahmi (2017), Pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja personil polres dimana terdapat pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja.

Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Gaya kepemimpinan Otokratis, Motivasi Personil dan Budaya Organisasi Secara bersama-sama terhadap kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Pengujian hipotesis penelitian nampak bahwa gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil polres palopo, dibuktikan dengan nilai F hitung $> F$ tabel yang mana F hitung adalah 184,380 dan untuk nilai F tabel = 2,72, dan nilai sig. $0,000 < 0,05$. Hal ini mengartikan bahwa personil polres palopo jika ingin memiliki kinerja yang optimal haruslah memiliki gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi yang baik.

Diduga Variabel motivasi yang paling dominan terhadap kinerja Personil Polres Palopo Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

Motivasi Personil memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan. Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel yang paling besar mempengaruhi kinerja adalah variabel motivasi sebesar 0,583 ini berarti bahwa variabel motivasi personil memiliki pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja yang dimiliki oleh personil polres palopo. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Agustin (2015), Bestari (2016), dan Setiawan (2016) yang meneliti Pengaruh Motivasi personil terhadap Kinerja personil polres dimana terdapat pengaruh secara langsung motivasi personil terhadap kinerja. Motivasi personil menjadi hal yang penting bagi kemajuan suatu organisasi karena dengan adanya motivasi personil akan terdorong untuk lebih berprestasi dan lebih produktif dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat memberikan dampak positif bagi kehidupan individu. Hal tersebut dapat terjadi karena ketika individu memiliki motivasi yang tinggi, maka ia akan mengubah perilakunya ke arah yang lebih baik dalam rangka menggapai cita-cita dalam menjalankan tugas.

KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan otokratis terhadap kinerja Personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi personil terhadap kinerja Personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja Personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan.
4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan otokratis, motivasi personil, dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja Personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan.
5. Motivasi personil memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja Personil polres palopo kepolisian daerah Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustin. (2015). Pengaruh Motivasi Personil terhadap Kinerja Personil Polda Sulawesi Selatan.
- Bestari., dan Setiawan. (2016). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polda Bali.
- Fahmi. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Polres Magetan.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Firman, A., & Mustaking, M. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Pegawai Terhadap Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan Massaro*, 3(1), 47-60.

Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Universitas Gadjah Mada.

Robbins, Rivai. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok. PT. Raja Grafindo Persada.

Sinambela. (2015). *Teori Kepemimpinan Laissez-faire Keuntungan dan Kelebihannya*.

Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.

Yuli., dan Widya. (2017). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otokratis terhadap Kinerja Personil Polres*.

Zuhal. (2016). *Penelitian berbagai Variabel termasuk Variabel Gaya Kepemimpinan Otokratis dan Variabel Kinerja*.