

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Objek/Subjek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Polres Gunungkidul dan Polsek yang berada di wilayah Gunungkidul bagian selatan yakni Polsek Paliyan, Saptosari, dan Panggang. Responden dalam penelitian ini yaitu anggota kepolisian dan kepala satuan (kasat). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana peneliti menetapkan kriteria khusus, yakni aparat kepolisian di Polres yang telah menduduki jabatan-jabatan strategis pada unsur pelaksana tugas pokok seperti kepala satuan dan anggota kepolisian di Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan.

Alat penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan jumlah 38 item pernyataan, yang masing-masing 7 pernyataan untuk Remunerasi ( $X_1$ ), 8 pernyataan untuk Stres Kerja ( $X_2$ ), 12 pernyataan untuk Budaya Organisasi ( $X_3$ ), dan 11 pernyataan untuk Kinerja Anggota Kepolisian ( $Y$ ). Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebar kuesioner secara langsung pada masing-masing Polsek dan Polres.

**Tabel 4.1**  
**Tingkat Pengembalian Kuesioner**

Keterangan	Jumlah	Presentase (%)
Kuesioner yang disebar	110	100%
Kuesioner yang kembali	89	80,9%
Kuesioner yang tidak dapat diolah	4	3,63%
Kuesioner yang dapat diolah	85	77,27%

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan data yang diperoleh dari tabel di atas, setiap Polsek dan Polres mengembalikan kuesioner meskipun hanya beberapa kuesioner yang kembali. Jumlah kuesioner yang disebar adalah sebanyak 110 kuesioner dan 89 kuesioner yang dikembalikan. Dari 89 kuesioner, kuesioner yang dapat digunakan hanya sebanyak 85 kuesioner, sedangkan 4 kuesioner tidak dapat digunakan dikarenakan item pernyataan dalam kuesioner tidak sepenuhnya terisi.

Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, lama bekerja, kepangkatan Polri, dan satuan kerja. Berikut merupakan hasil dari distribusi frekuensi setiap karakteristik dari 85 responden.

#### 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Perbandingan responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada

Tabel 4.2 berikut ini:

**Tabel 4.2**  
**Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-laki	82	96,5%
Perempuan	3	3,5%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas dapat disimpulkan bahwa dari 85 responden, sebagian besar responden yaitu sebanyak 82 orang dengan persentase 96,5% adalah laki-laki dan sebanyak 3 orang dengan persentase 3,5% adalah perempuan.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Perbandingan responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3**  
**Responden Berdasarkan Usia**

<b>Umur</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
< 30 tahun	18	21,2%
30-45 tahun	54	63,5%
> 45 tahun	13	15,3%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa dari total responden 85 orang, mayoritas umur responden berkisar antara 30-45 tahun sebanyak 54 orang dengan presentase 63,5%. Umur responden yang mendominasi kedua yaitu < 30 tahun sebanyak 18 orang dengan

presentase 21,2%. Selebihnya umur responden berada pada usia > 45 tahun sebanyak 13 orang dengan presentase 15,3%.

### 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Perbandingan responden berdasarkan pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4**  
**Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

<b>Latar Belakang Pendidikan</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
SMK/SMA	62	72,9%
D3	0	0
S1	23	27,1%
S2	0	0
Lain-lain	0	0
<b>Total</b>	85	100%

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 diketahui bahwa mayoritas responden ialah responden dengan tingkat pendidikan terakhir SMK/SMA sebanyak 62 orang atau dengan presentase 72,9%. Jumlah responden yang mendominasi kedua adalah responden dengan pendidikan terakhir S1 sebanyak 23 orang atau dengan presentase 27,1%. Selebihnya, responden dengan pendidikan terakhir D3, S2, dan lain-lain tidak ada dengan persentase 0%.

### 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Perbandingan responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada Tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

<b>Lama Bekerja</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
1-5 tahun	16	18,8%
6-10 tahun	2	2,4%
11-15 tahun	15	17,6%
> 15 tahun	52	61,2%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada Tabel 4.5 dapat dilihat bahwa total responden berdasarkan lama bekerja selama 1-5 tahun sebanyak 16 orang dengan presentase 18,8%, kemudian lama bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 2 orang dengan presentase 2,4%, responden dengan lama bekerja 11-15 tahun sebanyak 15 orang atau 17,6%, dan > 15 tahun sebanyak 52 orang atau 61,2%.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Kepangkatan Polri

Perbandingan responden berdasarkan kepangkatan Polri dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut :

**Tabel 4.6**  
**Responden Berdasarkan Kepangkatan Polri**

<b>Pangkat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Bripda	17	20%
Briptu	1	1,2%
Brigadir	15	17,6%
Bripka	14	16,5%
Aipda	17	20%
Aiptu	13	15,3%

<b>Pangkat</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Ipda	1	1,2%
Iptu	3	3,5%
AKP	4	4,7%
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden memiliki pangkat Bripta dan Aipda yaitu masing-masing sebanyak 17 orang dengan presentase 20%. Sebanyak 15 orang (17,6%) memiliki pangkat Brigadir, kemudian sebanyak 14 orang (16,5%) memiliki pangkat Bripta, dan sebanyak 13 orang (15,3%) memiliki pangkat Aiptu. Responden dengan pangkat AKP berjumlah 4 orang dengan presentase 4,7%, kemudian responden dengan pangkat Iptu berjumlah 3 orang (3,5%). Selebihnya, responden dengan pangkat Bripta dan Ipda masing-masing berjumlah 1 orang dengan presentase 1,2%.

#### 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Satuan/Fungsi Kerja

Perbandingan responden berdasarkan satuan/fungsi kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.7**  
**Responden Berdasarkan Satuan/Fungsi Kerja**

<b>Satuan/Fungsi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Lantas	1	1,2
Humas	4	4,7
SPKT	14	16,5
Reskrim	13	15,3

<b>Satuan/Fungsi</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Presentase (%)</b>
Intel	10	11,8
Sabhara	13	15,3
Binmas	19	22,4
Sium	6	7,1
Provos	3	3,5
Kapolsek	2	2,4
<b>Total</b>	<b>85</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan pada tabel di atas dapat dilihat bahwa mayoritas responden berada pada satuan Binmas yaitu sebanyak 19 orang dengan presentase 22,4%. Jumlah responden yang mendominasi kedua yaitu responden pada satuan SPKT sebanyak 14 orang dengan presentase 16,5%. Responden pada satuan Reskrim dan Sabhara masing-masing sebanyak 13 orang dengan presentase 15,3%. Sebanyak 10 responden (11,8%) berada pada satuan Intel, kemudian sebanyak 6 responden (7,1%) berada pada satuan Sium, dan pada satuan Humas berjumlah 4 responden (4,7%). Responden dengan satuan Provos berjumlah 3 orang dengan presentase 3,5%, Kapolsek berjumlah 2 orang (2,4%), dan pada satuan Lantas berjumlah 1 orang dengan presentase 1,2%.

## **B. Statistik Deskriptif**

Statistik deskriptif dalam penelitian ini bertujuan untuk menyajikan gambaran atau deskriptif data penelitian, serta menjelaskan karakteristik data yang diteliti dalam bentuk tabel maupun grafik. Analisis statistik deskriptif menggambarkan karakteristik data yang dibutuhkan yaitu

jumlah data, minimum, maximum, mean atau rata-rata, dan standar deviasi (Std. Deviation) dari masing-masing variabel. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), Budaya Organisasi (BO), dan Kinerja Polisi (KP). Hasil uji statistik deskriptif dari masing-masing variabel penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.8**  
**Statistik Deskriptif**

Variabel	N	Kisaran Teoritis			Kisaran Aktual			Std. Deviation
		Min	Max	Mean	Min	Max	Mean	
R	85	7	35	21	24	33	28,0706	2,10887
SK	85	8	40	24	8	22	14,8941	2,73001
BO	85	12	60	36	36	60	50,6941	3,94915
KP	85	11	55	33	40	55	47,5529	3,45552

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan data di atas menunjukkan hasil perhitungan uji statistik deskriptif mengenai jawaban responden untuk setiap variabel penelitian. Nilai minimum menunjukkan jumlah skor terendah pada tiap variabel. Selanjutnya, nilai maximum menunjukkan jumlah skor tertinggi pada tiap variabel. Mean menunjukan rata-rata skor pada tiap variabel dan standar deviasi digunakan untuk menentukan bagaimana sebaran data dalam sampel serta seberapa dekat titik data individu ke mean. Analisis statistik deskriptif menjelaskan mengenai kisaran teoritis dan kisaran aktual. Apabila nilai minimum dan mean pada kisaran aktual > nilai minimum dan mean pada kisaran teoritis maka termasuk kategori tinggi dalam perlakuan terhadap variabel tersebut. Selanjutnya, apabila nilai



standar deviasi < nilai mean pada kisaran aktual maka menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi.

Variabel Remunerasi (R) dengan 85 responden memiliki nilai minimum 7 dan nilai maksimum 35 dengan mean sebesar 21 pada kisaran teoritis. Pada kisaran aktual menunjukkan nilai minimum 24 dan nilai maksimum 33 dengan mean 28,0706. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai minimum dan mean dari kisaran aktual yaitu 24 dan 28,0706 lebih besar daripada nilai minimum dan mean pada kisaran teoritis yaitu 7 dan 21. Hal tersebut menunjukkan rata-rata remunerasi anggota kepolisian di Polres Gunungkidul serta Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan dalam kategori tinggi. Variabel ini juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,10887 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean pada kisaran aktual sebesar 28,0706 yang menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, responden memberikan tanggapan yang baik terhadap pelaksanaan remunerasi dan dapat menerima remunerasi dengan baik.

Selanjutnya, variabel Stres Kerja (SK) dengan 85 responden memiliki nilai minimum 8 dan nilai maksimum 40 dengan mean sebesar 24 pada kisaran teoritis. Pada kisaran aktual menunjukkan nilai minimum 8 dan nilai maksimum 22 dengan mean 14,8941. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai mean dari kisaran aktual yaitu 14,8941 lebih kecil daripada nilai mean pada kisaran teoritis yaitu 24. Hal tersebut menunjukkan rata-rata stres kerja yang dialami oleh anggota kepolisian di Polres

Gunungkidul serta Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan dalam kategori rendah. Variabel ini juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 2,73001 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean pada kisaran aktual sebesar 14,8941 yang menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, responden dapat menangani dengan baik beban pekerjaan yang diberikan sehingga tidak menimbulkan tingkat stres yang tinggi.

Sementara itu, variabel Budaya Organisasi (BO) dengan 85 responden memiliki nilai minimum 12 dan nilai maksimum 60 dengan mean sebesar 36 pada kisaran teoritis. Pada kisaran aktual menunjukkan nilai minimum 36 dan nilai maksimum 60 dengan mean 50,6941. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai minimum dan mean dari kisaran aktual yaitu 36 dan 50,6941 lebih besar daripada nilai minimum dan mean pada kisaran teoritis yaitu 12 dan 36. Hal tersebut menunjukkan rata-rata budaya organisasi anggota kepolisian di Polres Gunungkidul serta Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan dalam kategori tinggi. Variabel ini juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 3,94915 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean pada kisaran aktual sebesar 50,6941 yang menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi. Dengan demikian, responden memiliki pemahaman yang baik dan dapat menerima budaya yang terdapat dalam organisasi kepolisian.

Variabel Kinerja Polisi (KP) dengan 85 responden memiliki nilai minimum 11 dan nilai maksimum 55 dengan mean sebesar 33 pada

kisaran teoritis. Pada kisaran aktual menunjukkan nilai minimum 40 dan nilai maksimum 55 dengan mean 47,5529. Hasil uji menunjukkan bahwa nilai minimum dan mean dari kisaran aktual yaitu 40 dan 47,5529 lebih besar daripada nilai minimum dan mean pada kisaran teoritis yaitu 11 dan 33. Hal tersebut menunjukkan rata-rata kinerja anggota kepolisian di Polres Gunungkidul serta Polsek di wilayah Gunungkidul bagian selatan dalam kategori tinggi. Variabel ini juga memiliki nilai standar deviasi sebesar 3,45552 dimana nilai tersebut lebih kecil dibandingkan dengan nilai mean pada kisaran aktual sebesar 47,5529 yang menunjukkan semakin kecil penyimpangan yang terjadi.

### **C. Uji Kualitas Instrumen**

#### **1. Uji Validitas**

Uji validitas digunakan untuk mengetahui apakah kuesioner yang digunakan sebagai alat ukur dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Jika kuesioner yang digunakan sudah mampu mengukur apa yang seharusnya diukur, maka kuesioner tersebut dapat dinyatakan valid. Nazaruddin (2015) menyatakan kuesioner dapat dikatakan valid jika nilai *pearson correlation*  $\geq 0,25$ . Berikut ini merupakan hasil uji validitas yang disajikan dalam bentuk tabel :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Validitas Remunerasi**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Remunerasi (R)	R1	0,441	0,00	Valid
	R2	0,533	0,00	Valid
	R3	0,555	0,00	Valid
	R4	0,508	0,00	Valid
	R5	0,626	0,00	Valid
	R6	0,559	0,00	Valid
	R7	0,784	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Remunerasi (R) memiliki 7 butir pernyataan dengan masing-masing item memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,25. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Remunerasi (R) dinyatakan valid.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Validitas Stres Kerja**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Stres Kerja (SK)	SK1	0,526	0,00	Valid
	SK2	0,649	0,00	Valid
	SK3	0,594	0,00	Valid
	SK4	0,632	0,00	Valid
	SK5	0,748	0,00	Valid
	SK6	0,769	0,00	Valid
	SK7	0,662	0,00	Valid
	SK8	0,540	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Stres Kerja (SK) memiliki 8 butir pernyataan dengan masing-masing item memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,25. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Stres Kerja (SK) dinyatakan valid.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Sig. (2-tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Budaya Organisasi (BO)	BO1	0,671	0,00	Valid
	BO2	0,525	0,00	Valid
	BO3	0,566	0,00	Valid
	BO4	0,639	0,00	Valid
	BO5	0,602	0,00	Valid
	BO6	0,667	0,00	Valid
	BO7	0,668	0,00	Valid
	BO8	0,499	0,00	Valid
	BO9	0,719	0,00	Valid
	BO10	0,703	0,00	Valid
	BO11	0,773	0,00	Valid
	BO12	0,675	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki 12 butir pernyataan dengan masing-masing item memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,25. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Budaya Organisasi (BO) dinyatakan valid.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Validitas Kinerja Polisi**

<b>Variabel</b>	<b>Butir Pernyataan</b>	<b><i>Pearson Correlation</i></b>	<b>Sig. (2- tailed)</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Polisi (KP)	KP1	0,382	0,00	Valid
	KP2	0,564	0,00	Valid
	KP3	0,500	0,00	Valid
	KP4	0,570	0,00	Valid
	KP5	0,689	0,00	Valid
	KP6	0,630	0,00	Valid
	KP7	0,558	0,00	Valid
	KP8	0,472	0,00	Valid
	KP9	0,685	0,00	Valid
	KP10	0,516	0,00	Valid
	KP11	0,592	0,00	Valid

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa variabel Kinerja Polisi (KP) memiliki 11 butir pernyataan dengan masing-masing item memiliki nilai *pearson correlation* di atas 0,25. Dengan demikian, seluruh item pernyataan variabel Kinerja Polisi (KP) dinyatakan valid.

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana kuesioner yang digunakan akan menghasilkan data yang sama dan konsisten. Apabila nilai *Cronbach's Alpha*  $\geq 0,50$  maka suatu penelitian dapat dinyatakan reliabel (Nazaruddin, 2015). Hasil uji reliabilitas digambarkan dalam tabel berikut ini:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Remunerasi (R)	0,646	Reliabel
Stres Kerja (SK)	0,794	Reliabel
Budaya Organisasi (BO)	0,868	Reliabel
Kinerja Polisi (KP)	0,775	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Hasil uji reliabilitas dalam tabel di atas menunjukkan semua variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,50 maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel. Setiap item pernyataan pada masing-masing variabel yang dinyatakan reliabel atau handal menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam penelitian ini mampu mendapatkan data yang konsisten, sehingga hasil data kuesioner dalam penelitian ini layak untuk diuji lebih lanjut karena setiap item dalam pernyataan telah memenuhi syarat validitas dan reliabilitas.

#### **D. Uji Asumsi Klasik**

##### **1. Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data telah berdistribusi normal, karena model regresi yang baik adalah data yang berdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov. Jika nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* > *alpha* 0,05 maka data tersebut dapat dinyatakan berdistribusi normal. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.14**  
**Hasil Uji Normalitas**

<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>	<b>Keterangan</b>
0,149	Normal

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* yang diperoleh dari uji *One Sample Kolmogorov Smirnov* dengan jumlah sampel sebesar 85 diperoleh nilai sebesar 0,149 dimana jumlah tersebut lebih besar dari *alpha* 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga data dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

## 2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antara variabel independen. Jika nilai *Variance Inflation Factors* (VIF)  $< 10$  atau nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka dapat dinyatakan bahwa data tersebut tidak terkena multikolinearitas. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.15**  
**Hasil Uji Multikolinearitas**

<b>Variabel</b>	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>	<b>Keterangan</b>
Remunerasi (R)	0,643	1,556	Bebas Multikolinearitas
Stres Kerja (SK)	0,504	1,985	Bebas Multikolinearitas
Budaya Organisasi (BO)	0,472	2,117	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019



Tabel diatas menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai *Variance Inflation Factors* (VIF)  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$ . Jadi, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat korelasi antar variabel independen dan model regresi yang digunakan tidak mengandung multikolinearitas.

### 3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat apakah ada ketidaksamaan varians variabel untuk semua pengamatan. Suatu data dapat dinyatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas atau memiliki sifat homogen. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan menggunakan uji Glejser, dengan kriteria:

- a. Nilai *Sig*  $> \alpha 0,05$ , maka data bersifat homogen atau tidak terkena heteroskedastisitas.
- b. Nilai *Sig*  $< \alpha 0,05$ , maka data bersifat heterogen atau terkena heteroskedastisitas.

Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.16**  
**Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Variabel	Sig.	Keterangan
Remunerasi (R)	0,159	Bebas Heteroskedastisitas
Stres Kerja (SK)	0,487	Bebas Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (BO)	0,916	Bebas Heteroskedastisitas

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi  $> 0,05$ . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### E. Uji Hipotesis dan Analisis Data

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menguji pengaruh pada remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja anggota kepolisian. Analisis regresi linier berganda digunakan jika variabel independen yang akan diuji berjumlah lebih dari satu. Hasil uji regresi linier berganda yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.17**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Variabel	Unstandardized Coefficients	Sig.
	$\beta$	
(Constant)	21,380	0,007
Remunerasi (R)	0,295	0,095
Stres Kerja (SK)	-0,125	0,413
Budaya Organisasi (BO)	0,390	0,001

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa nilai konstan adalah sebesar 21,380. Variabel Remunerasi (R) memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0,295, variabel Stres Kerja (SK) memiliki nilai  $\beta$  - 0,125, dan variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai  $\beta$  sebesar 0,390. Nilai  $\beta$  yang diperoleh pada persamaan regresi ini dapat dilihat pada bagian *Unstandardized Coefficients*. Persamaan regresi pada penelitian ini berdasarkan Tabel 4.17 adalah sebagai berikut:

$$KP = 21,380 + 0,295R - 0,125SK + 0,390BO + e$$

#### 1. Uji Koefisien Determinasi (Adjusted R Square)

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan variabel bebas (independen) dalam menjelaskan variabel terikat (dependen). Nilai pada Adjusted R Square yaitu antara nol sampai satu. Apabila nilai semakin mendekati satu, berarti kemampuan variabel independen (remunerasi, stres kerja, dan budaya organisasi) dalam menjelaskan variabel dependen (kinerja anggota polisi) akan tinggi. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.18**  
**Hasil Uji Koefisien Determinasi**

<b>Model Summary<sup>b</sup></b>	
<b>Adjusted R Square</b>	<b>0,389</b>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji koefisien determinasi di atas, menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,389. Artinya variabel Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), dan Budaya Organisasi (BO) mampu menjelaskan variabel Kinerja Polisi (KP) sebesar 38,9% dan sisanya yaitu 61,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam model penelitian.

## 2. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh secara bersama-sama antara seluruh variabel independen terhadap variabel dependen. Jika hasil uji F menunjukkan bahwa  $\text{sig} < \alpha$  0,05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan atau bersama-sama variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil uji signifikansi simultan (uji F) dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 4.19**  
**Hasil Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>b</sup>	
Sig.	0,000 <sup>a</sup>

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel hasil uji simultan (uji F) diperoleh nilai sig sebesar  $0,000 < \alpha$  0,05 dengan nilai F hitung sebesar 18,818. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen Remunerasi (R), Stres Kerja (SK), dan Budaya Organisasi (BO) secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Polisi (KP).

### 3. Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh secara parsial atau individual dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika nilai sig < alpha 0,05 dan koefisien searah dengan arah hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima. Namun jika nilai sig > alpha 0,05 maka hipotesis ditolak atau tidak terdapat pengaruh antara variabel independen dengan dependen. Berikut adalah hasil pengujian dari uji parsial (uji t) :

**Tabel 4.20**  
**Hasil Uji Parsial (Uji t)**

Model	Unstandardized Coefficients	Sig.
	$\beta$	
(Constant)	21,380	0,007
Remunerasi (R)	0,295	0,095
Stres Kerja (SK)	-0,125	0,413
Budaya Organisasi (BO)	0,390	0,001

Sumber : Data primer yang diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas diketahui hasil pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai  $\beta$  pada tabel *Unstandardized Coefficients* dan nilai sig dari setiap variabel independen. Berikut penjelasan dari masing-masing variabel:

#### a. Uji Hipotesis 1 ( $H_1$ )

Berdasarkan tabel 4.20 variabel Remunerasi (R) memiliki nilai sig sebesar 0,095 > alpha 0,05 dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,295. Maka dapat

disimpulkan bahwa Remunerasi (R) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis pertama ( $H_1$ ) ditolak.

**b. Uji Hipotesis 2 ( $H_2$ )**

Berdasarkan tabel 4.20 variabel Stres Kerja (SK) memiliki nilai sig sebesar  $0,413 > \alpha 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar  $-0,125$  (negatif). Maka dapat disimpulkan bahwa Stres Kerja (SK) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ( $H_2$ ) ditolak.

**c. Uji Hipotesis 3 ( $H_3$ )**

Berdasarkan tabel 4.20 variabel Budaya Organisasi (BO) memiliki nilai sig sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar  $0,390$  (positif). Nilai tersebut dapat membuktikan bahwa Budaya Organisasi (BO) berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga ( $H_3$ ) diterima.

**Tabel 4.21**  
**Ringkasan Hasil Pengujian Hipotesis**

<b>Kode</b>	<b>Hipotesis</b>	<b>Hasil</b>
H <sub>1</sub>	Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian	Ditolak
H <sub>2</sub>	Stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja anggota kepolisian	Ditolak
H <sub>3</sub>	Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian	Diterima

Sumber : Data primer yang diolah 2019

## **F. Pembahasan**

### **1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel remunerasi ( $H_1$ ) menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian, dengan demikian  $H_1$  ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori *planned behavior*. *Theory of planned behavior* menerangkan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Dari teori tersebut menjelaskan dengan adanya remunerasi yang layak anggota tidak akan memikirkan tentang mencari keuntungan finansial dengan cara yang tidak dibenarkan secara hukum, sehingga fokus pelayanan publik akan tercapai. Berdasarkan hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi di Polres dan Polsek Gunungkidul bagian selatan berada dalam kategori baik, akan tetapi hal tersebut tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja polisi. Mundakir & Zainuri (2018) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dikarenakan pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi.

Bagi anggota polisi, tujuan utama mereka bekerja bukanlah untuk mencari keuntungan. Tugas utama mereka yaitu mengabdikan pada negara, memberikan pengayoman, melindungi, melayani, serta sebagai penegak hukum bagi masyarakat. Oleh sebab itu suatu bentuk kompensasi atau remunerasi bukan menjadi target yang paling utama

bagi polisi. Hal itu disebabkan karena pemberian remunerasi di Polsek Gunungkidul bagian selatan hanya berdasarkan pada pangkat, sehingga bagaimanapun kinerja yang dihasilkan remunerasi yang diterima pada suatu pangkat tetaplah sama. Kondisi tersebut mengakibatkan adanya remunerasi bukanlah menjadi faktor yang dapat memotivasi anggota dalam bekerja. Remunerasi atau tunjangan kinerja untuk pegawai dalam hal ini anggota polisi biasanya diberikan tiap bulan. Meskipun remunerasi atau tunjangan kinerja yang diberikan cukup banyak, tetapi kinerja anggota tidak terpengaruh karena mereka merasa bahwa remunerasi tersebut sudah standar menurut peraturan yang berlaku dan menjadi hak yang memang selayaknya mereka dapatkan (Mundakir & Zainuri, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mundakir & Zainuri (2018) yang dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Rembang menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena mereka merasa bahwa kompensasi sudah menjadi hak yang memang selayaknya mereka dapatkan. Selain itu, hasil penelitian Afrita dkk (2014) dengan objek penelitian BPJS Ketenagakerjaan Kantor Pusat menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

## **2. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis untuk variabel stres kerja ( $H_2$ ) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja



anggota kepolisian, dengan demikian (H<sub>2</sub>) ditolak. Penelitian ini tidak sejalan dengan teori *planned behavior*. Teori *planned behavior* menyatakan bahwa norma subjektif merupakan persepsi seseorang terhadap tekanan sosial untuk melakukan atau tidak melakukan perilaku tertentu (Fishbein & Ajzen, 1975). Dari teori tersebut menjelaskan dengan adanya tekanan akan menimbulkan tingkat stres yang tinggi, sehingga fokus anggota pada pencapaian tujuan organisasi akan terganggu dan pelayanan publik tidak maksimal. Berdasarkan hasil jawaban responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat stres di Polres dan Polsek Gunungkidul bagian selatan berada dalam kategori rendah dan tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja polisi. Arfani & Luturlean (2018) menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja, dikarenakan pegawai masih bisa mengendalikan tekanan dalam bekerja.

Berdasarkan jawaban responden dalam kuesioner didapatkan informasi bahwa stres kerja yang dimiliki oleh anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan tergolong rendah, yang artinya stres kerja yang dialami masih mampu diatasi dan dikontrol dengan baik. Cahyana & Jati (2017) menyatakan ketika seseorang mampu mengelola stresnya dengan baik, maka hal tersebut justru akan memberikan dampak yang baik. Anggota kepolisian telah menyadari bahwa tugas utama mereka sebagai abdi negara yaitu memberikan pengayoman, melindungi, serta melayani masyarakat,

sehingga sudah sepatutnya anggota polisi menjalankan tugas baik dalam keadaan apapun (Wakhyuni dkk, 2017). Dengan demikian tinggi rendahnya stres tidak akan berpengaruh terhadap kinerja polisi, karena kesadaran mereka telah tertanam sebagai abdi negara untuk terus memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Wakhyuni dkk (2017) yang dilakukan di Polres Binjai Sumatera Utara menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi karena mereka merasa sebagai abdi negara sudah sepatutnya melaksanakan tugas baik dalam keadaan apapun. Selain itu, hasil penelitian Arfani & Luturlean (2018) menunjukkan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Anggota Kepolisian**

Hasil pengujian hipotesis yang ketiga ( $H_3$ ) dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan. Dengan demikian, hipotesis ketiga ( $H_3$ ) terdukung. Hal tersebut dapat dibuktikan dengan nilai sig sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$  dengan nilai  $\beta$  sebesar 0,390 (arah positif) yang artinya jika budaya organisasi tumbuh dan terpelihara dengan baik, maka akan mampu meningkatkan kinerja anggota dan memacu perkembangan organisasi ke arah yang lebih baik. Jadi, budaya organisasi di Polres dan Polsek

wilayah Gunungkidul bagian selatan telah dirancang dan dilaksanakan dengan baik.

Penelitian ini sejalan dengan *Theory of Planned Behavior* yang menjelaskan bahwa perilaku seseorang akan muncul karena adanya niat untuk berperilaku (Ajzen, 2005). Dalam organisasi kepolisian, para anggota bekerjasama berdasarkan kepercayaan dan usaha bersama untuk tujuan umum dan prestasi yang baik (Februnto dkk., 2011). Anggota kepolisian bekerjasama menjalankan tugasnya sebagai pelayan publik agar dapat tercapai tujuan serta kesejahteraan masyarakat. Raharjo (2007) menyatakan pada budaya kaum kolektif, diri sendiri diidentifikasi sebagai bagian dari kelompok. Kaum penganut paham kebersamaan ini mempunyai tindakan yang positif terhadap keharmonisan kelompok, menghindari konflik dan konfrontasi. Budaya anti korupsi yang telah ditetapkan pada organisasi kepolisian telah dilaksanakan dengan baik oleh anggota kepolisian di Polres dan Polsek wilayah Gunungkidul bagian selatan. Hal tersebut dapat diketahui dari jawaban responden dalam kuesioner yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Cahyana & Jati (2017) tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai karena budaya organisasi yang kuat akan membantu kinerja organisasi dalam memberikan

struktur dan kontrol yang dibutuhkan. Hal tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Darmayanti (2018) dan Sangki (2014) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.