

PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEDISPLINAN PERSONIL POLRI PADA POLRESTABES BANDUNG

Neneng Milasari
ASM Kencana Bandung
milaimmi2405@gmail.com

Elly Watti Noorhan
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
ellywattinoorhan@asmkencana.ac.id

Novieta Irawatie
Akademi Sekretaris dan Manajemen Kencana Bandung
irawati2021@asmkencana.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah ingin mengetahui dan menganalisis budaya organisasi, kepemimpinan, dan kedisiplinan serta pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan Personil Polri pada Polrestabes Bandung, baik secara simultan maupun parsial. Metode penelitian yang digunakan adalah deskriptif dan verifikatif. Unit analisis dalam penelitian ini adalah para Personil Polri pada Polrestabes Bandung yang berjumlah 83 orang, serta diambil secara sampel. Tipe investigasinya adalah causalitas, serta time horizon dalam penelitian ini adalah cross-sectional. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka diperoleh bahwa Budaya organisasi di Polrestabes Bandung memiliki budaya organisasi yang cukup baik; Kepemimpinan pada Polrestabes Bandung cukup baik; Personil Polrestabes Bandung dinilai memiliki Kedisiplinan yang cukup tinggi. Budaya organisasi dan kepemimpinan, baik secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan personil, namun secara parsial kepemimpinan lebih dominan berpengaruh terhadap kedisiplinan personil dibandingkan dengan budaya organisasi. Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kedisiplinan

Abstract

The purpose of this study was to find out and analyze organizational culture, leadership, and discipline as well as the influence of leadership and organizational culture on discipline of Polri Personnel at Polrestabes Bandung, both simultaneously and partially. The research method used is descriptive and verification. The unit of analysis in this study was the Polri Personnel at the Polrestabes Bandung, which numbered 83 people, and were taken as a sample. The type of investigation is causalitas, and the time horizon in this study is cross-sectional. Based on the results of the research and discussion, it was found that organizational culture in the Bandung Polrestabes had a fairly good organizational culture; The leadership of the Polrestabes Bandung is quite good; Bandung Polrestabes personnel are considered to have a fairly high discipline. Organizational culture and leadership, both simultaneously and

partially have an influence on the discipline of personnel, but partially leadership has a more dominant influence on personnel discipline compared to organizational culture.

Keywords: Organizational Culture, Leadership, Discipline

Pendahuluan

Disiplin merupakan salah satu faktor penentu dalam keberhasilan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai. Tanpa adanya kedisiplinan semua yang direncanakan tentu akan berantakan, tidak sesuai dengan apa yang telah dibat sebelumnya. Sikap disiplin sangat erat kaitannya dengan bagaimana memetui dan menjalankan peraturan yang telah ada. Selama ini sikap disiplin bagi Personil Polri kepolisian pada umumnya dan Polrestabes Bandung khususnya tidak diragukan lagi. Para Personil Polri kepolisian sangat menjunjung tinggi sikap disiplin dalam penabdian mereka pada bangsa dan Negara ini. Mereka menyadari bahwa sikap disiplin merupakan sikap yang harus dimiliki oleh petiap Personil Polri kalau ingin bangsa dan Negara ini bisa dihormati oleh bangsa lain. Disiplin merupakan suatu bentuk ketaatan dan kepatuhan. disiplin bagi seorang anggota militer atau seorang Personil Polri kepolisian merupakan suatu keharusan dan pola hidup yang harus dijalani. Pembentukan disiplin bagi Personil Polri diawali dari masa pendidikan dasar kePersonil Polrian. pembinaan dan pengasuhan merupakan salah satu cara pembentukan disiplin bagi Personil Polri. pola pembinaan diberikan melalui intensitas kegiatan disertai doktrin bagi Personil Polri kepolisian, karena sifatnya yang 'harus' tadi, maka perlu diberlakukan suatu peraturan dan ketentuan demi lancarnya penegakan disiplin dalam tubuh organisasi militer. Sikap disiplin dari seorang Personil Polri atau pasukan tidak selalu dalam keadaan konstan atau stabil, akan tetapi berubah disebabkan beberapa faktor yang mempengaruhi. Oleh karena itu kedisiplinan bagi seorang Personil Polri harus seringkali ditinjau untuk dianalisis serta dievaluasi agar senantiasa sikap disiplin bagi Personil Polri terus melekat. Dalam menyikapi hasil yang telah dievaluasi

ketika ditemukan adanya kekurangan atau penurunan kualitas kedisiplinan akan disikapi melalui pembinaan disiplin melalui penegakan hukum untuk menjaga kualitas sikap disiplin yang setiap saat harus dijaga. Banyak faktor yang menyebabkan turun naiknya sikap disiplin yang dimiliki oleh Personil Polri, baik itu faktor internal maupun faktor ksternal. Faktor internal bisa berasal dari dalam diri Personil Polri tersbut, seperti kepuasan dalam bekerja, masalah motivasi untuk bekerja, masalah remunerasi yang diterima, masalah penghargaan, masalah hukuman yang akan diterima dan segala macamnya. Sedangkan faktor eksternal berasal dari lingkungan tempat kerja, lingkungan keluarga maupun lingkungan masyarakat, seperti masalah sarana dan prasarana, masalah kepemimpinan, masalah hubungan dengan rekan kerja maupn hubungan dalam lingkungan masyarakat dan masih banyak lagi faktor yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang Personil Polri kepolisian. Dalam pengamatan penulis, pada Polrestabes Bandung, tingkat disiplin Personil Polri tidak selalu konstan, artinya sering mengalami kenaikan dan penurunan. Kadang Personil Polri memiliki sikap disiplin yang sangat tinggi namun suatu saat ada kalanya Personil Polri tidak memiliki sikap disiplin sama sekali. dengan adanya sikap disiplin Personil Polri yang turun naik ini mengakibatkan pekjerjaan juga banyak yang tertunda. Indikasi dari rendahnya disiplin Personil Polri pada Polrestabes Bandung yang penulis lihat adalah sebagai berikut : Hasil kerja yang tidak mencapai target yang telah ditetapkan, Masih banyaj Personil Polri yang datang dan bahkan tidak ikut apel pagi dalam setiap kegiatan, Masih banyak Personil Polri yang keluar dari batalyon tidak sesuai dengan jadwal yang ditentukan Rendahnya kedisiplinan dapat dilihat dari seringnya

terjadi keterlambatan dalam penyelesaian suatu pekerjaan, Personil Polri sering tidak berada ditempat kerjanya atau hasil kerja yang dicapai tidak sesuai dengan standar yang telah ditetapkan, kurang cepatnya pelayanan yang diberikan Personil Polri hal ini merupakan indikasi masih kurangnya kedisiplinan mereka, berdasarkan laporan bagian umum dan kePersonil Polrian (2017) terdapat penemuan indiscipliner Personil Polri, yaitu : 17% Personil Polri masuk kesiang (tidak ikut apel pagi); 28% Personil Polri rata-rata tidak hadir dalam kegiatan olah raga hari jum'at pagi; 28% Personil Polri tidak ikut apel sore. Penulis menduga, faktor yang dominan mempengaruhi rendahnya tingkat disiplin para Personil Polri pada Polrestabes Bandung dalam menjalankan tugasnya disebabkan oleh masalah kepemimpinan dan budaya organisasi. Polrestabes Bandung berupaya meningkatkan faktor kepemimpinan dan rasa budaya organisasi serta tingkat disiplin Personil Polri dalam menjalankan tugasnya. Ini dilakukan mengingat adanya permasalahan di tingkat birokrasi pemerintah, diantaranya: Komitmen pimpinan belum optimal untuk melakukan tindakan tegas dan konsisten dalam menjalin kerja yang optimal sebagai Personil Polri; Tingkat kepedulian aparat menangani berbagai keluhan Personil Polri terhadap kebutuhan kerjayang kurang optimal; Belum dikembangkan penerapan Standar kerja Baku; Terbatasnya penyelenggaraan diklat teknis fungsional, sehingga disiplin, profesionalisme serta etika kerja Personil Polri cenderung belum memadai; Belum adanya kebijakan system remunerasi yang mampu mendorong peningkatan kualitas kerja Personil Polri; Pemanfaatan teknologi informasi dalam memperoleh informasi situasi keamanan yang belum optimal. Pergantian kepemimpinan yang baru dan perubahan peta perpolitikan di Indonesia akan berdampak pada perubahan kebijakan pada instansi-instansi pemerintah, khususnya

Polrestabes Bandung, hal ini menuntut setiap para Personil Polri untuk bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang diberlakukan dalam rangka mencapai tujuan yang sama disiplin kerja Polrestabes Bandung sangat baik.

Namun pada kenyataannya, terdapat indikasi disiplin kerja Personil Polri pada Polrestabes Bandung yang relatif masih rendah, hal ini akan berdampak terhadap kinerja yang kurang optimun. Indikasi ketidak disiplin terlihat adanya kekurang tanggungjawaban Personil Polri pada pekerjaannya, terdapat beberapa aturan yang cenderung tidak ditaati, seperti jam kerja normal.

Siagian (2008 ; 194) menyatakan bahwa pada dasarnya faktor dominan yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Personil Polri suatu organisasi adalah kepemimpinan suatu organisasi (Kepemimpinan). berdasarkan fakta dan pernyataan di atas jelas bahwa rendahnya disiplin kerja Personil Polri disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan (Kepemimpinan).

Kepemimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Personil Polri, karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberikan contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai kata dengan perbuatan. Dengan Kepemimpinan yang baik, kedisiplinan bawahannya pun akan ikut baik. Jika Kepemimpinan kurang baik, para bawahan pun akan kurang disiplin. Belum berjalannya masalah kepemimpinan ini di lingkungan Polrestabes Bandung terlihat dari masih banyak para Personil Polri yang belum memahami apa yang dikatakan oleh komandan, sehingga banyak pekerjaan yang terkendala dan bahkan banyak yang tidak selesai. Komunikasi antara Personil Polri dengan pimpinan juga kurang terjalin dengan baik, sehingga sering terjadi miss communication antara pimpinan dan Personil Polri. Selain itu, para Personil Polri enggan untuk bertanya kepada pimpinan langsung mereka, dikarenakan karena segan dan

menghormati pimpinan, sehingga para Personil Polri tidak berani untuk berbicara langsung dengan pimpinan. Disamping masalah kepemimpinan, faktor lain yang penulis duga sangat dominan mempengaruhi rendahnya disiplin para Personil Polri pada Polrestabes Bandung adalah masalah budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sikap rasa memiliki dan patuh terhadap organisasi. Dimana semua aturan yang dibuat oleh organisasi harus dipatuhi dan dijalankan dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi merupakan sikap loyalitas seorang individu terhadap organisasi tempat dia bekerja. Budaya organisasi ini terlihat dari bagaimana seseorang mampu mematuhi semua aturan yang telah dibuat organisasi untuk mencapai tujuan organisasi, serta bagaimana seseorang individu mampu menerapkan semua aturan itu dalam kehidupan dalam organisasi. Disamping itu ada nilai-nilai dan norma-norma yang harus dipatuhi oleh setiap anggota organisasi. Biasanya nilai dan norma ini tertuang dalam bentuk aturan yang tidak tertulis yang sering disebut dengan corporate culture suatu organisasi. Dalam pengamatan penulis, rendahnya budaya organisasi para Personil Polri pada Polrestabes Bandung terlihat dari masih banyak para Personil Polri yang tidak mematuhi aturan yang telah dibuat kesatuan, misalnya masih banyak para Personil Polri yang keluar asrama pada malam hari tanpa sepengetahuan pimpinan, walaupun di asrama tidak ada kegiatan. Selain itu masih banyak Personil Polri pada Polrestabes Bandung yang tidak memahami corporate culture yang dimiliki oleh Polrestabes Bandung.

Luthans (2010:563) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik, yaitu Peraturan-peraturan perilaku yang harus dipatuhi. Anggota organisasi saling berinteraksi dengan menggunakan tata cara, istilah, dan bahasa yang sama yang mencerminkan sikap yang baik dan saling menghormati; Norma-norma.

Suatu standar mengenai perilaku yang ditampilkan termasuk pedoman tentang apa saja yang harus dilakukan, yaitu tidak berlebih tetapi tidak juga kurang; Nilai-nilai dan dominan. Adanya nilai-nilai terpenting dalam organisasi yang diharapkan dianut oleh para anggotanya. Contohnya adalah mutu produk yang tinggi, tingkat absensi rendah, atau efisiensi yang tinggi; Filosofi. Terdapat kebijakan atau peraturan yang mengarahkan organisasi tentang bagaimana memperlakukan karyawan dan / atau pelanggan; Aturan-aturan. Terdapat pedoman yang harus ditaati jika bergabung dengan organisasi. Anggota baru harus mempelajarinya untuk dapat diterima didalam organisasi tersebut; Iklim organisasi. Perasaan mengenai organisasi secara keseluruhan yang dicerminkan oleh tata letak fisik, cara para anggota berinteraksi, dan cara mereka berhubungan dengan pelanggan atau lingkungan diluar organisasi. Semua karakteristik tersebut sangat berhubungan dengan kedisiplinan Personil Polri. Pengawasan melekat (waskat) yang merupakan ciri budaya organisasi juga mempengaruhi kedisiplinan Personil Polri, karena waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi, Personil Polri, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, maka akan terwujud kerjasama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan Personil Polri yang baik.

Kajian Literatur

Kepemimpinan merupakan salah satu topik yang tidak akan ada habis-habisnya untuk dipelajari lebih jauh, sangat menarik bagi semua kalangan untuk mengetahui, karena pada dasarnya manusia merupakan pimpinan pada suatu waktu, seperti kita lihat dari Burn (2005) (dalam handoko dan Tjiptono ; 2006) mengemukakan bahwa “ kepemimpinan merupakan salah satu topik

yang paling banyak diamati, sekaligus fenomena yang paling sedikit dipahami". Keadaan tersebut dapat terjadi karena banyaknya definisi tentang Kepemimpinan, Stogdill (2004) (dalam Yukl, 2005) mengatakan bahwa " jumlah definisi mengenai kepemimpinan hampir sama banyaknya dengan jumlah orang yang mencoba mendefinisikannya."

Secara umum, individu dilatarbelakangi oleh budaya yang mempengaruhi perilaku mereka. Budaya menuntut individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi. Bagaimana karyawan berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya yang dianut oleh organisasi tersebut, atau diistilahkan sebagai budaya organisasi. Luthans (2002:562) mengutip definisi mengenai budaya organisasi yang dikemukakan oleh Schein yaitu: A pattern of basic assumption-invented, discovered, or developed by a given group as it learns to cope with its problems of external adaption and internal integration-that has worked well enough to be considered valuable and, therefore, to be taught to new members as the correct way to perceive, think, and feel in relation to those problems. Pengertian disiplin dapat dikonseptualisasikan sebagai suatu hukuman, meskipun arti yang sesungguhnya tidaklah demikian. Disiplin berasal dari bahasa latin "*Disciplina*" yang berarti latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat. jadi sifat disiplin berkaitan dengan pengembangan sikap yang layak terhadap pekerjaan (Wursanto, 2010, 108). Di dalam buku Wawasan Kerja Aparatur Negara disebutkan bahwa yang dimaksud dengan disiplin adalah "sikap mental yang tercermin dalam perbuatan, tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan-peraturan yang ditetapkan Pemerintah atau etik, norma serta kaidah

yang berlaku dalam masyarakat" (Surachmad, 2003:24). Sedangkan menurut Sutopo Yuwono di dalam bukunya yang berjudul Dasar-Dasar Produksi, diungkapkan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau mematuhi keputusan yang telah ditetapkan (2008:102). Selanjutnya Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine telah memberikan definisi antara lain, disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan (2010:71).

Hasibuan (2008 ; 193) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggungjawabnya. Jadi, dia akan mematuhi/ mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Sedangkan kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Metode Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Dimana dalam penelitian ini

semua data yang penulis gunakan dianalisis secara statistik. Data yang penulis dapatkan merupakan data primer yang belum pernah digunakan pada penelitian sebelumnya. Metodologi penelitian yang digunakan adalah metode survey deskriptif dan eksplanatori. Malhotra (2010;15) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif merupakan tipe penelitian konklusif yang tujuan utamanya adalah mendeskripsikan sesuatu yang biasanya berupa karakteristik atau fungsi pasar, dan penelitian eksplanatori ditandai dengan adanya formulasi hipotesis-hipotesis secara spesifik. Sedangkan ketika diperlukan untuk menunjukkan bahwa salah satu variabel menjadi penyebab atau menentukan nilai-nilai dari variabel lain, maka pendekatan penelitian kausal (eksplanatori) yang harus digunakan. Mengingat sifat penelitian ini adalah deskriptif dan verifikatif, maka metode penelitian yang digunakan adalah metode descriptive survey dan metode explanatory survey. Tipe investigasi dalam penelitian ini adalah causalitas. Unit analisis dalam penelitian ini adalah individu, yaitu para Personil Polri pada Polrestabes Bandung. Time horizon dalam penelitian ini adalah crossectional, yaitu informasi dari sebagian populasi (sampel responden) dikumpulkan langsung dari lokasi secara empirik, dengan tujuan untuk mengetahui pendapat dari sebagian populasi terhadap objek yang sedang diteliti.

Hasil Penelitian

Variabel kepemimpinan terdiri dari 2 dimensi yaitu dimensi transformasional dan transaksional dengan 18 indikator, menggambarkan bagaimana kondisi atau keadaan kepemimpinan di Polrestabes Bandung.

Tabel 4.20
Rekapitulasi Pengukuran Kepemimpinan

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1	Kapolrestabes saudara selalu menghormati hak dan	3,45	Baik

	kewajiban setiap Personil Polri pada Polrestabes Bandung		
2	Komunikasi yang terjalin antara personil Polri dan Kapolrestabes Bandung sudah sangat baik	4,43	Sangat Baik
3	Kapolrestabes bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif, sehingga membuat para Personil Polri pada Polrestabes Bandung nyaman dalam bekerja	4,55	Sangat Baik
4	Kapolrestabes selalu membantu memecahkan setiap persoalan yang dihadapi oleh personil Polri, baik masalah pribadi maupun masalah dalam organisasi	4,56	Sangat Baik
5	Kapolrestabes Bandung selalu menaruh perhatian kepada setiap personil Polri	4,66	Sangat Baik
6	Kapolrestabes Bandung selalu menghragia hasil kerja setiap personil Polrinya	4,53	Sangat Baik
7	Kapolrestabes Bandung selalu bersikap objektif kepada semua Personil Polri pada Polrestabes Bandung	4,43	Sangat Baik
8	Kapolrestabes Bandung menganggap personil Polri sebagai mitra kerja, bukan sebagai bawahan	4,38	Sangat Baik
9	Kapolrestabes Bandung memiliki struktur tugas yang akan disampaikan kepada para personil Polri	4,51	Sangat Baik
10	Kapolrestabes Bandung selalu membuat rencana kerja yang akan dikerjakan oleh para personil Polri	4,46	Sangat Baik
11	Kapolrestabes Bandung hanya terfokus kepada rencana kerja yang sudah dibuat dan tidak boleh personil Polri untuk merubahnya	4,42	Sangat Baik
12	Kapolrestabes Bandung membuat suatu batasan terhadap pekerjaan yang akan dikerjakan oleh personil Polri	4,36	Sangat Baik

13	Kapolrestabes selalu mengutamakan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan prioritas pekerjaan kepada personil Polri	4,36	Sangat Baik
14	Kapolrestabes dalam memberikan tugas dan perintah kepada personil Polri, memiliki kepentingan tersendiri	4,36	Sangat Baik
15	Kapolrestabes memahami kemampuan yang dimiliki oleh semua Personil Polri pada Polrestabes Bandung	4,40	Sangat Baik
16	Kapolrestabes selalu bersikap tegas kepada semua Personil Polri pada Polrestabes Bandung	4,24	Sangat Baik
17	Kapolrestabes memberikan kesempatan kepada para personil Polri untuk mengembangkan kualitas dirinya	4,25	Sangat Baik
18	Kapolrestabes selalu memposisikan personil Polri sebagai bawahan dan merupakan sebagai penerima perintah	4,39	Sangat Baik
RATA-RATA = 78,77/18 = 4,38 (Sangat Baik)			

Dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,38 di atas menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Polrestabes Bandung berada pada tingkat kategori sangat baik, artinya kepemimpinan di Polrestabes Bandung sudah berjalan baik

Dalam penelitian ini budaya organisasi terdiri dari tiga dimensi yaitu orientasi pada organisasi, orientasi pada personil Polri, dan orientasi pada masyarakat sekitar lingkungan organisasi dengan 10 indikator sebagai tolok ukur untuk melihat budaya organisasi yang dimiliki oleh para Personil Polri pada Polrestabes Bandung. Untuk melihat hasil tanggapan personil Polri terhadap variabel budaya organisasi dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.31
Rekapitulasi Pengukuran Budaya Organisasi

N o	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1	Selalu komitmen untuk mencapai tujuan organisasi agar mendapatkan hasil yang memuaskan	4,58	Sangat Baik
2	Terjalin komunikasi yang jelas antar unit-unit dalam batalyon, yaitu antara kompi dengan kompi, pleton dengan pleton, dan regu dengan regu, begitu juga antara kompi, pleton dan regu	4,64	Sangat Baik
3	Terjalin kerjasama yang baik antara sesama personil Polri dalam Polrestabes Bandung	4,63	Sangat Baik
4	Setiap Personil Polri pada Polrestabes Bandung memiliki tanggung jawab yang sama untuk mencapai tujuan organisasi	4,41	Sangat Baik
5	kompensasi yang diberikan kepada personil Polri sesuai dengan kinerja yang telah diberikan kepada organisasi	4,48	Sangat Baik
6	Setiap personil Polri sering menerima kompensasi dari apa yang telah mereka kerjakan	4,64	Sangat Baik
7	Pengukuran kinerja dilakukan secara berkala, sesuai dengan periode waktu yang telah ditetapkan	4,46	Sangat Baik
8	Personil Polri mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan sebagai posisi tertentu	4,48	Sangat Baik
9	Personil Polri pada Polrestabes Bandung sering terlibat dalam kegiatan social di lingkungan masyarakat sekitar	4,40	Sangat Baik
10	Personil Polri sering terlibat kerjasama dengan masyarakat sekitar untuk mengerjakan kegiatan pelayanan umum	4,35	Sangat Baik
RATA-RATA = 45,07/10 = 4,51 (Sangat Baik)			

Dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 4,51 di atas menunjukkan bahwa budaya organisasi personil Polri pada Polrestabes Bandung berada pada tingkat kategori baik, artinya bud personil Polri

padya organisasi Polrestabes Bandung sudah berjalan baik

Dalam penelitian ini disiplin terdiri dari delapan dimensi yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, ketegasan, sanksi hukum dan hubungan kemanusiaan, dengan 13 indikator untuk mengukur tingkat kedisiplinan Personil Polri pada Polrestabes Bandung. Untuk melihat bagaimana kinerja Personil Polri pada Polrestabes Bandung dapat dilihat dari hasil jawaban responden melalui kuesioner sebagai berikut :

Tabel 4.45
Rekapitulasi Pengukuran Kedisiplinan

No	Kuesioner	Angka Penafsiran	Ket
1	Personil Polri pada Polrestabes Bandung memiliki acuan dan aturan untuk mencapai tujuan organisasi	3,24	Se da ng
2	Personil Polri pada Polrestabes Bandung memiliki kemampuan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan	3,53	Se da ng
3	Kapolrestabes Bandung merupakan panutan bagi para personil Polri	3,13	Se da ng
4	Kapolrestabes merupakan contoh bagi para personil Polri dalam menegakan aturan yang ada	3,22	Se da ng
5	Ada imbalan yang diharapkan oleh personil Polri dalam melakukan suatu pekerjaan	3,08	Se da ng
6	Komandan memiliki sikap yang tidak membedakan para personil Polri	2,98	Se da ng
7	Kapolrestabes selalu berperilaku adil terhadap semua Personil Polri pada Polrestabes Bandung	3,46	Se da ng
8	Kapolrestabes selalu melakukan pengawasan terhadap pekerjaan yang dilakukn oleh para personil Polri	3,31	Se da ng
9	Kapolrestabes selalu member hukuman kepada personil Polri yang melanggar aturan,	3,35	Se da ng

	baik secara tertulis maupun yang tidak tertulis		
10	Bagi personil Polri yang memiliki kinerja bagus dan berprestasi, Kapolrestabes juga memberikan penghargaan terhadap mereka	3,80	Bai k
11	Kapolrestabes daam mengakan aturan dalam organisasi tidak pandang bulu	2,73	Se da ng
12	Terjalin hubungan dan komunikasi yang baik antara Kapolrestabes dengan bawahan	3,28	Se da ng
13	Terjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan sesam rekan kerja, atau personil Polri lain	3,58	Se da ng
RATA-RATA = 42,69/13 (Sedang)		= 3,28	

Dengan nilai angka rata-rata penafsiran sebesar 3,28 di atas menunjukkan bahwa tingkat disiplin Personil Polri pada Polrestabes Bandung 315/Garud baik, artinya kinerja personil Polri masih rendah, ini terlihat dari nilai rata-rata angka penafsiran jawaban responden yang berkisar pada kategori sedang.

Analisis kualitas data dilakukan untuk mengetahui kualitas data yang diperoleh dari hasil kuesioner yang telah diberikan kepada responden dan kembali untuk diolah. Adapun analisis kualitas data yang dilakukan adalah uji validitas dan reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

Variabel kepemimpinan terdiri dari 18 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 83 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 83 - 18 = 65$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 65 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,244. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai uji validitas dengan koefisien korelasi antar item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.46

Uji Validitas Variabel Kepemimpinan
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1_1	75,4458	107,616	,408	,424	,933
X1_2	74,4699	86,837	,824	,740	,906
X1_3	74,3494	92,401	,618	,669	,912
X1_4	74,3373	91,153	,678	,770	,910
X1_5	74,2410	94,600	,513	,418	,914
X1_6	74,3494	91,303	,698	,669	,910
X1_7	74,4699	87,959	,779	,872	,907
X1_8	74,5181	89,643	,666	,780	,910
X1_9	74,3976	90,999	,644	,743	,911
X1_10	74,4458	91,323	,578	,753	,913
X1_11	74,4819	91,545	,588	,717	,913
X1_12	74,5422	88,398	,746	,789	,908
X1_13	74,5422	89,471	,637	,720	,911
X1_14	74,5422	88,178	,703	,757	,909
X1_15	74,5060	89,960	,634	,665	,911
X1_16	74,6627	89,275	,586	,764	,913
X1_17	74,5542	91,616	,539	,652	,914
X1_18	74,5060	92,058	,557	,659	,913

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Untuk item pertanyaan X1_1 sampai X1_18 didapatkan skor *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,244 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan tentang variabel kepemimpinan valid.

Variabel budaya organisasi terdiri dari 10 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 83 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 83 - 10 = 73$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 73 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,229. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai uji validitas dengan koefisien korelasi antar item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.47

Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2_1	40,4699	32,228	,362	,173	,900
X2_2	40,4096	30,903	,313	,275	,892
X2_3	40,4217	28,442	,663	,566	,870
X2_4	40,6386	26,282	,750	,620	,862
X2_5	40,5663	26,541	,787	,686	,859
X2_6	40,4096	28,440	,728	,583	,867
X2_7	40,6024	26,218	,729	,684	,863
X2_8	40,5663	28,127	,644	,636	,870
X2_9	40,6506	26,352	,705	,594	,865
X2_10	40,6988	26,408	,681	,647	,867

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut Untuk item pertanyaan X2_1 sampai X1_10 didapatkan skor *Corrected Item – Total Correlation* lebih besar dari 0,229 sehingga dapat dikatakan bahwa pertanyaan item untuk Variabel budaya organisasi valid.

Variabel kedisiplinan terdiri dari 13 butir pertanyaan dengan responden sebanyak 83 orang. Nilai r table dapat diperoleh dengan taraf signifikansi diambil 95%, maka nilai $df = 83 - 13 = 70$. Dengan bantuan table nilai-nilai r produk moment maka nilai r derajat bebas sebesar 70 dan signifikansi sebesar 95% adalah 0,235. Sementara hasil berdasarkan hitungan dengan program aplikasi SPSS yang diambil dari nilai uji validitas dengan koefisien korelasi antar item pertanyaan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.48

Uji Validitas Kedisiplinan

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y_1	38,4578	12,934	,275	,180	,546
Y_2	38,1687	13,361	,288	,207	,563
Y_3	38,5663	12,614	,281	,359	,526
Y_4	38,4819	12,350	,245	,222	,539
Y_5	38,6145	13,215	,237	,083	,553

Y_6	38,7108	12,940	,257	,474	,550
Y_7	38,2410	10,966	,445	,407	,477
Y_8	38,3855	12,167	,301	,294	,519
Y_9	38,3494	13,303	,260	,239	,573
Y_10	38,9036	13,113	,276	,211	,546
Y_11	38,9639	12,572	,257	,286	,538
Y_12	38,4217	11,515	,330	,384	,508
Y_13	38,1205	12,473	,236	,346	,534

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan untuk kinerja personil Polri didapatkan semua skor *corrected item – total correlation* > 0,235. Jadi untuk item pertanyaan Kinerja semuanya valid.

Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency. Internal consistency diukur dengan menggunakan koefisien Cronbach Alpha. Kaidah pengambilan keputusan yang digunakan adalah : Jika nilai Alpha > 0,6 maka variabel tersebut berstatus reliabel; Jika nilai Alpha < 0,6 maka variabel tersebut berstatus tidak reliabel.

Tabel 4.49

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepemimpinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Based Standardized Items	Alpha on	N of Items
,917	,914		18

Dari table diatas semua item memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6 yaitu sebesar 0,917 ($0,917 > 0,6$) sehingga kuesioner item untuk variabel kepemimpinan reliabel digunakan dalam penelitian

Tabel 4.50

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Based Standardized Items	Alpha on	N of Items
,884	,881		10

Dari table diatas semua item dari variabel budaya organisasi memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 yaitu sebesar 0,884 ($0,884 > 0,6$) sehingga item untuk variabel Seleksi personil Polri reliabilitas yang cukup tinggi dan dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.51

Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kedisiplinan
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Based Standardized Items	Alpha on	N of Items
,657	,648		13

Dari table diatas semua item dari variabel kedisiplinan memiliki nilai *Cronbach's Alpha* 0,657 dan lebih besar dari 0,6 ($0,657 > 0,6$) sehingga item untuk variabel kedisiplinan reliabel dan dapat digunakan dalam penelitian

Berdasarkan hasil analisa dengan program SPSS versi 20.0 maka didapatkan nilai untuk VIF untuk masing-masing variabel bebas sebagai berikut :

Tabel 4.52

Nilai Tolerance dan VIF

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	,627	1,596
	Budaya Organisasi	,662	1,511

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Multikolinieritas terjadi jika nilai VIF lebih besar dari 5, terlihat pada tabel diatas bahwa variabel Kepemimpinan (X_1) mempunyai nilai VIF sebesar 1,596 dan Budaya Organisasi (X_2) mempunyai nilai VIF 1,511 lebih kecil dari 5 sehingga dapat disimpulkan pada model regresi tidak terdapat problem multikolinieritas.

Dari hasil analisa dengan menggunakan program SPSS, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.53

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

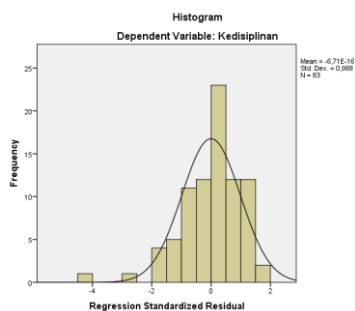
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763	,582	,521	3,81247	1,527

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Kepemimpinan

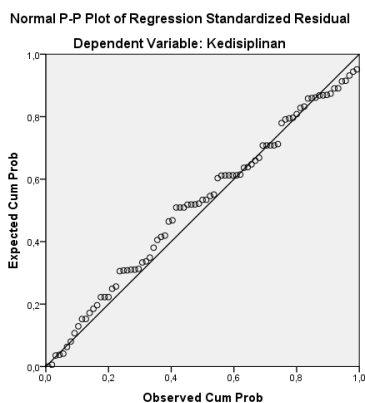
b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Dari tabel diatas didapatkan nilai Durbin Watson (DW) sebesar 1,527. Dimana nilai tersebut berada pada kisaran $dU < 1,527 < 4-dU$. Dimana tidak terdapat autokorelasi baik positif maupun negatif.

Berdasarkan hasil analisa dengan program SPSS maka didapatkan hasil sebagai berikut:



Gambar 4.1
Histogram Normalitas



Gambar 4.2
P-Plot Normalitas

Berdasarkan grafik diatas, maka dapat dikatakan bahwa data terdistribusi mendekati normal.

Dari analisa yang penulis lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.54

Korelasi Kepemimpinan dengan Kedisiplinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of Estimate	Durbin-Watson
1	,663	,439	,408	3,78887	1,527

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara variabel Kepemimpinan (X_1) terhadap variabel kedisiplinan adalah 0,663 apabila dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi sedang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,663. Hal ini berarti bahwa 66,3% variasi kenaikan atau penurunan kedisiplinan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan, sedangkan sisanya $100\% - 66,3\% = 33,7\%$ dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Artinya besarnya pengaruh kepemimpinan secara individu atau secara parsial terhadap kedisiplinan adalah sebesar 66,7%.

Sedangkan untuk melihat bagaimana koefisien regresi antara kepemimpinan dengan kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.55

Koefisien Regresi kepemimpinan dengan kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	39,833	3,297		12,083	,000		
Kepemimpinan	,624	,541	,663	3,821	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk variabel Kepemimpinan (X_1) dengan Kedisiplinan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 39,833 + 0,624X_1$$

Konstanta sebesar 39,833 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Kepemimpinan, maka kedisiplinan nilainya 39,833. Koefisien regresi sebesar 0,624 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit dari variabel Kepemimpinan (X_1) akan meningkatkan nilai kedisiplinan sebesar 0,624.

Tabel 4.56
Korelasi Kepemimpinan dengan
Kedisiplinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,552	,305	,310	3,79142	1,522

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa korelasi antara variabel Budaya Organisasi (X₂) terhadap variabel kedisiplinan adalah 0,552 apabila dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi berada pada posisi sedang.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,305. Hal ini berarti bahwa 30,5% variasi kenaikan atau penurunan kedisiplinan dijelaskan oleh variabel Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100% - 30,5% = 69,5% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Artinya besarnya pengaruh budaya organisasi secara individu atau secara parsial terhadap kedisiplinan adalah sebesar 30,5%.

Sedangkan untuk melihat bagaimana koefisien regresi antara kepemimpinan dengan kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.57
Koefisien Regresi Budaya Organisasi
dengan Kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	40,198	3,256		12,347	,000		
1 Budaya_Organisasi	,533	,0572	,252	2,465	,043	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk variabel Budaya

Organisasi (X₂) dengan Kedisiplinan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 40,198 + 0,533X_2$$

Konstanta sebesar 40,198 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai Budaya Organisasi, maka kedisiplinan nilainya 40,198. Koefisien regresi sebesar 0,533 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit dari variabel budaya Organisasi (X₂) akan meningkatkan nilai kedisiplinan sebesar 0,533.

Dari analisa yang penulis lakukan dengan menggunakan bantuan perangkat SPSS didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.58
Korelasi Kepemimpinan dan Budaya
Organisasi dengan Kedisiplinan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,763	,582	,521	3,81247	1,527

a. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

b. Dependent Variable: Kedisiplinan

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai korelasi (R) antara adalah 0,763 apabila dikonsultasikan dengan pedoman interpretasi koefisien korelasi (R) berada pada posisi kuat.

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui nilai koefisien determinasi atau *R Square* adalah 0,582. Hal ini berarti bahwa 58,2% variasi kenaikan atau penurunan kedisiplinan dijelaskan oleh variabel Kepemimpinan dan Budaya Organisasi, sedangkan sisanya 100% - 52,1% = 41,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam penelitian ini. Artinya besarnya pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama atau secara simultan terhadap kedisiplinan adalah sebesar 58,2%. Sedangkan untuk melihat bagaimana koefisien regresi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dengan kedisiplinan dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.59

Koefisien Regresi Kepemimpinan dan Budaya Organisasi dengan Kedisiplinan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	39,849	3,442		11,578	,000
1Kepemimpinan	,425	,475	,366	3,029	,043
Budaya_Organisasi	,302	,230	,203	2,717	,027

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

Dari tabel diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi untuk memprediksi nilai Kedisiplinan (Y) sebagai berikut :

$$Y = 39,849 + 0,425X_1 + 0,302X_2$$

Konstanta sebesar 39,849 menyatakan bahwa jika tidak ada nilai kepemimpinan dan Budaya Organisasi, maka kedisiplinan nilainya 39,849. Koefisien regresi sebesar 0,425 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit dari variabel Kepemimpinan (X1) akan meningkatkan nilai kedisiplinan sebesar 0,425. Begitu juga dengan nilai koefisien 0,302 menyatakan bahwa setiap penambahan 1 (satu) unit budaya organisasi (X2) akan meningkatkan nilai kedisiplinan sebesar 0,302.

Dari tabel 4.59 dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} untuk variabel kepemimpinan (X1) adalah 3,029 dengan signifikan 0,043 sedangkan untuk budaya organisasi (X2) adalah 2,717 dengan signifikan 0,027. Untuk $df = n - 2 = 83 - 2 = 81$ dengan signifikan 0,05 dan uji dua sisi maka nilai t_{tabel} adalah sebesar 2,636. Sehingga nilai t_{hitung} untuk kepemimpinan (X1) 3,029 besar dari t_{tabel} 2,636 ($3,029 > 2,636$) dengan nilai signifikan 0,043 kecil dari signifikan 0,05 ($0,043 < 0,05$), maka dapat dikatakan bahwa kepemimpinan (X1) signifikan mempengaruhi Kedisiplinan (Y).

Begitu juga dengan nilai t_{hitung} untuk Budaya Organisasi (X2) 2,717 besar dari t_{tabel} 2,636 ($2,717 > 2,636$) dengan nilai signifikan 0,027 kecil dari signifikan 0,05 ($0,027 < 0,05$), maka

dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X2) signifikan mempengaruhi Kedisiplinan (Y).

Hasil uji F (ANOVA test) berdasarkan analisa SPSS 20 didapatkan sebagai berikut :

Tabel 4.60

Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4,676	2	2,338	12,161	,002 ^b
Residual	1162,794	80	14,535		
Total	1167,470	82			

a. Dependent Variable: Kedisiplinan

b. Predictors: (Constant), Budaya_Organisasi, Kepemimpinan

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai F_{hitung} (12,161) $> F_{tabel}$ (3,111). Besarnya F_{tabel} dilihat dari tabel F dengan rumus ; $n - k - 1 = 83 - 2 - 1 = 80$, df 80 kolom ke 2 yaitu angka 3,111 dengan signifikansi 0,002 maka H_0 ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel Kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap variabel kedisiplinan (Y) Personil Polri pada Polrestabes Bandung.

Koefisien determinasi ditujukan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi atau persentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait. Untuk pengaruh satu atau dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang digunakan adalah R^2 (*R square*) yang merupakan hasil pengkuadratan dari nilai R. Lebih lanjut untuk hubungan lebih dari dua variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien determinasi yang dipakai adalah adjusted R^2 . Nilai adjusted R^2 selalu lebih kecil dari R^2 . Berdasarkan hasil perhitungan dengan SPSS maka didapatkan pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat adalah sebagai berikut :

Tabel 4.61

Pembahasan Hasil Penelitian

Pengaruh Antar Variabel	R	R^2 Square	Adjusted R^2 Sq	t_{hitung}	t_{tabel}	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig
-------------------------	---	--------------	-------------------	--------------	-------------	--------------	-------------	-----

			ua re					
X ₁ Y	0, 6 6 3	0,4 39	-	3, 02 9	2, 6 3 6	-	-	0, 0 4 3
X ₂ Y	0, 5 5 2	0,3 05	-	2, 46 5	2, 6 3 6	-	-	0, 0 2 7
X ₁ & X ₂ Y	0, 7 6 3	0,5 82	-	-	-	12, 16 1	3, 11 1	0, 0 0 2

Hasil ini berarti bahwa variabel terikat (kedisiplinan) Polrestabes Bandung ditentukan oleh variabel bebas secara bersama-sama sebesar 58,2%. Selanjutnya, pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, yaitu pengaruh variabel Kepemimpinan (X₁) terhadap variabel terikat sebesar 43,9% merupakan faktor yang paling berpengaruh diantara kedua variabel bebas, sedangkan Budaya Organisasi (X₂) sebesar 30,5% berpengaruh terhadap Kedisiplinan (Y).

Penutup

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kedisiplinan Personil Polri pada Polrestabes Bandung, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut : Kepemimpinan dan Budaya Organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kedisiplinan Personil Polri pada Polrestabes Bandung. Dimana didapatkan nilai R² sebesar 76,3%, artinya kedisiplinan dipengaruhi oleh kepemimpinan dan budaya organisasi sebesar 76,3% sedangkan sisanya 23,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti faktor lingkungan kerja, motivasi, produktivitas, prestasi kerja dan lain sebagainya. Secara parsial pengaruh kepemimpinan lebih dominan dari budaya organisasi terhadap kedisiplinan, yaitu sebesar 43,9%. Kepemimpinan berpengaruh secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Personil

Polri pada Polrestabes Bandung. Dimana didapatkan nilai R² sebesar 43,9%, artinya kedisiplinan personil Polri dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 43,9%. Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kedisiplinan Personil Polri pada Polrestabes Bandung. Dimana didapatkan nilai R² sebesar 30,5%, artinya kedisiplinan dipengaruhi oleh budaya organisasi sebesar 30,5%.

Daftar Pustaka

- Arikunto, Suharsimi. 2001. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Rhineka Cipta : Jakarta.
- Asmiarsih, Tety. 2006. *Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Brebes*. Skripsi Jurusan Ekonomi Universitas Negeri Semarang
- Bangun, Wilson, Prof. Dr, SE, M.Si. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga : Jakarta.
- Bass, Bernard M. & Audio, Bruce J. 2001. *Improving organizational effectiveness: Through transformation leadership*. USA: Sage Publication, Inc.
- Bass, Bernard M. & Riggio, Ronald E. 2006. *Transformation leadership*. Second Edition. New Jersey: Laurence Erlbaum Association, Inc.
- Burns, J.M. 2005. *Leadership*. New York: Happer and Raw
- Cherrington, David J. 2009. *The Management of Human Resources (9th Edition)*. New Jersey: Prentice Hall Inc
- Cohen and Holliday. 2004. *Statistic For Social Scientist*. Harper & Row. Publishers London
- Cunha and Cooper 2001. *Tourism Principle and Practices*. Pearson Education Limited, Essex.

- Damonar, N Gujarati. 2013. *Basic Econometrics, fourth edition*. Mc Graw Hill, New York.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Rineka Cipta
- Handoko, T Hani. 2006. *Manajemen Sebagai Seni Dalam Menyelesaikan Pekerjaan Melalui Orang Lain*. BPFE : Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2008. *Organisasi dan Motivasi*, Edisi Revisi. Bumi Aksara : Jakarta
- Iman, Indra, dan Siswandi, 2007. *Aplikasi Manajemen Perusahaan: Analisis Kasus dan Pemecahannya*, Edisi pertama, Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media
- Irawan, Prasetya. 2007. *Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. DIA FISIP UI : Jakarta.
- Kartono, Kartini. 2006. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT. Raja Grafindo Persada : Jakarta
- Kroeber, AL & C. Kluckon. 2001. *New Perspective In Cultural Antropolgy*. New York : Holt Rinehearth & Winston Inc.
- Levine Charles H., B. Guy Peters dan Frank J. Thomson 2010. *Public Administration; Challenge, Choices, Consequences.*, Illinois: Scott, Foremansilittle, Brown Higher Education
- Luthans, Fred. 2010. *Perilaku Organisasi* (penerjemah : Vibin Andhika Yuwono, dkk). Andi : Yogyakarta.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Marketing Research. Upper Saddle River*. New Jersey : Prentice-Hall, Inc.
- Munandar, Aris, MPA, Dr, H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Nugraha : Jakarta.
- Nazir, Moh. 2009. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara : Jakarta
- Numberi, Freddy. 2009. *Kepemimpinan Sepanjang Zaman Dalam Era Perubahan*. PT. Buana Ilmu Populer : Jakarta.
- Robbins, Stephen, P. 2003. *Organizational Behavior*, Pearson Education, Inc : New Jersey
- Rivai, V dan Ella Jauvani S., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : PT Rajawali Press Grafindo
- Siagian, Sondang P. 2008, *Organisasi Kepemimpinan dan Perilaku administrasi*. PT. Gunung Agung : Jakarta.
-, 2008. *Filsafat Administrasi*. PT Gunung Agung : Jakarta.
- Silalahi, Ulbert. 2005. *Pengantar Dasar-Dasar Ilmu Administrasi*. Mandar Maju : Bandung.
-, 2011. *Dasar-Dasar Manajemen*. Mandar Maju : Bandung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sujana. 2001. *Metode Statistika*. Tarsito : Bandung
- Surachmad 2003. *Dasar-Dasar Manajemen Merek*. Bayumedia : Malang
- Turner. 2010. *Pengantar Teori Komunikasi 2*. Jakarta : Penerbit Salemba
- Uha Nawawi Ismail. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja : Proses Terbentuk, Tumbuh kembang, Dinamika, dan Kinerja Organisasi*. Kencana Prenadamedia Grup : Jakarta
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Gramedia Pustaka Utama : Jakarta

Winardi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara : Jakarta

Wursanto, I.G. 2010. *Dasar-Dasar Ilmu Organisasi*. ANDI : Yogyakarta

Yukl, Gary A. 2005. *Leadership in Organization*. Terjemahan Jusuf Udaya. Prenhalindo : Jakarta