

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Data

Deskripsi data yang merupakan gambaran yang akan digunakan untuk proses selanjutnya yaitu menguji hipotesis. Hal ini dilakukan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kondisi responden yang menjadi objek dalam penelitian ini dilihat dari karakteristik responden antara lain jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia dan lama bekerja, serta mendeskripsikan jawaban responden terhadap pernyataan mengenai koordinasi, hubungan kerja dan kinerja anggota Polri.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Data hasil pengelolaan kuisioner yang telah disebarkan kepada responden yaitu Kepolisian Resor Lampung Timur sebanyak 80 orang anggota dengan pernyataan tentang variabel pengalaman kerja, variabel iklim kerja dan variabel kinerja anggota. Sebelum menguraikan mengenai ketiga variabel tersebut, maka akan diuraikan terlebih dahulu mengenai karakteristik dari responden seperti tertera dalam tabel-tabel berikut ini.

Tabel 4.1. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
1.	Laki-laki	51	63,75
2.	Perempuan	29	36,25
Total		80	100

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, terlihat anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur berjenis kelamin laki-laki sebanyak 51 orang atau 63,75% dan yang berjenis kelamin perempuan yaitu 29 orang atau 36,25%. Hasil tersebut menunjukkan anggota dengan jenis kelamin laki-laki lebih dominan dibandingkan dengan perempuan, hal ini disebabkan ruang lingkup pekerjaan pada Kepolisian Resor Lampung Timur lebih didominasi oleh pekerjaan di luar kantor, selain itu laki-

laki juga mudah melaksanakan kerja lembur apabila pekerjaan tersebut memang harus diselesaikan setelah jam kerja selesai.

Tabel 4.2. Karakteristik Tingkat Pendidikan Responden

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1.	SMP/Sederajat	-	-
2.	SMU/Sederajat	40	50,00
3.	D1/D3	10	12,50
4.	S1	23	28,75
5.	S2	7	8,75
Total		80	100

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, terlihat anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur dengan tingkat pendidikan SMU/ sederajat sebanyak 40 orang atau 40,00%, tingkat pendidikan D1/D3 sebanyak 10 orang atau 12,50%, dan responden dengan tingkat pendidikan S1 sebanyak 23 orang atau 28,75% dan anggota dengan tingkat pendidikan S2 sebanyak 7 orang atau 8,75%. Hal ini menunjukkan bahwa jenjang pendidikan yang dimiliki oleh anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur termasuk tinggi.

Tabel 4.3. Karakteristik Usia Responden

No	Usia (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	≤ 20	0	-
2.	21 – 30	26	32,50
3.	31 – 40	29	36,25
4.	≥ 41	25	31,25
Total		80	100

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan data di atas, terlihat usia anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur yaitu tidak ada usia anggota ≤ 20 tahun, anggota dengan usia antara 21-30 tahun sebanyak 26 orang atau 32,50%, anggota yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 29 orang atau 36,25% dan anggota yang berusia ≥ 41 tahun sebanyak 25 orang atau 31,25%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur memiliki usia cukup produktif dalam melaksanakan pekerjaan.

Tabel 4.4. Karakteristik Lama Bekerja

No	Lama Bekerja (Tahun)	Jumlah	Persentase (%)
1.	1 – 5	12	15,00
2.	6 – 10	15	18,75
3.	11 – 15	29	36,25
4.	≥ 15	24	30,00
Total		80	100

Sumber: Data Diolah, 2024.

Berdasarkan data di atas, terlihat lama bekerja anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur dengan lama bekerja antara 1-5 tahun sebanyak 12 orang atau 15,00%, lama bekerja antara 6-10 tahun sebanyak 15 orang atau 18,75%, lama bekerja antara 11-15 tahun sebanyak 29 orang atau 36,25% dan lama bekerja antara 11 – 15 tahun sebanyak 24 orang atau 30,00%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota pada Kepolisian Resor Lampung Timur memiliki pengalaman kerja yang cukup baik dalam melaksanakan pekerjaan.

4.1.2 Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang koordinasi pada Lampiran 2 maka dapat dihitung interval kelas sebagaimana dikemukakan oleh Sudjana (2013) sebagai berikut :

$$I = \frac{NT - NR}{K}$$

Keterangan :

I = Interval Kelas

NT = Nilai tertinggi teoritis = 50

NR = Nilai terendah teoritis = 10

K = Jumlah kategori = 5

$$I = \frac{NT - NR}{K} = \frac{50 - 10}{5} = 8$$

Berdasarkan interval kelas di atas, maka distribusi frekuensi variabel koordinasi dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.5. Distribusi Jawaban Responden tentang Koordinasi

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	14	17,50
2.	Baik	34 – 41	47	58,75
3.	Kurang baik	26 – 33	18	22,50
4.	Tidak baik	18 – 25	1	1,25
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			80	100,00

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.5 di atas diketahui sebanyak 14 responden atau 17,50% menyatakan koordinasi dalam kategori sangat baik, 47 responden atau 58,75% menyatakan koordinasi dalam kategori baik, 18 responden atau 22,50% menyatakan koordinasi dalam kategori kurang baik, 1 responden atau 1,25% menyatakan koordinasi dalam kategori tidak baik dan tidak ada responden yang menyatakan koordinasi dalam kategori sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa koordinasi pada Kepolisian Resor Lampung Timur termasuk dalam kategori “baik”.

Kriteria masing-masing variabel pada analisis tabel mengacu pada interval skor menurut Sudjana (2013) dengan rumus sebagai berikut :

$$\text{Skor Persentase} = \frac{100\% - 20\%}{5} = \frac{80\%}{5} = 16\%$$

Keterangan:

20% - 35% = Sangat tidak baik

36% - 51% = Tidak baik

52% - 67% = Kurang baik

68% - 83% = Baik

84% - 100% = Sangat baik

Berdasarkan interval skor persentase di atas, maka tingkat pencapaian skor per item pernyataan dapat dilihat pada Tabel 4.6 di bawah ini.

Tabel 4.6. Tanggapan Responden tentang Koordinasi

No	Pernyataan	Skor Riil	Skor Maks	%	Kategori
1.	Koordinasi antar bagian telah tercipta secara harmonis	308	400	77,00	Baik
2.	Kerjasama yang telah tercipta antar bagian mampu menunjang pelaksanaan tugas anggota Polri	215	400	53,75	Kurang Baik
3.	Koordinasi telah tercipta secara sinkron antar unit kerja yang sejajar	284	400	71,00	Baik
4.	Unit organisasi yang sederajat tidak sungkan dalam memberitahukan prinsip koordinasi secara nyata dan tanggung jawab	311	400	77,75	Baik
5.	Koordinasi antara Satuan dengan Unit telah berjalan dengan harmonis	294	400	73,50	Baik
6.	Koordinasi antara Satuan dengan Unit telah sinkron dengan tupoksi masing-masing	316	400	79,00	Baik
7.	Kepala Satuan telah melakukan koordinasi dengan Satuan lain terkait dengan tupoksi yang diembannya	310	400	77,50	Baik
8.	Koordinasi dengan intansi lain telah tercipta dengan harmonis	297	400	74,25	Baik
9.	Satuan kerja yang mempunyai keterkaitan dan telah melaksanakan fungsi koordinasi secara baik	288	400	72,00	Baik
10.	Satuan kerja telah menjalin koordinasi secara fungsional dengan intansi yang lain	323	400	80,75	Baik
Rata-rata		294,6	400	73,65	Baik

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan, dari skor pada tiap item pernyataan koordinasi pada Tabel 4.6 terlihat skor riil yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada skor pernyataan nomor 2 yaitu kerjasama yang telah tercipta antar bagian mampu menunjang pelaksanaan tugas anggota Polri, mendapatkan skor riil sebesar 215 atau 53,75%. Hal ini mengandung arti bahwa Anggota Polri belum

mampu menciptakan kerjasama antar bagian dalam menunjang pelaksanaan tugas Anggota Polri itu sendiri.

Selain kelemahan pada variabel koordinasi, terdapat juga pernyataan yang lebih tinggi dibandingkan dengan yang lainnya, sehingga perlu dipertahankan, yaitu pada pernyataan nomor 10 yaitu Satuan kerja telah menjalin koordinasi secara fungsional dengan instansi yang lain, mendapatkan skor riil sebesar 323 atau 80,75%. Hal ini mengandung arti bahwa Kepolisian Resor Lampung Timur sudah mampu menjalin koordinasi secara fungsional dengan instansi yang terkait dengan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi satuan kerja.

Deskripsi distribusi frekuensi variabel hubungan kerja dapat dilihat seperti tabel 4.7 berikut ini.

Tabel 4.7. Distribusi Jawaban Responden Tentang Hubungan Kerja

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	22	27,50
2.	Baik	34 – 41	40	50,00
3.	Kurang baik	26 – 33	18	22,50
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			80	100,0

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.7 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 22 responden atau 27,50% menyatakan hubungan kerja dalam kategori sangat baik, 40 responden atau 50,00% menyatakan hubungan kerja dalam kategori baik, 18 responden atau 22,50% menyatakan hubungan kerja dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan hubungan kerja dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja pada Kepolisian Resor Lampung Timur secara dominan termasuk dalam kategori yang “baik”.

Tanggapan responden terhadap variabel hubungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.8 di bawah ini.

Tabel 4.8. Tanggapan Responden tentang Hubungan Kerja

No	Pernyataan	Skor Riil	Skor Maks	%	Kategori
1.	Hubungan kerja antara pimpinan dan anggota Polri sudah harmonis	224	400	56,00	Kurang Baik
2.	Hubungan kerja yang tercipta antara sesama anggota Polri sudah harmonis	310	400	77,50	Baik
3.	Hubungan kerja antara masing-masing kepala satuan dalam organisasi sudah tercipta dengan baik	310	400	77,50	Baik
4.	Tidak terdapat gap dari tiap unit organisasi yang setingkat dengan pimpinan	308	400	77,00	Baik
5.	Hubungan kerja dengan instansi lain sudah terjalin dengan baik	308	400	77,00	Baik
6.	Sudah tercipta hubungan kerja antara unit atau pejabat yang mempunyai bidang kerja sama	307	400	76,75	Baik
7.	Hubungan kerja antar unit atau pejabat dengan tingkat atau bidang apapun sudah saling memberikan dan memperoleh keterangan	333	400	83,25	Baik
8.	Hubungan kerja antar pejabat yang karena jabatannya sudah melakukan konsultasi antar satu dengan yang lainnya	317	400	79,25	Baik
9.	Hubungan kerja antara pimpinan unit organisasi atau pejabat terutama dalam memberikan bimbingan, pengarahan, pertimbangan atau nasihat sudah tercipta dengan baik	313	400	78,25	Baik
10.	Sudah tercipta hubungan kerja antar pejabat dalam memadukan (mengintegrasikan), menyerasikan dan menyelaraskan berbagai kepentingan	309	400	77,25	Baik
Rata-rata		303,9	400	75,98	Baik

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan temuan di lapangan seperti dalam Tabel 4.8, dilihat dari hasil jawaban responden untuk variabel hubungan kerja, diperoleh skor riil terendah yaitu pada item pernyataan nomor 1 tentang hubungan kerja antara pimpinan dan anggota Polri sudah harmonis, mendapatkan nilai skor riil sebesar 224 atau 56,00%, berada pada kategori kurang baik. Hal ini berarti fakta di lapangan menunjukkan jika hubungan

kerja yang tercipta antara pimpinan dengan Anggota Polri cenderung kurang harmonis.

Selain pernyataan yang lemah, terdapat juga pernyataan yang lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya dan perlu dipertahankan, yaitu pada pernyataan nomor 7 tentang hubungan kerja antar unit atau pejabat dengan tingkat atau bidang apapun sudah saling memberikan dan memperoleh keterangan, mendapatkan nilai skor riil sebesar 333 atau 83,25%, berada pada kategori baik. Hal ini berarti bahwa Anggota Polri merasa jika hubungan kerja antar unit atau pejabat dengan tingkat atau bidang apapun sudah saling memberikan dan memperoleh keterangan.

Berdasarkan pengolahan data terhadap jawaban responden tentang kinerja Anggota Polri pada Lampiran 4 maka dapat dilihat deskripsi variabel kinerja Anggota Polri dapat dilihat seperti tabel berikut ini.

Tabel 4.9. Distribusi Jawaban Responden Tentang Kinerja Anggota Polri

No	Kategori	Skor Interval Kelas	Frekuensi	Persentase (%)
1.	Sangat baik	42 – 50	18	22,50
2.	Baik	34 – 41	44	55,00
3.	Kurang baik	26 – 33	18	22,50
4.	Tidak baik	18 – 25	0	0,00
5.	Sangat tidak baik	10 – 17	0	0,00
Jumlah			80	100,0

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.9 di atas, diperoleh jawaban sebanyak 18 responden atau 22,50% menyatakan kinerja Anggota Polri dalam kategori sangat baik, 44 responden atau 55,00% menyatakan kinerja Anggota Polri dalam kategori baik, 18 responden atau 22,50% menyatakan kinerja Anggota Polri dalam kategori kurang baik, dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja Anggota Polri dalam kategori tidak baik maupun sangat tidak baik. Hal ini mengandung arti

bahwa kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur secara dominan termasuk dalam kategori baik.

Tanggapan responden terhadap variabel kinerja anggota Polri dapat dilihat pada Tabel 4.10 di bawah ini.

Tabel 4.10. Tanggapan Responden tentang Kinerja Anggota Polri

No	Pernyataan	Skor Riil	Skor Maks	%	Kategori
1.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih banyak dari standart	309	400	77,25	Baik
2.	Pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan	216	400	54,00	Kurang baik
3.	Saya dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan teliti dan rapi	316	400	79,00	Baik
4.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart	326	400	81,50	Baik
5.	Pekerjaan saya tidak pernah disalahkan oleh atasan	314	400	78,50	Baik
6.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya sesuai dengan yang ditentukan	317	400	79,25	Baik
7.	Saya tidak pernah terlambat masuk kerja	300	400	75,00	Baik
8.	Saya masuk dan pulang kerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	306	400	76,50	Baik
9.	Saya mengutamakan kerjasama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	292	400	73,00	Baik
10.	Saya sering bekerjasama dalam menyelesaikan tugas yang diemban	318	400	79,50	Baik
Rata-rata		301,4	400	75,35	Baik

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan hasil temuan di lapangan seperti pada Tabel 4.10, jika dilihat skor riil pada tiap item pernyataan kinerja Anggota Polri, maka terlihat skor riil yang rendah dibandingkan dengan yang lain terdapat pada pernyataan nomor 2 tentang pekerjaan yang saya hasilkan sesuai dengan target yang telah ditetapkan, mendapatkan skor riil sebesar 216

atau 54,00%. Hal ini mengandung arti bahwa Anggota Polri merasa tidak mampu memenuhi target kerja yang telah ditetapkan oleh instansi tempatnya bekerja.

Selain pernyataan variabel kinerja Anggota Polri yang rendah, maka terdapat pula pernyataan yang sangat baik dan lebih tinggi dibandingkan dengan pernyataan lainnya, yaitu pernyataan nomor 4 tentang saya mampu menyelesaikan pekerjaan yang lebih baik dari standart, mendapatkan skor riil sebesar 326 atau 81,50%. Hal ini berarti Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur mampu menyelesaikan pekerjaan yang diembannya lebih baik dari standar.

4.2 Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

4.2.1 Uji Validitas Instrumen

Uji validitas data dalam penelitian ini dengan bantuan program SPSS yang dinyatakan dengan nilai *Corrected-Item Total Correlation*. Kategori pengujian, apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item soal tersebut dinyatakan valid, demikian pula sebaliknya, $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $n(30) = 0,361$. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagaimana terlihat dalam Lampiran 5, maka dapat dibuat dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Pernyataan Koordinasi (X_1)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,607	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,576	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,815	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,702	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,705	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,635	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,768	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,791	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.11 terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas (sesuai dengan yang akan diukur).

Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Pernyataan Hubungan Kerja (X_2)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,750	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,772	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,746	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,592	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,676	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,800	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,789	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,698	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,802	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,664	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.12, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas.

Tabel 4.13. Hasil Uji Validitas Pernyataan Kinerja Anggota Polri (Y)

Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Kondisi	Simpulan
pernyataan_1	0,677	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_2	0,643	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_3	0,678	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_4	0,624	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_5	0,620	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_6	0,743	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_7	0,601	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_8	0,467	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_9	0,742	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid
pernyataan_10	0,794	0,361	$r_{hitung} > r_{tabel}$	Valid

Sumber : Data Diolah, 2024.

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas, terlihat bahwa nilai *Corrected-Item Total Correlation* untuk setiap pernyataan ternyata lebih besar dari 0,361. Dengan demikian disimpulkan bahwa pernyataan yang diujicobakan memiliki validitas.

4.2.2 Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas pernyataan menggunakan rumus *Alpha Cronbach* (r_{11}) dimana pada pengujian reliabilitas ini melalui bantuan komputer program SPSS. Dari hasil pengolahan data melalui program SPSS diperoleh nilai koefisien r_{11} seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.14. *Reliability Statistics* Variabel Koordinasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.923	10

Berdasarkan Tabel 4.14 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel koordinasi didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 > 0,60, sehingga pernyataan koordinasi bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.15. *Reliability Statistics* Variabel Hubungan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.930	10

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel hubungan kerja didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar 0,930 > 0,60, sehingga pernyataan hubungan kerja bisa dikatakan reliabel.

Tabel 4.16. *Reliability Statistics* Variabel Kinerja Anggota Polri

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Berdasarkan Tabel 4.16 hasil pengelolaan data melalui SPSS untuk variabel kinerja Anggota Polri didapat hasil *Cronbach's Alpha* sebesar

0,902 > 0,60, sehingga pernyataan kinerja Anggota Polri bisa dikatakan reliabel.

Berdasarkan Tabel 4.14, Tabel 4.15 dan Tabel 4.16 terlihat bahwa keseluruhan nilai r_{11} lebih besar dari 0,6, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kuesioner dalam penelitian ini reliabel, yang mengandung arti bahwa kuesioner tersebut akan selalu menghasilkan data yang sama dalam waktu yang berbeda, walaupun responden juga berbeda. Atau dengan kata lain, kuesioner tersebut dapat diandalkan dan dipercaya mampu untuk mengumpulkan data.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

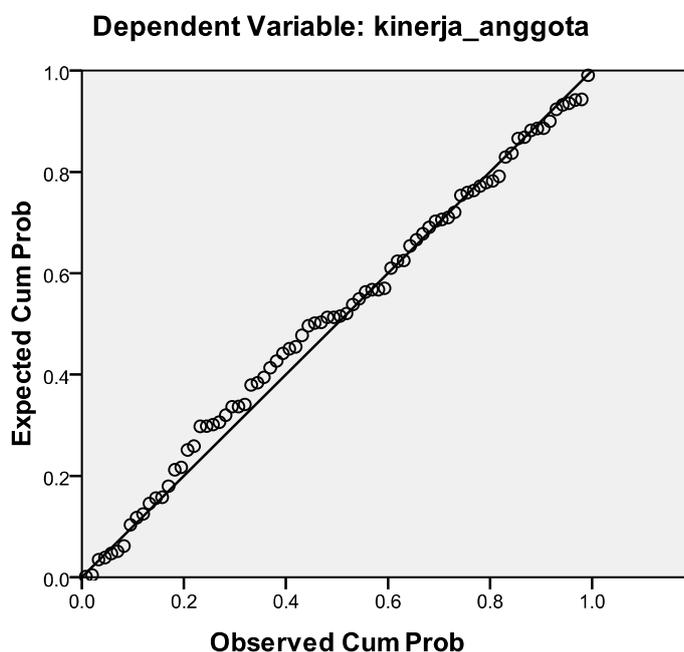
Perhitungan untuk semua uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan bantuan program *SPSS 22.0 for windows* dan hasil pengolahannya dapat dilihat pada lampiran.

4.3.1 Uji Normalitas

Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Uji normalitas data tersebut dapat dilakukan melalui 3 cara yaitu menggunakan Uji Kolmogorof-Smirnov (Uji K-S), grafik histogram dan kurva penyebaran P-Plot.

Untuk Uji K-S yakni jika nilai hasil Uji K-S > dibandingkan taraf signifikansi 0,05 maka sebaran data tidak menyimpang dari kurva normalnya itu uji normalitas. Sedangkan melalui pola penyebaran PPlot dan grafik histogram, yakni jika pola penyebaran memiliki garis normal maka dapat dikatakan data berdistribusi normal. Berikut ini akan disajikan pola penyebaran Pplot.

Gambar 4.1 Pola Penyebaran PPlot



Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2024.

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa data tersebar mengikuti atau berada di sekitar garis normal. Dengan demikian maka data variabel independen yaitu pengalaman kerja dan iklim kerja serta variabel dependen yaitu kinerja Anggota Polri yang digunakan dalam model regresi berdistribusi normal.

4.3.2 Uji Multikolinieritas

Ghozali (2005) menyatakan bahwa uji ini dimaksudkan untuk mendeteksi gejala korelasi antara variabel independen yang satu dengan variabel independen yang lain. Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi di antara variabel independen. Uji Multikolinieritas dapat dilakukan dengan 2 cara yaitu dengan melihat VIF (*Variance Inflation Factors*) dan nilai tolerance. Jika $VIF > 10$ dan nilai tolerance $< 0,10$ maka terjadi gejala Multikolinieritas. Dari hasil pengujian diperoleh hasil seperti tabel di bawah ini.

Tabel 4.17 Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Koordinasi	0,879	1,138
Hubungan kerja	0,879	1,138

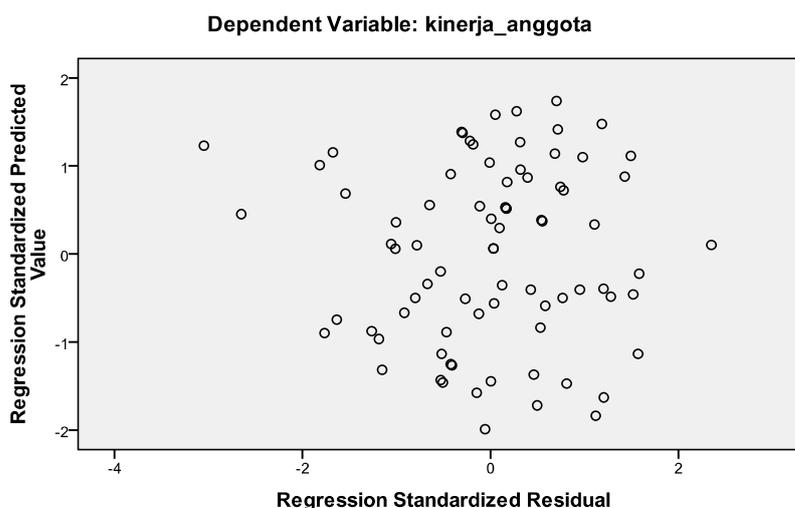
Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2024.

Hasil di atas terlihat bahwa nilai tolerance masing-masing variabel yaitu variabel pengalaman kerja dan iklim kerja mempunyai nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 (10%). Sedangkan untuk nilai VIF secara keseluruhan kurang dari 10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa antara variabel independen tidak terdapat gejala multikolonieritas.

4.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas ditandai dengan adanya pola tertentu pada grafik *scatterplot*. Jika titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang), maka terjadi heteroskedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat pada grafik di bawah ini.

Gambar 4.2. Uji Heteroskedastisitas
Scatterplot



Sumber Data: Pengolahan SPSS, 2024.

Grafik di atas menunjukkan bahwa titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol (0) pada sumbu Y, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terdapat heteroskedastisitas.

4.3.4 Uji Autokorelasi

Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah ada korelasi antar anggota sampel atau data pengamatan yang diurutkan berdasarkan waktu, sehingga munculnya suatu data pengamatan dipengaruhi oleh data sebelumnya. Dilihat dari tabel durbin watson bahwa nilai batas dalam (du) pada sampel (n) = 80 dengan prediktor (k) = 2 yaitu sebesar 1,6882, sedangkan nilai durbin watson hasil perhitungan yaitu 1,752, dengan demikian diperoleh perhitungan di bawah ini.

$$d_u < d < 4-d_u$$

$$1,6882 < 1,752 < 4-1,6882$$

$$1,6882 < 1,752 < 2,3118$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada autokorelasi, positif, dan negatif atau dengan kata lain kinerja Anggota Polri selain dipengaruhi oleh variabel independen juga dipengaruhi oleh kinerja Anggota Polri pada periode sebelumnya.

4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis kuantitatif dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 22 *for Windows* yaitu pada Lampiran 6 diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.18 *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.687	4.003		1.920	.059
Koordinasi	.379	.093	.378	4.095	.000
Hubungan kerja	.422	.094	.415	4.505	.000

Sumber: Data Diolah, 2024.

Nilai konstanta (a) = 7,687

Nilai $b_1 = 0,379$

Nilai $b_2 = 0,422$

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut :

$$Y = 7,687 + 0,379X_1 + 0,422X_2 + et$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut :

- Nilai konstanta sebesar 7,687 mengandung arti kinerja Anggota Polri akan tetap atau konstan sebesar 7,687 point tanpa adanya koordinasi dan hubungan kerja.
- Koefisien regresi X_1 bertanda positif sebesar 0,379 berarti pengaruh koordinasi terhadap kinerja Anggota Polri sebesar 0,379 point, atau apabila koordinasi meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel hubungan kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja Anggota Polri akan meningkat 0,379 point.
- Koefisien regresi X_2 bertanda positif sebesar 0,422 berarti pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja Anggota Polri sebesar 0,422 point, atau apabila variabel hubungan kerja meningkat 1 point, dengan asumsi variabel koordinasi dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja Anggota Polri akan meningkat 0,422 point.

- d. Koefisien regresi X_2 lebih besar dari koefisien regresi X_1 , mengandung arti bahwa hubungan kerja lebih berpengaruh daripada koordinasi dalam rangka meningkatkan kinerja Anggota Polri. Variabel hubungan kerja memberikan sumbangan sebesar 0,422 terhadap peningkatan kinerja Anggota Polri, sedangkan variabel koordinasi sebesar 0,379.

4.5 Uji Hipotesis

Selanjutnya, dilakukan pengujian hipotesis tinggi secara parsial maupun simultan. Pengujian secara parsial digunakan uji t dan pengujian secara simultan digunakan dengan uji F.

a. Pengujian Secara Parsial

Berdasarkan hasil pengolahan data di atas, dapat dijelaskan secara rinci dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.19 Pengujian secara Parsial (masing-masing)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	7.687	4.003		1.920	.059
Koordinasi	.379	.093	.378	4.095	.000
Hubungan kerja	.422	.094	.415	4.505	.000

Sumber: Data Diolah, 2024.

Interpretasi

Untuk variabel koordinasi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,095 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $n-k-2$ (1,992) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.

Untuk variabel hubungan kerja, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,505 lebih besar dari nilai t_{tabel} pada $n-k-2$ (1,992) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.

b. Pengujian Secara Simultan

Hasil pengujian pengaruh secara keseluruhan (simultan) dapat dilihat pada Tabel 4.20 di bawah ini.

Tabel 4.20 *Anova*

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	830.669	2	415.335	28.380	.000 ^a
Residual	1126.881	77	14.635		
Total	1957.550	79			

Sumber : Data Diolah, 2024.

Interpretasi

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai F_{hitung} (28,380) $>$ F_{tabel} df 77-2 (3,115) dan nilai signifikansi (sig.) 0,000 $<$ α 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama koordinasi dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri.

4.6 Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis data secara deskriptif dan kuantitatif, dapat disimpulkan bahwa koordinasi dan hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur. Hal ini mengandung arti bahwa semakin tinggi koordinasi dan hubungan kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja Anggota Polri itu sendiri.

Koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri yang ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 4,095 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain koordinasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur.

Secara normatif, koordinasi diartikan sebagai kewenangan untuk menggerakkan, menyetarakan, menyalurkan, dan menyeimbangkan kegiatan-kegiatan yang spesifik atau berbeda-beda agar semuanya terarah pada tujuan tertentu. Sedangkan secara fungsional, koordinasi dilakukan guna untuk mengurangi dampak negatif spesialisasi dan mengefektifkan pembagian kerja. Menurut Ndraha (2013), bahwa koordinasi dapat didefinisikan sebagai proses penyepakatan bersama secara mengikat berbagai kegiatan atau unsur yang berbeda-beda sedemikian rupa sehingga di sisi yang satu semua kegiatan atau unsur itu terarah pada pencapaian suatu tujuan yang telah ditetapkan dan di sisi lain keberhasilan yang satu tidak merusak keberhasilan yang lain.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rakhmat (2016) bahwa terbukti adanya hubungan yang kuat antara koordinasi terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut. Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh koordinasi terhadap kinerja petugas pemungut pajak bumi dan bangunan di Kelurahan Sukagalih Kecamatan Tarogong Kidul Kabupaten Garut.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik koordinasi yang dimiliki oleh Anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja Anggota Polri, begitu pula sebaliknya,

jika koordinasi yang dimiliki oleh Anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja Anggota Polri akan menurun.

Hasil penelitian juga dapat disimpulkan bahwa hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri, yang ditunjukkan oleh nilai t_{hitung} sebesar 4,505 lebih besar dari nilai t_{tabel} (1,992) atau dengan kata lain $t_{hitung} > t_{tabel}$, sedangkan hasil *significant* yang diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, atau dengan kata lain hubungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Anggota Polri pada Kepolisian Resor Lampung Timur. Hal ini berarti, dengan hubungan kerja yang baik akan mampu meningkatkan kinerja Anggota Polri.

Hubungan kerja juga timbul karena masing-masing yang tergabung dalam organisasi mengadakan pembagian kerja untuk memperoleh efisiensi dan efektivitas pencapaian tujuan. Setiap bagian mempunyai fungsi. Setiap bagian mempunyai sasaran dalam rangka pencapaian tujuan organisasi. Untuk dapat mencapai tujuan organisasi maupun sasaran dari masing-masing bagian organisasi pada dasarnya harus ada hubungan kerja antara individu-individu. Dari uraian singkat diatas dapatlah dirumuskan pengertian hubungan kerja. Hubungan kerja dapat diartikan sebagai hubungan yang terjadi antara bagian-bagian atau individu-individu baik antara mereka di dalam organisasi maupun antara mereka dengan pihak luar sebagai akibat penyelenggaraan tugas dan fungsi masing-masing dalam mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Abdulsyani, 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ernawati (2010) dengan kesimpulan bahwa bahwa (a) Variabel hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar hal ini dibuktikan dengan besarnya *probability value* $0,000 < 0,05$; (b) Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai namun dari hasil uji t

variabel lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar karena *probability value* $0,525 > 0,05$; (c) Variabel motivasi kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai dan dari hasil uji t variabel motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar karena *probability value* $0,073 > 0,05$; (d) Pengaruh interaksi hubungan kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar, ternyata tidak signifikan, karena *probability value* $0,964 > 0,05$. Berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh hubungan kerja terhadap kinerja pegawai; (e) Pengaruh interaksi lingkungan kerja dengan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, ternyata tidak signifikan, karena p value $0,334 > 0,05$. Berarti motivasi kerja tidak memoderasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai; (f) Model regresi dengan variabel hubungan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating sudah tepat dan bisa dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa semakin baik hubungan kerja yang dimiliki oleh Anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaan, maka akan semakin baik pula kinerja Anggota Polri, begitu pula sebaliknya, jika hubungan kerja yang dimiliki oleh Anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaan tidak baik, maka kinerja Anggota Polri akan menurun.