

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

1.1 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, usia dan pendidikan.

4.1.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Perempuan	29	35,4 %
Laki-Laki	23	64,6 %
Jumlah	82	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total 82 responden yang merupakan anggota Polri di Polres Tanggamus, sebanyak 38 orang (46,3%) berusia 21–30 tahun, 37 orang (45,1%) berusia 31–40 tahun, dan 7 orang (8,5%) berusia 41–50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personel berada pada rentang usia 21–30 tahun. Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personel berada dalam kelompok usia produktif muda, yang umumnya memiliki kondisi fisik prima, energi tinggi, dan kemampuan adaptasi yang baik terhadap perkembangan teknologi maupun perubahan kebijakan, sehingga dapat mendukung optimalisasi kinerja di lingkungan Polres Tanggamus.

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Persentase
21-30 Tahun	38	46,3 %
31-40 Tahun	37	45,1 %
41–50 Tahun	7	8,5 %
Jumlah	82	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total 82 responden yang merupakan anggota Polri di Polres Tanggamus, sebanyak 38 orang (46,3%) berusia 21–30 tahun, 37 orang (45,1%) berusia 31–40 tahun, dan 7 orang (8,5%) berusia 41–50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas personel berada pada rentang usia 21–30 tahun. Distribusi ini mengindikasikan bahwa sebagian besar personel berada dalam kelompok usia produktif muda, yang umumnya memiliki energi dan motivasi kerja tinggi, adaptif terhadap perubahan, serta potensi besar untuk mengembangkan kinerja. Sementara itu, personel dengan usia yang lebih senior dapat memberikan pengalaman dan pengetahuan yang menjadi pelengkap dalam pelaksanaan tugas di Polres Tanggamus.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Persentase
Tamtama/Gol. I	36	43,9%
Bintara/Gol. II	13	15,9 %
Perwira/ Gol. III-IV	33	40,2 %
Total	82	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.3, karakteristik responden menunjukkan bahwa dari total 82 responden yang merupakan anggota Polri di Polres Tanggamus, sebanyak 36 orang (43,9%) memiliki pendidikan terakhir Tamtama/Golongan I, 13 orang (15,9%) memiliki pendidikan terakhir Bintara/Golongan II, dan 33 orang (40,2%) memiliki pendidikan terakhir Perwira/Golongan III–IV. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berada pada tingkat pendidikan Tamtama, diikuti oleh Perwira, dan paling sedikit pada tingkat Bintara. Distribusi ini mencerminkan komposisi struktur kepangkatan di Polres Tanggamus, yang dapat mempengaruhi pola pikir, sudut pandang, dan pendekatan kerja dalam melaksanakan tugas kepolisian.

1.2 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada anggota Polri di Polres Tanggamus, terlihat bahwa mayoritas responden berada pada rentang usia produktif antara 26–40 tahun dan memiliki masa kerja lebih dari lima tahun. Hal ini menunjukkan bahwa responden telah cukup berpengalaman dalam melaksanakan tugas kepolisian. Dengan demikian, jawaban yang

diberikan pada instrumen penelitian dapat dianggap mencerminkan pemahaman yang memadai terhadap kondisi kerja dan kepemimpinan di lingkungan Polres Tanggamus

1.3 Uji Instrumen Penelitian

1.3.1 Deskripsi Variabel

Seluruh item pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja menunjukkan nilai r hitung $> r$ tabel (0,30), sehingga seluruh butir dinyatakan valid

Hasil ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan dalam kuesioner mampu mengukur indikator variabel yang dimaksud secara tepat. Dengan demikian, instrumen penelitian ini layak digunakan untuk tahap analisis selanjutnya.

Hasil jawaban tentang variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja anggota Polri di Polres Tanggamus yang disebarkan kepada 82 responden adalah sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Jawaban Responden Variabel Gaya Kepemimpinan (X₁)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pemimpin saya membuat keputusan sendiri tanpa melibatkan bawahan.	27	32,9	40	48,8	14	17,1	1	1,2	0	0,0
2	Pemimpin saya memberikan perintah langsung dan mengharuskan dilaksanakan.	31	37,8	28	34,1	17	20,7	6	7,3	0	0,0
3	Pemimpin saya memberikan kepercayaan penuh kepada saya untuk menyelesaikan tugas.	22	26,8	24	29,3	24	29,3	10	12,2	2	2,4
4	Pemimpin saya memberi kebebasan dalam mengambil keputusan selama bekerja.	22	26,8	34	41,5	23	28,0	2	2,4	1	1,2
5	Pemimpin saya mengajak bawahan berdiskusi dalam mengambil keputusan.	24	29,3	26	31,7	19	23,2	13	15,9	0	0,0
6	Pemimpin saya menghargai pendapat dari anggota tim.	23	28,0	26	31,7	21	25,6	11	13,4	1	1,2

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa pernyataan dengan respons “Sangat Setuju” (SS) tertinggi terdapat pada pernyataan nomor 2, yaitu “Pemimpin saya memberikan perintah langsung dan mengharuskan dilaksanakan” dengan frekuensi 31 responden (37,8%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar anggota Polri di Polres Tanggamus merasakan adanya

gaya kepemimpinan yang bersifat instruktif, di mana pimpinan memberikan arahan secara jelas dan menuntut pelaksanaan sesuai perintah. Pernyataan ini mengindikasikan adanya penerapan gaya kepemimpinan yang tegas dan langsung, yang pada konteks organisasi kepolisian dapat berperan penting dalam menjaga ketertiban, disiplin, dan efektivitas pelaksanaan tugas. Meskipun demikian, beberapa pernyataan lain seperti nomor 4 dan nomor 5 yang berkaitan dengan pemberian kebebasan serta melibatkan bawahan dalam pengambilan keputusan juga mendapatkan respons setuju cukup tinggi, menunjukkan bahwa pemimpin tidak semata-mata bersifat otoriter, tetapi juga mengakomodasi komunikasi dua arah dan penghargaan terhadap pendapat bawahan.

Tabel 4.5
Hasil Jawaban Responden Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya selalu hadir dan mulai bekerja tepat waktu.	26	31,7	46	56,1	9	11,0	1	1,2	0	0,0
2	Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja.	36	43,9	20	24,4	20	24,4	6	7,3	0	0,0
3	Saya menjalankan tugas sesuai dengan instruksi atasan.	26	31,7	22	26,8	21	25,6	11	13,4	2	2,4
4	Saya menghargai dan melaksanakan arahan dari pimpinan.	20	24,4	27	32,9	28	34,1	7	8,5	0	0,0
5	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai target.	24	29,3	26	31,7	27	32,9	4	4,9	1	1,2
6	Saya bertanggung jawab penuh atas hasil pekerjaan saya.	27	32,9	27	32,9	15	18,3	13	15,9	0	0,0
7	Saya menggunakan waktu kerja sebaik mungkin.	23	28,0	30	36,6	16	19,5	12	14,6	1	1,2
8	Saya tidak menggunakan jam kerja untuk keperluan pribadi.	21	25,6	32	39,0	18	22,0	10	12,2	1	1,2
9	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja saya.	8	9,8	36	43,9	32	39,0	6	7,3	0	0,0
10	Saya menghindari pelanggaran terhadap kebijakan organisasi.	16	19,5	31	37,8	31	37,8	4	4,9	0	0,0

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.5, mayoritas anggota Polri di Polres Tanggamus menunjukkan tingkat disiplin kerja yang baik, terutama terlihat dari tingginya persentase responden yang sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan mengenai ketepatan waktu, seperti “Saya jarang datang terlambat ke tempat kerja” (43,9% SS) dan “Saya selalu hadir dan mulai

bekerja tepat waktu” (31,7% SS dan 56,1% S). Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan waktu menjadi aspek yang sangat diperhatikan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Namun, terdapat beberapa pernyataan terkait kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi yang mendapat respons sangat setuju yang lebih rendah, seperti “Saya mematuhi peraturan yang berlaku di lingkungan kerja saya” (9,8% SS), yang mengindikasikan adanya potensi tantangan dalam penerapan disiplin secara menyeluruh. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana menjaga dan meningkatkan kedisiplinan kerja secara konsisten di seluruh aspek, terutama dalam hal kepatuhan terhadap peraturan dan kebijakan organisasi, agar produktivitas kerja anggota Polri di Polres Tanggamus dapat terus meningkat dan berkontribusi optimal terhadap kinerja institusi.

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden Variabel Motivasi Kerja (X₃)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya merasa terdorong untuk berprestasi dalam pekerjaan saya.	22	26,8	37	45,1	16	19,5	6	7,3	1	1,2
2	Saya memiliki keinginan pribadi untuk terus berkembang secara profesional.	32	39,0	23	28,0	18	22,0	9	11,0	0	0,0
3	Saya merasa semangat bekerja karena adanya penghargaan dari organisasi.	25	30,5	29	35,4	20	24,4	7	8,5	1	1,2
4	Fasilitas dan insentif dari organisasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.	28	34,1	22	26,8	21	25,6	11	13,4	0	0,0

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.6, mayoritas anggota Polri di Polres Tanggamus menunjukkan motivasi kerja yang cukup tinggi, terlihat dari tingginya persentase responden yang sangat setuju dan setuju terhadap pernyataan seperti “Saya memiliki keinginan pribadi untuk terus berkembang secara profesional” (39,0% SS dan 28,0% S) dan “Fasilitas dan insentif dari organisasi memotivasi saya untuk bekerja lebih baik” (34,1% SS dan 26,8% S). Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi internal dan eksternal menjadi faktor penting dalam meningkatkan semangat dan prestasi kerja anggota Polri. Namun, terdapat juga respon yang cukup signifikan pada kategori ragu-ragu dan tidak setuju, khususnya pada aspek penghargaan organisasi dan insentif yang diberikan, yang menunjukkan adanya ruang untuk peningkatan sistem penghargaan dan fasilitas kerja. Permasalahan yang muncul

adalah bagaimana institusi dapat meningkatkan dan memaksimalkan motivasi kerja anggota Polri melalui pemberian penghargaan yang tepat dan fasilitas yang memadai agar dapat mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja secara berkelanjutan.

Tabel 4.7
Hasil Jawaban Responden Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No	Pernyataan	Jawaban									
		SS (5)		S (4)		CS (3)		TS (2)		STS (1)	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki keterampilan yang mendukung pekerjaan saya.	22	26,8	37	45,1	16	19,5	6	7,3	1	1,2
2	Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik.	32	39,0	23	28,0	18	22,0	9	11,0	0	0,0
3	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan waktu dan sumber daya yang efisien.	25	30,5	29	35,4	20	24,4	7	8,5	1	1,2
4	Saya selalu mencari cara untuk meningkatkan efisiensi kerja.	21	25,6	32	39,0	20	24,4	7	8,5	2	2,4
5	Saya bekerja dengan antusias setiap hari.	24	29,3	24	29,3	26	31,7	8	9,8	0	0,0
6	Saya merasa termotivasi untuk mencapai target kerja saya.	27	32,9	39	47,6	14	17,1	2	2,4	0	0,0
7	Saya secara aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan.	30	36,6	29	35,4	16	19,5	7	8,5	0	0,0
8	Saya berusaha belajar hal baru yang mendukung pekerjaan saya.	22	26,8	25	30,5	23	28,0	10	12,2	2	2,4
9	Hasil pekerjaan saya sesuai standar mutu organisasi.	21	25,6	33	40,2	23	28,0	4	4,9	1	1,2
10	Saya selalu berupaya memberikan hasil kerja yang berkualitas tinggi.	23	28,0	24	29,3	19	23,2	16	19,5	0	0,0
11	Saya mengatur waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu.	22	26,8	28	34,1	21	25,6	10	12,2	1	1,2
12	Saya menyelesaikan tugas tanpa banyak membuang waktu atau sumber daya.	17	20,7	26	31,7	28	34,1	10	12,2	1	1,2

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.7, mayoritas anggota Polri di Polres Tanggamus memberikan respons positif terhadap indikator produktivitas kerja, dengan persentase tertinggi pada pernyataan “Saya mampu menyelesaikan tugas yang diberikan dengan baik” (39,0% sangat setuju dan 28,0% setuju) dan “Saya secara aktif mengikuti pelatihan untuk meningkatkan kemampuan” (36,6% sangat setuju dan 35,4% setuju). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri memiliki kesadaran dan komitmen yang tinggi terhadap peningkatan

keterampilan dan kualitas pekerjaan mereka. Namun, beberapa pernyataan seperti pengelolaan waktu kerja dan efisiensi penyelesaian tugas masih menunjukkan adanya respon ragu-ragu dan kurang setuju yang cukup signifikan, menandakan potensi masalah dalam manajemen waktu dan sumber daya. Permasalahan yang muncul adalah bagaimana mengoptimalkan pemanfaatan waktu dan sumber daya agar produktivitas kerja anggota Polri dapat meningkat secara berkelanjutan serta memastikan hasil kerja selalu memenuhi standar mutu organisasi.

1.4 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

1.4.1 Hasil Uji Validitas

Sebelum dilakukan pengolahan data maka seluruh jawaban yang diberikan oleh responden di uji dengan uji validitas dan uji realibilitas yang diuji cobakan pada 30 responden sebagai berikut :

Tabel 4.8

Hasil Uji Validitas Kuesioner Gaya Kepemimpinan (X₁)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.8, hasil uji validitas untuk kuesioner Gaya Kepemimpinan (X₁) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) pada setiap butir yang berada di bawah tingkat alpha sebesar 0,050, yaitu berkisar antara 0,000 hingga 0,001. Dengan demikian, setiap butir pernyataan dalam kuesioner ini memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Gaya Kepemimpinan dalam penelitian ini.

Tabel 4.9

Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (X₂)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,006	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,009	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.9, hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) pada setiap butir yang berada di bawah tingkat alpha sebesar 0,050, yaitu berkisar antara 0,000 hingga 0,010. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner ini memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.10

Hasil Uji Validitas Kuesioner Motivasi Kerja (X_3)

Pernyataan	<i>Sig</i>	<i>Alpha</i>	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,004	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.10, hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Motivasi Kerja (X_3) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) pada setiap butir yang berada di bawah tingkat alpha sebesar 0,050, yaitu berkisar antara 0,000 hingga 0,004. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner ini memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Motivasi Kerja dalam penelitian ini.

Tabel 4.11**Hasil Uji Validitas Kuesioner Produktivitas Kerja (Y)**

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,006	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,010	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.11, hasil uji validitas kuesioner untuk variabel Produktivitas Kerja (Y) menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Hal ini dibuktikan dengan nilai signifikansi (Sig) pada setiap butir yang berada di bawah tingkat alpha sebesar 0,050, yaitu berkisar antara 0,000 hingga 0,010. Dengan demikian, seluruh pernyataan dalam kuesioner ini memenuhi persyaratan validitas dan layak digunakan untuk mengukur variabel Produktivitas Kerja dalam penelitian ini.

1.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

Setelah uji validitas maka penguji kemudian melakukan uji reliabilitas terhadap masing-masing instrumen variabel X_1 , X_2 , X_3 dan instrumen variabel Y menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.12**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Koefisien alphacronbach's	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,738	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Disiplin Kerja (X_2)	0,815	0,6000 – 0,7999	Sangat Tinggi
Motivasi Kerja (X_3)	0,656	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Produktivitas Kerja (Y)	0,849	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.12, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien alpha Cronbach sebesar 0,738, yang termasuk dalam kategori reliabilitas tinggi (0,6000–0,7999). Variabel Disiplin Kerja (X_2) memiliki koefisien alpha Cronbach sebesar 0,815, termasuk kategori reliabilitas sangat tinggi (0,8000–1,0000). Variabel Motivasi Kerja (X_3) memperoleh koefisien alpha Cronbach sebesar 0,656 yang tergolong reliabilitas tinggi, sedangkan variabel Produktivitas Kerja (Y) memiliki koefisien alpha Cronbach sebesar 0,849 yang termasuk kategori reliabilitas sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang digunakan memiliki tingkat konsistensi internal yang baik, sehingga dapat diandalkan untuk mengukur masing-masing variabel dalam penelitian ini.

1.5 Hasil Uji Persyaratan analisis data

1.5.1 Uji Normalitas

Menurut Sugiono (2019) Uji normalitas sampel bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Alat uji yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Dalam uji normalitas dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal, sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp.Sig	Aplha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X_1)	0,066	0,05	Berdistribusi Normal
2	Disiplin Kerja (X_2)	0,852	0,05	Berdistribusi Normal
3	Motivasi Kerja (X_3)	0,076	0,05	Berdistribusi Normal
4	Produktivitas Kerja (Y)	0,806	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.13, hasil uji normalitas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) memiliki nilai Asymp. Sig sebesar 0,066, variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 0,852, variabel Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,076, dan variabel Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,806. Seluruh nilai Asymp. Sig tersebut lebih besar dari tingkat alpha 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal. Hasil ini menunjukkan bahwa data penelitian memenuhi salah satu asumsi penting dalam analisis statistik parametrik, sehingga dapat digunakan untuk pengujian hipotesis lebih lanjut..

1.5.2 Uji Linieritas

Uji linieritas yaitu untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linier. Uji ini biasanya digunakan sebagai persyaratan dalam analisis korelasi ataupun regresi linier dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikansi kurang dari 0.05. dengan kata lain, uji linieritas dalam pengujian asumsi regresi dapat terpenuhi, yaitu variabel Y merupakan fungsi linier dari gabungan variabel–variabel X.

Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas

No	Variabel	Nilai Deviation From Linierity	Aplha	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan (X ₁)	0,498	0,05	Regresi berdistribusi Linear
2	Disiplin Kerja (X ₂)	0,953	0,05	Regresi berdistribusi Linear
3	Motivasi Kerja (X ₃)	0,637	0,05	Regresi berdistribusi Linear

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.14, hasil uji linieritas menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki nilai Deviation From Linearity sebesar 0,498, variabel Disiplin Kerja (X₂) sebesar 0,953, dan variabel Motivasi Kerja (X₃) sebesar 0,637. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari tingkat alpha sebesar 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antara masing-masing variabel independen dengan variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) bersifat linear. Hasil ini mengindikasikan bahwa data memenuhi asumsi linieritas, sehingga penggunaan analisis regresi linier dalam pengujian hipotesis penelitian dapat dilakukan dengan tepat.

1.5.3 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan linear antara variabel independen dalam model regresi. Salah satu cara untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas pada suatu model regresi adalah dengan melihat nilai tolerance dan VIF (Variance Inflation Factor). Jika nilai tolerance > 0,1 dan VIF < 10, maka dapat diartikan bahwa tidak terdapat multikolinearitas pada penelitian tersebut. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :

Tabel 4.14 Hasil Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance	VIP	Keterangan
----	----------	-----------	-----	------------

1	Gaya Kepemimpinan (X1)	0,228	4,381	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Disiplin Kerja (X2)	0,192	5,209	Tidak terjadi Multikolinieritas
3	Motivasi Kerja (X3)	0,697	1,456	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada Tabel 4.14, diketahui bahwa seluruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Motivasi Kerja (X_3) memiliki nilai Tolerance di atas 0,10 serta nilai VIF di bawah 10. Nilai Tolerance terendah adalah sebesar 0,192, sedangkan nilai VIF tertinggi adalah 5,209. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas pada model regresi yang digunakan. Dengan demikian, seluruh variabel independen layak dimasukkan ke dalam analisis regresi untuk menguji pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja (Y).

1.6 Hasil analisis data

1.6.1 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 4.16 Persamaan Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,116	2,618		,044	0,965
	Gaya Kepemimpinan	0,605	0,206	0,308	2,937	0,004
	Disiplin Kerja	0,472	0,153	0,353	3,088	0,003
	Motivasi Kerja	0,884	0,137	0,390	6,445	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.16, persamaan regresi untuk Kinerja Pemasaran (Y) adalah sebagai berikut:

$$Y = 0,116 + 0,605 X_1 + 0,472 X_2 + 0,884 X_3$$

Di mana:

Y = Produktivitas Kerja

X₁ = Gaya Kepemimpinan

X₂ = Disiplin Kerja

X₃ = Motivasi Kerja

1. Intercept (Konstanta) menunjukkan nilai Produktivitas Kerja ketika Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol. Namun, karena nilai signifikansinya $p = 0,965$ (lebih besar dari 0,05), konstanta ini tidak signifikan secara statistik, sehingga interpretasi praktisnya tidak terlalu penting.
2. Gaya Kepemimpinan (X₁) memiliki koefisien regresi sebesar 0,605 dengan $p = 0,004$, yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya, setiap peningkatan satu unit skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,605 unit, dengan asumsi variabel lain konstan.
3. Disiplin Kerja (X₂) memiliki koefisien sebesar 0,472 dengan $p = 0,003$, menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Setiap peningkatan satu unit skor Disiplin Kerja diperkirakan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,472 unit.
4. Motivasi Kerja (X₃) memiliki koefisien sebesar 0,884 dengan $p = 0,000$, yang berarti pengaruhnya positif dan sangat signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki kontribusi paling besar terhadap peningkatan Produktivitas Kerja di antara ketiga variabel bebas yang diuji..

1.6.2 Hasil Uji Determinasi

Diperoleh nilai determinasi (R square) sebagaimana pada tabel *summary* di bawah ini:

Tabel 4.17 Tabel model summary

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,897 ^a	0,804	0,796	2,600
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja				

Sumber: diolah pada tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.17 Model summary ini menunjukkan hasil regresi linear, di mana variabel dependen (Y) diprediksi oleh variabel independen (X). Berikut adalah penjelasan dari tabel model summary tersebut:

1. R (Korelasi Multivariat) sebesar 0,897 mengindikasikan adanya hubungan yang sangat kuat antara ketiga variabel independen (Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja) dengan variabel dependen (Produktivitas Kerja).
2. R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,804 berarti 80,4% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh kombinasi ketiga variabel independen tersebut. Sisanya, 19,6%, dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar model ini.
3. Adjusted R Square sebesar 0,796 menunjukkan bahwa setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model, kontribusi penjelasan tetap tinggi, yaitu 79,6%. Hal ini menandakan model regresi yang digunakan memiliki kemampuan prediksi yang sangat baik.
4. Std. Error of the Estimate sebesar 2,600 menunjukkan rata-rata deviasi antara nilai Produktivitas Kerja yang diprediksi model dengan nilai aktualnya. Semakin kecil angka ini, semakin baik kemampuan model dalam melakukan prediksi.

1.7 Hasil Pengujian Hipotesis

1.7.1 Uji t (Uji Parsial)

Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t. Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen secara individual atau dengan kata lain menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel bebas secara parsial dalam menerangkan variabel terikat. Membandingkan t_{hitung} dan t_{tabel} dengan tingkat kepercayaan 95% dan $\alpha=0,05$. Hipotesis yang diajukan dan kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.18 Tabel coefficients uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0,116	2,618		,044	0,965
	Gaya Kepemimpinan	0,605	0,206	0,308	2,937	0,004

	Disiplin Kerja	0,472	0,153	0,353	3,088	0,003
	Motivasi Kerja	0,884	0,137	0,390	6,445	0,000
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan table 4.18 Berikut penjelasan hasil uji t untuk masing-masing variabel independen secara terpisah:

1. Intercept (Konstanta)

Nilai konstanta sebesar 0,116 dengan p-value = 0,965 ($> 0,05$) menunjukkan bahwa secara statistik konstanta tidak signifikan. Artinya, jika variabel Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja bernilai nol, maka nilai Produktivitas Kerja tidak dapat diestimasi secara bermakna dari konstanta saja.

2. Gaya Kepemimpinan (X_1)

Koefisien regresi sebesar 0,605 dengan nilai $t = 2,937$ dan p-value = 0,004 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja anggota Polri di Polres Tanggamus. Setiap peningkatan satu satuan skor Gaya Kepemimpinan akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,605 satuan, dengan asumsi variabel lain konstan.

3. Disiplin Kerja (X_2)

Koefisien regresi sebesar 0,472 dengan nilai $t = 3,088$ dan p-value = 0,003 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Peningkatan disiplin kerja satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,472 satuan.

4. Motivasi Kerja (X_3)

Koefisien regresi sebesar 0,884 dengan nilai $t = 6,445$ dan p-value = 0,000 ($< 0,05$) menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif paling kuat terhadap Produktivitas Kerja dibanding variabel lainnya. Peningkatan motivasi satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,884 satuan.

Kesimpulannya adalah ketiga variabel independen berpengaruh positif signifikan terhadap Produktivitas Kerja anggota Polri di Polres Tanggamus, dengan pengaruh terbesar berasal dari Motivasi Kerja. Hal ini menegaskan bahwa selain kepemimpinan yang efektif dan kedisiplinan yang tinggi, semangat dan dorongan kerja internal anggota menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja operasional kepolisian.

1.7.2 Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (X3) terhadap Produktivitas Kerja (Y) anggota Polri di Polres Tanggamus.

Tabel 4.19 Tabel Anova nilai F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2161,771	3	720,590	106,619	0,000 ^b
	Residual	527,168	78	6,759		
	Total	2688,939	81			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja						

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 4.19, diperoleh nilai F hitung sebesar 106,619 dengan nilai signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi ini lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan, variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Y) anggota Polri di Polres Tanggamus. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi penerapan gaya kepemimpinan yang tepat, kedisiplinan yang tinggi, dan motivasi kerja yang kuat mampu meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan hasil kerja anggota Polri. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dalam penelitian ini secara signifikan mampu menjelaskan pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap produktivitas kerja anggota Polri di Polres Tanggamus.

1.8 Pembahasan

1.8.1 Pembahasan Gaya Kepemimpinan (X₁) terhadap Produktivitas Kerja (Y) Anggota Polri di Polres Tanggamus

Hasil analisis menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien regresi sebesar 0,605 dengan nilai p sebesar 0,004 ($< 0,05$), yang berarti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja anggota Polri di Polres Tanggamus. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula produktivitas kerja anggota. Mayoritas anggota Polri merasakan bahwa pimpinan mereka cenderung memberikan arahan yang jelas dan tegas, serta menuntut agar perintah tersebut dilaksanakan dengan tepat. Gaya kepemimpinan yang diterapkan bersifat langsung dan instruktif, yang