

BAB IV HASIL 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, usia dan pendidikan.

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Persentase
Laki-Laki	74	84,1 %
Perempuan	14	15,9 %
Jumlah	88	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Data pada Tabel 4.1 menunjukkan distribusi jenis kelamin responden dalam penelitian ini. Dari total 88 responden, sebanyak 74 orang (84,1%) adalah laki-laki, sedangkan 14 orang (15,9%) adalah perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden dalam penelitian ini didominasi oleh laki-laki, dengan jumlah yang jauh lebih besar dibandingkan responden perempuan.

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Frequency	Persentase
21-30 Tahun	44	50,0 %
31-40 Tahun	37	42,0 %
41-50 Tahun	7	8,0 %
Jumlah	88	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Berdasarkan Tabel 4.2, dapat dilihat bahwa sebagian besar responden berada pada rentang usia 21–30 tahun dengan jumlah 44 orang (50,0%). Kelompok usia 31–40 tahun menempati urutan kedua dengan 37 orang (42,0%), sedangkan kelompok usia 41–50 tahun merupakan yang paling sedikit, yaitu 7 orang (8,0%). Distribusi ini menggambarkan bahwa

mayoritas responden adalah individu pada usia produktif awal, yang umumnya memiliki tingkat aktivitas dan keterlibatan kerja yang tinggi.

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Frequency	Persentase
Tamtama / Gol. I	6	6,8 %
Bintara / Gol. II	63	71,6 %
Perwira / Gol. III-IV	19	21,6 %
Total	88	100 %

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.3 menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini memiliki tingkat pendidikan terakhir pada kategori Bintara/Golongan II, yaitu sebanyak 63 orang (71,6%). Kelompok dengan pendidikan Perwira/Golongan III-IV berjumlah 19 orang (21,6%), sedangkan yang memiliki tingkat pendidikan Tamtama/Golongan I hanya 6 orang (6,8%). Hal ini menggambarkan bahwa sebagian besar responden berada pada jenjang pendidikan menengah hingga menengah ke atas yang relevan dengan posisi atau jabatan mereka.

4.2 Hasil Uji Persyaratan Instrumen

4.2.1 Hasil Uji Validitas Responden Satuan Kerja (Satker) Sidokes Polresta

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

Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kuesioner (X1)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,032	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,009	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 8	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.4 menjelaskan hasil uji validitas untuk seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk setiap butir adalah lebih kecil dari nilai alpha (0,050). Hal ini berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi kriteria validitas instrumen pada Satker Sidokes Polresta.

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kuesioner (X2)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,013	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,019	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,011	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

Tabel 4.5 menjelaskan hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) di Satker Sidokes Polresta menunjukkan bahwa seluruh nilai signifikansi (Sig.) berada di bawah nilai alpha 0,050, yaitu antara 0,000 hingga 0,019. Hal ini berarti bahwa semua item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian. Dengan validnya seluruh butir pertanyaan, maka instrumen ini dapat secara akurat mengukur persepsi responden terhadap budaya organisasi di lingkungan kerja mereka, seperti nilai-nilai kerja, norma bersama, serta keterlibatan dalam pencapaian tujuan satuan kerja. Validitas ini memperkuat dasar analisis untuk mengevaluasi sejauh mana

budaya organisasi memengaruhi kinerja personil di Satker Sidokes Polresta.

Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Kuesioner (Y)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 2	0,007	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 3	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 4	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,004	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,001	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,008	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,002	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 12	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.6 menjelaskan, hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) di Satker Sidokes Polresta menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (Sig.) berada di bawah nilai alpha 0,050, yaitu antara 0,000 hingga 0,008. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan layak digunakan untuk mengukur variabel kinerja personil. Validitas yang terpenuhi ini menunjukkan bahwa kuesioner mampu merepresentasikan indikator-indikator penting dalam menilai kinerja, seperti produktivitas, kualitas kerja, ketepatan waktu, serta tanggung jawab personil. Oleh karena itu, instrumen ini dapat digunakan dengan analisis lebih lanjut dalam mengevaluasi kinerja personil di lingkungan Satker Sidokes Polresta.

Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Kuesioner (Z)

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 1	0,026	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

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 5	0,000	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	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.7 menjelaskan hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (Z) di Satker Sidokes Polresta menunjukkan bahwa semua nilai signifikansi (Sig.) berada di bawah nilai alpha 0,050. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan dinyatakan valid Instrumen ini secara akurat merepresentasikan indikator-indikator kedisiplinan, seperti kepatuhan terhadap aturan, ketepatan waktu, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Dengan demikian, kuesioner Disiplin Kerja ini dapat digunakan analisis lebih lanjut untuk menilai tingkat kedisiplinan personil di lingkungan Satker Sidokes Polresta.

4.2.2 Hasil Uji Validitas Responden Personil Biddokkes Polda Lampung

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

Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kuesioner (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	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
----------	-------	-------	------------	-------

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.8 menjelaskan hasil uji validitas untuk seluruh butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk setiap butir adalah 0,000. Hal ini berarti seluruh item pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut karena memenuhi kriteria validitas instrumen.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Kuesioner (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	0,000	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

Tabel 4.9 hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) untuk semua item adalah 0,000. Dengan demikian, seluruh pernyataan pada variabel ini dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel Budaya Organisasi.

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Kuesioner (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	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 11	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Pernyataan	Sig	Alpha	Kondisi	Simpulan
Butir 12	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.10 menjelaskan hasil uji validitas terhadap seluruh butir pernyataan pada variabel Kinerja (Y) menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) setiap butir adalah 0,000, yang lebih kecil dari nilai alpha (0,050). Dengan demikian, seluruh item pernyataan pada variabel Kinerja dinyatakan valid.

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Kuesioner Disiplin Kerja (Z)

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	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 5	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 6	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 7	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 8	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 9	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid
Butir 10	0,000	0,050	Sig< Alpha	Valid

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.11 menjelaskan seluruh butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja (Z) nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,000, Seluruh item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

4.2.3 Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas terhadap instrumen variabel menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dengan bantuan program SPSS 20.

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien alpha cronbach's	Koefisien r	Simpulan
Gaya Kepemimpinan Humanistik (X ₁)	0,698	0,6000 – 0,7999	Tinggi
Budaya Organisasi (X ₂)	0,667	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Kinerja (Y)	0,801	0,8000 – 1,0000	Sangat Tinggi
Disiplin Kerja (Z)	0,713	0,6000 – 0,7999	Tinggi

Sumber : Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.12 menjelaskan diketahui bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60, yang menunjukkan bahwa instrumen kuesioner memiliki tingkat konsistensi internal yang baik dan dapat diandalkan. Variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) memiliki nilai reliabilitas sebesar 0,698, Budaya Organisasi (X2) sebesar 0,667, dan Disiplin Kerja (Z) sebesar 0,713, yang seluruhnya termasuk dalam kategori tinggi. Sementara itu, variabel Kinerja (Y) memperoleh nilai tertinggi sebesar 0,801, menandakan konsistensi pengukuran yang baik. Berdasarkan kriteria reliabilitas menurut Nunnally (1978) dalam Sugiyono (2019), nilai Cronbach's Alpha di atas 0,60 sehingga semua instrumen kuesioner pada penelitian ini dinyatakan reliabel.

4.3 Hasil Uji Persyaratan Analisis Data

4.3.1 Hasil Uji Normalitas

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).

Tabel 4.13 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
		Unstandardized Residual	Unstandardized Residual
N		88	88
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7	0E-7
	Std. Deviation	2,12560417	2,32145035
Most Extreme Differences	Absolute	,080	,069
	Positive	,080	,069
	Negative	-,042	-,032

Kolmogorov-Smirnov Z	,747	,651
Asymp. Sig. (2-tailed)	,632	,791
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

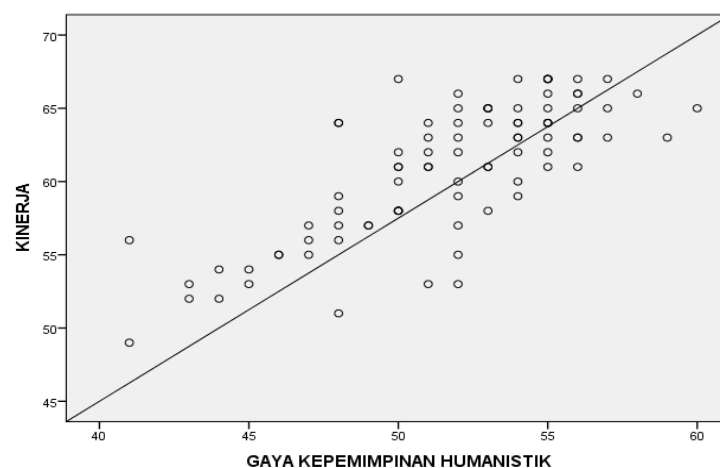
Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.9 menjelaskan bahwa menggunakan metode One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test, diperoleh nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,632 dan 0,791. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusi normal. Selain itu, nilai Kolmogorov-Smirnov Z sebesar 0,747 dan 0,651 menunjukkan bahwa tidak terdapat perbedaan signifikan antara distribusi data residual dengan distribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas yang menjadi salah satu prasyarat dalam analisis regresi telah terpenuhi.

4.3.2 Hasil Uji Linieritas

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model regresi dapat didekati dengan persamaan linear dan uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi ataupun regresi linear. Hasil uji linearitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

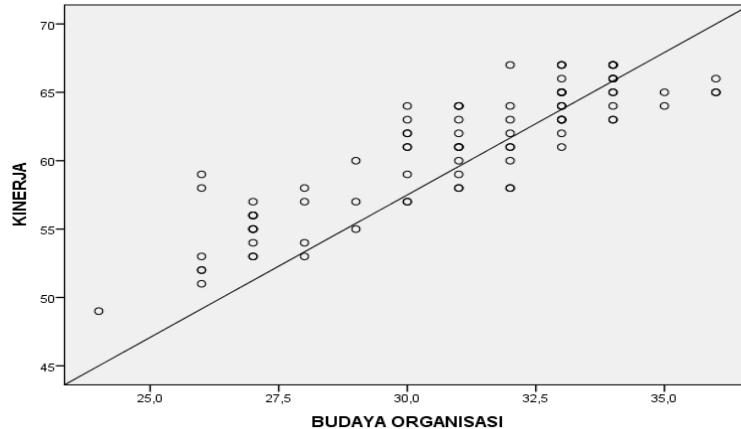
1. Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) Terhadap Kinerja (Y)



Gambar 4.1 Uji Linearitas Scatter Plot (X1) terhadap (Y)

Gambar 4.1 menjelaskan titik-titik data membentuk pola searah dan cenderung mengikuti garis lurus. Gaya kepemimpinan Humanistik dengan kinerja, artinya semakin baik Gaya kepemimpinan Humanistik yang diterapkan, maka kinerja anggota/personil juga cenderung meningkat.

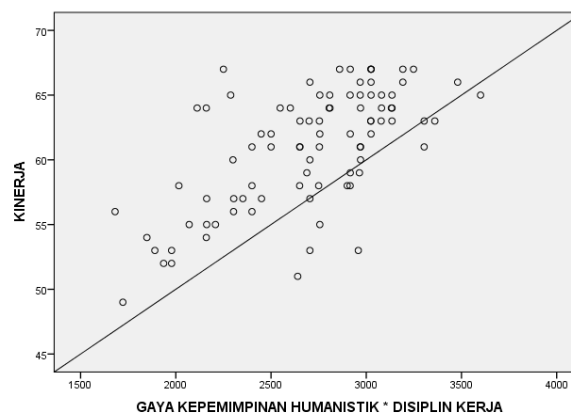
2. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)



Gambar 4.2 Uji Linearitas Scatter Plot (X2) terhadap (Y)

Gambar 4.2 menunjukkan titik-titik data membentuk pola searah. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear dan positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja, artinya semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan, maka kinerja anggota/personil juga cenderung meningkat.

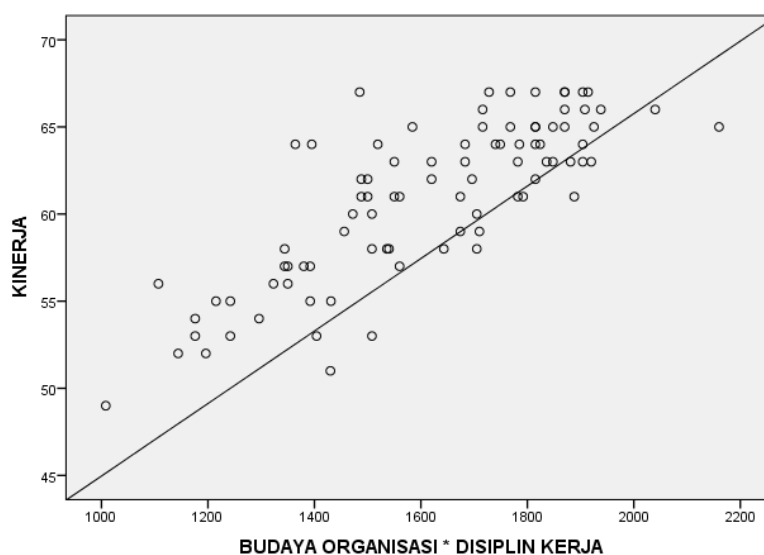
3. Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) Terhadap Kinerja (Y) di moderasi oleh Disiplin Kerja (Z)



Gambar 4.3 Uji Linearitas Scatter Plot (X1) terhadap (Y) dan di Moderasi oleh (Z)

Gambar 4.3 menunjukkan titik-titik data membentuk pola searah dan cenderung mengikuti garis lurus. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear dan positif antara gaya kepemimpinan humanistik dengan kinerja, artinya semakin baik gaya kepemimpinan humanistik yang diterapkan, maka kinerja anggota/personil juga cenderung meningkat, terutama ketika disiplin kerja berada pada tingkat yang optimal.

4. Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) di moderasi oleh Disiplin Kerja (Z)



Gambar 4.4 Uji Linearitas Scatter Plot (X2) terhadap (Y) di Moderasi oleh (Z)

Gambar 4.4 menunjukkan titik-titik data membentuk pola searah dan cenderung mengikuti garis lurus. Hal ini menunjukkan adanya hubungan linear dan positif antara Budaya Organisasi dengan kinerja, artinya semakin baik Budaya organisasi yang diterapkan, maka kinerja anggota/personil juga cenderung meningkat, terutama ketika disiplin kerja berada pada tingkat yang optimal.

4.3.3 Hasil Uji Multikolinieritas

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	VIF	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1)	0,365	2,736	Tidak terjadi Multikolinieritas
2	Budaya Organisasi (X2)	0,365	2,736	Tidak terjadi Multikolinieritas
3	Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) – Disiplin Kerja (Z)	0,124	8,083	Tidak terjadi Multikolinieritas
4	Budaya Organisasi (X2) – Disiplin Kerja (Z)	0,124	8,083	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

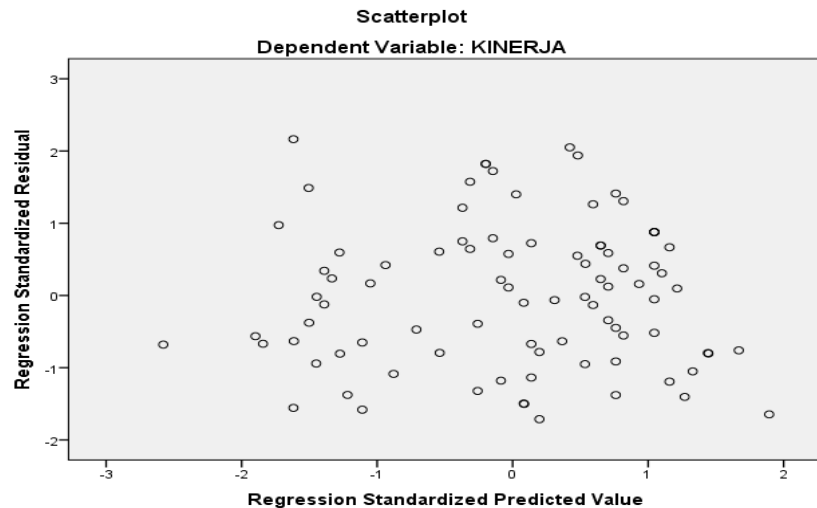
Tabel 4.14 menunjukkan bahwa seluruh variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1), Budaya Organisasi (X2), serta interaksi Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) – Disiplin Kerja (Z) dan Budaya Organisasi (X2) – Disiplin Kerja (Z), memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 . Nilai Tolerance terkecil adalah 0,124 dan nilai VIF terbesar adalah 8,083, keduanya masih berada dalam batas toleransi yang diperbolehkan. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah multikolinieritas pada model regresi, sehingga seluruh variabel layak digunakan dalam analisis lebih lanjut.

4.3.4 Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu

pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian pada penelitian ini menggunakan Grafik Scatterplot (Ghozali, 2019). Pada gambar scatterplot akan diketahui ada tidaknya heteroskedastisitas di lihat dari pola penyebaran titik-titik data.

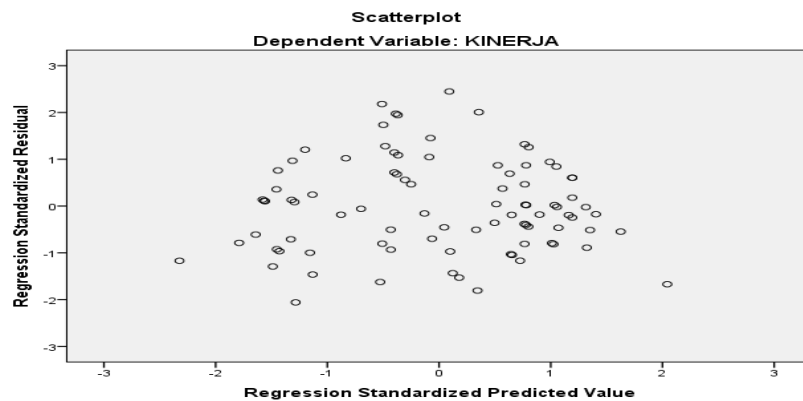
1. Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y)



**Gambar 4.5 Uji Heteroskedastisitas
(X1) dan (X2) Terhadap Kinerja (Y)**

Gambar 4.5 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik yang ada tersebar secara acak, data berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

2. Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja (Y) di Moderasi oleh Disiplin Kerja (Z)



Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas

(X1) dan (X2) Terhadap (Y) di Moderasi oleh (Z)

Gambar 4.6 menunjukkan bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik yang ada tersebar secara acak, data berada di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat disimpulkan bahwa model terbebas dari masalah heteroskedastisitas, sehingga model telah memenuhi salah satu syarat untuk dilakukan pengujian regresi.

4.4 Hasil Analisis Data

4.4.1 Pengujian Regresi Linear Berganda

Penelitian ini menggunakan dua variabel indikator, yaitu Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1), Budaya Organisasi (X2) dan untuk mengukur kinerja (Y). Pengujian dilakukan menggunakan program SPSS 25.0. Hasil dari analisis regresi berganda:

Tabel 4.15 Hasil Uji Korelasi Regresi Berganda

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,885 ^a	,783	,778	2,150
a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Humanistik, Budaya Organisasi				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.15 menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,885, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat

kuat antara variabel independen, yaitu Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap variabel dependen Kinerja (Y). Nilai R Square sebesar 0,783 menunjukkan bahwa sebesar 78,3% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen secara simultan, sedangkan sisanya sebesar 21,7% dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,778 menunjukkan bahwa model regresi ini telah disesuaikan dengan jumlah variabel prediktor, dan model ini dapat dikatakan cukup baik. Selain itu, nilai Standard Error of the Estimate sebesar 2,150 menunjukkan rata-rata kesalahan prediksi dalam model regresi ini. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa (X1) dan (X2) memiliki hubungan yang kuat terhadap (Y) dengan (Z) sebagai variabel Moderasi.

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

$$\text{Regresi berganda: } Y = \alpha + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.Z + \varepsilon$$

Tabel 4.16 Nilai t Regresi Berganda

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Kinerja	11,258	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak
2	Budaya Organisasi terhadap Kinerja	16,903	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak
3	Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Disiplin Kerja	12,037	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak
4	Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja	4,100	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak
5	Disiplin Kerja terhadap Kinerja	5,006	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.16 menunjukkan nilai t tabel dengan jumlah responden sebanyak 88 orang dan derajat kebebasan (df) = n – k = 88 – 3 = 85 adalah sebesar 1,988 pada taraf signifikansi 5%. Jika nilai t hitung lebih besar dari t tabel (t > 1,988), maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan.

1. Variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar 11,258 yang jauh lebih besar dari t tabel 1,988. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan humanistik secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung. Semakin humanistik gaya kepemimpinan yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja personil yang dihasilkan.
2. Variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja menunjukkan nilai t hitung sebesar $16,903 > 1,988$, yang juga berarti terdapat pengaruh signifikan. Artinya, budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kinerja personil secara nyata.
3. Variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Disiplin Kerja juga menunjukkan pengaruh yang signifikan dengan nilai t hitung $12,037 > 1,988$. Ini menunjukkan bahwa penerapan kepemimpinan yang humanistik juga mampu mendorong peningkatan disiplin kerja personil.
4. Variabel Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja juga berpengaruh secara signifikan dengan t hitung 4,100 yang lebih besar dari t tabel. Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi yang positif turut membentuk perilaku disiplin di kalangan personil.
5. Variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja memiliki nilai t hitung sebesar $5,006 > 1,988$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personil. Artinya, semakin tinggi tingkat disiplin kerja, maka kinerja personil juga akan semakin baik.

4.4.2 Pengujian Analisis Moderasi Regresi

Penelitian ini menggunakan variabel moderasi, yaitu Disiplin Kerja (Z), untuk menilai bagaimana variabel ini dapat memperkuat atau melemahkan dampak variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y). Berikut adalah hasil dari analisis regresi moderasi yang dilakukan:

Regresi Moderasi:

$$Y = a + \beta_4.Z.X_1 + \beta_5.Z.X_2 + e$$

Tabel 4.17 Hasil Uji Korelasi Variabel Moderasi Variabel Z

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,861 ^a	,742	,736	2,349
a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi_Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan Humanistik_Disiplin Kerja				
b. Dependent Variable: Kinerja				

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.17 menjelaskan bahwa nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,861, yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel interaksi Gaya Kepemimpinan Humanistik × Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi × Disiplin Kerja terhadap Kinerja Personil Biddokkes Polda Lampung. Nilai R Square sebesar 0,742 menunjukkan bahwa sebesar 74,2% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kombinasi variabel independen dengan variabel moderasi tersebut, sedangkan sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini.

Nilai Adjusted R Square sebesar 0,736 mengindikasikan bahwa model regresi yang melibatkan efek moderasi ini memiliki tingkat kelayakan yang baik. Hal ini membuktikan bahwa Disiplin Kerja (Z) berperan penting sebagai variabel moderasi yang memperkuat pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1) dan Budaya Organisasi (X2) terhadap Kinerja (Y).

**Tabel 4.18 Nilai t Regresi Interaksi (Z)
antara (X1) dan (X2) terhadap (Y)**

No	Variabel	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Humanistik teradap Kinerja melalui Disiplin Kerja	-5,632	1,988	t _{hitung} < t _{tabel}	H0 Ditolak
2	Budaya Organisasi terhadap	10,397	1,988	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 Ditolak

	Kinerja melalui Disiplin Kerja				
--	--------------------------------	--	--	--	--

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.18 dijelaskan bahwa jumlah responden sebanyak 88 orang menghasilkan derajat kebebasan (df) sebesar 84 ($n - k = 88 - 4$), dengan nilai t tabel pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) sebesar 1,988. Uji interaksi pertama menunjukkan bahwa interaksi antara gaya kepemimpinan humanistik dan disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai t hitung sebesar -5,632. Karena nilai ini lebih kecil dari t tabel ($t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$), maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan memoderasi hubungan antara gaya kepemimpinan humanistik dan kinerja personil. Namun demikian, arah koefisien regresi yang negatif menunjukkan bahwa peningkatan disiplin kerja justru melemahkan pengaruh positif dari gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa dalam konteks tertentu, gaya kepemimpinan yang terlalu humanistik mungkin tidak efektif ketika dihadapkan pada tingkat disiplin yang tinggi, sehingga perlu adanya keseimbangan antara fleksibilitas kepemimpinan dan penegakan kedisiplinan.

Selanjutnya, uji interaksi kedua menunjukkan bahwa interaksi antara budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja menghasilkan nilai t hitung sebesar 10,397, yang lebih besar dari t tabel ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$). Dengan demikian, H_0 kembali ditolak, yang menandakan bahwa disiplin kerja secara signifikan memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil. Arah koefisien yang positif ($B = 0,031$) mendukung temuan ini, mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kedisiplinan, maka semakin besar pula pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan kedua hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja (Z) merupakan variabel moderasi yang signifikan dalam memengaruhi hubungan antara gaya kepemimpinan humanistik (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap kinerja

personil (Y) di lingkungan Biddokkes Polda Lampung. Temuan ini mempertegas bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja personil, pendekatan kepemimpinan dan penguatan budaya organisasi harus disertai dengan pengelolaan disiplin kerja yang tepat. Disiplin kerja tidak hanya berperan sebagai faktor internal individu, tetapi juga sebagai penguat atau pelemah hubungan antara faktor manajerial dan hasil kerja, sehingga sangat penting untuk diperhatikan dalam strategi pengembangan sumber daya manusia.

4.4.3 Pengujian Analisis Uji F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk menguji kelayakan model untuk mengetahui kelayakan model tersebut dapat dilanjutkan atau tidak dilanjutkan. Untuk menguji kelayakan model regresi digunakan statistik F. Pengujian dilakukan dengan menggunakan uji F pada tingkat kepercayaan 95% atau α sebesar 0,05, apabila Sig < 0,05 maka model dinyatakan layak digunakan (Ghozali, 2019)

Tabel 4.19 Tabel Anova nilai F

No	Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y)	103,045	2,71	F _{hitung} > F _{tabel}	H ₀ ditolak, H _a diterima. Berpengaruh signifikan

Sumber: Data diolah pada tahun 2025

Tabel 4.19 hasil perhitungan uji F (simultan), diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 103,045 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Sementara itu, nilai F_{tabel} pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) dengan derajat kebebasan df1 = 3 (jumlah variabel independen) dan df2 = 84 (jumlah sampel dikurangi jumlah variabel) adalah sebesar 2,71. Dengan demikian, karena nilai F_{hitung} (103,045) lebih besar dari F_{tabel} (2,71) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05, maka keputusan yang diambil adalah menolak H₀ dan menerima H_a.

Artinya, secara simultan variabel Gaya Kepemimpinan Humanistik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Disiplin Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Personil Biddokkes Polda Lampung (Y). Hasil ini menunjukkan bahwa ketiga variabel bebas secara bersama-sama memiliki kontribusi nyata dalam mempengaruhi kinerja personil, sehingga peningkatan dalam ketiga aspek tersebut sangat penting untuk mendorong kinerja organisasi ke arah yang lebih optimal.

4.5 Pembahasan

4.5.1 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($11,258 > 1,988$) dengan derajat kebebasan (df) sesuai jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas dan taraf signifikansi (α) 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, gaya kepemimpinan humanistik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.

Berdasarkan persamaan regresi yang diperoleh, koefisien regresi untuk variabel gaya kepemimpinan humanistik menunjukkan nilai positif, yang berarti setiap peningkatan satu satuan dalam penerapan gaya kepemimpinan humanistik akan meningkatkan kinerja personil secara proporsional. Besarnya t hitung yang melampaui t tabel menunjukkan adanya efek yang kuat secara statistik sehingga hubungan ini bukan terjadi secara kebetulan semata.

Pemimpin yang menerapkan pendekatan humanistik, yakni dengan memperhatikan nilai-nilai kemanusiaan, empati, dan pemberdayaan bawahan, dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan harmonis. Hal ini memotivasi personil untuk bekerja lebih optimal karena merasa dihargai, didengar, dan difasilitasi dalam pengembangan kariernya. Hasil ini sejalan

dengan penelitian oleh Siregar (2022) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan humanistik secara positif meningkatkan kinerja pegawai sektor publik. Dukungan dan kepedulian dari pemimpin terbukti meningkatkan produktivitas dan tanggung jawab kerja.

4.5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($16,903 > 1,988$) dengan derajat kebebasan (df) sesuai jumlah sampel dikurangi jumlah variabel bebas dan taraf signifikansi (α) 0,05. Selain itu, nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.

Budaya organisasi yang kuat, adaptif terhadap perubahan, dan mampu menumbuhkan rasa memiliki terhadap pekerjaan akan mendorong personil untuk lebih disiplin, fokus, dan berorientasi pada hasil. Semangat kebersamaan serta keselarasan antara nilai-nilai organisasi dan individu menjadi fondasi bagi peningkatan kinerja yang berkelanjutan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Pratiwi (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang terbangun dengan baik berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

4.5.3 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($12,037 > 1,988$) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Nilai signifikansi (p-value) = 0,000 < 0,05 menunjukkan bahwa H_0 ditolak, sehingga H_a diterima. Artinya, gaya kepemimpinan humanistik secara signifikan berpengaruh terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung.

Kepemimpinan yang humanistik menempatkan pegawai sebagai mitra kerja yang setara, sehingga mendorong terciptanya iklim kerja yang menghargai waktu, tanggung jawab, dan etika kerja. Dalam konteks organisasi kepolisian seperti Biddokkes Polda Lampung, hal ini menjadi landasan penting untuk membentuk tata kelola kerja yang tertib, profesional, dan konsisten terhadap aturan yang berlaku. Hasil penelitian ini mendukung temuan Kartika (2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan humanistik berkontribusi nyata dalam menumbuhkan kedisiplinan karena mengedepankan nilai-nilai kemanusiaan dan partisipasi aktif dari setiap anggota organisasi.

4.5.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t, diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($4,100 > 1,988$) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai signifikansi (p-value) = $0,000 < 0,05$, maka H_0 ditolak. Artinya, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja personil Biddokkes Polda Lampung.

Budaya organisasi yang mengedepankan integritas, ketertiban, dan tanggung jawab menjadi faktor pembentuk perilaku disiplin di lingkungan kerja. Penerapan nilai dan norma yang konsisten serta keteladanan dari pimpinan berperan penting dalam menciptakan pola perilaku yang taat aturan dan berorientasi pada kepatuhan profesional. Temuan ini sejalan dengan penelitian Herlina dan Wibowo (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi yang kuat merupakan instrumen penting dalam membentuk karakter disiplin pegawai secara konsisten dan berkelanjutan.

4.5.5 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh bahwa t hitung lebih besar dari t tabel ($5,006 > 1,988$) dengan taraf signifikansi (α) 0,05. Karena nilai signifikansi (p-value) = $0,000 < 0,05$, maka H_0

ditolak. Artinya, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung.

Disiplin merupakan fondasi utama kerja profesional. Personil yang memiliki tingkat kedisiplinan tinggi cenderung menyelesaikan tugas sesuai prosedur, tepat waktu, serta menunjukkan komitmen kuat terhadap pencapaian target kinerja. Dalam konteks pelayanan kesehatan di lingkungan Polri, kedisiplinan menjadi faktor kunci dalam menjaga kualitas layanan publik yang cepat, tepat, dan akuntabel. Hasil ini sejalan dengan temuan Yuliana dan Setiawan (2020) yang menegaskan bahwa tingkat kedisiplinan yang tinggi secara langsung meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja pegawai di sektor pelayanan publik.

4.5.6 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t pada variabel moderasi diperoleh bahwa t hitung lebih kecil dari t tabel ($-5,632 < 1,988$) namun dengan nilai signifikansi ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa secara statistik H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga disiplin kerja memoderasi pengaruh gaya kepemimpinan humanistik terhadap kinerja secara signifikan, tetapi dengan arah koefisien negatif.

Temuan ini mengindikasikan bahwa penerapan disiplin kerja yang terlalu kaku atau tidak adaptif justru dapat menurunkan efektivitas gaya kepemimpinan humanistik dalam meningkatkan kinerja personil. Kepemimpinan humanistik yang menekankan empati, partisipasi, dan pemberdayaan bawahan dapat berkurang pengaruhnya jika dibatasi oleh sistem disiplin yang rigid. Hasil ini selaras dengan penelitian Rachmawati (2021) yang menyatakan bahwa disiplin kerja dapat berperan sebagai mediator maupun moderator dalam hubungan antara kepemimpinan dan kinerja, namun efektivitasnya sangat ditentukan oleh keselarasan nilai dan pendekatan yang diterapkan dalam organisasi.

4.5.7 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai $t_{hitung} = 10,397 > t_{tabel} = 1,988$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, disiplin kerja secara signifikan memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil.

Budaya organisasi yang baik menciptakan kerangka kerja yang mendukung peningkatan kedisiplinan, yang pada gilirannya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Nilai-nilai organisasi seperti ketertiban, tanggung jawab, integritas, dan kepatuhan terhadap prosedur menjadi jalur penting dalam mentransformasikan budaya menjadi performa yang terukur. Hasil penelitian ini konsisten dengan temuan Wulandari dan Nugroho (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi secara signifikan meningkatkan kinerja pegawai melalui peran Moderasi kedisiplinan kerja, terutama di organisasi dengan tingkat kepatuhan tinggi terhadap prosedur internal.

4.5.8 Pengaruh Gaya Kepemimpinan Humanistik, Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji F, diperoleh nilai $F_{hitung} = 103,045 > F_{tabel} = 2,71$, sehingga H_0 ditolak. Ini berarti secara simultan, gaya kepemimpinan humanistik, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Biddokkes Polda Lampung. Temuan ini menunjukkan bahwa untuk meningkatkan kinerja secara optimal, diperlukan sinergi antara gaya kepemimpinan yang humanis, budaya organisasi yang kuat, dan disiplin kerja yang konsisten. Ketiganya saling melengkapi dalam membentuk lingkungan kerja yang produktif dan berdaya saing tinggi. Selviasari (2020) menyimpulkan bahwa gaya