



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri

Sovan Efendi^{1*}, Zulkifli Rangkuti², Dudun Junaedi³

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia

ARTICLE INFO

Article history:

Received February 11, 2026

Revised March 31, 2026

Accepted April 01, 2026

Available online April 03, 2026

Kata Kunci :

Gaya Kepemimpinan Situasional,
Budaya Kerja, Kinerja.

Keywords:

Situational Leadership Style, Work Culture, Performance.



This is an open access article under the [CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license.

Copyright ©2026 by Author. Published by CV. Rifainstitut

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Sampel dalam penelitian ini adalah anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sebanyak 50 orang. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan sampel acak sederhana, sedangkan data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier sederhana dan regresi berganda untuk mengetahui pengaruh antarvariabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan situasional berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 64,7%. Budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan kontribusi sebesar 51,8%. Secara simultan, gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja memberikan pengaruh sebesar 76,7% terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Kesimpulan dari penelitian ini adalah bahwa semakin tepat penerapan gaya kepemimpinan situasional dan semakin baik budaya kerja yang diterapkan, maka semakin tinggi pula kinerja anggota yang dihasilkan.

ABSTRACT

This study aims to determine and analyze the influence of situational leadership style and work culture on the performance of members of Regiment II of the Indonesian National Police's Mobile Brigade Corps (Korbrimob) Pioneer Troop, both partially and simultaneously. This study used quantitative methods with descriptive and verification approaches. The sample in this study was 50 members of Regiment II of the Indonesian National Police's Mobile Brigade Corps Pioneer Troop. The sampling technique used simple random sampling, while data were collected through the distribution of questionnaires that had been tested for validity and reliability. Data analysis was conducted using simple linear regression and multiple regression to determine the influence between variables. The results showed that situational leadership style significantly influenced member performance, contributing 64.7%. Work culture also significantly influenced performance, contributing 51.8%. Simultaneously, situational leadership style and work culture contributed 76.7% to the performance of members of Regiment II of the Indonesian National Police's Mobile Brigade Corps Pioneer Troop, while the remaining influence was influenced by other factors outside this study. The conclusion of this study is that the more appropriate the situational leadership style and the better the work culture implemented, the higher the resulting employee performance.

1. PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi dan dinamika lingkungan strategis yang terus berubah, peran sumber daya manusia (SDM) sebagai aset utama organisasi semakin krusial. Keunggulan kompetitif suatu institusi, baik di sektor publik maupun privat, sangat ditentukan oleh kualitas dan kapasitas SDM yang dimilikinya. SDM tidak hanya dipandang sebagai pelaksana kebijakan, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam proses inovasi, adaptasi, dan pencapaian tujuan organisasi. Tanpa SDM yang kompeten dan berdedikasi, sehebat apa pun sistem atau teknologi yang dimiliki, tujuan organisasi akan sulit tercapai secara optimal. Oleh karena itu,

*Corresponding author

E-mail addresses: sovan904@gmail.com (Sovan Efendi)

perhatian terhadap pengelolaan dan pengembangan SDM menjadi prioritas utama dalam mewujudkan organisasi yang tangguh dan adaptif.

Dalam konteks tersebut, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran sentral dalam menciptakan sistem kerja yang produktif dan berorientasi pada kinerja. MSDM mencakup proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, serta pengawasan terhadap aktivitas yang berkaitan dengan SDM guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Salah satu aspek penting dalam MSDM adalah menciptakan budaya kerja yang kondusif, pengembangan kepemimpinan yang efektif, serta penanaman budaya kerja yang kuat. Penerapan MSDM yang tepat dapat meningkatkan motivasi kerja, loyalitas, serta kinerja individu maupun tim dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pendekatan terhadap manusia yang berlandaskan pada empat prinsip dasar, yakni, sumber daya manusia adalah aset yang terpenting dari suatu organisasi, keberhasilan dari sebuah organisasi hanya dapat tercapai apabila kebijakan dan prosedur terikat dengan manusia dari organisasi tersebut yang saling berhubungan dan memberikan dorongan dalam mencapai tujuan perusahaan, kultur dan nilai perusahaan serta suasana dan perilaku manajerial memberikan pengaruh yang terbaik dalam pencapaian suatu tujuan perusahaan, serta menjadikan semua anggota organisasi terlibat dan bekerjasama dalam pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja, sebagai salah satu indikator keberhasilan suatu organisasi, kinerja merupakan hasil nyata dari sinergi antara kompetensi individu, sistem kerja yang efektif, dan kepemimpinan yang mampu mengarahkan serta memotivasi bawahannya. Kinerja bukan hanya soal seberapa cepat suatu tugas diselesaikan, tetapi juga mencerminkan kualitas, efektivitas, efisiensi, dan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi organisasi.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai anggota atas kerjanya dibandingkan dengan standar atau ketentuan yang di tentukan. Kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dapat dicapai seorang anggota dalam pelaksanaan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya dapat membawa dampak baik dan buruk sebuah organisasi dari hasil kerja anggota. Semakin baik kualitas kinerja anggota maka semakin tinggi juga daya saing organisasi dengan organisasi lainnya. SDM adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus lebih memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan kinerja. Dalam organisasi militer atau paramiliter seperti Polri, kinerja anggota menjadi aspek vital yang berkaitan langsung dengan keberhasilan pelaksanaan tugas, kesiapsiagaan, dan profesionalisme anggota.

Salah satu faktor yang sangat memengaruhi kinerja anggota organisasi adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, mengarahkan, dan memotivasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Gaya kepemimpinan menjadi faktor pertama dalam meningkatkan kinerja secara berkelanjutan. Pada proses ini pemimpin mempunyai peran yang besar dalam menentukan pelaksanaan organisasi. Seorang pemimpin dituntut untuk memberikan arahan yang jelas terhadap visi dan misi organisasi tersebut, dan mampu menjalankan organisasi dengan baik agar hasil yang didapatkan sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Dalam konteks organisasi taktis Polri, gaya kepemimpinan yang diterapkan memiliki dampak signifikan terhadap disiplin, semangat, dan kinerja anggota di lapangan. Gaya kepemimpinan yang tidak tepat dapat menimbulkan ketidakpuasan, penurunan motivasi, hingga lemahnya koordinasi tim, yang pada akhirnya berdampak pada rendahnya efektivitas pelaksanaan tugas operasional.

Salah satu pendekatan kepemimpinan yang dianggap relevan dalam organisasi yang dinamis adalah gaya kepemimpinan situasional. Teori kepemimpinan situasional menekankan bahwa tidak ada satu gaya kepemimpinan yang ideal untuk semua situasi. Seorang pemimpin harus mampu menyesuaikan gaya kepemimpinannya berdasarkan tingkat kesiapan, kompetensi, dan kemauan bawahannya dalam menjalankan tugas. Gaya ini bersifat fleksibel,

dan pemimpin dituntut untuk mampu mendiagnosis kebutuhan situasi serta meresponsnya secara tepat. Dalam konteks Polri yang sering dihadapkan pada situasi taktis dan mendesak, kepemimpinan yang adaptif dan responsif terhadap perubahan sangat diperlukan.

Selain kepemimpinan, faktor lain yang turut menentukan kinerja anggota adalah budaya kerja yang berlaku di dalam organisasi. Budaya kerja mencerminkan nilai-nilai, norma, dan perilaku kolektif yang mengarahkan cara anggota organisasi berpikir, bersikap, dan bertindak dalam melaksanakan tugasnya. Budaya kerja yang positif, seperti kedisiplinan, integritas, tanggung jawab, dan solidaritas, akan menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan produktif. Sebaliknya, budaya kerja yang lemah dapat melahirkan perilaku kerja yang menyimpang, penurunan produktivitas, hingga meningkatnya konflik internal.

Budaya kerja merupakan suatu kebiasaan di pekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan secara otomatis tertanam dalam diri mereka sendiri.

Budaya kerja juga satu set nilai-nilai, keyakinan, norma, dan perilaku yang menjadi identitas organisasi. Budaya kerja yang kuat dapat memengaruhi bagaimana anggota berinteraksi satu sama lain, bagaimana mereka berkomunikasi, dan bagaimana mereka menjalankan tugas-tugas mereka. Budaya kerja mencerminkan norma yang membentuk cara organisasi beroperasi dan memengaruhi pengambilan keputusan. Budaya kerja yang positif, misalnya, yang mendorong kolaborasi, inovasi, dan saling dukung, dapat memberikan dampak positif pada kinerja anggota. Anggota yang merasa dihargai, didukung, dan terlibat dalam budaya kerja yang positif cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik mereka. Sebaliknya, budaya kerja yang toksik atau tidak sehat dapat menghambat kinerja anggota dan bahkan menyebabkan penurunan produktivitas.

Pada institusi Polri, budaya kerja tidak hanya menjadi instrumen untuk menciptakan keteraturan dan kedisiplinan, tetapi juga menjadi landasan moral dalam pelaksanaan tugas-tugas strategis. Dengan tugas utama dalam menjaga keamanan dalam negeri, penanggulangan kerusuhan, dan operasi-operasi khusus lainnya, anggota Polri dituntut untuk selalu siap secara fisik, mental, dan moral. Dalam konteks ini, budaya kerja yang mengedepankan semangat, loyalitas, profesionalisme, serta keteguhan dalam menghadapi risiko menjadi kebutuhan utama yang tidak bisa ditawar.

Dalam konteks inilah, Resimen II Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri memiliki posisi strategis dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian yang bersifat khusus. Korps Brimob Polri merupakan satuan elit dalam struktur Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki kemampuan khusus dalam penanganan gangguan keamanan berintensitas tinggi, seperti terorisme, huru-hara, dan kejahatan bersenjata. Salah satu unsur pelaksana dalam struktur Brimob adalah Pasukan Pelopor, yang memiliki tugas utama melaksanakan operasi penegakan hukum, pengamanan unjuk rasa, pengamanan objek vital nasional, serta misi kemanusiaan dan penanggulangan bencana.

Resimen II Pasukan Pelopor merupakan satu dari beberapa resimen yang berada di bawah Komando Pasukan Pelopor Brimob. Satuan ini memiliki tanggung jawab besar dalam menjaga stabilitas keamanan, baik di wilayah operasional tetap maupun saat digerakkan ke daerah rawan konflik atau situasi darurat. Dengan karakteristik tugas yang bersifat taktis, cepat, dan penuh risiko, anggota Resimen II dituntut untuk memiliki kesiapan fisik, mental, serta profesionalisme tinggi dalam setiap kondisi. Tidak hanya itu, kemampuan kerja sama tim, ketepatan dalam pengambilan keputusan, serta kedisiplinan dan loyalitas terhadap komando menjadi faktor penentu dalam keberhasilan pelaksanaan setiap misi. Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri berasal dari seleksi yang ketat dan mendapat pelatihan khusus untuk menunjang kemampuan teknis dan taktis dalam bertugas.

Berdasarkan peninjauan awal yang dilakukan, penulis menduga bahwa kinerja anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri masih belum optimal yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu sering terjadi perbedaan kecepatan dalam menyelesaikan tugas, tingkat

ketelitian, serta konsistensi dalam menjalankan perintah. Beberapa anggota menunjukkan semangat kerja yang tinggi, kedisiplinan yang kuat, serta kemampuan beradaptasi dalam berbagai situasi, namun tidak sedikit pula yang masih menunjukkan keterlambatan, kurang inisiatif, atau bahkan kesulitan dalam memahami instruksi pimpinan.

Salah satu faktor yang diduga mempengaruhi belum optimalnya kinerja anggota adalah adanya ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan dengan karakteristik atau kesiapan masing-masing anggota yang dapat dilihat dari beberapa indikasi yaitu sering kali pimpinan kurang peka terhadap perubahan situasi lapangan misalnya dari situasi aman ke situasi darurat atau sebaliknya menyebabkan respons organisasi tidak adaptif dan kinerja menjadi tidak optimal. Selanjutnya kurangnya fleksibilitas pemimpin dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan beberapa pimpinan masih cenderung menggunakan satu gaya kepemimpinan yang sama kepada seluruh anggota tanpa mempertimbangkan tingkat kematangan, pengalaman, dan kemampuan individu bawahannya. Selanjutnya pimpinan kurang mampu mengidentifikasi kebutuhan anggota, sebagian pimpinan belum mampu menganalisis dengan tepat apakah anggota membutuhkan bimbingan langsung (*directive*), dukungan emosional (*supportive*), atau kebebasan bertindak (*delegating*), sehingga gaya kepemimpinan yang diberikan tidak efektif.

Selain itu, persoalan budaya kerja juga menjadi sorotan penting. Dalam struktur hirarkis yang ketat seperti di Korbrimob, budaya kerja yang solid menjadi pondasi untuk membangun sinergi antar anggota. Namun, masih dijumpai budaya kerja yang belum optimal dengan indikasi masih terdapat praktik-praktik kerja yang belum sepenuhnya mencerminkan nilai-nilai profesionalisme, seperti kurangnya rasa tanggung jawab, rendahnya komunikasi antarunit, atau lemahnya inisiatif individu dalam menyelesaikan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa nilai-nilai budaya kerja yang diharapkan belum sepenuhnya terinternalisasi di seluruh level anggota, yang pada akhirnya berdampak pada ketidakteraturan dan inkonsistensi dalam kinerja harian.

Berdasarkan uraian diatas penulis berminat untuk melakukan suatu penelitian mengenai **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri ”**.

2. METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif. Menurut Sugiyono (2019) data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan positivistic (data konkrit), data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji penghitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan.

Menurut Nazir (2022), “Pendekatan deskriptif adalah suatu metode dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu sistem pemikiran atau suatu kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari pendekatan ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran atau lukisan secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki”.

Sedangkan menurut Sugiyono (2019) penelitian verifikatif dapat diartikan sebagai penelitian yang dilakukan terhadap populasi atau sampel tertentu dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Menurut Margono (2019), “Populasi adalah keseluruhan data yang menjadi perhatian peneliti, dalam ruang lingkup dan waktu yang telah ditentukan”. Menurut Arikunto (2019), “Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Jika peneliti ingin meneliti semua elemen yang terdapat dalam wilayah penelitian, maka penelitiannya adalah penelitian populasi”.

Dalam penelitian ini populasi difokuskan pada seluruh Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri yang tercatat sebanyak 200 orang.

Sampel menurut Sugiyono (2019) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sedangkan ukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Sedangkan menurut Nazir (2022), “Sampel adalah suatu bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau sifat-sifat yang sama dengan populasi”. Menurut Arikunto (2019:173) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Dikarenakan populasi yang digunakan pada penelitian ini relatif besar yaitu 200 orang, maka penulis mengambil 25% dari total populasi yaitu $200 \times 25\% = 50$. Berdasarkan perhitungan tersebut maka penelitian ini mengambil sampel berjumlah 50 orang Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri dengan menggunakan teknik *simple random sampling*. Menurut Sugiyono (2019) Sampel Acak Sederhana (*Simple Random Sampling*) merupakan pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu.

Teknik pengumpulan data yang telah digunakan dalam penelitian ini adalah studi lapangan dan penyebaran kuesioner.

Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu: Uji asumsi klasik, Analisis kualitas data menggunakan program Statistical Package for Sosial Sosience (SPSS) for Windows Release 25. Analisis kualitas data tersebut adalah uji validitas dan uji reliabilitas; Analisis regresi linier sederhana; analisis regresi berganda; Analisis korelasi berganda dan Koefisien determinasi

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Atasan saya memberikan instruksi yang sangat jelas dalam pelaksanaan tugas	3,76	Baik
2	Atasan saya mengarahkan secara langsung apa yang harus saya lakukan	4,06	Baik
3	Atasan saya memberikan bimbingan intensif dalam menyelesaikan tugas	3,92	Baik
4	Atasan saya memberi ruang untuk bertanya saat saya belum paham	4,18	Baik
5	Atasan saya sering mengajak berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	3,98	Baik
6	Atasan saya memberi kesempatan kepada saya untuk menyampaikan saran atau kritik	3,88	Baik
7	Saya diberi kebebasan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	3,78	Baik
8	Saya diberi wewenang untuk mengambil keputusan dalam ruang tugas yang saya tangani	4,00	Baik
Total		31,56	
Rata-Rata Skor		3,95	Baik

Berdasarkan hasil rekapitulasi data dari 8 item pernyataan menunjukkan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki rata-rata skor 3,95 dengan kategori baik. Nilai

tertinggi terdapat pada pernyataan “Atasan saya memberi ruang untuk bertanya saat saya belum paham” (4,18), sedangkan nilai terendah pada pernyataan “Atasan saya memberikan instruksi yang sangat jelas dalam pelaksanaan tugas” (3,76).

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa atasan telah menerapkan gaya kepemimpinan situasional dengan baik, dengan memberikan arahan, bimbingan, dan kebebasan yang seimbang kepada anggota.

Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Budaya Kerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja	3,80	Baik
2	Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja	3,98	Baik
3	Saya terbuka terhadap masukan atau kritik dari rekan kerja demi kebaikan bersama	4,02	Baik
4	Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat dalam forum diskusi kerja	3,84	Baik
5	Saya menghargai perbedaan pendapat yang muncul dalam tim kerja	4,16	Baik
6	Saya menjaga sikap saling menghormati dalam komunikasi sehari-hari di tempat kerja	4,06	Baik
7	Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas	3,88	Baik
8	Saya ikut terlibat aktif dalam kegiatan satuan yang membutuhkan kerja sama tim	3,96	Baik
Total		31,70	
Rata-Rata Skor		3,96	Baik

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Budaya Kerja dengan rata-rata skor 3,96 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya menghargai perbedaan pendapat yang muncul dalam tim kerja” dengan skor 4,16, sedangkan nilai terendah pada pernyataan “Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja” dengan skor 3,80.

Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa budaya kerja anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sudah berjalan dengan baik. Anggota menunjukkan sikap disiplin, saling menghargai, serta memiliki kerja sama yang solid dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab di lingkungan kerja.

Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
1	Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	4,04	Baik
2	Saya bekerja secara konsisten dalam memenuhi jumlah pekerjaan harian	4,12	Baik
3	Saya menyelesaikan semua tugas	4,00	Baik

No	Item Pernyataan	Skor	Kategori
	yang menjadi tanggung jawab saya tanpa menunda-nunda		
4	Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan institusi	3,98	Baik
5	Saya memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan	4,16	Baik
6	Pekerjaan yang saya hasilkan memberikan kepuasan bagi atasan atau rekan kerja	4,06	Baik
7	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	3,84	Baik
8	Saya dapat mengatur waktu kerja saya agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	4,00	Baik
9	Saya mampu bekerja secara efisien tanpa mengorbankan mutu hasil kerja	4,06	Baik
Total		36,26	
Rata-Rata Skor		4,03	Baik

Berdasarkan tabel di atas hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Kinerja, dengan rata-rata skor 4,03 yang termasuk dalam kategori baik. Nilai tertinggi terdapat pada pernyataan “Saya memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan” dengan skor 4,16, sedangkan nilai terendah pada pernyataan “Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan” dengan skor 3,84.

Secara keseluruhan, hasil ini menggambarkan bahwa kinerja anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri tergolong baik. Anggota mampu menyelesaikan tugas tepat waktu, menjaga kualitas hasil kerja, serta menunjukkan tanggung jawab dan konsistensi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Uji Validitas

Tabel 4. Uji Validitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Correlations		Gaya Kepemimpinan Situasional	Validitas
Atasan saya memberikan instruksi yang sangat jelas dalam pelaksanaan tugas	Pearson Correlation	.598**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Atasan saya mengarahkan secara langsung apa yang harus saya lakukan	Pearson Correlation	.492**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Atasan saya memberikan bimbingan intensif dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.602**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Atasan saya memberi ruang untuk bertanya saat saya belum paham	Pearson Correlation	.719**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	

Correlations			
		Gaya Kepemimpinan Situasional	Validitas
Atasan saya sering mengajak berdiskusi dalam menyelesaikan masalah pekerjaan	Pearson Correlation	.637**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Atasan saya memberi kesempatan kepada saya untuk menyampaikan saran atau kritik	Pearson Correlation	.625**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya diberi kebebasan untuk menentukan cara terbaik dalam menyelesaikan pekerjaan	Pearson Correlation	.542**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya diberi wewenang untuk mengambil keputusan dalam ruang tugas yang saya tangani	Pearson Correlation	.449**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,001	
	N	50	
Gaya Kepemimpinan Situasional	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan Situasional memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, variabel Gaya Kepemimpinan Situasional dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 5. Uji Validitas Variabel Budaya Kerja

Correlations			
		Budaya Kerja	Validitas
Saya mematuhi seluruh peraturan dan tata tertib yang berlaku di lingkungan kerja	Pearson Correlation	.594**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya hadir dan pulang kerja sesuai dengan ketentuan jam kerja	Pearson Correlation	.790**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya terbuka terhadap masukan atau kritik dari rekan kerja demi kebaikan bersama	Pearson Correlation	.769**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya merasa nyaman menyampaikan pendapat dalam forum diskusi kerja	Pearson Correlation	.852**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya menghargai perbedaan pendapat yang muncul dalam tim kerja	Pearson Correlation	.818**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya menjaga sikap saling menghormati dalam komunikasi sehari-hari di tempat kerja	Pearson Correlation	.684**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	

Correlations			
		Budaya Kerja	Validitas
Saya bersedia membantu rekan kerja yang membutuhkan bantuan dalam menyelesaikan tugas	Pearson Correlation	.559**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya ikut terlibat aktif dalam kegiatan satuan yang membutuhkan kerja sama tim	Pearson Correlation	.328*	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,020	
	N	50	
Budaya Kerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel budaya kerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, variabel budaya kerja dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 6. Uji Validitas Variabel Kinerja

Correlations			
		Kinerja	Validitas
Saya dapat menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan target yang ditetapkan	Pearson Correlation	.769**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya bekerja secara konsisten dalam memenuhi jumlah pekerjaan harian	Pearson Correlation	.740**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya menyelesaikan semua tugas yang menjadi tanggung jawab saya tanpa menunda-nunda	Pearson Correlation	.862**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Hasil pekerjaan saya sesuai dengan standar kualitas yang ditentukan institusi	Pearson Correlation	.625**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya memastikan pekerjaan saya bebas dari kesalahan sebelum diserahkan	Pearson Correlation	.897**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Pekerjaan yang saya hasilkan memberikan kepuasan bagi atasan atau rekan kerja	Pearson Correlation	.762**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan	Pearson Correlation	.725**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	
Saya dapat mengatur waktu kerja saya agar semua pekerjaan selesai tepat waktu	Pearson Correlation	.503**	Valid
	Sig. (2-tailed)	0,000	
	N	50	

Correlations			
		Kinerja	Validitas
Saya mampu bekerja secara efisien tanpa mengorbankan mutu hasil kerja	Pearson Correlation	.452**	
	Sig. (2-tailed)	0,001	Valid
	N	50	
Kinerja	Pearson Correlation	1	
	Sig. (2-tailed)		
	N	50	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel kinerja memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,025. Dengan demikian, variabel kinerja dapat dikatakan valid dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 7. Uji Reliabilitas Variabel Gaya Kepemimpinan Situasional

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.721	8

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,721 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel gaya kepemimpinan situasional dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 8. Uji Reliabilitas Variabel Budaya Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.779	8

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,779 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel budaya kerja dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 9. Uji Reliabilitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.805	9

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa seluruh item memiliki *cronbach's alfa* sebesar 0,805 artinya lebih besar dari tabel *cronbach's alpha* > 0,70. Dengan demikian, variabel kinerja dapat dikatakan *reliabel* dan bisa digunakan untuk pengujian selanjutnya.

Analisis Regresi Linier Sederhana

Tabel 10. Uji T Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.376	3.108		2.374	.000
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.915	.098	.804	9.372	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 7,376 + 0,915 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai gaya kepemimpinan situasional sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $7,376 + 0,915$ sama dengan sebesar 8,291.

Tabel 11. Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.804 ^a	.647	.639	2.837

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan Situasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas didapatkan angka koefisien determinasi (R Square) Sebesar 0,647. Hal ini berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan situasional mempunyai pengaruh sebesar 64,7% terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.

Berdasarkan tabel uji t (coefficient) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan situasional terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sebesar 64,7%.

Tabel 12. Uji T Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.500	3.341		3.742	.000
	Budaya Kerja	.750	.104	.720	7.183	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1$

diperoleh hasil: $y = 12,500 + 0,750 x_1$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai budaya kerja sebesar 1 diikuti kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $12,500 + 0,750$ sama dengan sebesar 13,250..

Tabel 13. Koefisien Determinasi Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.720 ^a	.518	.508	3.314

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan didapatkan angka koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,518. Hal ini berarti bahwa variabel budaya kerja mempunyai pengaruh sebesar 51,8% terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri.

Berdasarkan tabel uji *t* (*coefficient*) diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), Berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan budaya kerja terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sebesar 51,8%.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 14. Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a			t	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.632	2.801		.583	.563
	Gaya Kepemimpinan Situasional	.669	.094	.588	7.097	.000
	Budaya Kerja	.426	.086	.409	4.939	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Persamaan Regresi: $y = a + bx_1 + cx_2$

diperoleh hasil: $y = 1,632 + 0,669x_1 + 0,426x_2$

Artinya setiap kenaikan atau penurunan nilai gaya kepemimpinan situasional sebesar 1 secara bersama sama setiap kenaikan dan penurunan budaya kerja sebesar 1 diikuti pula kenaikan atau penurunan nilai kinerja sebesar $1,632 + 0,669 + 0,426$ sama dengan sebesar 2,727.

Tabel 15. Koefisien Determinasi Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Budaya Kerja terhadap Kinerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.876 ^a	.767	.757	2.327

a. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional

b. Dependent Variable: Kinerja

Besar pengaruh = Koefisien Determinasi, $KD = R^2 \times 100\% = 0,767 \times 100\% = 76,7\%$.

Tabel 16. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	839.211	2	419.605	77.519	.000 ^b
	Residual	254.409	47	5.413		
	Total	1093.620	49			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Budaya Kerja, Gaya Kepemimpinan Situasional

Berdasarkan tabel ANOVA diperoleh sig hitung 0,000 yang lebih kecil dari signifikansi alpha 0,05 (5%), berarti secara statistik hipotesis terdapat pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja secara simultan terhadap kinerja diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja terhadap kinerja Anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri sebesar 76,7%.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data mengenai pengaruh gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja terhadap kinerja anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob

Polri, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan situasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 64,7%. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan gaya kepemimpinan situasional oleh pimpinan, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan oleh anggota. Selain itu, budaya kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 51,8%. Temuan ini menegaskan bahwa budaya kerja yang baik, yang tercermin melalui kedisiplinan, keterbukaan, saling menghargai, dan kerja sama, mampu meningkatkan kinerja anggota dalam melaksanakan tugas. Secara simultan, gaya kepemimpinan situasional dan budaya kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota dengan kontribusi sebesar 76,7%. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut memiliki peran yang sangat kuat dalam menentukan tingkat kinerja anggota Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri. Dengan demikian, penerapan gaya kepemimpinan yang adaptif serta penguatan budaya kerja yang positif merupakan faktor penting dalam mewujudkan kinerja anggota yang optimal.

Sejalan dengan temuan tersebut, pimpinan di lingkungan Resimen II Pasukan Pelopor Korbrimob Polri disarankan untuk terus mengembangkan kemampuan dalam menerapkan gaya kepemimpinan situasional yang disesuaikan dengan kondisi dan kebutuhan anggota. Pimpinan perlu meningkatkan kemampuan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta kepercayaan kepada anggota agar tercipta suasana kerja yang harmonis dan produktif. Di samping itu, perlu dilakukan upaya berkelanjutan untuk memperkuat budaya kerja positif melalui peningkatan kedisiplinan, tanggung jawab, dan komunikasi yang terbuka antar anggota. Nilai-nilai kerja sama, saling menghormati, dan loyalitas terhadap satuan juga harus terus dipelihara agar budaya kerja yang telah terbentuk dapat semakin kuat. Untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerja anggota, evaluasi kinerja secara rutin serta pemberian penghargaan bagi anggota yang menunjukkan prestasi kerja tinggi perlu dilaksanakan secara konsisten. Selain itu, pelatihan dan pembinaan hendaknya terus ditingkatkan guna mendukung kemampuan dan profesionalitas anggota dalam menjalankan tugas. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komunikasi organisasi, atau lingkungan kerja, serta memperluas objek penelitian pada satuan atau instansi yang berbeda agar diperoleh gambaran yang lebih luas dan mendalam mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja.

5. REFERENSI

- Ahmad. (2019). *Perilaku Organisasi dalam Perspektif Manajemen Modern*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Alhusaini. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Karyawan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmosudirdjo, P. (2017). *Dasar-Dasar Administrasi dan Manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cohen, L., & Holliday, M. (1999). *Statistics for Social Scientists*. London: Harper & Row.
- Darodjat. (2019). *Budaya Kerja dan Etos Profesional dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Dessler, G. (2020). *Human Resource Management (15th ed.)*. Boston: Pearson Education.
- Dunggio, M. (2020). *Budaya Kerja dan Kinerja Organisasi Publik*. Yogyakarta: Deepublish.
- Edison, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fachrezi Hakim, & Hazmanan Khair. (2020). *Kinerja Karyawan: Konsep dan Pengukurannya*. Medan: Pustaka Prima.
- Ghozali, I. (2020). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2021). *Manajemen (Edisi 3)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, I. (2018). *Pokok-Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif)*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hendra. (2020). *Budaya Organisasi dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Alfabeta.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2020). *Management of Organizational Behavior: Leading Human Resources* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Husein, U. (1999). *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ilyas, Y. (2018). *Kinerja: Teori, Penilaian dan Penelitian*. Jakarta: FKM UI Press.
- Jufrizen. (2020). *Perilaku Organisasi dan Budaya Kerja*. Medan: CV Pusdikra Mitra Jaya.
- Nazir, M. (2022). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Northouse, P. G. (2019). *Leadership: Theory and Practice* (8th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications.
- Nurhadijah. (2020). *Budaya Kerja dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai*. Jakarta: Media Discourse Indonesia.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Margono, S. (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Paramban. (2019). *Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Phiffner, J. F., & Presthus, R. V. (dalam Rohman, A.). (2017). *Teori dan Praktik Administrasi*. Bandung: Mandar Maju.
- Riniwati, H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Aktivitas Utama dan Pengembangan SDM*. Malang: UB Press.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik* (Edisi 4). Jakarta: Rajawali Pers.
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational Behavior* (18th ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2021). *Management* (15th ed.). New York: Pearson Education Limited.
- Rohman, A. (2017). *Konsep dan Teori Manajemen*. Yogyakarta: Deepublish.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (dalam Yuliani, N.). (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Era Globalisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, S. P. (dalam Rohman, A.). (2017). *Filsafat Administrasi*. Jakarta: Gunung Agung.
- Steers, R. M. (2020). *Efektivitas Organisasi dan Perilaku Kinerja*. Jakarta: Erlangga.
- Sudjana. (2016). *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujarweni, V. W. (2020). *Metodologi Penelitian: Lengkap, Praktis, dan Mudah Dipahami*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Sutrisno, E. (dalam Yuliani, N.). (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Tannady, H. (2019). *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Van Fleet, D. D., & Peterson, T. O. (dalam Wibowo, A.). (2022). *Prinsip-Prinsip Manajemen Modern*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Vecchio, R. P. (2019). *Organizational Behavior: Core Concepts* (10th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.
- Wibowo, A. (2022). *Manajemen Kinerja* (Edisi 6). Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Wilson. (2020). *Penilaian Kinerja dan Pengembangan SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Yuliani, N. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.