

## Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang

### The Influence of Work Culture, Work Discipline and Morale on Work Achievement of Members of the Four Lawang Regency Police Traffic Unit

Teri Intaraga <sup>1)</sup>; Ida Ayu Made Er Meytha Gayatri <sup>2)</sup>; Yudi Irawan Abi <sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup> Universitas Dehasen Bengkulu

Email: <sup>1)</sup> [teri39090245@gmail.com](mailto:teri39090245@gmail.com)

#### How to Cite :

Intaraga, T., Gayatri, M, E, M, A, I., Abi, I, Y. (2025). Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. Jurnal Bisnis, Manajemen dan Akuntansi 1(2). DOI:<https://doi.org/10.70963/jbisma.v1i2>

#### ARTICLE HISTORY

Received [11 November 2024]

Revised [15 Desember 2024]

Accepted [03 Maret 2025]

#### KEYWORDS

Work Culture, Work Discipline, Work Spirit and Work Performance.

#### ABSTRAK

Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Budaya kerja adalah gagasan atau ide sebagai nilai-nilai yang berkaitan dengan sifat, kebiasaan, dan serta kekuatan seseorang yang terdapat ditempat bekerja. Disiplin kerja adalah kepatuhan terhadap peraturan dan norma – norma yang berlaku. Semangat kerja adalah suatu keadaan kondisi rasa senang dan gairah dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan. Sampel dalam penelitian ini yaitu Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang yang berjumlah 43 orang. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan uji hipotesis. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang Hasil perhitungan diperoleh persamaan regresi yaitu:  $Y = 15.048 + 0,515 (X1) + 0,367 (X2) + 0,239 (X3)$ . Artinya apabila budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan prestasi kerja. Pengujian pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh Disiplin Kerja (X2) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai signifikan  $0,004 < 0,05$ , hal ini berarti Disiplin Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Pengujian pengaruh Semangat Kerja (X3) terhadap Prestasi Kerja (Y), dengan nilai signifikan  $0,031 < 0,05$ , hal ini berarti Semangat Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y). Hasil perhitungan simultan diperoleh nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ , hal ini berarti Budaya Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Semangat Kerja (X3) berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja (Y).

#### ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the influence of work culture on the work performance of Traffic Unit Members of Empat Lawang

This is an open access article under the [CC-BY-SA](#) license



*District Police. To determine the influence of work discipline on the work performance of Traffic Unit Members of Empat Lawang District Police. To determine the influence of work spirit on the work performance of Traffic Unit Members of Empat Lawang District Police. To determine the influence of work culture, work discipline and work spirit on the work performance of Traffic Unit Members of Empat Lawang District Police. The sample in this study was 43 Traffic Unit Members of Empat Lawang District Police. So the sampling technique used in this study was the saturated sampling method. Saturated sampling can also mean the method used to determine the research sample is to take the entire population based on certain characteristics or traits as the subject of the research. The calculation results obtained a regression equation, namely:  $Y = 15,048 + 0.515 (X1) + 0.367 (X2) + 0.239 (X3)$ . This means that if the variables of work culture (X1), work discipline (X2) and work spirit (X3) are increased, they will increase work performance (Y). Testing the influence of Work Culture (X1) on Work Performance (Y), obtained a significant value of  $0.000 < 0.05$ , this means that Work Culture (X1) has a significant effect on the variable Work Performance (Y). Testing the influence of Work Discipline (X2) on Work Performance (Y), obtained a significant value of  $0.004 < 0.05$ , this means that Work Discipline (X2) has a significant effect on the variable Work Performance (Y). Testing the influence of Work Spirit (X3) on Work Performance (Y), obtained a significant value of  $0.031 < 0.05$ , this means that Work Spirit (X3) has a significant effect on the variable Work Performance (Y). The results of simultaneous calculations obtained a significant value,  $0.000 < 0.05$ , this means that the variables Work Culture (X1), Work Discipline (X2) and Work Spirit (X3) have a significant effect together on Work Performance (Y).*

## PENDAHULUAN

Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas. Satlantas menyelenggarakan fungsi sebagai pembinaan lalu lintas kepolisian dan pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, pengkajian masalah di bidang lalu lintas dan pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas.

Oleh sebab itu, prestasi kerja dari seorang anggota kepolisian sangat menentukan tercapainya tujuan dan keamanan masyarakat di jalanan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja. Menurut Supriyadi (2020:147), pengertian budaya kerja adalah gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berkaitan dengan nilai dan sifat dan juga berkaitan dengan kebiasaan serta pendorong yang menjadi budaya tercermin dari suatu kelompok dan sikap yang akan membentuk perilaku dan tujuan dalam bekerja. Budaya kerja merupakan kebiasaan, atau sifat-sifat yang memiliki nilai-nilai yang tercermin didalam suatu organisasi sehingga hal ini berkaitan dengan sikap, perilaku, cita-cita dan serta pandangan yang akan membentuk suatu perwujudan dalam sebuah organisasi.

Budaya kerja ialah kebiasaan yang sering dilakukan secara berulang-ulang yang dilakukan oleh seseorang atau sekelompok orang didalam sebuah instansi maupun organisasi. Budaya kerja berkaitan erat dengan pemberdayaan pegawai disuatu instansi pemerintahan. Dengan adanya budaya kerja yang baik, maka semakin kuat pula keinginan pegawai untuk maju didalam sebuah organisasi atau instansi pemerintahan, dan sebaliknya semakin buruk budaya kerja maka akan menyebabkan semakin rendah pula keinginan pegawai untuk maju dalam mencapai tujuan bersama suatu organisasi. Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan.

Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin kerja sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan-peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai

untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan- aturan yang ditetapkan oleh organisasi.

Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi. Menurut Sastrohadwiryono (2020 :144), semangat kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki rasa senang dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan.

Jika seseorang dalam bekerja dengan lebih giat disertai dengan gairah yang kuat akan mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal. Semangat kerja merupakan bentuk keyakinan atau sikap antusias yang terlihat dari dalam diri seseorang untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat dalam bekerja ia akan menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan biasanya seseorang yang memiliki semangat kerja akan bekerja dengan maksimal. Menurut Nindyati (2020:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional.

Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit organisasi. Prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal, yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Hasil pengamatan penulis yang dilakukan di Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Belum baiknya budaya kerja hal ini masih adanya anggota bermalasan dalam bekerja serta keluar masuk kantor saat jam kerja. Disiplin kerja anggota yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya anggota terlambat dalam bekerja dan masih adanya anggota keluar masuk kantor saat jam kerja. Masih rendahnya semangat kerja anggota, hal ini terlihat dari pencapaian hasil kerja anggota masih belum maksimal.

## LANDASAN TEORI

### Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Nawawi, (2017), manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau pegawai dalam organisasi. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, pegawai, potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi.

Menurut Mathis & Jackson (2018:5), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap organisasi. Menurut Gary Dessler (2016:4), manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan pegawai atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan pegawai atau rekrutmen, penyalangan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja pegawai. Menurut Rivai dan Sagala, (2019), manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan maupun kepegawaian dalam mencapai tujuan organisasi. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting peranannya dalam pencapaian tujuan organisasi, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang sumber daya manusia dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Istilah manajemen mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya mengelola sumber daya manusia.

### Budaya Kerja

Menurut Supriyadi (2020:147), pengertian budaya kerja adalah gagasan yang didasarkan pada pandangan hidup yang berkaitan dengan nilai dan sifat dan juga berkaitan dengan kebiasaan serta pendorong yang menjadi budaya tercermin dari suatu kelompok dan sikap yang akan membentuk perilaku dan tujuan dalam bekerja. Menurut Triguno (2020:13), menjelaskan budaya kerja adalah suatu

ide atau gagasan yang berkaitan dengan pandangan seseorang yang berhubungan dengan nilai – nilai yang menjadi sifat, kebiasaan suatu kelompok atau masyarakat yang menjadi perilaku, cita – cita dan serta tindakan yang dilakukan dalam bekerja.

Menurut Ndraha (2020:122), budaya kerja adalah berkaitan dengan sekelompok pikiran dasar dan juga bisa disebut program mental yang dapat bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi kerja yang dimiliki oleh suatu golongan atau masyarakat. Dari beberapa pengertian budaya kerja menurut beberapa pendapat para ahli yang telah dikemukakan di atas, maka dapat disimpulkan budaya kerja adalah gagasan atau ide sebagai nilai-nilai yang berkaitan dengan sifat, kebiasaan, dan serta kekuatan seseorang atau sekelompok orang dalam lingkungan tempat bekerja.

### **Disiplin Kerja**

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Menurut David (2020:129), disiplin kerja adalah sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Menurut Wursanto, (2020 :108) disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Menurut Rivai (2020:825), disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai tersebut mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma – norma yang ada didalam organisasi. Berdasarkan teori – teori di atas, maka dapat disimpulkan bahwa disiplin adalah kepatuhan pegawai terhadap peraturan dan norma – norma yang berlaku dalam organisasi.

### **Semangat Kerja**

Menurut Sastrohadiwiryo (2020 :144), semangat kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki rasa senang dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan. Jika seseorang dalam bekerja dengan lebih giat disertai dengan gairah yang kuat akan mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal. Menurut Azwar (2018 :214), semangat kerja adalah rasa senang dari dalam jiwa seseorang dengan melakukan dan menciptakan suasana atau iklim kerja yang baik.

Seseorang dengan kesediaan dalam bekerja, dia tidak merasa terbebani dengan pekerjaannya melainkan bekerja dengan penuh gairah dan rasa tanggungjawab terhadap pekerjaannya. Menurut Majorsy (2020 :219), semangat kerja adalah bentuk keyakinan atau sikap antusias yang terlihat dari dalam diri seseorang untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat dalam bekerja ia akan menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan biasanya seseorang yang memiliki semangat kerja akan bekerja dengan maksimal.

### **Prestasi Kerja**

Menurut Guion (2021 :194) mengatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu: pertama, secara kuantitas mengacu pada “hasil”, dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu perjam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada “bagaimana sempurna” seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Menurut Sim dan Szilagy (2020:312) dikatakan bahwa prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan, daya usaha dalam pekerjaan dan prestasi secara keseluruhan, Wijono, (2020: 78). Robbins (2021:210) menjelaskan juga bahwa prestasi kerja sebagai usaha seorang pegawai dalam mencapai objektif atau tujuan organisasi tersebut. Lagece (2020:99) juga melihat prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif.

Menurut Mangkunegara (2020:9), pengertian prestasi kerja disebut juga sebagai kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *performance*. Pada prinsipnya, ada istilah lain yang lebih menggambarkan pada “prestasi” dalam bahasa Inggris yaitu kata “*achievement*”. Tetapi karena kata tersebut berasal dari kata “*to achieve*” yang berarti “mencapai”, maka dalam bahasa Indonesia sering diartikan menjadi “pencapaian” atau “apa yang dicapai”. Berdasarkan pengertian di atas, maka istilah prestasi kerja disamakan dengan kinerja. Menurut Mangkunegara (2020:71), pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nindyati

(2020:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit organisasi. Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## METODE PENELITIAN

### Uji Validitas

Uji validitas adalah hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti (Sugiyono,2020:188). Dalam uji validitas digunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*). Uji validitas dapat dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item dalam kuesioner dengan total skor yang ingin diukur yaitu menggunakan *Coefficient Corelation Pearson*. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas adalah :

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka variabel tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  tidak positif serta  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka variabel tersebut tidak valid.

### Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas digunakan untuk melihat sejauh mana alat ukur dapat memberikan hasil yang relative tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap gejala yang sama pada saat yang berbeda. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) dapat digunakan untuk menguji reliabilitas instrument skala likert atau instrument yang item-itemnya dalam bentuk angket. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan Alpha Cronbach's angka yang didapat melalui metode Alpha Cronbach's kemudian dibandingkan dengan Koefisien ( $r$ ) = 0,600 bila nilai Alpha Cronbach's lebih besar dari 0,600, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya (Purbayu, 2020:158).

### Analisis Regresi Berganda

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0. Analisis regresi linier berganda dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

- Y = Prestasi Kerja
- a = Constanta
- $X_1$  = Budaya Kerja
- $X_2$  = Disiplin Kerja
- $X_3$  = Semangat Kerja
- $b_1, b_2, b_3$  = Koefisien Regresi
- e = error term (kesalahan)

### Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada regresi linier berganda sering diartikan sebagai seberapa besar kemampuan semua variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya. R square disebut juga sebagai koefisien determinasi yang menjelaskan seberapa jauh data dependen dapat dijelaskan oleh data independen. R square bernilai antara 0 – 1 dengan ketentuan semakin mendekati angka satu berarti semakin baik. (Hair et al., 2022). (Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0).

### Pengujian Hipotesis

#### Uji t

Uji t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel bebas secara individual dalam menerangkan variasi variabel terikat. (Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0).

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat. (Perhitungan dengan menggunakan program SPSS Versi 24.0). Rumusan hipotesis yang diuji:

Ho :  $b_1 = b_2 = 0$ , berarti secara bersama-sama tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Ha :  $b_1 \neq b_2 \neq 0$ , berarti secara bersama-sama ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

#### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji keabsahan atau validitas dari suatu instrumen penelitian. Hasil uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel-tabel berikut:

**Tabel 1 Uji Validitas Variabel Budaya Kerja ( $X_1$ )**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item1	0.795	0.300	Valid
Item2	0.725	0.300	Valid
Item3	0.795	0.300	Valid
Item4	0.555	0.300	Valid
Item5	0.831	0.300	Valid
Item6	0.691	0.300	Valid
Item7	0.833	0.300	Valid
Item8	0.656	0.300	Valid
Item9	0.726	0.300	Valid
Item10	0.656	0.300	Valid

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) adalah valid, karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*) > 0,300.

**Tabel 2 Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ )**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item1	0.659	0.300	Valid
Item2	0.652	0.300	Valid
Item3	0.757	0.300	Valid
Item4	0.757	0.300	Valid
Item5	0.757	0.300	Valid
Item6	0.722	0.300	Valid
Item7	0.687	0.300	Valid
Item8	0.888	0.300	Valid
Item9	0.687	0.300	Valid
Item10	0.763	0.300	Valid

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> 0,300$ .

**Tabel 3 Uji Validitas Variabel Semangat Kerja ( $X_3$ )**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item1	0.687	0.300	Valid
Item2	0.743	0.300	Valid
Item3	0.869	0.300	Valid
Item4	0.931	0.300	Valid
Item5	0.681	0.300	Valid
Item6	0.535	0.300	Valid
Item7	0.711	0.300	Valid
Item8	0.650	0.300	Valid
Item9	0.774	0.300	Valid
Item10	0.890	0.300	Valid

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> 0,300$ .

**Tabel 4 Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja (Y)**

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Item1	0.716	0.300	Valid
Item2	0.907	0.300	Valid
Item3	0.783	0.300	Valid
Item4	0.814	0.300	Valid
Item5	0.783	0.300	Valid
Item6	0.625	0.300	Valid
Item7	0.685	0.300	Valid
Item8	0.794	0.300	Valid
Item9	0.702	0.300	Valid
Item10	0.752	0.300	Valid

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa dari sepuluh butir pertanyaan untuk variabel Prestasi Kerja (Y) adalah valid karena memiliki nilai (*Corrected Item-Total Correlation*)  $> 0,300$

## Uji Reliabilitas

Tabel 5 Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Alpha Cronbach's	Syarat Minimal Nilai Alpha Cronbach's	Keterangan
Budaya Kerja	0.930	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	0.932	0,600	Reliabel
Semangat Kerja	0.936	0,600	Reliabel
Prestasi Kerja	0.939	0,600	Reliabel

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil tabel di atas menjelaskan bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Semangat Kerja ( $X_3$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ ) memiliki nilai *Alpha Cronbach's* > 0,600, menerangkan bahwa item pertanyaan yang disebarakan ke responden adalah reliabel dan terpercaya.

## Analisis Regresi Berganda

Tabel 6 Uji Regresi Berganda Variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ), Semangat Kerja ( $X_3$ ) dan Prestasi Kerja ( $Y$ )

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	15.048	4.542
	Budaya Kerja	.515	.131
	Disiplin Kerja	.367	.121
	Semangat Kerja	.239	.107

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Persamaan regresi yang dapat di tuliskan dari hasil dalam bentuk persamaan regresi yaitu :

$$Y = 15.048 + 0.515 (X_1) + 0.367 (X_2) + 0.239 (X_3)$$

- Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh nilai constanta sebesar 15.048, hal ini memiliki makna jika variabel budaya kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) diabaikan atau dianggap tidak ada maka nilai variabel prestasi kerja ( $Y$ ) sebesar 15.048.
- Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0.515, hal ini memiliki arti jika variabel Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.515 satu – satuan.
- Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ) sebesar 0.515 atau 51,5 % dan sisanya 48,5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

4. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.367, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 satu – satuan.
5. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 atau 36,7 % dan sisanya 63,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
6. Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai sebesar 0.239, hal ini memiliki arti jika variabel Semangat Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 satu – satuan.
7. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 atau 23,9 % dan sisanya 76,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

**Koefisien Determinasi**

**Tabel 7 Koefisien Determinasi**

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.766 <sup>a</sup>	.587	.555	3.180

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan di atas diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,587, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 58,7 % dan sisanya 41,3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

**Uji T**

**Tabel 8 Uji Parsial (Uji t)**

Model	T	Sig.
Budaya Kerja	3.921	.000
Disiplin Kerja	3.037	.004
Semangat Kerja	2.233	.031

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

1. Pengujian pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
2. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.
3. Pengujian pengaruh Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Uji F****Tabel 9 Uji Simultan (Uji F)****ANOVA<sup>b</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	560.592	3	186.864	18.474	.000 <sup>a</sup>
Residual	394.478	39	10.115		
Total	955.070	42			

a. Predictors: (Constant), Semangat Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Kerja

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2024

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan,  $0,000 < 0,05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Pembahasan****Pengaruh budaya kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang**

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0.515, hal ini memiliki arti jika variabel Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.515 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.515 atau 51,5 % dan sisanya 48,5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis. Pengujian pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan, (2023).

Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dekael Semarang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarti, (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Hasil penelitian didapat budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudiyanto, (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian didapat budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

**Pengaruh disiplin kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang**

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.367, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 atau 36,7 % dan sisanya 63,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Farhan, (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dekael Semarang.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan PT. Dekael Semarang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Minarti, (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu. Hasil penelitian didapat disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto, (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian didapat disiplin berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada. Disiplin kerja sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan-peraturan dalam organisasi.

Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma-norma yang ada didalam organisasi

### **Pengaruh semangat kerja terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang**

Hasil perhitungan regresi berganda diperoleh koefisien regresi variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai sebesar 0.239, hal ini memiliki arti jika variabel Semangat Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 atau 23,9 % dan sisanya 76,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Pengujian pengaruh Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pranita, (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta. Hasil penelitian didapat semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto, (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian didapat semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

Menurut Sastrohadwiryo (2020 :144), semangat kerja adalah suatu keadaan kondisi seseorang yang memiliki rasa senang dalam bekerja sehingga mampu mencapai tujuan. Jika seseorang dalam bekerja dengan lebih giat disertai dengan gairah yang kuat akan mendapatkan hasil kerja yang lebih maksimal. Semangat kerja merupakan bentuk keyakinan atau sikap antusias yang terlihat dari dalam diri seseorang untuk mencapai prestasi dalam bekerja. Seseorang yang memiliki semangat dalam bekerja ia akan menunjukkan kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya dan biasanya seseorang yang memiliki semangat kerja akan bekerja dengan maksimal.

Menurut Nindyati (2020:22) pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional. Kemauan dan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam melakukan pekerjaan dapat terlihat dari prestasi kerjanya, dalam usaha penerapan konsep, gagasan, ide dengan efektif dan efisien sehingga tercapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Tetapi kemampuan ini bukan hanya pada kemampuan mengelola, tetapi memimpin dan mengaplikasikan semua kemampuan yang ada dalam dirinya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan bersama dalam suatu unit organisasi.

### **Pengaruh budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang**

Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,587, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ )

berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 58,7 % dan sisanya 41,3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.

Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan,  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sudyanto, (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang. Hasil penelitian didapat disiplin, budaya kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara parsial dan secara simultan terhadap prestasi kerja pegawai. Prestasi kerja adalah prestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas berdasarkan tanggung jawab penuh yang diberikan kepadanya.

Prestasi kerja berkaitan dengan dua hal, yaitu kuantitas yang mengacu pada hasil suatu pekerjaan yang dilakukan dan kualitas yang mengacu pada kesempurnaan seseorang dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaan. Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang bertugas melaksanakan Turjawali lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakan hukum di bidang lalu lintas.

Satlantas menyelenggarakan fungsi sebagai pembinaan lalu lintas kepolisian dan pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerja sama lintas sektoral, Dikmaslantas, pengkajian masalah di bidang lalu lintas dan pelaksanaan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan keamanan, keselamatan, ketertiban, kelancaran lalu lintas. Prestasi kerja dari seorang kepolisian sangat menentukan tercapainya tujuan dan keamanan masyarakat dijalanan. Prestasi kerja dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan dan perhitungan pada bab sebelumnya, maka hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Hasil perhitungan didapat persamaan regresi yaitu :  $Y = 15.048 + 0.515 (X_1) + 0.367 (X_2) + 0.239 (X_3)$ . Nilai constanta sebesar 15.048, hal ini memiliki makna jika variabel budaya kerja ( $X_1$ ), disiplin kerja ( $X_2$ ) dan semangat kerja ( $X_3$ ) diabaikan atau dianggap tidak ada maka nilai variabel prestasi kerja (Y) sebesar 15.048. Nilai koefisien regresi variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai sebesar 0.515, hal ini memiliki arti jika variabel Budaya Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.515 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Budaya Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.515 atau 51,5 % dan sisanya 48,5 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis. Nilai koefisien regresi variabel Disiplin Kerja ( $X_2$ ) diperoleh nilai sebesar 0.367, hal ini memiliki arti jika variabel Disiplin Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.367 atau 36,7 % dan sisanya 63,3 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis . Nilai koefisien regresi variabel Semangat Kerja ( $X_3$ ) diperoleh nilai sebesar 0.239, hal ini memiliki arti jika variabel Semangat Kerja ditingkatkan sebesar satu – satuan maka akan meningkatkan variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 satu – satuan. Nilai koefisien regresi ini menunjukkan besarnya pengaruh variabel Semangat Kerja terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 0.239 atau 23,9 % dan sisanya 76,1 % dipengaruhi oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
2. Hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi dengan melihat hasil R Square sebesar 0,587, hal ini berarti bahwa variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel Prestasi Kerja (Y) sebesar 58,7 % dan sisanya 41,3 % dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel – variabel lain diluar penelitian penulis.
3. Pengujian pengaruh Budaya Kerja ( $X_1$ ) terhadap Prestasi Kerja (Y), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_0$ , hal ini berarti Budaya Kerja ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja (Y). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan

ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Disiplin Kerja ( $X_2$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,004 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Disiplin Kerja ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian pengaruh Semangat Kerja ( $X_3$ ) terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), diperoleh nilai signifikan sebesar  $0,031 < 0,05$ , maka menerima  $H_a$  dan menolak  $H_o$ , hal ini berarti Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Prestasi Kerja ( $Y$ ). Jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Hasil perhitungan secara simultan diperoleh nilai Signifikan,  $0.000 < 0.05$ , dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Hal ini memiliki arti variabel Budaya Kerja ( $X_1$ ), Disiplin Kerja ( $X_2$ ) dan Semangat Kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan secara bersama - sama terhadap Prestasi Kerja ( $Y$ ), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat.

### Saran

1. Dengan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya budaya kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang senantiasa meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya disiplin kerja harus ditingkatkan agar prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang dalam menjalankan tugas-tugasnya senantiasa meningkat.
3. Dengan melihat semangat kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya semangat kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang harus ditingkatkan agar prestasi kerja senantiasa meningkat.
4. Dengan budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang, maka hendaknya pimpinan harus benar-benar meningkatkan budaya kerja, disiplin kerja dan semangat kerja agar prestasi kerja Anggota Sat Lantas Polres Kabupaten Empat Lawang senantiasa meningkat.

### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, (2020). *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta
- Azwar (2018), *Sikap Manusia: Teori dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- David, (2020). *Perilaku Kerja Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Donald, (2020). *Introduction to Research in Education 8th edition*. Wardsworth Cengage Learning. Canada: Nelson Education Ltd
- Emzir, (2021). *Metodologi Penelitian Pendidikan:Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Farhan, (2023). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Dekael Semarang*.
- Ghozali, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Guion, (2021). *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Perkasa
- Hamidi, (2020). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.
- Hair et al., (2022). *Multivariate dataAnalysis*”, Sixth Edition, New Jersey: Prentice Hall
- Hasan, (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Heidjrachman, (2022). *Manajemen Personalia*”,. Edisi Keempat, BPFE UGM, Jogjakarta.
- Lagece, (2020), *Prestasi sebagai usaha seseorang dalam menjalankan atau menyempurnakan suatu tugas dengan efektif*.
- Loteiner dan Tohardi (2019), *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja*. Terjemahan Imam Soedjono. Jakarta: Aksara Baru.
- Majorsy (2020), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Rineka. Cipta. Jakarta
- Mangkunegara, (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya

- Minarti, (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Yayasan Rahmany Sekayu.
- Moekijat, (2020). Manajemen Tenaga Kerja dan Hubungan Kerja, Edisi Revisi, CV. Pioner Jaya, Bandung.
- Ndraha, (2020). Teori Budaya Organisasi, Cetakan Pertama, PT. Rineka Cipta, Jakarta
- Newstrom, (2021). Pendayagunaan aparatur Negara dan Penerapannya pada Budaya Kerja. Makalah pada Seminar GDN Departemen Pekerjaan Umum. Jakarta
- Nindyati, (2020). Pemahaman tentang prestasi kerja tidak bisa dilepaskan dari pemahaman yang bersifat multidimensional
- Nitisemito (2020), Manajemen Personalia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Paramita, (2022). Evaluasi Pengelolaan Sampah Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto. Universitas Diponegoro
- Pranita, (2021). Pengaruh Semangat Kerja, Lingkungan Kerja dan Pendidikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.
- Purbayu, (2020). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Rivai, (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Edisi ke-7. Depok: PT Rajagrafindo.
- Robbins, (2021). Perilaku Organisasi, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sastrohadiwiryo (2020), Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara
- Sekaran, (2020). Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan-Keahlian, Edisi 6, Buku 2, Salemba Empat, Jakarta Selatan
- Sim dan Szilagy, (2020). Prestasi kerja dinilai dari segi dimensi kualitas kerja, kuantitas kerja, keterikatan, keahlian merencanakan
- Sinungan, (2020). Produktivitas Apa dan Bagaimana, Penerbit BumiAksara, Jakarta
- Soekanto, (2022). Pengantar Penelitian Hukum, Jakarta: Penerbit Universitas. Indonesia.
- Sudiyanto, (2022). Pengaruh Disiplin, Budaya Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Fakultas Ekonomi Universitas PGRI Palembang
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sukardi, (2020). Metodologi Penelitian Pendidikan Kompetensi, (Jakarta: Raja. Buku
- Supriyadi, (2020). Strategi Belajar Mengajar, Yogyakarta: Cakrawala Ilmu.
- Suryabrata, (2020). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Triguno, (2020). Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja. Jakarta: Golden Trayon Press
- Wijono, (2020). Manajemen Kinerja edisi ketiga. Jakarta : PT. Rajawali Pers.
- Wursanto, (2020). Manajemen Kepegawaian. Yogyakarta: Kanisius.