

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman. Dalam penelitian ini yang tergolong dalam populasi adalah seluruh Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman yang berjumlah 180 anggota. Namun berdasarkan perhitungan jumlah sampel didapatkan jumlah sampel sebanyak 124 anggota. Dari 124 kuisioner yang disebarkan, seluruh kuisioner kembali dan dapat digunakan untuk analisis selanjutnya dalam penelitian ini. Adapun hasil analisis statistik adalah sebagai berikut:

4.1. Uji Instrumen Penelitian

4.1.1. Uji Validitas

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat berdasarkan harga koefisien korelasi *Product Moment* (r). Dengan harga koefisien korelasi tersebut (r), maka dapat dihitung besarnya t_{hitung} ($t_{statistik}$). Dengan harga $t_{statistik}$ itulah kemudian dapat ditentukan besarnya taraf signifikansi.

Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut kurang dari 0,05 (atau kurang dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Demikian pula sebaliknya apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut lebih

besar dari 0,05 (atau lebih dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisisioner dinyatakan valid karena taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian nilainya $< 0,05$. Secara lengkap hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.1. Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian

Variabel	Pertanyaan	Koef. Kor.	Sig.	Keterangan
<i>Self Efficacy</i>	SE1	0.821	0.000	Valid
	SE2	0.673	0.000	Valid
	SE3	0.814	0.000	Valid
	SE4	0.897	0.000	Valid
	SE5	0.780	0.000	Valid
	SE6	0.848	0.000	Valid
Budaya organisasi	BO1	0.868	0.000	Valid
	BO2	0.874	0.000	Valid
	BO3	0.673	0.000	Valid
	BO4	0.827	0.000	Valid
	BO5	0.795	0.000	Valid
	BO6	0.858	0.000	Valid
	BO7	0.867	0.000	Valid
	BO8	0.870	0.000	Valid
	BO9	0.665	0.000	Valid
	BO10	0.820	0.000	Valid
	BO11	0.789	0.000	Valid
	BO12	0.857	0.000	Valid
	BO13	0.785	0.000	Valid
	BO14	0.851	0.000	Valid
Komitmen normatif	KN1	0.754	0.000	Valid
	KN2	0.768	0.000	Valid
	KN3	0.873	0.000	Valid
	KN4	0.920	0.000	Valid
	KN5	0.912	0.000	Valid
	KN6	0.834	0.000	Valid

Variabel	Pertanyaan	Koef. Kor.	Sig.	Keterangan
Kesiapan individu untuk berubah	KIB1	0.762	0.000	Valid
	KIB2	0.772	0.000	Valid
	KIB3	0.810	0.000	Valid
	KIB4	0.746	0.000	Valid
	KIB5	0.729	0.000	Valid
	KIB6	0.668	0.000	Valid
	KIB7	0.853	0.000	Valid
	KIB8	0.647	0.000	Valid
	KIB9	0.810	0.000	Valid
	KIB10	0.859	0.000	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

4.1.2. Uji Reliabilitas

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat keterandalan suatu instrumen, sehingga jika alat ukur digunakan untuk mengukur beberapa responden yang berbeda akan diperoleh hasil yang relatif hampir sama. (Arikunto, 2010). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen menggunakan formula dari *Cronbach Alpha*, yang kriterianya bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya lebih dari 0,6. Menurut (Ghozali, 2002) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik

Berdasarkan hasil perhitungan dari data sebanyak 124 responden, maka hasil pengujian reliabilitas dapat diikuti pada tabel ringkasan berikut ini:

Tabel 4.2 Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	<i>Self Efficacy</i> (X1)	0.883	Reliabel
2	Budaya organisasi (X2)	0.956	Reliabel
4	Komitmen normatif (Y1)	0.920	Reliabel
6	Kesiapan individu untuk berubah (Y)	0.916	Reliabel

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan penjelasan dari Tabel 4.2. di atas, menunjukkan bahwa alat ukur variabel penelitian ini menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,8 sehingga dapat disimpulkan bahwa semua instrumen mempunyai tingkat reliabilitas yang tinggi (baik).

4.2. Analisis Data

4.2.1. Analisis Deskriptif

Metode analisa deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menganalisis data jawaban responden terhadap karakteristik pribadi responden maupun terhadap variable-variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Deskripsi Karakteristik Responden.

a. Jenis Kelamin

Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman terdiri dari laki-laki dan wanita. Meskipun jumlah anggota wanita masih sedikit, namun beberapa tahun terakhir menunjukkan

perkembangan yang baik atas minat wanita untuk menjadi Penyidik Reskrim. Ringkasan data hasil penelitian dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	%
Laki-laki	114	89.8%
Perempuan	10	7.9%
Jumlah	124	100,0%

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa sebagian besar responden adalah laki-laki, yaitu sebanyak 114 orang atau 89,8% dan hanya 10 orang atau 7,9% adalah wanita. Dalam praktek di lapangan jenis kelamin sangat mempengaruhi jenis pekerjaan yang dilakukan. Satreskrim merupakan salah satu bagian dari kepolisian yang tugasnya banyak di lapangan dan seringkali bersinggungan atau berhadapan langsung dengan berbagai jenis kejahatan baik ringan maupun berat. Oleh karena itu sebagian besar tugas ini dilaksanakan oleh laki-laki.

b. Masa Kerja

Dalam hal ini masa kerja dihitung dari sejak mereka mendapatkan Surat Keputusan sebagai Penyidik hingga sekarang pada bidang yang sama, tidak termasuk masa kerja di bagian lain. Hasil penelitian tentang masa kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.4.**Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Frekuensi	%
≤10 Tahun	13	10.2%
11-20 Tahun	107	84.3%
>20 Tahun	4	3.1%
Total	124	100 %

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan Tabel 4.4. dapat dilihat bahwa sebagian besar responden telah bekerja selama 11-20 tahun yaitu sebanyak 107 orang atau 84,3%. Kreitner dan Kinicki (2004) menyatakan bahwa, masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang pegawai lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang pegawai akan merasa nyaman dengan pekerjaannya. Selain itu disebutkan oleh (Siswanto, 2011), masa kerja merupakan penyebab meningkatnya kesiapan individu untuk berubah karena dengan masa kerja yang lama sudah barang tentu seorang pegawai akan mendapatkan mutu kerja yang lebih baik dari sebelumnya.

c. Data Tingkat Pendidikan Penyidik

Sudah tidak dapat ditawarkan lagi jenjang pendidikan bagi seorang polisi merupakan hal penting untuk mendukung keberlangsungan karir di dunia kepolisian. Dimanapun bidang kerja mereka

pendidikan mempunyai peran yang besar dalam karir polisi, oleh karena itulah pimpinan selalu mendorong agar anak buahnya untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi.

Hasil penelitian tentang karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.5.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Pendidikan	Frekuensi	%
tamat SMP (sederajat)	0	0
tamat SMA (sederajat)	87	68.5%
tamat S1	37	29.1%
Total	124	100

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Kenyataannya dapat dilihat bahwa Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman sebagian besar merupakan lulusan SLTA (sederajat) yaitu sebanyak 87 orang atau 68,5%. Sedangkan yang sudah sarjana (S1) sebanyak 37 orang atau 29,1% saja. Pendidikan menjadi salah satu sarana yang sangat tepat bagi anggota kepolisian untuk mengembangkan potensi dan mengaktualisasikan diri, sehingga mereka dapat bekerja dengan berbagai metoda yang lebih efektif, dapat berpikir lebih kritis, dan mampu berargumen secara ilmiah. Hal ini tentu akan sangat menunjang perbaikan kesiapan individu untuk berubah mereka.

2. Deskripsi Variabel Penelitian.

Penelitian ini melibatkan 4 (empat) variabel, yaitu *self Efficacy*, Pengukuran atau penilaian setiap indikator menggunakan basis skor rata-rata. Skor yang digunakan yang paling rendah adalah 1 (satu) dan yang paling tinggi adalah 6 (enam), sehingga interval setiap kelompok kategori dapat ditentukan sebagai berikut :

Mean Skor	Kategori
1,00 - 1,8	Sangat rendah
1,81 - 2,6	Rendah
2,61 - 3,4	Cukup tinggi
3,41 - 4,2	Tinggi
4,21 - 5,0	Sangat tinggi

Selain menggunakan skor rata-rata, untuk memberikan rincian informasi juga disertakan frekuensi skor disetiap indikator, sehingga distribusi jawaban dapat dianalisis. Hasil rangkuman pengukuran dari setiap variabel akan dijelaskan berikut ini :

a. Variabel *Self Efficacy*.

Self Efficacy setiap anggota diukur melalui 6 (enam) indikator atau pertanyaan yang jawabannya menggunakan pilihan yang dikembangkan oleh Likert (skala Likert). Masing-masing pertanyaan ataupun pernyataan diberikan gradasi skor 1 (paling

rendah) hingga 5 (paling tinggi). Hasil pengukuran terhadap variabel *self Efficacy*, baik dengan harga skor rata-rata juga menggunakan frekuensi disetiap indikator. Keseluruhan data hasil analisis dapat diikuti pada tabel berikut ini :

Tabel 4.6.

Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator *Self Efficacy*

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1.	Atasan sering memberikan penghargaan kepada saya	46	38	37	3	0	4.02	Tinggi
2.	Reward (penghargaan) yang saya peroleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras saya	68	41	15	0	0	4.43	Sangat Tinggi
3.	Saya termotivasi jika melihat rekan kerja yang berhasil menjadi meraih sukses.	27	56	24	13	4	3.72	Tinggi
4.	Saya yakin memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan seperti rekan kerja yang lainnya.	38	35	39	11	1	3.79	Tinggi
5.	Atasan selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan	29	32	39	12	12	3.44	Tinggi
6.	Rekan kerja selalu meyakinkan saya untuk meraih keberhasilan dalam melaksanakan tugas.	57	48	19	0	0	4.31	Sangat Tinggi
	Self Efficacy						3.95	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari Tabel 4.6 di atas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel *self Efficacy* yaitu Atasan sering memberikan penghargaan kepada saya, Saya termotivasi jika melihat rekan kerja yang berhasil menjadi meraih sukses, Saya yakin memiliki kemampuan untuk mencapai kesuksesan seperti rekan kerja yang lainnya, Atasan selalu memberikan dorongan dan arahan untuk dapat menyelesaikan tugas yang diberikan sebagian besar menyatakan tinggi. Sedangkan pertanyaan Reward (penghargaan) yang saya peroleh adalah hasil dari usaha dan kerja keras saya dan Rekan kerja selalu meyakinkan saya untuk meraih keberhasilan dalam melaksanakan tugas. sebagian besar menyatakan sangat tinggi..

b. Variabel Budaya organisasi.

Variabel budaya organisasi diukur dengan empat belas indikator yang hasilnya seperti dimuat dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.7
Persepsi Responden Terhadap Setiap
Indikator Budaya organisasi

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1.	Di Polres Sleman saya didorong untuk menciptakan ide-ide yang inovatif dalam pekerjaan	76	36	12	0	0	4.52	Sangat Tinggi

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
2.	Di Polres Sleman saya didorong untuk memiliki inisiatif dalam mengerjakan tugas pekerjaan	59	49	16	0	0	4.35	Sangat Tinggi
3.	Di Polres Sleman saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat	47	49	22	4	2	4.09	Tinggi
4.	Di Polres Sleman saya dituntut untuk memperhatikan hal detail dalam pekerjaan	58	42	19	3	2	4.22	Sangat Tinggi
5.	Di Polres Sleman saya bekerja dengan menekankan pada hasil yang optimal	63	39	16	3	3	4.26	Sangat Tinggi
6.	Di Polres Sleman saya berusaha meningkatkan efektivitas cara bekerja guna memperoleh hasil yang optimal	73	39	12	0	0	4.49	Sangat Tinggi
7.	Di Polres Sleman saya mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh	76	37	11	0	0	4.52	Sangat Tinggi
8.	Di Polres Sleman saya mengisi jam kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditugaskan	59	50	15	0	0	4.35	Sangat Tinggi
9.	Di Polres Sleman saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik	47	50	21	4	2	4.10	Tinggi

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
10.	Di Polres Sleman saya berusaha untuk menolong sesama anggota satuan kerja maupun satuan kerja lainnya bila ada yang mengalami kesulitan	58	43	18	3	2	4.23	Sangat Tinggi
11.	Di Polres Sleman saya tidak puas dengan satu tugas, sehingga tertantang dengan tugas berikutnya	63	40	15	3	3	4.27	Sangat Tinggi
12.	Di Polres Sleman saya menyelesaikan tugas dengan cepat agar mendapatkan tugas lain yang lebih menantang	73	40	11	0	0	4.50	Sangat Tinggi
13.	Saya merasa nyaman dengan kondisi Polres Sleman yang ada saat ini	63	40	15	3	3	4.27	Sangat Tinggi
14.	Polres Sleman memiliki strategi yang jelas untuk masa depan karir anggota	73	40	11	0	0	4.50	Sangat Tinggi
	Budaya organisasi						4.33	Sangat Tinggi

Sumber: data primer diolah 2019.

Dari Tabel 4.7 diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel Di Polres Sleman saya dituntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan akurat dan Di Polres Sleman saya berusaha menjalin kerjasama dengan anggota satuan kerja lain untuk meningkatkan hasil yang terbaik sebagian besar menyatakan tinggi. Sedangkan untuk duabelas (12)

pernyataan lainnya sebagian besar responden penelitian menyatakan sangat tinggi.

c. Variabel Komitmen normatif.

Pada penelitian ini komitmen normatif Penyidik Satreskrim diukur dengan menggunakan 6 (enam) indikator. Hasil dari pengukuran secara keseluruhan dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4.8

Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Komitmen normatif

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1.	Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi yaitu Polres Sleman	16	76	31	0	1	3.85	Tinggi
2.	Polres Sleman telah banyak berjasa bagi kehidupan sosial dan ekonomi saya	16	76	32	0	0	3.87	Tinggi
3.	Polres Sleman layak mendapatkan kesetiaan saya.	59	51	14	0	0	4.36	Sangat Tinggi
4.	Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota Polres Sleman untuk alasan moral	50	52	20	2	0	4.21	Tinggi
5.	Saat ini tetap bekerja di Polres Sleman merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya	47	55	20	2	0	4.19	Tinggi
6.	Banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika saya memutuskan ingin mengundurkan diri dari Polres Sleman	57	56	11	0	0	4.37	Sangat Tinggi
	Komitmen Normatif						4.14	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap indikator pertanyaan pada variabel komitmen normatif yaitu Polres Sleman layak mendapatkan kesetiaan saya dan Banyak hal dalam kehidupan akan terganggu jika saya memutuskan ingin mengundurkan diri dari Polres Sleman sebagian besar menyatakan sangat tinggi. Sedangkan pertanyaan Saya tetap percaya dan loyal kepada satu organisasi yaitu Polres Sleman, Polres Sleman telah banyak berjasa bagi kehidupan sosial dan ekonomi saya, Saya merasa memiliki kewajiban untuk tetap menjadi anggota Polres Sleman untuk alasan moral dan Saat ini tetap bekerja di Polres Sleman merupakan kebutuhan sekaligus juga keinginan saya sebagian besar menyatakan tinggi. Jika dilihat dari angka rata-rata skor dari setiap indikator, menunjukkan kategori tinggi. Hal ini berarti bahwa Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman memiliki komitmen normatif yang tinggi dalam menjalankan tugasnya.

d. Variabel Kesiapan individu untuk berubah.

Setiap anggota dalam organisasi, baik yang berbasis laba maupun non laba, tetap saja dituntut untuk mempunyai kesiapan individu untuk berubah yang sangat baik. Apalagi sebagai abdi negara, Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman diuntut untuk memiliki kesiapan individu untuk berubah yang dapat diandalkan seperti Promoter (Profesional, Modern, dan Terpercaya).

Tabel 4.9.
Persepsi Responden Terhadap Setiap Indikator Kesiapan
individu untuk berubah

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
1.	Saya berkomitmen untuk mengimplementasikan penggunaan e-Manajemen Penyidikan	23	74	23	4	0	3.94	Tinggi
2.	Saya mampu menjalankan penggunaan e-Manajemen Penyidikan Polres Sleman secara progresif.	37	66	21	0	0	4.13	Tinggi
3.	Saya akan berusaha maksimal untuk mengimplementasikan penggunaan e-Manajemen Penyidikan.	33	64	27	0	0	4.05	Tinggi
4.	Saya bertekad untuk menerapkan proses penggunaan e-Manajemen Penyidikan.	29	61	24	2	8	3.81	Tinggi
5.	Saya ingin mengimplementasikan penggunaan e-Manajemen Penyidikan dengan baik	20	59	45	0	0	3.80	Tinggi
6.	Saya percaya bahwa Polres Sleman dapat memfasilitasi proses penggunaan e-Manajemen Penyidikan yang efektif	41	73	10	0	0	4.25	Sangat Tinggi
7.	Saya yakin dapat menjalankan penggunaan e-Manajemen Penyidikan secara konsisten.	36	68	20	0	0	4.13	Tinggi
8.	Saya percaya dapat mengatasi tantangan yang makin meningkat saat penerapan penggunaan e-Manajemen Penyidikan.	20	69	27	8	0	3.81	Tinggi
9.	Saya percaya bahwa seluruh rekan kerja saya dapat saling berkoordinasi sehingga proses penerapan penggunaan e-Manajemen Penyidikan berjalan lancar.	18	79	27	0	0	3.93	Tinggi

No	Pernyataan	Skor					Rata-Rata	Kriteria
		5	4	3	2	1		
10.	Saya termotivasi untuk menerapkan proses penggunaan e-Manajemen Penyidikan.	33	71	18	2	0	4.09	Tinggi
	Kesiapan Individu untuk Berubah						3.99	Tinggi

Sumber : Data Primer (diolah), 2019.

Dari tabel diatas dapat dilihat hasil jawaban responden terhadap hampir seluruh indikator pernyataan pada variabel kesiapan individu untuk berubah sebagian besar menyatakan tinggi. Hal ini berarti bahwa kesiapan individu untuk berubah Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman dirasakan tinggi oleh anggota.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Penggunaan model regresi linier berganda mempergunakan asumsi bebas dari kolinearitas, heteroskedastisitas dan normalitas, dimana :

1. Uji Multikolinearitas

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya, apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 5 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2010).

Tabel 4.10 Uji Multikolinearitas

Variabel	Kolinearitas		Keterangan
	Toleransi	VIF	
TX1 (<i>Self Efficacy</i>)	.423	2.362	Non-multikolinearitas
TX2 (Budaya organisasi,)	.382	2.615	Non-multikolinearitas
TY1 (Komitmen normatif)	.337	2.970	Non-multikolinearitas
Variable dependen : TY2 (Kesiapan individu untuk berubah)			

Sumber : Data premier (diolah) , 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa tidak terdapat multikolinearitas dalam model persamaan karena nilai VIF < 5 dan nilai TOL $> 0,1$.

2. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metoda ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt) terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 4.11 Uji Heteroskedasitas

Variabel	t	Sig	Keterangan
TX1 (<i>Self Efficacy</i>)	-.213	.832	homoskedastisitas
TX2 (Budaya organisasi,)	-.823	.412	homoskedastisitas
TY1 (Komitmen normatif)	-.027	.978	homoskedastisitas

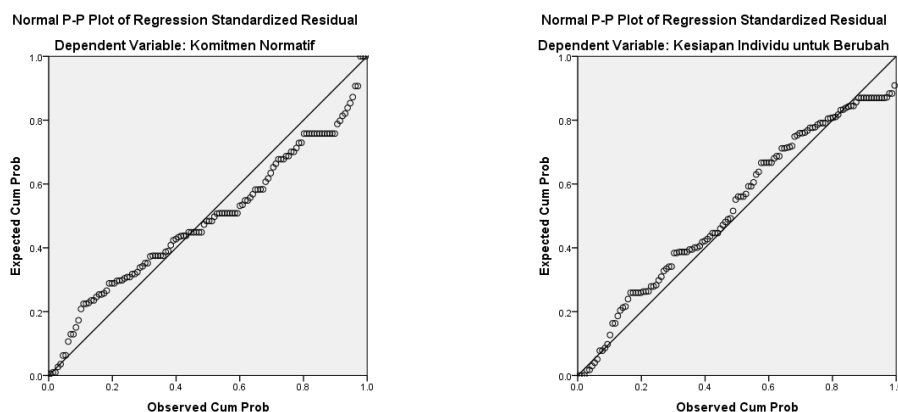
Variable dependen : TY2 (Kesiapan individu untuk berubah)

Sumber : Data premier (diolah), 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedasitas melainkan homoskedastisitas pada seluruh variabel penelitian model regresi karena nilai sig > 0,05.

3. Uji Normalitas

Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat normal *probability* plot, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Normal *probability* plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypothetical distribution*).



Gambar 4.1. Uji Normalitas Persamaan Regresi 1 dan 2

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Norma *P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.2.3. Analisis Statistik

4.3.4.1. Hasil analisis uji regresi berganda

Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel *self Efficacy*, Budaya organisasi, dan komitmen normatif terhadap kesiapan individu untuk berubah yang disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12. Hasil analisis regresi linear berganda

Variabel Dependen	Variabel Independen		Koefisien Betha (β)	Sgnifikansi t hitung	Koefisien Derrninasasi (R^2)	Signifikansi F hitung
Y1	Konstanta	6.010		0.000	0.658	0.000
	X1	0.307	0.395	0.000		
	X2	0.191	0.491	0.000		
Y2	Konstanta	8.765			0.719	0.000
	X1	0.563	0.466	0.000		
	X2	0.129	0.213	0.007		
	Y1	0.402	0.258	0.002		

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi pertama sebagai berikut

$$Y1 = 6.010 + 0.307.X1 + 0.191.X2$$

dengan

X1 = Self efficacy

X2 = Budaya organisasi

Y1 = Komitmen normatif

Dari hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan makna koefisien regresi sebagai berikut :

a = 6.010 Menunjukkan nilai konstanta dari Kesiapan individu untuk berubah , yang berarti jika pengaruh Self efficacy, dan Budaya organisasi sama dengan nol maka nilai Kesiapan individu untuk berubah adalah sebesar 6.010

b1 = 0.307 Artinya apabila variabel Self efficacy naik 1 % maka Komitmen normatif akan naik sebesar 0.307%. Variabel Self efficacy berpengaruh positif terhadap Komitmen normatif.

b2 = 0.191 Artinya apabila variabel Budaya organisasi naik 1 % maka Komitmen normatif akan naik sebesar 0.191%. Variabel Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap Komitmen normatif.

Berdasarkan besarnya koefisien beta, maka pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel budaya organisasi karena koefisien betanya (*Standardized Coefficients*) paling besar dibandingkan lainnya yaitu 0.491

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi kedua sebagai berikut

$$Y_2 = 8.765 + 0.563.X_1 + 0.129.X_2 + 0.402.Y_1$$

dengan

Y_2 = Kesiapan individu untuk berubah

X_1 = Self efficacy

X_2 = Budaya organisasi

Y_1 = Komitmen normatif

Dari hasil estimasi regresi yang diperoleh dapat dijelaskan makna koefisien regresi sebagai berikut :

$a = 8.765$ Menunjukkan nilai konstanta dari Kesiapan individu untuk berubah , yang berarti jika pengaruh Self efficacy, Budaya organisasi dan Komitmen normatif sama dengan nol maka nilai Kesiapan individu untuk berubah adalah sebesar 8.765

$b_1 = 0.563$ Artinya apabila variabel Self efficacy naik 1 % maka Kesiapan individu untuk berubah akan naik sebesar 0.563%. Variabel Self efficacy berpengaruh positif terhadap Kesiapan individu untuk berubah .

$b_2 = 0.129$ Artinya apabila variabel Budaya organisasi naik 1 % maka Kesiapan individu untuk berubah akan naik sebesar 0.129%. Variabel Budaya organisasi

berpengaruh negatif terhadap Kesiapan individu untuk berubah .

$b_3 = 0.402$

Artinya apabila variabel interaksi antara Komitmen normatif lokasi proyek naik 1 % maka Kesiapan individu untuk berubah akan naik sebesar 0.402%. Variabel Komitmen normatif proyek berpengaruh positif terhadap Kesiapan individu untuk berubah .

Berdasarkan besarnya koefisien beta, maka pengaruh paling dominan variabel bebas terhadap variabel terikat adalah pengaruh variabel *self efficacy* karena koefisien betanya (*Standardized Coefficients*) paling besar dibandingkan lainnya yaitu 0,466

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) persamaan 1 sebesar 0,658, artinya pengaruh variabel *Self Efficacy* (X1), dan Budaya organisasi (X2), secara bersama-sama terhadap Komitmen normatif (Y1) sebesar 65,8 % sedangkan sisanya sebesar 34,2% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R²*) persamaan 2 sebesar 0,719, artinya pengaruh variabel *Self Efficacy* (X1), Budaya organisasi (X2), dan Komitmen normatif (Y1) secara bersama-sama terhadap Kesiapan individu untuk berubah (Y2) sebesar 71,9 % sedangkan sisanya sebesar 28,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Berdasarkan tabel di atas dapat disusun persamaan regresi yang digunakan untuk menggambarkan analisis jalur sebagai berikut:

$$Y_1 = 0.395.X_1 + 0.491.X_2 \quad (1)$$

$$Y_2 = 0.466.X_1 + 0.213.X_2 + 0.258.Y_1 \quad (2)$$

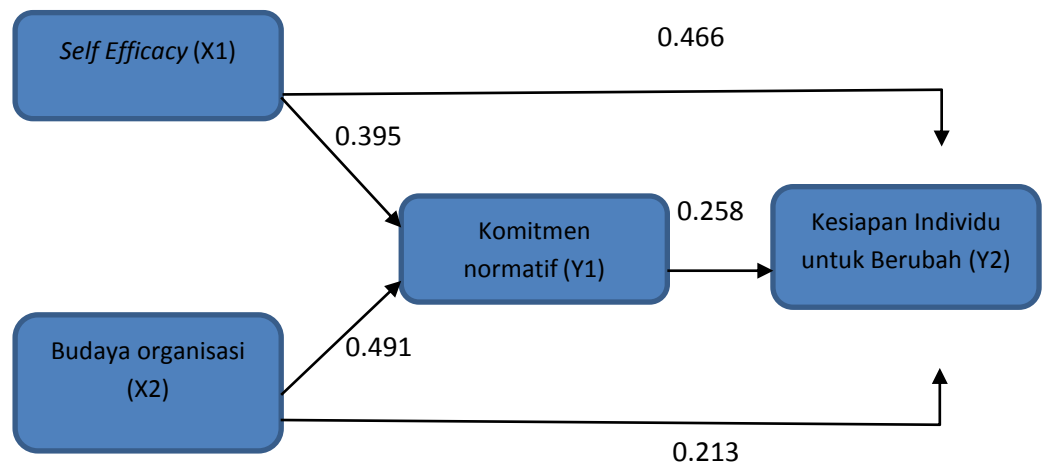
dengan

$X_1 = \textit{Self Efficacy}$

$X_2 = \textit{Budaya organisasi}$

$Y_1 = \textit{Komitmen normatif}$

$Y_2 = \textit{Kesiapan individu untuk berubah}$



Gambar 4.2. Hasil analisis jalur

Dari gambar 4.2. di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan *self Efficacy*, dan Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui komitmen normatif dalam tabel berikut:

Tabel 4.13. Hasil analisis pengaruh langsung dan tidak langsung

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 -> Y1	0.395			Signifikan
X2 -> Y1	0.491			Signifikan
X1 -> Y2	0.466			Signifikan
X2 -> Y2	0.213			Signifikan
Y1 -> Y2	0.258			Signifikan
X1 -> Y1 -> Y2		0.102	0.568	
X2 -> Y1 -> Y2		0.393	0.606	

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Berdasarkan gambar 4.2 dan tabel 4.13 diatas, maka dapat dijelaskan pengaruh tidak langsung dari variabel *self Efficacy* dan variabel Budaya organisasi terhadap variabel kesiapan individu untuk berubah melalui variabel Komitmen normatif sebagai variabel *intervening*.

Pengaruh tidak langsung variabel *self Efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel *self Efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah. Pengaruh tidak langsung variabel Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah melalui Komitmen normatif ternyata lebih kecil dibandingkan pengaruh langsung pengaruh variabel Budaya organisasi kerja terhadap kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti komitmen

organisasi bukan merupakan variabel mediasi pengaruh *self Efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah.

4.3. Pembahasan

4.3.1. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Komitmen normatif Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel *self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap komitmen normatif. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Hasil penelitian Alam (2017), Saleem *et al.* (2013), Yulan dan Bernarto (2017), Zeb dan Allah (2016), Saremi, dan Rezeghi (2015), menunjukkan bahwa *self-efficacy* berpengaruh terhadap komitmen normatif.

Efikasi diri merupakan salah satu aspek pengetahuan tentang diri atau *self knowledge* yang paling berpengaruh dalam kehidupan manusia sehari-hari. Hal ini disebabkan efikasi diri yang dimiliki ikut mempengaruhi individu dalam menentukan tindakan yang akan dilakukan untuk mencapai suatu tujuan termasuk di dalamnya perkiraan berbagai kejadian yang akan dihadapi. Efikasi diri yakni keyakinan bahwa seseorang bisa menguasai situasi dan mendapatkan hasil positif. Bandura (Santrock, 2007:286) mengatakan bahwa efikasi diri berpengaruh besar terhadap perilaku.

4.3.2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Komitmen normatif Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap komitmen normatif. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Sesuai dengan penelitian Hasil penelitian Usmany dkk (2016), Yulan dan Bernarto (2017) Zain, et.al. (2009), Zabid, et.al. (2003), Al-Shurafat and Halim (2018) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasional.

Menurut Schein (2009), budaya organisasi adalah pola asumsi bersama yang dipelajari oleh suatu kelompok dalam memecahkan masalah melalui adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah bekerja cukup baik untuk dipertimbangkan kebenarannya, oleh karena itu, untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang benar untuk melihat, berpikir, dan merasakan kaitannya dengan masalah-masalah yang ada. Menurut Munandar (2006), budaya organisasi terdiri dari asumsi-asumsi dasar yang dipelajari baik sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dalam proses penyesuaian dengan lingkungannya, maupun sebagai hasil memecahkan masalah yang timbul dari dalam organisasi..

4.3.3. Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan individu untuk berubah Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel *self Efficacy* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kesiapan

individu untuk berubah. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian sesuai mendukung penelitian Hasil penelitian Emsza dkk (2016), Bagus dkk (2016), Andrew dan Mohankumar (2017), Nwanzu dan Babalola (2019), Andrew and Mohankumar (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *self-efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Lehman, (2002), juga pernah meneliti kesiapan untuk berubah pada level organisasi melalui berbagai kriteria yang ditentukan yaitu kesiapan motivasi, atribut para staff, sumberdaya institusional, iklim organisasi. Namun di sini, belum ada definisi maupun kerangka konseptual yang jelas mengenai kesiapan pada level organisasi dalam jurnal tersebut. Selain itu, masih banyak ditemukan keterbatasan pada validitas dan reliabilitas dalam pengukuran kesiapan untuk berubah dalam level organisasi karena konsep yang digunakan masih ambigu (Weiner, 2008).

4.3.4. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kesiapan individu untuk berubah Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Sesuai dengan penelitian Jones dkk (2005 Hasil penelitian Jones dkk (2005), Haffar *et al.* (2012), Treuer *et.al.* (2018), Andrew and Mohankumar (2015), Ingersoll *et.al.* (2000) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah.

Istilah kesiapan untuk berubah pertama kali dicetuskan oleh Amenarkis (1993). Pada mulanya, konsep ini mengarah pada kesiapan karyawan untuk berubah dalam konteks implementasi perubahan. Kapasitas organisasi untuk berubah dapat meningkat apabila organisasi memiliki seorang karyawan yang siap untuk berubah. Inilah modal awal yang harus dimiliki organisasi. Maka, kesiapan karyawan untuk berubah di sini berkaitan dengan proses kognisi, perasaan, dan perilaku seorang karyawan dalam menghadapi perubahan (Alas, 2012).

4.3.5. Terdapat Pengaruh antara Komitmen normatif terhadap Kesiapan individu untuk berubah pada Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman.

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel komitmen normatif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kesiapan individu untuk berubah. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Visagie dan Steyn (2011), Sofat dan Kiran (2014), Qureshi *et al.* (2018), Ingersoll *et.al.* (2000) Mardhatillah *et.al.* (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima.

Menurut Mathis and Jackson (2012) komitmen organisasional adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi. Sedangkan menurut Luthans (2006) komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai

dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

4.3.6. Komitmen normatif merupakan Variable Intervening Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kesiapan individu untuk berubah Penyidik Reskrim di wilayah hukum Polres Sleman

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel Komitmen normatif bukan merupakan *variable intervening* pengaruh *self Efficacy* terhadap kesiapan individu untuk berubah Penyidik di wilayah hukum Polres Sleman. Hal ini berarti Hipotesis 6 ditolak. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel komitmen normatif bukan merupakan variabel *intervening* pengaruh Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah sehingga tidak sesuai dengan hasil penelitian Alam (2017), Saleem *et al.* (2013), Usmany dkk (2016), Yulan dan Bernarto (2017), Visagie dan Steyn (2011), Sofat dan Kiran (2014), Qureshi *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen dapat menjadi variabel *intervening*.

Komitmen normatif merupakan perasaan-perasaan individu tentang kewajiban yang harus ia berikan kepada organisasi, karena tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Hal ini berarti individu dengan

komitmen normatif yang tinggi akan merasa bahwamereka wajib (ought to) bertahan dalam organisasi dimana mereka bergabung

4.3.7. Pengaruh *Self Efficacy* Dan Budaya Organisasi Terhadap Kesiapan Individu Untuk Berubah dengan Komitmen Normatif Sebagai Variabel *Intervening*

Hasil penelitian memang menunjukkan bahwa komitmen normatif bukan merupakan variabel *intervening* pengaruh *self Efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah, namun komitmen normatif tetap merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kesiapan individu untuk berubah. Hal ini berarti *self Efficacy* dan budaya organisasi memiliki pengaruh langsung terhadap kesiapan individu untuk berubah yang lebih kuat dibandingkan pengaruh *Efficacy* dan budaya organisasi terhadap kesiapan individu melalui komitmen normatif. Hasil ini tidak sesuai dengan penelitian Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel komitmen normatif bukan merupakan variabel *intervening* pengaruh Budaya organisasi terhadap kesiapan individu untuk berubah sehingga tidak sesuai dengan hasil penelitian Alam (2017), Saleem *et al.* (2013) , Usmany dkk (2016), Yulan dan Bernarto (2017), Visagie dan Steyn (2011), Sofat dan Kiran (2014), Qureshi *et al.* (2018) yang menunjukkan bahwa komitmen dapat menjadi variabel *intervening*.

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa secara rata-rata *Self Efficacy* dan budaya organisasi tergolong tinggi begitu juga kesiapan individu untuk berubah juga tergolong tinggi.

Seseorang dengan *Self Efficacy* percaya bahwa mereka mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian di sekitarnya, sedangkan seseorang dengan *Self Efficacy* rendah menganggap dirinya pada dasarnya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit, orang dengan efikasi yang rendah cenderung mudah menyerah. Sementara orang dengan efikasi diri yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. Hal senada juga di ungkapkan oleh Gist, yang menunjukkan bukti bahwa perasaan efikasi diri memainkan satu peran penting dalam mengatasi memotivasi pekerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menantang dalam kaitannya dengan pencapaian tujuan tertentu.

Sedangkan budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam (Kreitner dan Kinicki, 2015). Menurut Umar (2010) bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama. Tujuan bersama seringkali dicapai dengan adanya perubahan maka budaya organisasi diharapkan dapat menjadi pedoman cara berfikir dan bertindak untuk mencapai itu semua.