

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KEMAMPUAN KERJA DAN
MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL
PADA SATUAN LALU LINTAS POLRES PAMEKASAN**

Khairul Alam

Khairu082anam@gmail.com

Woro Utari

Subijanto

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out how the two parties work both simultaneously organizational commitment, work ability and work motivation on the performance of personnel in the Pamekasan Police Resort of traffic unit. Respondents of this study were personnel of the Pamekasan Police Resort of traffic unit across 85 people. Using a sampling technique of 100 people. Analysis of the data used is multiple linear regression analysis. This type of research is experimental research, research uses quantitative research equipped with descriptive methods. The results showed organizational commitment, work motivation and simultaneous and significant work motivation on the performance of Pamekasan Police Precinct traffic unit personnel. Partially, the work ability has a positive and significant influence on the performance of the Pamekasan police traffic unit personnel, positive work motivation on the performance of Pamekasan police traffic unit personnel. Among the variables of organizational commitment and work ability, work motivation has a dominant performance on the personnel of the Pamekasan Police Resort of traffic unit.

Keywords: *organizational commitment, work ability, work motivation, personal performance*

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh baik secara parsial maupun simultan komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja personel pada satuan lalu lintas Polres Pamekasan. Responden penelitian ini adalah Personel satuan lalu lintas Polres Pamekasan berjumlah 85 orang. Menggunakan teknik pengambilan sampel jenuh dikarenakan jumlah responden dibawah 100 orang. Analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Jenis penelitian adalah penelitian eksplanatori, pendekatan penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Pamekasan. Secara parsial kemampuan kerja memiliki berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Pamekasan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Pamekasan. Diantara variabel komitmen organisasi dan kemampuan kerja, motivasi kerja memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja personel satuan lalu lintas Polres Pamekasan.

Kata kunci: komitmen organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja, kinerja personel

PENDAHULUAN

Guna meningkatkan kondisi ketentraman dan ketertiban, maka perlu diadakan pembinaan terhadap ketentraman dan ketertiban di daerah secara terencana dan terpadu. Dalam penanggulangan ancaman gangguan ketentraman dan ketertiban diterapkan suatu sistem pembinaan ketentraman dan ketertiban menurut pola-pola tertentu, baik melalui usaha-usaha masyarakat maupun pemerintah melalui pendekatan *prosperity* (kemakmuran) dan *security* (keamanan). Kondisi ketentraman dan ketertiban yang mantap dalam masyarakat akan mendorong terciptanya stabilitas nasional dan akan menjamin kelancaran penyelenggaraan pemerintahan di daerah maupun pelaksanaan pembangunan.

Upaya-upaya peningkatan kinerja yang bisa dimulai dari pemenuhan hak pegawai dengan diiringi pengawasan dari atasan. Pemenuhan hak pegawai bisa bermacam-macam seperti sistem insentif, reward, promosi jabatan dan sebagainya. Pemberian insentif merupakan salah satu solusi untuk meningkatkan kinerja agar tidak mudah terpengaruh oleh godaan materi yang senantiasa ditebar oleh segelintir orang yang tidak bertanggung jawab untuk mendapatkan kemudahan di dalam menjalankan peraturan ketertiban.

Sumber daya manusia atau personel adalah modal utama dan berharga yang dimiliki Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang juga bisa disebut pegawai dalam sebuah organisasi sepatutnya mendapatkan perhatian yang dari organisasi. Selain itu juga perlu dikelola dengan baik sehingga mampu mendukung semua kegiatan operasional kerja dan membantu pencapaian tujuan dan sasaran yang ingin dicapai organisasi. Dari sana bisa diketahui seberapa baik kinerja atau hasil kerja yang bisa dicapai oleh setiap personel dalam satuan lalu lintas Polres Pamekasan.

Menurut Siswanto, kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang dibebankan padanya (Siswanto, 2015:195). Prestasi kerja pegawai dapat diketahui melalui penilaian kinerja. Sikula (2009:88) berpendapat penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dan ditujukan untuk pengembangan (Hasibuan 2014:87).

Kinerja pegawai merupakan salah satu harapan yang harus mendapat perhatian dari setiap organisasi terutama pimpinan. Organisasi perlu memberikan kesempatan untuk pertumbuhan dan kemajuan pegawai. Berbagai kesempatan yang tersedia untuk untuk menumbuhkan dan memajukan pegawai bisa berdampak pada peningkatan motivasi kerja dan komitmen personel terhadap organisasi.

Komitmen organisasi berkaitan dengan sejauh mana seorang pegawai memiliki keberpihakan terhadap organisasi. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen organisasi dipengaruhi dan berkembang apabila keterlibatan dalam organisasi terbukti menjadi pengalaman yang memuaskan yaitu dapat memberikan kesempatan untuk melakukan pekerjaan dengan semakin baik atau menghasilkan kesempatan untuk mendapatkan *skill* yang berharga. Artinya komitmen pegawai terhadap organisasi mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri (Meyer dalam Fiorito, 2016:56).

Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan sebagai organisasi dibawah naungan Polres Pamekasan memiliki tugas dan tanggungjawab untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang mampu merespons perubahan pelayanan untuk lebih inovatif dan kompetitif. Upaya-upaya peningkatan sumber daya manusia agar lebih berkompoten bisa dilakukan dengan

berbagai cara antara lain meningkatkan motivasi kerja.

Motivasi kerja pegawai dalam organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula sebaliknya, menjadi masalah yang kompleks. Pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia semakin meningkat, dan dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju. Motivasi yang timbul akan mendorong untuk bekerja dengan lebih baik.

Berdasarkan pengamatan penulis pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan ada fenomena kinerja personel masih belum optimal dan cenderung menurun. Indikator penurunan ini terlihat dari banyaknya tugas-tugas yang belum selesai tepat waktu. Hal ini diduga karena faktor komitmen personel terhadap organisasi tidak berjalan cukup baik, kemampuan kerja personel belum maksimal. Beberapa personel merupakan hasil rekrutmen terbaru yang masih dalam proses adaptasi dengan pekerjaan, lingkungan, dan berbagai persoalan yang dihadapi organisasi. Hal lain yang juga bisa memengaruhi kinerja adalah motivasi.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini mempunyai tujuan, yaitu: untuk mendeskripsikan komitmen organisasi, kemampuan kerja, motivasi kerja dan kinerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, untuk mengetahui dan menguji apakah komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, untuk mengetahui dan menguji apakah komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh

signifikan terhadap kinerja personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.

Beberapa penelitian yang bersinggungan dengan tema penelitian ini telah dilakukan oleh sejumlah peneliti terdahulu. Antara lain penelitian oleh Agus Setiawan, 2015, dengan judul 'Pengaruh Komitmen Organisasi, Kemampuan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja personel (Studi Polres Pasuruan)'. Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja persone; kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel; motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel; komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel; kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel.

Sebelumnya ada penelitian Erfan Santoso, 2010, yang berjudul 'Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pegawai terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan'. Hasil penelitian menunjukkan kemampuan kerja, motivasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel.

Penelitian Syamsul Arifin (2016) berjudul "Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompetensi SDM dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sampang." Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, komitmen organisasi, kompetensi SDM dan motivasi mempunyai pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial, komitmen organisasi, kompetensi SDM dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sampang. Semua variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sampang; variabel motivasi mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja

pegawai Kantor Perpustakaan dan Arsip Kabupaten Sampang.

Mengacu pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Erfan Santoso (2010) menjelaskan adanya pengaruh yang tidak signifikan antara motivasi terhadap kinerja personel POLRES Pamekasan, disisi lain hasil penelitian yang dilakukan Agus Setiawan (2015) menjelaskan adanya pengaruh yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja personel. Adanya perbedaan hasil penelitian yang dilakukan Erfan Santoso (2010) dan Agus Setiawan (2015) menunjukkan adanya *gap research* yang selanjutnya dijadikan dasar untuk dilakukan penelitian ini yang mengkaji tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personel.

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja Personel

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Sedangkan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan kepadanya mencakup kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja, sikap kooperatif.

Mathis dan Jackson (2010) menyatakan penilaian kinerja pegawai adalah masalah penting bagi seluruh pengusaha, sedangkan kinerja yang memuaskan tidak terjadi secara otomatis; hal ini cenderung akan makin terjadi dengan menggunakan sistem penilaian manajemen yang baik. Sistem manajemen kinerja terdiri dari proses-proses untuk mengidentifikasi, mendorong, mengukur, mengevaluasi, meningkatkan dan memberi penghargaan terhadap kinerja para pegawai yang dipekerjakan.

Sistem manajemen kinerja yang tidak efektif dapat menyebabkan beban yang besar. Agar sistem manajemen kerja efektif dan mengalami peningkatan maka akan menjadi konsisten dengan misi dan strategi organisasi, menguntungkan

sebagai alat pengembangan, bermanfaat sebagai alat administrasi, legal dan terkait dengan pekerjaan, secara umum dipandang cukup adil oleh para pegawai, bermanfaat dalam mendokumentasikan kinerja pegawai.

Prestasi kerja/kinerja pegawai (*job performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggungjawab dan wewenang yang diberikan padanya. Bernadin dan Russel (dalam Gomes, 2012) memberi batasan mengenai performansi sebagai *the record of outcomes produced on a specified job function or activity during, a specified time periode* (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode waktu tertentu). Sedangkan penilaian performansi adalah *a way of measuring the contributions of individuals to their organization* (suatu cara mengukur kontribusi-kontribusi dari individu-individu anggota organisasi kepada organisasinya).

Menurut Sikula dalam Hasibuan (2009:97), yang dimaksud prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Atau dapat dikatakan prestasi kerja adalah gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seorang pekerja, dan tingkat motivasi seorang pekerja.

Mangkunegara (2007:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi berdasarkan kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut dalam suatu kurun waktu yang telah ditetapkan. Artinya bila aktivitas seseorang atau organisasi dapat mencapai hasil sesuai standar yang berlaku,

maka dapat dikatakan berkinerja baik dan bila sebaliknya berarti berkinerja buruk.

Untuk mengetahui kinerja seorang pegawai atau organisasi, maka perlu dilakukan pengukuran atau penilaian untuk mengetahuinya. Berbagai teknik dapat digunakan untuk mengukur kinerja sesuai dengan kebutuhan dan tujuan dari organisasi. Sistem penilaian kinerja yang efektif akan memberikan informasi hasil yang bermanfaat bagi organisasi terutama dalam pengambilan keputusan sehubungan dengan pekerjaan pegawai.

Davis dan Werther (dalam Handoko, 2010) mengatakan sistem penilaian kinerja yang efektif harus mengidentifikasi kinerja yang sesuai dengan standar, mengukur kriteria-kriteria yang harus diukur, dan selanjutnya memberi umpan balik/informasi kepada pegawai/pegawai serta bagian personalia.

Adapun standar dan mekanisme yang diperlukan untuk penilaian kinerja staf hendaknya didasarkan pada berbagai variabel persyaratan pekerjaan tertentu. Persyaratan pekerjaan sebaiknya meliputi berbagai standar kinerja yang terdokumentasikan yang didasarkan pada proses analisis pekerjaan (*job analysis*) yang akurat (Simamora, 2014:231). Dengan demikian kinerja dimaksudkan sebagai tingkatan terhadap mana pegawai dapat mencapai persyaratan tertentu daripada suatu pekerjaan. Berbagai identifikasi telah dianalisis oleh Maurice (2012) sebagai faktor penyebab kinerja seseorang yang merupakan sesuatu yang fundamental bagi proses pengawasan yang baik serta pembuatan keputusan yang lebih efektif dalam proses strategi perbaikan kinerja pegawai. Dalam bagian ini akan diungkap tabel analisis yang diungkap oleh Timpe (2012) berkenaan dengan atribut penyebab kinerja menurun atau meningkat.

Penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan yang beragam sesuai kebutuhan organisasi. Menurut Schuler dan Jackson (2007) yang dialihbahasakan Rosyid dan Pasia, terdapat beberapa tujuan informasi kinerja yang berbeda-beda yang dapat dikelompokkan dalam empat kategori,

yaitu: (1) evaluasi yang menekankan perbandingan antarorang; (2) pengembangan yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu; (3) pemeliharaan sistem; dan (4) dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia.

Dalam pengukuran kinerja harus memenuhi dua syarat utama agar pengukuran kinerja berjalan secara efektif, yaitu adanya kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif. Menurut Gomes (2010), ada tiga kualifikasi penting bagi pengembangan kriteria prestasi kerja yang dapat diukur secara obyektif, yaitu : *Relevancy*, menunjukkan tingkat kesesuaian antara kriteria dengan tujuan-tujuan prestasi kerja; *Reliability*, menunjukkan tingkat kriteria menghasilkan hasil yang konsisten; *Discrimination*, menunjukkan tingkat dimana suatu kriteria prestasi kerja dapat memperlihatkan perbedaan-perbedaan dalam tingkat prestasi kerja.

Mahsun (2014:25) memberikan pengertian kinerja adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi. Kemudian Widodo (2015:78) berpendapat kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral dan etika.

Komitmen Organisasi

Secara teoritis terdapat perbedaan dalam mendefinisikan konsep komitmen organisasi di antara para ahli dan peneliti (Karim dan Noor, 2012:78). Terdapat beberapa pendekatan yang berbeda untuk

mendefinisikan komitmen organisasi. Antara lain pendekatan perilaku, pendekatan sikap dan pendekatan multi dimensional (Zangaro, 2010:214). Pendekatan sikap berfokus pada proses berpikir individu tentang hubungan mereka dengan organisasi. Individu akan mempertimbangkan kesesuaian nilai dan tujuan mereka dengan organisasi.

Komitmen organisasi yang tinggi akan ditunjukkan dengan keyakinan yang kuat dan penerimaan terhadap nilai-nilai serta tujuan dari organisasi tersebut. Sedangkan pendekatan perilaku berhubungan dengan proses dimana individu itu telah terikat dengan organisasi tertentu. Komitmen individu tersebut ditunjukkan dengan adanya tindakan. Contohnya individu dengan komitmen yang tinggi akan tetap berada di organisasi dan akan mempunyai pandangan yang positif tentang organisasinya. Selain itu individu akan menunjukkan perilaku yang konsisten untuk tetap mempunyai persepsi diri yang positif. Menurut Zangaro (2010:17) ada beberapa tokoh yang menggunakan pendekatan perilaku untuk mendefinisikan komitmen organisasi, diantaranya adalah Salancik (Noordin dan Zainuddin, 2012:67). Salancik mengartikan komitmen organisasi sebagai kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan, yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan.

Komitmen organisasi itu sendiri memiliki dasar yang berbeda-beda secara psikologis. Untuk itu perlu meneliti komitmen organisasi dengan menggunakan pendekatan secara multidimensional. Allen & Meyer (Soekidjan, 2009:18) melakukan penelitian secara multidimensional tentang komitmen organisasi. Ia mendefinisikan komitmen organisasi sebagai kondisi psikologis yang menunjukkan karakteristik hubungan antara pekerja dengan organisasi dan mempunyai pengaruh dalam keputusan untuk tetap melanjutkan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut.

Menurut Allen dan Meyer (Soekidjan, 2011:70) terdapat tiga komponen dalam komitmen organisasi, yaitu:

- ✓ Komponen *affective*. Komponen ini menunjukkan kelekatan emosional pekerja, mengidentifikasikan dirinya dan menunjukkan keterlibatannya di dalam organisasi tersebut. Dimana pekerja yang memiliki komponen afektif yang tinggi melanjutkan keanggotaannya ke dalam organisasi karena memang hal itulah yang mereka inginkan untuk tetap berada di organisasi.
- ✓ Komponen *continuance*. Komponen ini menunjukkan kesadaran tentang kerugian yang dihadapi seorang pekerja bila dia meninggalkan pekerjaannya. Pekerja yang mau tetap berada di organisasi berdasar komponen *continuance* karena memang mereka membutuhkan organisasi.
- ✓ Komponen *normative*. Komponen ini mencerminkan perasaan tentang kewajiban untuk tetap bekerja di organisasi. Pekerja dengan komponen normatif yang tinggi merasa mereka harus tetap berada di organisasi.

Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja seseorang lahir dari dalam dirinya sendiri dan merupakan sifat bawaan yang dapat dikategorikan sebagai bakat. Namun kemampuan kerja dapat juga dipelajari melalui pendidikan baik formal maupun non-formal sehingga memungkinkan seseorang untuk melakukan sesuatu pekerjaan dengan baik. Kemampuan juga bisa diperoleh dari pengalamannya dalam bekerja.

Kemampuan seorang individu untuk terus menjalankan usaha dalam menjalani berbagai macam tugas hingga berhasil yang bisa dikerjakan oleh seseorang. Lowser dan Poter mendefinisikan kemampuan sebagai karakteristik individual seperti intelegensia, manual *skill*, *traits* yang merupakan kekuatan potensial seseorang

untuk berbuat dan sifatnya stabil (As'ad, 20015:61). Kemampuan pada individu tersebut paling tidak ditentukan oleh tiga aspek kondisi dasar, yaitu: kondisi sensoris dan kognitif, pengetahuan tentang cara respon yang benar, dan kemampuan melaksanakan respon tersebut. Jadi kemampuan adalah *what one can do* dan bukanlah *what he does do* (As'ad, 2015:60).

Pada prinsipnya individu adalah sama. Namun masing-masing memiliki keunikan-keunikan tersendiri yang menjadikan setiap individu berbeda satu sama lain, meliputi perbedaan sikap, persepsi dan kemampuan. Hal ini membentuk perilaku yang berbeda antar individu khususnya perilaku dalam bekerja. Sumber perbedaan individu didalam bekerja meliputi faktor fisik dan faktor psikis.

Assauri (2013;142) menyatakan kemampuan seseorang meliputi kemampuan potensi atau intelektual bersifat kemampuan intelgensi, sedangkan kemampuan fisik adalah ketrampilan pengetahuan (*knowledge skill*). Sedangkan Byars dan Rue dalam Syarif (2015), mengemukakan kemampuan (*abilities*) yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas. Kemampuan pegawai dalam suatu organisasi menunjukkan potensi untuk melaksanakan tugas/pekerjaan.

Timpe (2012:198) menyatakan kemampuan adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya disebutkan pula kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental, sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketrampilan. Kemampuan individu yang meningkat akan meningkatkan produktivitasnya.

Kemampuan berhubungan dengan kesanggupan seseorang dalam melakukan pekerjaannya, berdasarkan kemampuan fisik yang tergantung pada usia dan kondisi kesehatannya (Ivancevich & Glueck ; 2009) pada Timpe (2012). Tenaga kerja berbeda dalam melaksanakan tugas/program-program yang ada diorganisasi, hal ini disebabkan karena adanya perbedaan kemampuan masing-masing tenaga kerja. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Sedangkan ketrampilan merupakan salah satu unsur yang dapat dipelajari melalui pelatihan dan dapat pula berdasarkan pengalaman kerja.

Handoko (2008:301) berpendapat hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri atas pengetahuan (*knowledge*), berupa: pendidikan, pengalaman, pelatihan, dan keterampilan (*skill*) berupa kecakapan dan kepribadian.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas individu dalam melakukan pekerjaan. Kemampuan kerja merupakan sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental (intelektual) serta kemampuan fisik yang dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan tertentu. Kemampuan yang diperlukan untuk mendukung prestasi kerja dalam suatu pekerjaan tertentu mencakup sejumlah tingkah laku yang amat penting dan menjadi syarat utama dalam menjalankan suatu pekerjaan.

Motivasi Kerja

Singodimejo (2009:89) menjelaskan istilah motivasi bermula dari kata *movere* (bahasa Latin) yang sama dengan *to move* (Bahasa Inggris) yang berarti mendorong atau menggerakkan. Namun menerjemahkan motivasi dengan *to move* dirasa belum begitu pas, karena pengertian motivasi dalam ilmu manajemen tidak demikian sederhana. Dalam istilah motivasi tercakup berbagai aspek tingkah

tingkah manusia yang mendorongnya untuk berbuat atau tidak berbuat. Oleh sebab itu, motivasi merupakan kekuatan yang ada dalam diri seseorang yang memberi daya, memberi arah dan memelihara tingkah laku. Motivasi merupakan proses suatu proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi dan keputusan yang terjadi dalam diri seseorang.

Motivasi adalah suatu perangsang atau dorongan yang ada pada diri seseorang untuk melakukan sesuatu perbuatan guna mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Flippo (2010), motivasi adalah suatu keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai, sekaligus tercapai tujuan organisasi.

Menurut Atkinson (2013:56) terdapat tiga faktor yang mempengaruhi motivasi seseorang yaitu : *motive* (dorongan), *lepectary* (harapan-harapan), *Incentive* (rangsangan). Dalam kehidupan kita sehari-hari, motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada pegawai sehingga mereka bersedia bekerja dan rela tanpa dipaksa. Sebagaimana telah kita ketahui organisasi akan berhasil melaksanakan program-programnya bila orang-orang yang bekerja dalam organisasi itu dapat melakukan tugasnya dengan baik sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya masing-masing. Pemberian motivasi dikatakan penting, karena pimpinan atau manajer itu tidak sama dengan pegawai. Seorang manajer tidak dapat melakukan pekerjaan sendirian, karena keberhasilannya amat ditentukan oleh hasil kerja yang dilakukan oleh bawahan. Dalam pemberian motivasi sebenarnya terkandung makna setiap manusia perlu diperlakukan dengan segala kelebihan, keterbatasan dan kekuarangan-kekurangannya. Dalam melakukan pekerjaan, seseorang berbuat atau tidak berbuat bukanlah semata-mata didorong oleh faktor-faktor ratio (pikiran), tetapi juga kadang-kadang dipengaruhi oleh

faktor emosi (perasaan). Oleh sebab itu, faktor-faktor ini perlu mendapat perhatian dalam pemberian motivasi, supaya motivasi itu betul-betul menjadi tempat sasaran.

Robbins dan Judge (2012:87) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Siagian (2008:287) mengemukakan definisi motivasi sebagai daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya.

Sadili (2014:281) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan alami untuk memuaskan dan mempertahankan kehidupan.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan tesis ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan.

Pendekatan utama penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dilengkapi dengan metode deskriptif.

Pengujian variabel penelitian menggunakan analisis regresi, untuk mengetahui hubungan antara variabel terikat dengan variabel bebas dengan bantuan program SPSS versi 21,00. Penelitian ini dilakukan di Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang beralamat di Jalan Raya Nyalaran Pamekasan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yang berjumlah 85 orang. Teknik pengambilan sampel penelitian ini adalah menggunakan teknik *total sampling*. Metode pengambilan data data yang digunakan sebagai landasan penelitian ini adalah angket, wawancara, dan dokumentasi

Selanjutnya untuk menguji hipotesis yang telah diajukan maka di

gunakan pengujian dengan 2 cara yaitu: 1) pengujian simultan (Uji F) dan pengujian parsial (uji t). Pengujian secara simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Apabila nilai signifikansi untuk F hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima. 2) Pengujian secara parsial (Uji t) digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri-sendiri. Apabila nilai signifikansi untuk t hitung lebih kecil dari 0,05 maka hipotesis diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Sejarah panjang berdirinya Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan yaitu didirikan sebelum Indonesia merdeka pada abad XIX jaman pemerintahan Hindia Belanda, kemudian sejak dibacakan proklamasi kemerdekaan Indonesia maka peran dan tanggung jawab di ambil alih oleh pemerintah Republik Indonesia di bawah naungan Departemen Dalam Negeri Republik Indonesia. kemudian karena tuntutan masyarakat yang terus berkembang, tanggal 22 September 1955 dilakukan penataan ulang untuk tugas dan peranan Satuan Lalu Lintas sehingga Kepala Jawatan Kepolisian Negara mengeluarkan Order KKN No. 20/XVI 1952 Tahun 1952 tentang pembentukan Seksi Lalu Lintas Jalan dari tingkat pusat hingga ke bawah/tingkat Kabupaten. Siring perjalan waktu dan arah demokrasi yang berubah ke era reformasi, maka pada tahun 1999 kedudukan Polri yang pada awalnya dibawah naungan ABRI dipisahkan dari bagian ABRI menjadi di bawah Departemen Pertahanan dan Keamanan dengan diterbitkannya Ketetapan MPR Republik Indonesia No. VI/MPR/2000 tentang peran tentara Nasional Republik Indonesia dan Peran Kepolisian Negara Republik Indonesia. dengan dikeluarkannya Ketetapan MPR Republik Indonesia No. VI/MPR/2000 disusun Undang-Undang

tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 27 Tahun 2002.

Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan merupakan lembaga dibawah naungan Kepolisian Resort Pamekasan beroperasi di Jalan nyalaran Nomor. 224, Kelurahan Kowel Kecamatan Pamekasan Kabupaten Pamekasan, berdasarkan Undang-Undang Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki peranan sangat penting dalam menjaga stabilitas dan keamanan Negara. Dalam penjabaran undang-undang tersebut dijelaskan bahwa secara umum Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan berperan menjaga stabilitas dan keamanan tentunya dilaksanakan dan menjadi tugas anggota Polri sebagai abdi Negara.

Karakteristik responden dalam penelitian ini adalah berdasarkan jumlah sampel penelitian yaitu personel Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Pamekasan yang berjumlah 85 personel, digolongkan menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja. Responden berdasarkan jenis kelamin diketahui sebagian besar personel Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Pamekasan adalah berjenis kelamin laki-laki sebanyak 92.95% (9orang), sedangkan berjenis kelamin perempuannya sebanyak 7.05% (6 orang).

Responden berdasarkan usia diketahui personel Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Pamekasan berusia antara 20 - 30 sebanyak 12 orang atau sebesar (14.11%) tahun, personel berusia antara 31 - 40 tahun sebanyak 36 orang atau sebesar (42.35%), personel berusia antara 41 - 50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar (31.76%), dan personel berusia lebih dari 50 tahun sebanyak 10 orang atau sebesar (11.77%).

Berdasarkan tingkat pendidikan diketahui personel Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Pamekasan sebanyak 58.82% (50 orang) berpendidikan SMA/SMK, 35.30% (30 orang) berpendidikan berpendidikan D4/S1 dan sebanyak 5.88% (5 orang) yang berpendidikan S2. Berdasarkan masa kerja

diketahui jumlah personel Satuan Lalu Lintas Polres Kabupaten Pamekasan 11-15 tahun sebanyak 35 orang (41.17%), 16-25 tahun sebanyak 20 orang (23.53%), 5-10 tahun sebanyak 20 orang (23.53%) dan kurang 5 tahun sebanyak 5 orang (11.77%).

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memprediksi seberapa besar pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun persamaan analisis regresi linier berganda adalah:

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

Hasil analisis seperti tampak pada tabel 1.

Tabel 1
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.948	.857		4.852	.000
	Komitmen Organisasi	.356	.129	.122	1.222	.002
	Kemampuan Kerja	.359	.151	.129	1.321	.003
	Motivasi Kerja	.364	.160	.150	1.450	.001

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 1 diperoleh persamaan:

$$Y = 3,948 + 0,356 X_1 + 0,359 X_2 + 0,364 X_3$$

Penjelasan atas persamaan itu adalah :

Nilai konstanta adalah sebesar 3,948. Angka ini berarti apabila komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel Polres Pamekasan adalah 3,948. Angka 0,356 X₁ berarti apabila ada peningkatan komitmen organisasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan sebesar 0,356 satuan dengan asumsi variabel bebas lainnya yaitu kemampuan kerja dan motivasi kerja adalah konstan. Persamaan ini

menunjukkan komitmen organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan komitmen organisasi, maka akan meningkatkan kinerja personel. Besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan komitmen organisasi sebesar 0,356 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen organisasi yang bersifat positif.

Angka 0,359 berarti apabila ada peningkatan kemampuan kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan sebesar 0,359 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu komitmen organisasi dan motivasi kerja adalah konstan. Persamaan tersebut menunjukkan kemampuan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan kemampuan kerja maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan kemampuan kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan kemampuan kerja adalah 0,359 satuan untuk setiap perubahan satu satuan kemampuan kerja yang bersifat positif.

Angka 0,364 berarti apabila ada peningkatan motivasi kerja sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0,364 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya yaitu komitmen organisasi dan kemampuan kerja adalah konstan. Persamaan itu menunjukkan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, yaitu apabila ada peningkatan motivasi kerja maka akan meningkatkan kinerja personel. Berarti apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan motivasi kerja adalah 0,364

satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian terhadap hipotesis yang telah diajukan. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah 'komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan'.

Langkah pertama yang dilakukan adalah dengan melakukan uji simultan atau uji F. Uji F dalam penelitian ini untuk menguji apakah benar komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh simultan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai F hitung dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai F hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Tabel 2 memperlihatkan hasil uji hipotesis pertama.

Tabel 2
Hasil analisis uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.958	3	.986	18.854	.002 ^a
	Residual	.720	81	.020		
	Total	2.978	84			

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 nilai F hitung adalah sebesar 18,854 dengan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Langkah kedua yang dilakukan adalah dengan melakukan uji parsial atau uji t. Uji t dalam penelitian ini dilakukan

untuk menguji hipotesis kedua yang berbunyi 'komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan'. Adapun pengujian dilakukan dengan menganalisis nilai t hitung masing-masing variabel bebas dengan melihat nilai probabilitas/signifikansinya. Apabila nilai t hitung mempunyai nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah signifikan. Hasil analisis tampak pada tabel 3.

Tabel 3
Hasil analisis uji t

Model		T	Sig.
1	(Constant)	4.852	.000
	Komitmen Organisasi	1.222	.002
	Kemampuan Kerja	1.321	.003
	Motivasi Kerja	1.450	.001

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja sebagai berikut:

Nilai t hitung untuk komitmen organisasi sebesar 1,222 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002, di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Nilai t hitung untuk kemampuan kerja sebesar 1,321 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa kemampuan kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Nilai t hitung untuk motivasi kerja sebesar 1,450 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi kerja secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan 'komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan' terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Selanjutnya adalah melakukan pengujian untuk membuktikan kebenaran dari hipotesis yang ketiga yang berbunyi 'motivasi kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan'.

Berdasarkan pada perbandingan nilai t hitung masing-masing variabel bebas, diketahui bahwa t hitung variabel komitmen organisasi adalah 1,222, nilai t hitung variabel kemampuan kerja adalah 1,321, dan nilai t hitung variabel motivasi kerja sebesar 1,450, sehingga diketahui variabel yang mempunyai nilai t hitung paling besar adalah motivasi kerja. Dengan demikian variabel yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat adalah motivasi kerja. Oleh karena itu hipotesis ketiga dalam penelitian ini yang menyatakan motivasi kerja merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Pada model linear berganda ini, akan dilihat besarnya kontribusi untuk variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya dengan melihat besarnya koefisien determinasi totalnya (R^2). Jika (R^2) yang diperoleh mendekati 1 (satu) maka dapat dikatakan semakin kuat model tersebut menerangkan hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Sebaliknya jika (R^2) makin mendekati 0 (nol) maka semakin lemah pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja dengan variabel terikat

yaitu kinerja personel Polres Pamekasan tampak pada tabel 4.

Tabel 4
Koefisien Korelasi

Model Summary ^b											
Model		R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				Durbin-Watson	
						R Square Change	F	df1	df2		Sig. F Change
1	dimensi on0	.797 ^a	.693	.593	.15553	.693	18.854	3	81	.000	2.355

Sumber: Hasil pengolahan data

Berdasarkan Tabel 4 dijelaskan nilai koefisien korelasi adalah :

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,797. Koefisien sebesar 0,797 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja dengan variabel terikat yaitu kinerja personel Polres Pamekasan, sebesar 79,7%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja maka akan semakin meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan.
2. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,693. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel Polres Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 69,3%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 69,3% kinerja personel Polres Pamekasan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah besar,

karena nilai R^2 yang dihasilkan mendekati angka 1, atau mendekati sempurna.

Pembahasan

Komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan secara bersama-sama komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Demikian pula kemampuan kerja dan motivasi kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel. Dengan demikian dapat dikatakan hipotesis yang menyatakan komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, terbukti dan diterima.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,693. Koefisien tersebut menunjukkan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-

sama adalah sebesar 69,3%. Hal ini menunjukkan dalam penelitian ini 69,3% kinerja personel Polres Pamekasan dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kemampuan kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan sisanya 30,7% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

SIMPULAN

Komitmen organisasi adalah kekuatan yang menjadikan individu bersedia bertindak berdasarkan kepercayaan yang dibuktikan dengan aktivitas dan keterlibatan. Sedangkan kemampuan kerja adalah sifat yang dibawa sejak lahir yang terdiri dari kemampuan mental (intelektual) dan kemampuan fisik yang dapat digali dan dibina melalui latihan-latihan tertentu. Motivasi kerja adalah keahlian dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga tercapai keinginan para pegawai, sekaligus tercapai tujuan organisasi. Kinerja personel adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan padanya. Gambaran komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja di kantor Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan kurang optimal dan tidak sesuai harapan karena kurang mampu meningkatkan kinerja personel yang ada.

Komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Pamekasan. Komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja secara sendiri-sendiri/parsial mempunyai pengaruh yang signifikan dan sangat berarti dalam meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing variabel bebas dalam penelitian ini sama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja personel. Motivasi kerja memiliki pengaruh dominan, kemampuan kerja

memiliki pengaruh yang sangat kecil terhadap kinerja personel.

Komitmen organisasi, kemampuan kerja dan motivasi dalam penelitian ini sama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel. Namun demikian yang perlu mendapat perhatian utama adalah kemampuan kerja. Hal tersebut karena kemampuan kerja memiliki pengaruh yang paling rendah terhadap kinerja personel dibandingkan dengan komitmen organisasi dan motivasi kerja. Motivasi kerja yang sudah terbentuk hendaknya tetap dipertahankan.

Komitmen organisasi dalam hal ini juga masih perlu ditingkatkan, dimana komitmen organisasi memiliki nilai pengaruh berarti akan tetapi nilai pengaruhnya belum berarti apa-apa dibandingkan nilai pengaruh dari motivasi kerja. Komitmen organisasi merupakan faktor yang tak kalah penting dalam mencapai target yang hendak dicapai oleh organisasi melalui kinerja personel. Perlu ditumbuhkan kinerja personel yang semakin baik dan optimal sehingga pencapaian tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik pula. Upaya-upaya yang perlu dilakukan oleh organisasi melalui kegiatan pendidikan dan pelatihan untuk personel yang bertujuan untuk peningkatan ketrampilan personel sehingga individu tersebut memiliki kecakapan dan kemampuan menjalankan dan menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan organisasi, mendorong pegawai untuk meningkatkan pendidikan dan pengetahuannya melalui sekolah-sekolah formal atau informal sehingga produktivitas kerja individu semakin meningkat.

Hendaknya pimpinan Polres Pamekasan tetap memberikan dorongan dan motivasi agar personel mau mengembangkan keahliannya dan senantiasa mengembangkan kemampuan yang diimplementasikan dalam tugas sehari-hari sehingga mampu mendukung tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer J.P. 2009. *The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization*, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Aritonang, Keke.T. 2012. *Kompensasi Kerja, Disiplin Kerja Guru Dan Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR*. *Jurnal Pendidikan Penabur*. No 4. Th IV. Jakarta
- Arikunto, Suharsimi. 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Bernardin, H. John, and Joyce, E.A. Russel. 2007. *Human Resource Management an Experiential Approach*. New York: McGraw-Hill. Series in Management.
- Dharma. 2010. *Manajemen Kinerja, Falasafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Gomezdan Majia et al. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta.
- Hakim, Abdul. 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah*. *JRBI*. Vol 2. No 2.
- Handoko, Hani T. 2015. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Jae Moon, M. 2008. *Organisasi Commitment Revisited in New Public Management Motivation, Organizational Culture, Sector and Managerial Level*. *Public Performance and Management Review*, Vol. 14, No. 2, Desember, PP. 177-194.
- Nawawi, Hadari. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. UGM Press. Yogyakarta.

- Notoatmodjo. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE. Jakarta.
- Mangkunegara. 2007. *Mengatakan Bahwa Kinerja Adalah Hasil Kerja*. Renika Cipta. Jakarta.
- PPP MMR Gama Davis, K. 2015. *Human Behavior at Work Organizational Behavior*. 6 Th. Ed. 86. Mc Graw Hill Publishing Co. Ltd. New York.
- Prawirosentono, S. 2008. *Model Pembangunan Sumber Daya Manusia Negara-Negara Berkembang: Harmoni Menuju Sukses*. BPFE-UGM. Yogyakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Saydam, Ghozali. 2009. *Built in Training. Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Schuler, R.S dan Jackson, S.E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Menghadapi Abad ke-21*, Edisi Keenam, Jilid 1& 2. Erlangga. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Bumi Aksara. Jakarta.
- Sikula. 2009. *Berpendapat Bahwa Penilaian Kinerja*. Alfabeta. Bandung.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. 2015. *Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang*. JRBI. Vol 2. No 2.
- Siagian, Sondang P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenhalindo. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Siswanto, 2015. *Prestasi Kerja Pegawai Dapat Diketahui Melalui Penilaian Kinerja*. Ar-Ruzz Media. Yogyakarta.
- Tomas C. Timreck 2014. *Managing Motivation and Developing Job Satisfaction in The Health Care Work Environment*, *Journal of HRM*.
- Zangaro, 2010. *Pendekatan Sikap Berfokus Pada Proses Berpikir Individu*. Alfabeta. Bandung.