

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN  
KOMITMEN INDIVIDU TERHADAP KINERJA PERSONEL SUBDEN 3 DEN A  
PELOPOR SATUAN BRIMOB POLDA JATIM DI PAMEKASAN

Safril Selfianto

[safrilbrimob@yahoo.com](mailto:safirbrimob@yahoo.com)

Indra Prasetyo

Chamariyah

Universitas Wijaya Putra Surabaya

**ABSTRACT**

*This research was conducted in Subden 3 Den A Pioneer Unit Brimob East Java Police in Pamekasan with the number of research samples as many as 118 people. The purpose of this study is 1) to describe how about work motivation, emotional intelligence, individual commitment and performance of personnel, 2) to find out whether the work motivation, emotional intelligence and individual commitment affect simultaneously to the performance of personnel, 3) to find out whether the work motivation, emotional intelligence and individual commitment partially influence the performance of personnel. The results showed that simultaneously, Work Motivation, Emotional Intelligence and Individual Commitment have a significant influence on the performance of personnel. Partially, Work Motivation, Emotional Intelligence and Individual Commitment have a significant influence on Personnel Performance.*

**Keywords:** *work motivation, emotional intelligence, individual commitment, personnel performance*

**ABSTRAK**

Penelitian ini dilakukan di Subden 3 Den A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim di Pamekasan dengan jumlah sampel penelitian sebanyak 118 orang. Tujuan penelitian ini adalah 1) untuk mendeskripsikan bagaimana tentang motivasi kerja, kecerdasan emosional, komitmen individu dan kinerja personel, 2) untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh secara simultan terhadap kinerja personel, 3) untuk mengetahui apakah motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh secara parsial terhadap kinerja personel. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Secara parsial, Motivasi Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Individu mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel.

**Kata kunci :** motivasi kerja, kecerdasan emosional, komitmen individu, kinerja personel

## PENDAHULUAN

Sebagai salah satu unsur organisasi pemerintah yang mengutamakan sumber daya manusia yang handal dan tangguh untuk menggerakkan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan, SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim yang beroperasi di Pamekasan merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang memiliki peran penting dalam penyelenggaraan keamanan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Oleh karena itu dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob harus benar-benar dapat bekerja secara optimal, dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan. Personel SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob sebagai aparaturnya diharapkan memiliki sikap yang profesional, kompeten dan akuntabel yang dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan mutu keamanan dan kinerja yang tinggi serta profesional. Agar dapat menjalankan perannya sesuai amanat undang-undang serta mampu bekerja secara optimal, SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim diharapkan menumbuhkan sikap profesionalisme, kompeten dan akuntabel personel yang dimiliki agar mampu mendukung dan menjalankan program-program yang direncanakan; mengintensifkan perannya dalam melindungi negara dan mengayomi masyarakat dibidang keamanan. Hal ini tentunya membutuhkan dukungan dan partisipasi baik lingkungan internal maupun eksternal; serta diperlukan komitmen dan kerja keras seluruh

jajaran SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob mewujudkan bukti nyata.

Tuntutan dan tantangan akan transparansi dan akuntabilitas penyelenggara negara sebagai implementasi *good governance* dan *clean government* serta hak publik untuk memperoleh informasi sesuai peraturan perundang-undangan, menjadi kewajiban bagi institusi publik untuk dapat diwujudkan. Tujuan dapat diwujudkan melalui keberhasilan Personel dalam menjalankan tugas-tugas yang di embannya. Beberapa faktor untuk mewujudkan tujuan organisasi SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim adalah meningkatkan kinerja personel melalui motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi yang kuat dari semua unsur organisasi. Untuk dapat mewujudkan harapan dan keinginan tersebut diatas, ternyata sulit untuk dipenuhi sehingga terjadi masalah masih rendahnya kinerja personel SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob Polda Jatim di Pamekasan yang telah ditunjukkan yang akhirnya berdampak banyaknya permasalahan yang terjadi dilapangan kurang tertangani secara optimal. Sebagai lembaga yang memberikan perlindungan kepada masyarakat, tentunya SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob di Pamekasan dalam menjalankan tugasnya mengalami pasang surut terhadap pencapaian kinerja personel. Beberapa faktor yang menjadi penyebab adalah 1) motivasi masing-masing personel yang berbeda, 2) kecerdasan emosional, 3) komitmen personel terhadap organisasi dan dalam menjalankan tugas yang diembannya berbeda pula. Hal ini merupakan

tanggung jawab komandan sebagai pimpinan tertinggi di kesatuan tersebut agar kinerja personel lebih optimal.

Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja personel dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Tercapainya kinerja organisasi dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia/personel. Dari sisi personel, motivasi pimpinan dan balas jasa memiliki peranan yang penting yang mampu meningkatkan kinerja. Dari sisi personel, balas jasa dilihat sebagai sarana pemenuhan berbagai kebutuhan hidup yang tidak hanya terbatas pada kebutuhan pokok saja, yang mampu menjadi motivasi personel. Kinerja sumber daya manusia (personel) atau *job performance* adalah prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang (Mangkunegara, 2010). Dengan demikian kinerja SDM merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang personel berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu. Kinerja personel akan memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja organisasi.

Motivasi merupakan salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi. Motivasi yang diberikan dengan baik akan meningkatkan semangat kerja personel. Salah satu motivasi yang bisa diberikan kepada personel adalah remunerasi. Remunerasi merupakan komponen dari kesejahteraan yang diterima oleh personel, remunerasi bisa dijadikan sebagai unsur motivasi bagi personel yang berprestasi (Hasibuan, 2012:118). Selain remunerasi, bentuk motivasi lain yang dapat diberikan adalah

penghargaan atas prestasi kerja yang telah dicapai, bisa juga dengan memberikan pengakuan secara langsung maupun tidak langsung kepada personel yang memiliki prestasi. Pemberian motivasi yang diberikan bertujuan untuk memunculkan rasa bangga terhadap personel serta untuk meningkatkan kinerja agar semakin optimal.

Sebagian besar SDM di negara berkembang termasuk Indonesia masih memiliki kecerdasan emosional yang kurang baik. Hal inilah yang menjadi salah satu penyebab lemahnya kualitas SDM di Indonesia (Mangkunegara, 2013:81). Padahal hasil penelitian Goleman (2013) menunjukkan bahwa kemampuan terbesar yang mempengaruhi kesuksesan seseorang dalam bekerja adalah empati, disiplin diri dan inisiatif yang dikenal dengan nama kecerdasan emosional. Bahwa keberhasilan hidup seseorang ditentukan pendidikan formalnya 15%, sedangkan 85% lagi ditentukan oleh sikap mentalnya/kepribadiannya (Mangkunegara, 2013).

Tingginya komitmen personel dapat mempengaruhi pencapaian tujuan suatu organisasi secara positif. Komitmen merupakan dukungan pegawai pada semua kegiatan organisasi secara aktif, ini berarti personel akan bekerja lebih produktif. Penelitian terdahulu yang dilakukan Ardiansyah (2014), menyatakan bahwa komitmen personel cenderung mempengaruhi kinerja personel. Semakin tinggi komitmen personel maka akan sebanding lurus terhadap peningkatan kinerjanya. Disisi lain, personel yang relatif puas dengan pekerjaannya akan lebih berkomitmen pada organisasi dan personel yang berkomitmen terhadap organisasi lebih mungkin mendapat kepuasan yang

lebih besar (Mathis dan Jackson, 2012:90). Komitmen personel ini diperlukan oleh organisasi dan merupakan faktor penting bagi organisasi dalam rangka mempertahankan kinerja. Komitmen adalah keterikatan emosional dan keterlibatan seseorang pada suatu organisasi. Komitmen personel 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 personel terhadap organisasi mempengaruhi kinerja personel itu sendiri (Meyer dalam Fiorito, 2014:56).

Dipilihnya SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob di Pamekasan sebagai objek penelitian dikarenakan, berdasarkan pengamatan peneliti tentang kinerja personel SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob di Pamekasan Polres Pamekasan belum optimal. Hal ini dibuktikan dengan penanganan masalah yang telah masuk tidak selesai sesuai waktu dan target yang ditetapkan; selain itu, juga karena karena kurangnya personel di lapangan dan faktor sumber daya manusia meliputi; motivasi kerja, kecerdasan emosional serta komitmen yang dimiliki personel. Berdasarkan uraian tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam tentang "Pengaruh Motivasi kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen individu terhadap Kinerja Personel SUBDEN 3 DEN A Pelopor Satuan Brimob di Pamekasan".

## **TINJAUAN TEORETIS**

### **Kinerja**

Nawawi (2012:45) menyatakan bahwa, "Kinerja adalah hasil pelaksanaan suatu pekerjaan, baik bersifat fisik/material maupun non fisik/non material. Menurut Simanjutak (2014:75) Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Foster dan Seeker (2013:81) menyatakan bahwa, Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Menurut Hasibuan (2012:97) yang dimaksud kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu. Atau dapat dikatakan bahwa kinerja adalah gabungan dari ketiga faktor penting yaitu kemampuan, minat seorang pekerja, dan tingkat motivasi seseorang.

Kinerja personel adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang personel dalam kemampuan melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan kepadanya. Selain itu, kinerja personel juga dapat diartikan sebagai suatu hasil dan usaha seseorang yang dicapai dengan adanya kemampuan dan perbuatan dalam situasi tertentu. Menurut Mathis dan Jackson (2012:187) kinerja pegawai adalah mempengaruhi seberapa banyak kontribusi pegawai kepada organisasinya, meliputi:

1. Kuantitas Kerja. Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya

- (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kualitas Kerja. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
  3. Pemanfaatan Waktu. Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan organisasi.
  4. Tingkat Kehadiran. Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran pegawai di bawah standar kerja yang ditetapkan maka pegawai tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.
  5. Kerjasama. Keterlibatan seluruh pegawai dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi pegawai dengan baik

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Guritno dan Waridin (2013:83) adalah sebagai berikut :

1. Mampu meningkatkan target pekerjaan.
2. Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
3. Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan.
5. Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan.

Dilihat dari pengertian kinerja yang telah dijelaskan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah suatu pencapaian yang baik dalam bekerja berupa prestasi yang diperlihatkan suatu organisasi atau individu yang kemudian memberi cerminan bahwa organisasi tersebut adalah organisasi

yang sehat. Menurut Mahsun (2012:25) kinerja (*performance*) adalah mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan misi dan visi yang tertuang strategi perencanaan suatu organisasi.

### **Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan salah satu hal yang penting dalam kerangka pengembangan sumber daya manusia yang dalam hal ini berkaitan erat dengan pemimpin dan yang dipimpin atau bawahan dengan prestasi kerja sebagai hasil dari interaksi antar pemimpin dengan yang dipimpin. Suatu organisasi atau perusahaan didirikan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, dimana tujuan tersebut berupa tujuan jangka panjang, menengah dan tujuan jangka pendek. Di sini akan terjadi korelasi positif antara motivasi dengan tujuan (Siagian, 2012:49) yaitu sekelompok orang dalam satu kesatuan kerja yang mempunyai sasaran yang jelas yang ingin dicapai, mempunyai motivasi kerja lebih tinggi dari pada kelompok orang yang bekerja tanpa sasaran yang jelas. Robbins dan Judge (2012:225) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Syamsudin (2013:37) 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 (*driving force*) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperahankan kehidupan.

Sedangkan menurut Robbins (2012:166) motivasi sebagai kesediaan

untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi kearah tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual atau dengan kata lain, motivasi adalah akibat dari interaksi antara individu dengan situasi yang ada, Siagian (2012:143) menyebutkan arahan atau motivasi dalam esensi, adalah kemampuan mengatur pegawai dalam organisasi dimana pegawai adalah hal utama di dalam organisasi maka perilaku itu terhasikan dalam prestasi pegawai dari keinginan pegawai yang simultan dengan hasil yang dicapai atau obyektivitas organisasi. Sedangkan menurut Hasibuan (2012:66) motivasi adalah pemberian agar penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang bekerja agar efektif dan terintegrasi dengan segala dan upaya untuk mencapai kepuasan.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang mencerminkan interaksi antara sikap, kebutuhan, persepsi, dan keputusan yang terjadi pada diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar diri yang disebut faktor ekstrinsik.

### **Kecerdasan Emosional**

Kecerdasan emosional atau yang sering disebut EQ sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan memantau perasaan sosial yang melibatkan kemampuan pada orang lain, memilah-milah semuanya dan menggunakan informasi ini untuk membimbing pikiran dan tindakan. Menurut Goleman (2013:57) kecerdasan emosional adalah kemampuan seseorang mengatur emosinya dengan intelegensinya (*to manage our emotional*

*life with intelligence*): menjaga keselarasan emosi dan pengungkapannya (*the appropriateness of emotion and expression*) melalui ketrampilan kesadaran diri, pengendalian diri, motivasi diri, empati dan ketrampilan sosial.

Dari beberapa definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa kecerdasan emosional adalah seperangkat kemampuan untuk mengenal, memahami perasaan diri sendiri dan orang lain serta mampu menggunakan perasaan itu untuk memandu pikiran dalam bertindak.

Goleman (2013:56) menempatkan kecerdasan emosional untuk memperluas kemampuan tersebut menjadi lima aspek utama, yaitu :

- a. Mengenal Emosi Diri. Mengenal emosi diri adalah kesadaran diri yaitu tentang perasaan sewaktu perasaan terjadi, kemampuan mengenali emosi diri merupakan dasar kecerdasan emosional. Kesadaran diri berarti waspada baik terhadap suasana hati. Kesadaran diri berarti dapat menjadi pemerhati yang tidak reaktif dan tidak menghakimi keadaan-keadaan batin. Waspada berarti berada diatas aliran emosi bukan atau berada dalam aliran emosi.
- b. Mengelola Emosi. Mengelola emosi berarti menjaga perasaan agar perasaan terungkap sesuai dengan kesadaran diri. Emosi yang tidak dikendalikan atau terlampaui ekstrim dapat menjadi sumber penyakit. Orang yang mampu mengelola emosi dengan baik dapat melawan emosi murung, marah, serta lebih mampu cepat menguasai perasaan-perasaan. Individu yang rendah kemampuan emosinya

- cenderung pesimis dan mudah marah.
- c. **Memotivasi Diri Sendiri**  
Menata emosi sebagai alat ukur untuk mencapai tujuan merupakan hal penting yang berkenaan dengan memberikan perhatian dalam memotivasi diri sendiri menguasai diri sendiri serta untuk bereaksi. Kemampuan memotivasi diri dalam hal ini diartikan sebagai kemampuan-kemampuan untuk membangkitkan dorongan-dorongan dan minat-minat agar dapat mencapai tujuan.
  - d. **Mengenali Emosi Orang Lain**  
Mengenali emosi orang lain atau empati diartikan sebagai kemampuan yang bergabung pada kesadaran diri yang merupakan "keterampilan bergaul" dasar. Individu yang memiliki empati tinggi lebih mampu untuk menangkap sinyal-sinyal yang dibutuhkan atau dikehendaki oleh orang lain.
  - e. **Membina Hubungan**  
Membina hubungan dengan orang lain adalah keterampilan-keterampilan untuk berhubungan dengan orang lain yang merupakan kecakapan emosional yang mendukung keberhasilan dalam bergaul dengan orang lain. Keterampilan membina hubungan merupakan keterampilan yang menunjang popularitas, kepemimpinan dan keberhasilan. Individu yang hebat dalam keterampilan ini akan sukses dalam bidang apapun yang berhubungan dengan pergaulan interaksi dengan orang lain.

### **Komitmen Pegawai**

Mangkunegara (2013:43) mendefinisikan komitmen pegawai sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Steers dan Porter, (2012:203) menerangkan bahwa komitmen pegawai adalah suatu keadaan individu yang menjadikan dirinya dibatasi oleh tindakan-tindakan dan melalui tindakan-tindakan tersebut ia meyakinkan dirinya untuk tetap mempertahankan keterlibatannya di dalam organisasi. Berdasarkan Steers dan Porter, (2012:51) menjelaskan bahwa komitmen pegawai sebagai tindakan seorang individu pegawai pada suatu orientasi untuk kepentingan organisasi. Sedangkan Robbins (2012:128) memberikan definisi komitmen pegawai sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasi diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Ditinjau dari kategori perilaku komitmen pegawai merupakan ketergantungan individu terhadap aktivitasnya di masa lalu dalam organisasi yang tidak dapat ditinggalkan karena alasan tertentu, misalnya ia akan kehilangan apa-apa yang telah diperolehnya selama ini dari organisasi.

Tinjauan komitmen dari segi perilaku menjelaskan bahwa perilaku komitmen adalah sebagai suatu usaha sosialisasi yang dilakukan individu dengan cara bertindak ajeg, disebabkan adanya kekhawatiran hilangnya taruhan (*side bet*) apabila ia tidak meneruskan aktivitas tersebut. Taruhan yang dimaksud di sini dapat berupa waktu, uang, status, keterampilan, maupun fasilitas dari organisasi (Allen dan Mayer, 2012:114). Komitmen

pegawai terhadap organisasi adalah sikap seseorang dalam mengidentifikasi dirinya terhadap organisasi beserta nilai-nilai dan tinjauannya serta ingin tetap menjadi anggota organisasi, di mana pengukurannya didasarkan pada aspek-aspek adanya dorongan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi, keinginan untuk berusaha semaksimal mungkin demi kepentingan organisasi, dan kepercayaan atau keyakinan serta penerimaan secara penuh dan kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan organisasi.

Menurut Kuntjoro (2012:213) menyatakan bahwa komitmen pegawai menyangkut tiga aspek, yaitu :

#### 1. Identifikasi

Identifikasi yang mewujudkan dalam bentuk kepercayaan pegawai terhadap organisasi, dapat dilakukan dengan memodifikasi tujuan organisasi, sehingga mencakup beberapa tujuan pribadi para pegawai ataupun dengan kata lain organisasi memasukkan pula kebutuhan dan keinginan pegawai dalam tujuan organisasinya. Hal ini akan membuahkan suasana saling mendukung diantara para pegawai dengan organisasi. lebih lanjut, suasana tersebut akan membawa pegawai dengan rela menyumbangkan sesuatu bagi tercapainya tujuan organisasi, karena pegawai menerima tujuan organisasi yang dipercayai telah disusun memenuhi kebutuhan pribadi pegawai pula.

#### 2. Keterlibatan

Keterlibatan atau partisipasi pegawai dalam aktivitas-aktivitas kerja penting untuk diperhatikan karena adanya keterlibatan pegawai menyebabkan pegawai akan mau dan senang bekerja sama baik

dengan pimpinan ataupun dengan teman kerja. Salah satu cara yang dapat dipakai untuk memancing keterlibatan pegawai adalah dengan memancing partisipasi pegawai dalam berbagai kesempatan pembuatan keputusan. Hal ini dapat menumbuhkan keyakinan pada pegawai bahwa apa yang telah diputuskan adalah merupakan keputusan bersama. Di samping itu, dengan melakukan hal tersebut maka pegawai merasa diterima sebagai bagian yang utuh dari organisasi, sehingga pegawai merasa wajib untuk melaksanakan bersama apa yang telah diputuskan, karena adanya rasa keterikatan dengan apa yang pegawai ciptakan. Hasil riset menunjukkan bahwa tingkat kehadiran pegawai yang memiliki tingkat keterlibatan tinggi umumnya tinggi pula (Steers dan Porter, 2012).

#### 3. Loyalitas

Loyalitas pegawai terhadap organisasi memiliki makna kesediaan seseorang untuk melanggengkan hubungannya dengan organisasi, kalau perlu pegawai akan mengorbankan kepentingan pribadinya tanpa mengharapkan apapun. Kesediaan pegawai untuk mempertahankan diri bekerja dalam organisasi adalah hal yang penting dalam menunjang komitmen pegawai terhadap organisasi dimana pegawai bekerja. Hal ini dapat diupayakan, bila pegawai merasakan kepuasan di dalam bekerja.

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori (penjelasan) yaitu penelitian yang menjelaskan hubungan sebab akibat antar variabel untuk menguji hipotesis dengan pendekatan

kuantitatif. Jenis penelitian ini dikenal juga sebagai penelitian studi kasus. Menurut Arikunto (2013:82) penelitian studi kasus adalah suatu penelitian yang dilakukan secara intensif, terinci, dan mendalam terhadap suatu organisasi, lembaga atau gejala tertentu. Ditinjau dari wilayahnya, maka penelitian kasus hanya meliputi daerah atau subjek yang sangat sempit. Tetapi, jika ditinjau dari sifat penelitian kasus ini lebih mendalam.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yaitu metode penelitian yang memusatkan perhatian pada masalah-masalah atau fenomena yang bersifat aktual pada saat penelitian dilakukan, kemudian menggambarkan fakta-fakta yang diselidiki sebagaimana adanya diiringi dengan interpretasi yang rasional dan akurat yang dianalisis dalam bentuk angka-angka untuk diambil kesimpulan.

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah keseluruhan objek/karakteristik penelitian. (Sugiyono, 2012). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel SUBDEN 3 DEN A PELOPOR SATUAN BRIMOB Polda Jatim di Pamekasan yang berjumlah 108 orang. Sampel adalah bagian dari populasi atau bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi.

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *total sampling* (Sugiyono,2012), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel penelitian.

#### **Metode Analisis Data**

Suatu tes atau instrument pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai

dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut. Tes yang menghasilkan data yang tidak relevan dengan tujuan pengukuran dikatakan sebagai tes yang memiliki validitas rendah (Azwar, 2013:56).

Untuk menentukan reliabilitas dari tiap item, maka digunakan rumus *Alpha* yang dibantu dengan program SPSS 17.00 *for windows*. Rumus ini dikarenakan reliabilitas dinyatakan oleh koefisien reliabilitas yang berada dalam rentang dari 0 sampai dengan 1,00. Semakin tinggi koefisien reliabilitas mendekati 1,00 berarti semakin tinggi reliabilitas. Sebaliknya koefisien yang semakin mendekati angka 0 berarti semakin rendah reliabilitasnya (Azwar, 2013:83).

#### **Analisis Regresi Berganda**

Analisis yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda, yang bentuknya adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Personel

a = Konstanta

X<sub>1</sub> = Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> = Kecerdasan Emosional

X<sub>3</sub> = Komitmen Individu

b<sub>1</sub> - b<sub>3</sub> = Koefisien Regresi

e = Standar Error

#### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

##### **Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini digunakan analisis statistik regresi dengan menggunakan bantuan program SPSS 17.0. Tujuan dilakukannya persamaan regresi ini adalah untuk mendapatkan jawaban atau kebenaran atas dugaan atau taksiran mengenai hipotesis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya.

Untuk lebih lengkapnya seperti dalam Tabel 5 berikut ini :

Tabel 5  
Hasil Analisis Regresi Linier

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.117	.254		4.396	.000
Motivasi Kerja	.532	.135	.602	3.951	.002
Kecerdasan Emosional	.333	.135	.362	2.466	.004
Komitmen Individu	.108	.111	.147	1.972	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan hasil analisis data dari Tabel 5 di atas yang didasarkan pada hasil analisis regresi berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut :  $Y = 1.117 + 0,532 X_1 + 0,333 X_2 + 0,108 X_3$

Persamaan di atas menunjukkan bahwa berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, bahwa nilai konstanta adalah sebesar 1.117. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila motivasi kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan komitmen individu ( $X_3$ ) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.

Angka 0,532. Angka ini mengandung arti bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel ( $Y$ ), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel. Adapun besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh motivasi kerja adalah sebesar 0.532 satuan untuk setiap perubahan satu satuan motivasi kerja yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel lain (kecerdasan

emosional dan komitmen individu) adalah konstan.

Angka 0,333. Berdasarkan perhitungan analisis regresi di atas, kecerdasan emosional ( $X_2$ ) juga meningkatkan kinerja personel ( $Y$ ). Besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh kecerdasan emosional adalah sebesar 0.333 satuan untuk setiap perubahan kecerdasan emosional yang bersifat positif. Artinya apabila ada peningkatan kecerdasan emosional sebesar 0.331 satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel sebesar 0.333 satuan, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (motivasi kerja dan komitmen individu) adalah konstan.

Angka 0,108. Angka ini menunjukkan bahwa komitmen individu ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja personel ( $Y$ ), yaitu bahwa apabila ada upaya peningkatan komitmen individu, maka akan meningkatkan kinerja personel. Besarnya perubahan kinerja personel yang disebabkan oleh peningkatan komitmen individu adalah sebesar 0.108 satuan untuk setiap perubahan satu satuan komitmen individu yang bersifat positif, dengan asumsi bahwa variabel yang lain (motivasi kerja dan kecerdasan emosional) adalah konstan.

### Hasil Uji F

Uji F dilakukan dengan melakukan pengujian terhadap  $F_{hitung}$ , apabila  $F_{hitung}$  mempunyai tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka berarti seluruh variabel bebas secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Uji F digunakan untuk menguji hipotesis pertama yang menyatakan bahwa "Secara simultan, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh signifikan

terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.” Untuk membuktikan hipotesis ini maka dilakukan pengujian dengan uji F. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS 17.0 diketahui hasil pengujian dengan uji F atau Anova diketahui seperti dalam Tabel 6 berikut:

Tabel 6  
Hasil Analisis Uji F  
ANOVA<sup>b</sup>

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	4.084	3	1.361	4.472	.0002 <sup>a</sup>
Residual	2.196	104	.021		
Total	6.280	107			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 6 di atas dijelaskan bahwa hasil analisis data dengan menggunakan uji F (anova), diketahui bahwa nilai  $F_{hitung}$  adalah sebesar 4.472 dengan tingkat signifikansi diketahui dari nilai F yaitu sebesar 0,02 (lebih kecil dari 0,05). Dengan demikian berarti bahwa secara bersama-sama motivasi kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ), dan komitmen individu ( $X_3$ ) mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan (Y).

Oleh karena itu hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa “Secara simultan, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan” terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### Hasil Uji t

Selanjutnya untuk menguji hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “Secara parsial, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan” maka dilakukan pengujian dengan uji t.

Uji t adalah pengujian yang dilakukan terhadap nilai  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas dan tingkat signifikansinya. Jika  $t_{hitung}$  mempunyai tingkat signifikansi kurang dari 0,05 maka secara parsial masing-masing variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Secara terperinci hasil uji t penelitian akan dipaparkan pada Tabel 7 berikut :

Tabel 7  
Hasil Uji t

Model	t	Sig.
1 (Constant)	4.396	.000
Motivasi Kerja	3.951	.002
Kecerdasan Emosional	2.466	.004
Komitmen Individu	1.972	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 7 di atas dijelaskan bahwa nilai  $t_{hitung}$  untuk masing-masing variabel adalah :

Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.951 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,02, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 2.466 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,04 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan

bahwa kecerdasan emosional ( $X_2$ ) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan (Y).

Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen individu ( $X_3$ ) sebesar 1.972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03, dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat dikatakan komitmen organisasi ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan (Y).

Berdasarkan Tabel 7 diatas. Juga dijelaskan bahwa hasil uji  $t_{hitung}$  diketahui seluruh variabel bebas secara sendiri-sendiri mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis kedua yang menyatakan bahwa "Secara parsial, motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan", terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

#### Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui kontribusi hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dapat dilihat dari Tabel 8 berikut :

Tabel 8  
Hasil Analisis Koefisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1 dimension0	.806 <sup>a</sup>	.650	.640	.14531	1.790

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2018

Berdasarkan Tabel 8 tersebut di atas, diketahui bahwa nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 806. Koefisien sebesar 0,806 tersebut menunjukkan

keeratn hubungan antara variabel bebas yaitu motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi dengan variabel terikat kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan sebesar 80,6%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan bahwa hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja personal Subden 3 Den A Pelopor Satuan Brimob Jatim di Pamekasan.

Koefisien  $R^2$  (determinasi berganda) adalah sebesar 0.650. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,0% kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan dipengaruhi oleh motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi. Sedangkan sisanya 65,0% dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

#### Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan. Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja

personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama motivasi kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan komitmen individu ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan ( $Y$ ), yang dibuktikan dengan nilai  $F_{hitung}$  sebesar 4.472 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 ( $<0,05$ ). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen individu secara bersama-sama (simultan) mempunyai pengaruh terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan komitmen individu ( $X_3$ ) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personal ( $Y$ ). Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebas motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen individu maka akan meningkatkan kinerja personal. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa “motivasi, budaya organisasi, dan kepemimpinan kepala sekolah secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap motivasi kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen individu”, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima. Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel bebas dilihat dari nilai  $t_{hitung}$ nya. Nilai  $t_{hitung}$  untuk motivasi kerja ( $X_1$ ) sebesar 3.951 dengan

tingkat signifikansi sebesar 0,002, dimana nilai ini  $< 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  untuk kecerdasan emosional ( $X_2$ ) sebesar 2.466 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 dimana nilai ini  $< 0,05$ . Nilai  $t_{hitung}$  untuk komitmen organisasi ( $X_3$ ) sebesar 1.972 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang berarti nilai ini  $< 0,05$ . Dengan demikian maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja ( $X_1$ ), kecerdasan emosional ( $X_2$ ) dan komitmen individu ( $X_3$ ) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.

Berdasarkan hasil dari uji t di atas, diketahui bahwa variabel yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personal ( $Y$ ) adalah motivasi kerja ( $X_1$ ). Oleh karena itu hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa “motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu secara sendiri-sendiri (parsial) mempunyai pengaruh terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan” tidak terbukti kebenarannya dan hipotesis ditolak. Kontribusi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat ditunjukkan oleh nilai koefisien  $R^2$  (determinasi berganda) sebesar 0.650. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu mempunyai pengaruh terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan secara bersama-sama adalah sebesar 65,0%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 65,0% kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan dipengaruhi motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu. Sedangkan sisanya 35,0%

dipengaruhi variabel lain diluar penelitian ini.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data serta pembahasan di bab sebelumnya, maka kesimpulan penelitian ini adalah :

1. Motivasi kerja merupakan dorongan mental terhadap perorangan atau orang-orang sebagai anggota kelompok dalam menanggapi suatu peristiwa dalam masyarakat, Kecerdasan emosional merupakan salah satu aspek penting dalam kehidupan manusia, karena dapat merupakan motivator perilaku dalam arti meningkatkan, tapi juga dapat mengganggu perilaku intensional manusia, Komitmen individu merupakan sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi.
2. Secara simultan, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.
3. Secara parsial, motivasi kerja, kecerdasan emosional dan komitmen individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.
4. Motivasi Kerja mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja personal subden 3 den A pelopor satuan Brimob Jatim di Pamekasan.

## DAFTAR PUSTAKA

As'ad, Mohammad. 2013. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta.

- Amstrong, Michael. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Elexmedia. Komputindo. Jakarta.
- Anthony Dio Martin. 2012. *Emotional Quality Management*. Cetakan Kedua. Arga: Jakarta.
- Azwar, Saifuddin. 2013. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Belajar.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta :Pustaka Pelajar.
- Dale, Timpe. 2012. *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja/ Performance*. Jakarta :Elex Media.
- Flippo, Edwin. (2012). *Manajemen Personalia Edisi 2*. Jakarta: Erlangga.
- Gibson, 2014. *Organisasi Perilaku, Struktur, Proses, Terjemahan*. Edisi V. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Gomez, dan Majia. 2013 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Goleman Daniel. 2013. *Kepemimpinan Berdasarkan Emosi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara. Jakarta
- Herzberg, Fredrick. 2015. *One More Time: How do You Motivate Employess?* Boston: Havard Bussiness Press.
- Indrawijaya, Adam. 2013. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Sinar Baru.
- Mangkunegara, (2013). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama: Jakarta.
- Mathis, & John, H., Jackson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Salemba Empat.
- Mondy dan Noe. 2015. *Motivation and Work Behavior*. MC. Graw Hill Book Co. New.

- Mejia, Luis R, Gomes. 2012. *Managing Human Resources*. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta: UGM Press.
- Rao, V. 2014. *Penilaian Prestasi Kerja: Teori an Praktek*, Seri Manajemen No. 125, PT. Pustaka Binaman Pressindo, Jakarta.
- Robbins, Stephen. P. 2012. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. PT Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.
- Saydam, Ghozali. 2013. *Built in Training*. Jurusan Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Siagian, Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenhalindo
- Simamora, Henry, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta, STIE YKPN
- Simamora, Henry, 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 16. Jakarta, Bumi Aksara.
- Simanjutak. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi UI.
- Soekidjan, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Steers, R dan Porter, L.W. 2012. *Motivation and Work Behavior*, New York: Academic Press.
- Sugeng Muntaha, 2016. *Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi dan Komitmen Pegawai terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistiyani dan Rosidah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sumarni dan D.J Soeprihanto. 2012. *Pengantar Binis*. Yogyakarta: Liberty.
- Syamsudin. 2013. *Manajemen Keuangan Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Tika MP. 2015. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Tomy Ananta 2011, *Motivasi dan Kecerdasan Emosional terhadap Kinerja Pegawai di Polresta Surabaya*.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jilid 2. Jakarta. Salemba Empat.
- Widjaya 2014. *Komunikasi: Komunikasi dan hubungan masyarakat*. Jakarta : Bumi Aksara
- Widodo Suparno, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wirawan. 2014. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat.