

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

Moh. Khomaedy

humaidizls30@gmail.com

Wasis Budiarto

Indra Prasetyo

Universitas Wijaya Putra Surabaya

ABSTRACT

This research was conducted in the Pamekasan Police Traffic Unit with a total sample of 85 personnel. Data analysis using SPSS, this type of research is explanatory research using quantitative research approaches. The results of the study show that: 1). Simultaneously, organizational culture, commitment, work motivation have a significant influence on the performance of Pamekasan Police Traffic Unit personnel. 2). Partially, organizational culture, commitment, work motivation have a significant influence on the performance of Pamekasan Police Traffic Unit personnel. Based on the results of the t test it is known that organizational culture has a dominant influence on the performance of personnel on the performance of the Pamekasan Police Traffic Unit personnel; evidenced then it is known that commitment has a positive and significant effect on the performance of the Pamekasan Police Traffic Unit personnel.

Keywords: *Organizational Culture (X1), Commitment (X2), Work Motivation (X3), And The Performance of Personnel (Y)*

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Satuan Lalu Lintas Kepolisian Pamekasan dengan jumlah sampel sebanyak 85 orang. Analisis data menggunakan SPSS, jenis penelitian ini adalah penelitian penjelasan dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1). Secara bersamaan, budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Polisi Pamekasan. 2). Secara parsial budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Polisi Pamekasan. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja personel terhadap kinerja personil Unit Lalu Lintas Kepolisian Pamekasan, maka diketahui bahwa komitmen memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satuan Polisi Lalu Lintas Pamekasan).

Kata kunci: *Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3), Dan Kinerja Personel (Y)*

PENDAHULUAN

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Untuk memperoleh kinerja yang tinggi khususnya bagi seorang pegawai dibutuhkan bekal pengetahuan dan ketrampilan yang memadai, disamping memiliki sikap positif terhadap profesinya, memiliki profesionalisme dan penuh dedikasi dalam menjalankan tugas sehari-hari, kalau tidak menghendaki kariernya kandas atau tertinggal dari orang-orang yang mampu memanfaatkan kreatifitasnya. Dalam dunia usaha, tujuan pendirian perusahaan adalah untuk kelangsungan hidup, tumbuh atau berkembang, serta sehat yang berorientasi pada pihak-pihak yang terkait dengan organisasi, dengan cara meningkatkan motivasi kerja memberikan keuntungan bagi nasabah, pegawai, karena semua itu merupakan suatu cerminan dari keberhasilan kinerja dari organisasi atau perusahaan yang bersangkutan.

Tujuan lain yang tidak kalah pentingnya adalah menciptakan lapangan pekerjaan bagi yang

membutuhkan, hal ini banyak berkaitan dengan sumber daya manusia yang diharapkan bisa mendukung keberhasilan dari perusahaan untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh suatu organisasi atau perusahaan. Semua hal tersebut di atas tidak terlepas dari kemampuan dan kualitas sumber daya manusianya. Kualitas dan kemampuan sumber daya manusia itu dalam kenyataannya tidak lepas dari faktor yang saling berkaitan satu dengan yang lain, seperti lingkungan kerja, peralatan dan sarana kerja, kondisi perekonomian serta latar belakang budaya.

Hal yang tidak kalah penting adalah adanya budaya organisasi yang mendukung. Seseorang bekerja dengan nyaman apabila kondisi lingkungan organisasi serta budaya yang ada selalu kondusif dan saling mendukung. Oleh karena itu penciptaan budaya organisasi yang baik sangat perlu dan seyogyanya selalu dijaga agar tetap mampu memberikan dukungan dan dorongan bagi para guru agar proses belajar mengajar tidak terganggu.

Adanya komitmen pegawai terhadap organisasi akan membawa beberapa konsekuensi terhadap organisasi tempat dia bekerja yang tercermin dari dalam kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya. Komitmen juga berhubungan erat dengan masa kerja pegawai, absensi, turnover, prestasi kerja dan produktivitas kerja.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan

salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berbicara tentang motivasi personel pada semua unsur organisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Begitu pula adanya tentang motivasi personel pada Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Beragamnya motivasi yang dimiliki unsur organisasi apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang berkarya di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerjasama tersebut. Motivasi kerja personel dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena 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, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju.

Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi Sumber Daya Manusia yang dimiliki oleh

pegawai guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Selain itu, organisasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi motivasi pegawai, dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing - masing.

Sementara itu, berdasarkan pengamatan penulis, masalah yang di hadapi Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan adalah kinerja personel masih kurang optimal. Faktor tersebut disebabkan budaya organisasi, komitmen kerja personel dan motivasi kerja yang belum optimal. Hal ini menyebabkan kualitas kerja dan pelayanan publik yang dilakukan oleh personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki komitmen dan motivasi agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu personel dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, professional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

Berdasarkan berbagai uraian dan permasalahan tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan".

TINJAUAN TEORETIS

Kinerja

Menurut Mayer dan Allen (2014:2) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Preffer (2013:12) kinerja adalah kemampuan kerja atau suatu prestasi yang dicapai serta yang perlukan. Dengan demikian kinerja dapat dilihat dari beberapa dimensi yang berbeda, yang pertama adalah kinerja sebagai hasil atau output yaitu menilai kinerja melihat apa yang telah dicapai oleh seseorang. Kedua adalah kinerja dilihat dari aspek prosesnya. Bagaimana prosedur-prosedur yang telah dilaluinya dan ditempuh seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Dan dimensi lain adalah ditinjau dari aspek kontekstualnya yakni kemampuan sendiri (*personal ability*) yang dimiliki oleh seorang pegawai.

Pengertian kinerja menurut Saydam (2012:2), kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Sedarmayanti (2012:377) instrumen penilaian kinerja merupakan alat yang dipakai untuk

menilai kinerja individu seseorang pegawai yang meliputi:

1. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja pegawai dalam menjalankan tugas, baik secara kualitas maupun kuantitas kerja.
2. Keahlian, yaitu tingkat kemampuan teknis yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas yang dibebankan padanya. Keahlian ini bisa dalam bentuk kerjasama, komunikasi, inisiatif, dan lain-lain.
3. Perilaku, yaitu sikap dan tingkah laku pegawai yang melekat pada dirinya dan dibawa dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pengertian perilaku disini juga mencakup kejujuran, tanggung jawab dan disiplin.
4. Kepemimpinan, yaitu merupakan aspek kemampuan manajerial dan seni dalam memberikan pengaruh kepada orang lain untuk mengkoordinasikan pekerjaan secara tepat dan cepat, termasuk pengambilan keputusan dan penentuan prioritas.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Nilai adalah apa yang diyakini bagi orang-orang dalam berperilaku dalam organisasi. Norma adalah aturan yang tidak tertulis dalam mengatur perilaku seseorang (David, 2012).

Robbins (2012:289) berpendapat bahwa terdapat tujuh karakteristik primer untuk memahami hakikat dari budaya organisasi, yaitu:

- a. Inovasi dan pengambilan resiko (*innovation and risk taking*). Se jauh mana pegawai didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b. Perhatian pada rincian (*attention to detail*). Se jauh mana pegawai diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Orientasi pada hasil (*outcome orientation*). Se jauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi pada orang (*people orientation*). Se jauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e. Orientasi pada tim (*team orientation*). Se jauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
- f. Agresivitas (*agresiveness*). Berkaitan dengan kesigapan dan agresivitas pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan.
- g. Kemantapan (*stability*). Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

Komitmen

Mangkunegara (2012:43) mendefinisikan komitmen organisasi atau komitmen kerja sebagai kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasi keterlibatan dirinya ke dalam organisasi. Steers dan Porter 2014, menerangkan bahwa

komitmen organisasional 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.

Sheldon (Steers dan Porter, 2014) berpendapat bahwa komitmen diartikan sebagai suatu orientasi terhadap organisasi yang menghubungkan atau mendekatkan identitas seseorang kepada organisasi. Robbins (2012) memberikan definisi komitmen organisasional 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.

Motivasi Kerja

Motivasi secara sederhana dapat diartikan sebagai *motivating* yang secara implisit berarti bahwa pimpinan suatu organisasi berada di tengah-tengah bawahannya, dengan demikian dapat memberikan bimbingan, instruksi, nasehat dan koreksi jika diperlukan. Motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan (Handoko, 2011:252). Tipe kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan

pendorong inilah yang disebut motivasi.

Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg (dalam Hasibuan, 2013:108), ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktor higiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor intrinsik). Faktor *higiene* memotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dsb (faktor intrinsik).

Herzberg (dalam Hasibuan, 2013:108) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan ada tiga hal penting yang harus diperhatikan dalam memotivasi bawahan yaitu :

- 1) Hal-hal yang mendorong pegawai adalah pekerjaan yang menantang yang mencakup perasaan untuk berprestasi, bertanggungjawab, kemajuan dapat menikmati pekerjaan itu sendiri dan adanya pengakuan atas semua itu.
- 2) Hal-hal yang mengecewakan pegawai adalah terutama faktor yang bersifat embel-embel saja pada pekerjaan, peraturan pekerjaan, penerangan, istirahat, sebutan jabatan, hak, gaji, tunjangan dan lain-lainnya.

- 3) Pegawai/pegawai, jika peluang untuk berprestasi terbatas. Mereka akan menjadi sensitif pada lingkungannya serta mulai mencari-cari kesalahan.

Herzberg (dalam Hasibuan, 2013:109) menyatakan bahwa orang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh dua faktor yang merupakan kebutuhan, yaitu :

1) *Maintenance Factor*

Adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniah. Kebutuhan kesehatan ini menurut Herzberg merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus, karena kebutuhan ini akan kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Misalnya orang lapar akan makan, kemudian lapar lagi lalu makan lagi dan seterusnya.

Faktor-faktor pemeliharaan ini meliputi hal-hal yang masuk dalam kelompok *dissatisfiers* seperti gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan, kendaraan dinas, rumah dinas dan macam-macam tunjangan lainnya. Hilangnya faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absennya pegawai/ pegawai, bahkan dapat menyebabkan banyak pegawai/ pegawai yang keluar. Faktor-faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan dan kegairahan bekerja bawahan dapat ditingkatkan. Menurut Herzberg *maintenance factors* bukanlah alat motivator melainkan keharusan yang harus diberikan oleh pimpinannya kepada mereka demi

kesehatan dan kepuasan bawahannya, sedangkan menurut Maslow merupakan alat motivator bagi pegawai/ pegawai.

2) *Motivation Factors*

Motivation Factors adalah faktor motivasi yang menyangkut kebutuhan psikologis seseorang yaitu perasaan sempurna dalam melakukan pekerjaan. Faktor motivasi ini berhubungan dengan penghargaan terhadap pribadi yang secara langsung berkaitan dengan pekerjaan, misalnya kursi yang empuk, ruangan yang nyaman, penempatan yang tepat dan lain sebagainya. Hal tersebut merupakan kelompok *Satisfiers*, adapun yang masuk dalam kelompok *satisfiers* antara lain: a) Prestasi, b) Pengakuan, c) Pekerjaan itu sendiri, d) Tanggungjawab, e) Pengembangan potensi individu. Pada dasarnya kedua teori ini sama-sama bertujuan mendapatkan alat dan cara yang terbaik dalam memotivasi semangat kerja tenaga kerja/ pegawai agar mereka mau bekerja giat untuk mencapai prestasi kerja yang optimal.

Teori kebutuhan Mc.Clelland

Dalam penelitian ini teori kebutuhan yang akan dibahas adalah teori kebutuhan yang dikembangkan oleh Mc.Clelland. Menurut Mc.Clelland dalam Reksohadiprodjo dan Handoko (2011:260) seseorang dianggap mempunyai motivasi prestasi yang tinggi, jika ia memiliki keinginan berprestasi lebih baik daripada yang lain dalam banyak situasi, memusatkan perhatiannya kepada tiga kebutuhan manusia, yaitu :

1. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*)

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Mc.Clelland, ada tiga karakteristik dari orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi, yaitu :

- a) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi terhadap pelaksanaan suatu tugas atau mencari solusi atas suatu permasalahan. Akibatnya orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi lebih suka bekerja sendiri daripada dengan orang lain. Apabila suatu pekerjaan membutuhkan bantuan orang lain maka orang yang dibutuhkan adalah orang yang berkompeten daripada sahabatnya.
- b) Orang yang memiliki kebutuhan akan berprestasi yang tinggi cenderung menetapkan tingkat kesulitan tugas yang moderat dan menghitung resikonya.
- c) Orang yang memiliki kebutuhan prestasi yang memiliki keinginan yang kuat untuk memperoleh umpan balik atau tanggapan atas pelaksanaan tugasnya, sekaligus ingin mengetahui hasil dari pekerjaannya.

Di dalam penelitian ini uang tidak begitu penting perannya dalam meningkatkan prestasi kerja bagi orang yang memiliki kebutuhan prestasi tinggi. Orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi mendorong untuk

berprestasi sangat baik tanpa insentif finansial. Orang yang memiliki kebutuhan prestasi rendah tidak akan berprestasi baik tanpa insentif finansial. Studi ini tidak bermaksud bahwa uang bukan tidak penting bagi orang yang memiliki kebutuhan akan prestasi tinggi, melainkan untuk mencari imbalan ekonomi sebagai bukti dari keberhasilan.

2. Kebutuhan afiliasi (*needs for affiliation*)

Kebutuhan afiliasi merupakan satu keinginan untuk melakukan hubungan yang bersahabat dan hangat dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosial dan Maslow. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi memiliki ciri-ciri seperti berikut :

- a) Memiliki suatu keinginan yang kuat untuk mendapatkan restu dan ketentraman dari orang lain.
- b) Cenderung untuk menyesuaikan diri dengan keinginan dan norma orang lain yang ada di lingkungan.
- c) Memiliki perhatian yang sungguh-sungguh terhadap perasaan orang lain.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi mencari kesempatan di tempat kerja untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Oleh karenanya, orang-orang yang memiliki kebutuhan tersebut. Oleh karenanya orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi cenderung bekerja dengan orang lain daripada bekerja sendiri dan mereka cenderung

memiliki tingkat kehadiran yang tinggi. Orang-orang yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi juga ada kecenderungan untuk berprestasi lebih baik dalam situasi dimana ada dukungan personal dan moral. Implikasinya terhadap organisasi adalah bahwa manajer dapat menciptakan adanya lingkungan kerja yang kooperatif dan suportif bagi pegawai yang memiliki kebutuhan afiliasi yang tinggi, akan dapat meningkatkan produktivitasnya. Sebaliknya bagi pegawai yang memiliki kebutuhan afiliasi yang rendah lebih suka bekerja sendirian.

3. Kebutuhan akan kekuasaan (*needs for power*)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk mempengaruhi dan mengendalikan orang lain dan bertanggung jawab kepadanya. Orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan memiliki ciri-ciri sebagai berikut :

- a) Keinginan untuk mempengaruhi secara langsung terhadap orang lain.
- b) Keinginan untuk mengadakan pengendalian terhadap orang lain.
- c) Adanya suatu upaya untuk menjaga hubungan pimpinan dan pengikut.

Orang-orang yang memiliki kebutuhan tinggi akan kekuasaan cenderung lebih banyak memberikan saran-saran, lebih sering memberikan pendapat dan evaluasinya, selalu mencoba untuk mempengaruhi orang lain ke dalam cara berpikinya dan

juga cenderung menempatkan diri sebagai pimpinan di lingkungan aktivitas kelompoknya, serta cenderung dekat dengan atasan atau pimpinannya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan ini adalah penelitian *eksplanatory* atau penelitian penjelasan. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel yang bekerja di Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan berjumlah 84 orang.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: (1) Kuesioner adalah sejumlah pertanyaan yang diberikan kepada responden penelitian untuk memperoleh jawaban tentang budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja, dan kinerja personel. Kuesioner ini sudah dikemas dalam model tertutup dengan beberapa pilihan jawaban. (2) Dokumentasi yaitu pengumpulan data yang didapat melalui cara mengumpulkan dokumentasi dan data-data lainnya yang berkaitan dengan data penelitian.

Sebelum angket digunakan dalam pengumpulan data, maka terlebih dahulu diuji validitas dan reliabilitasnya terhadap alat ukur (angket) penelitian yang akan dipergunakan. Uji validitas dilakukan dengan cara mengkorelasikan skor untuk setiap item dengan skor total melalui rumus korelasi *Person*, sedangkan uji reliabilitas menggunakan rumusan *koefisien alfa cronbach*. Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji model dan hipotesis yang digunakan adalah analisis *Structural Equation Model* (SEM).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1
Hasil analisis uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.304	1	.101	2,717	.003 ^a
	Residual	1.415	83	.037		
	Total	1.719	84			

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Nilai F hitung adalah sebesar 2,717 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab bahwa budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 2
Hasil analisis uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.464	.778		3.167	.003
	Budaya Organisasi	.334	.209	.316	3.598	.003
	Komitmen	.238	.203	.038	1.188	.002
	Motivasi Kerja	.289	.139	.120	2.642	.003

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2019

Diketahui bahwa semua variabel mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan, terbukti kebenarannya dan hipotesis diterima.

PEMBAHASAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan pegawai guna meningkatkan kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan

tersebut. Kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama Budaya Organisasi (X1), Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas 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 budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan (Y). Demikian pula komitmen (X2), motivasi kerja (X3), juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y). 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 budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel.

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan spss, dijelaskan bahwa

personel yang memiliki masa jabatan 5-15 tahun memiliki komitmen lebih tinggi dibandingkan personel dengan masa kerja 16-35 tahun. Hal ini dapat disimpulkan personel dengan masa kerja 5-15 tahun berusia produktif dan ingin menunjukkan loyalitas terhadap organisasi.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,177. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel polsek pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 17,77%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 17,7% kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan dipengaruhi oleh (Budaya Organisasi, Komitmen, Motivasi Kerja). Sedangkan sisanya 82,3,0% 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 kecil, karena nilai R² yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Secara simultan, budaya organisasi, komitmen, motivasi kerja direspon baik oleh responden dalam hal ini perseorangan sehingga

- mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.
2. Budaya organisasi direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang sangat berarti dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan.
 3. Komitmen direspon kurang baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan namun nilai pengaruhnya rendah sekali terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan. Hal ini diasumsikan bahwa nilai pengaruh yang dimiliki komitmen organisasi tidak berdampak apapun dibandingkan dengan nilai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel.
 4. Motivasi kerja direspon cukup baik oleh responden sehingga mempunyai nilai pengaruh cukup baik dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Pamekasan
- Industri, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Davis, Keith. 2012. Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga: Jakarta
- Darma, Agus. 2014. Manajemen Supervisi. Jakarta: Raja Grafindo
- Dharma, Surya.(2014) Manajemen Kinerja: Falsafah, Teori dan Penerapannya. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT. Amara Books.
- Handoko. T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi ke-2. Yogyakarta: BPFE.
- Hendy. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Grasindo : Jakarta.
- Kuntjoro Z.S. 2012. Komitmen Organisasi. Jakarta: Jurnal Psikologi UI
- Mangkunegara, Prabu. 2012. Evaluasi kinerja SDM. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
- Mayer, J.P. & Allen, N.J. 2014. Commitment In The Workplace Theory Research and Application. Sage Publications.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. 2011. Human Resources Management. edisi 10. Jakarta: Salemba Empat.
- Martono, Nanang. 2011. Statistik Sosial: Teori dan Aplikasi Program SPSS. Yogyakarta: Gava Media.

DAFTAR PUSTAKA

- Allen, N.J., and Meyer J.P. (2013). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to The Organization, *Journal of Occupational Psychology*. Vol.63. No.1. pp. 1-18.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, Moh. 2014. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi*

- Mondy dan Noe.2012.Motivation and Work Behavior.Mc Graw Hill Book Co,New York.
- Nawawi, Hadari. 2011. Manajemen strategic organisasi non profit bidang pemerintahan. Gadjah Mada University Press
- Nursalam, 2013. Pendidikan Dalam Keperawatan. Jakarta: Salemba Medika
- Nurmianto, Eko.2012. Manajemen Kompetensi: pengaruh Faktor-faktor Kompetensi Terhadap Peningkatan Prestasi Kerja pegawai PT. Aneka Coffe Industry. Proceeding Seminar Nasional Akademik Manajemen Indonesia.
- Prawirosentono. 2011. Kebijakan Kinerja Pegawai. Yogyakarta. BPFE.
- Preffer, Jeffrey. 2013. Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : PT. Amara Books.
- Rivai, Veithzal. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta : Raja Grafindo.
- Robbins. S.P. 2012. Organizational behavior (10th Ed). New Jersey: Prentice Hall
- Saydam, Gouzali. 2012. Built in Training: Jurus Jitu Mengembangkan Profesionalisme SDM. Jakarta: Rosdakarya.
- Sedarmayanti. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Setiadi, Bambang Dwi. 2013. Analisis Pengaruh Komitmen, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Kasus Lippo bank Cabang Pemuda Semarang.
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen sumber daya manusia edisi 3. Yogyakarta : STIE YKPN
- Siagian, Sondang P. 2014. Teori Motivasi dan Aplikasinya. Jakarta: Rineka Cipta
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 2011. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES
- Soeprihanto, John. 2012. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Pegawai. Yogyakarta: BPFE.
- Steers, R. M., & Porter, L. W.(2014). Motivation and Work Behavior. Edisi Ke -3. New York: Mc Graw Hill Book Company
- Sugiyono.2012 . Metode Penelitian Bisnis. Bandung : Alfabeta.
- Timple, A. D (2015).Seri Manajemen Sumber Daya Manusia (Kinerja/ Performance) Cet.4. Jakarta: PT Elek Media Komputindo.
- Wibowo.(2015). Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). Jakarta: Rajawali Pers.
- Winardi. 2013. Kepemimpinan dalam Manajemen. Jakarta: Rineka Cipta
- Zainun, Buchari. 2014. Manajemen dan motivasi. Jakarta: Balai Pustaka