

PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, PERILAKU KERJA, MOTIVASI DAN KEMAMPUAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES TOBA

¹Deddy Michael Ernest Purba, ²Evi Syafriani, ³M.Mukhaiyar, ⁴Widi Yanto, ⁵Ira Pane

^{1,2,3,4,5}Universitas Islam Sumatera

¹deddy.michael@gmail.com, ²evi.syafriani@gmail.com, ³m.mukhaiyar@gmail.com, ⁴widi.yanto@gmail.com, ⁵ira.pane@gmail.com

ABSTRACT

This formula research internal issue is how influence of organization commitment on employees performance. How influence of job behavior on employees performance. How influence of motivation on employees performance. How influence of job ability on employees performance. How influence of organization commitment, job behavior, motivation and job ability on employees performance. This research target is to for know influence and analyze of organization commitment on employees performance. For know influence and analyze of job behavior on employees performance. For know influence and analyze motivation on employees performance. For know influence and analyze job ability on employees performance. For know influence and analyze organization commitment, job behavior, motivation and job ability on employees performance. Sample in this research amount to 41 employees. Technique analyze data which used in this research is analysis of regresi multiple linear. This research result explain of organization commitment effect positive and significant on employees performance. Job behavior effect positive and significant on employees performance. Motivation effect positive and significant on employees performance. Job ability effect positive and significant on employees performance. Organization commitment, job behavior, motivation and job ability effect and positive and significant on employees performance

Keywords : *Organization commitment, Job behavior, Motivation, Job ability, Performance*

ABSTRAK : *Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil. Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja personil. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja personil. Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personil. Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja personil. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personil. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personil. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Perilaku berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.*

Kata kunci : *Komitmen organisasi, Perilaku kerja, Motivasi, Kemampuan, Kinerja*

1. Pendahuluan

Polisi Republik Indonesia (Polri) memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Polisi harus selalu siap walaupun di luar jam tugas, yaitu kapan saja polisi dibutuhkan atau mendapat perintah dari atasan anggota polisi harus siap 86. Siap 86 merupakan sandi yang digunakan oleh polisi saat berkomunikasi yang artinya diterima atau sudah dimengerti. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan. Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah.

Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Polisi Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat. Polisi Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945. Untuk dapat melaksanakan tugas dengan baik, maka pembinaan polisi diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan masyarakat.

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Polisi Resort (Polres) Toba sebagai obyek penelitian. Alasannya karena penulis sudah mengetahui permasalahan-permasalahan yang terjadi pada Polres Toba dan permasalahan tersebut diketahui oleh peneliti karena bekerja pada Polres Toba dimaksud.

Schuler (2011:170), menyatakan untuk mendapatkan kinerja yang baik dan hasil

kerja yang meningkat di suatu organisasi, polisi harus memenuhi persyaratan atau memiliki, yang pertama keahlian dan kemampuan dasar, yaitu sekelompok kemampuan, yang meliputi kemampuan komunikasi, kemampuan teknik, kemampuan konseptual, yang kedua kualitas pribadi yang meliputi mental, fisik, emosi, watak sosial, sikap, komitmen, integritas, kesadaran, serta perilaku yang baik dan yang ketiga kemampuan administrasi meliputi kemampuan menganalisis persoalan, memberi pertimbangan, pendapat, keputusan, mengatur sumber daya, dan berbagai macam kegiatan, lapang dada, sabar, berpartisipasi aktif dalam berbagai aktivitas.

Polisi yang mempunyai motivasi yang tinggi dalam melaksanakan tugas maka akan berdampak pada kinerja di Polres Toba. Penelitian terdahulu dari Diana Hayati dan Sri Mulyani (2016), melakukan penelitian di Polsek Danau Panggang Kabupaten Hulu Sungai Utara dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Fitriana Afrianti (2020), melakukan penelitian pada Anggota Kepolisian Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan, dengan hasil penelitian motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya Oki Isnaeni, dan Maharani (2013), juga menyatakan bahwa *motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi Republik Indonesia Di Kepolisian Resor Sleman*. Menil et al. (2019), menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polri Biddokkes Polda Kalimantan Selatan. Untuk mengungkap fenomena tentang motivasi di Polres Toba dilihat dari absensi polisi 3 bulan terakhir (Juni s/d Agustus 2021). Berdasarkan data absensi dapat dilihat bahwa rata-rata keterlambatan polisi masuk kerja selama 3 bulan terakhir mencapai 6.25% dan rata-rata polisi yang pulang sebelum jam kerja sebesar 7.5%. Kondisi ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja polisi di Polres Toba masih harus diperhatikan komandan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja polisi di Polres Toba adalah komitmen organisasi. Sekarang ini komitmen organisasi dapat dijadikan landasan daya saing, karena polisi yang mempunyai komitmen akan mendapatkan keunggulan-keunggulan yang tidak dimiliki oleh orang lain, seperti adanya kepercayaan yang kuat untuk menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk melakukan usaha yang diatasmakan

organisasi, serta adanya keinginan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaannya di dalam organisasi tersebut. Colquitt (2009:77) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai hasrat yang dimiliki oleh seorang polisi untuk tetap menjadi anggota suatu organisasi atau komitmen organisasi akan mempengaruhi sikap atau perilaku polisi untuk tetap bekerja di suatu organisasi atau meninggalkan organisasi. Oleh karena itu, komitmen organisasi menjadi isu penting dalam konstelasi perubahan organisasi yang di dalamnya terkait dengan manajemen dan perilaku sumber daya manusia. Pada komitmen organisasi terkait dengan rasa identifikasi (kepercayaan terhadap nilai-nilai organisasi), keterlibatan (kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi) dan kompetensi (keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan). Tiga unsur utama dalam komitmen organisasi (rasa identifikasi, keterlibatan dan kompetensi) tersebut menjadi dasar yang sangat penting bagi polisi untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tercipta kinerja yang baik. Dengan demikian polisi yang mempunyai komitmen.

Faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja polisi Polres Toba adalah perilaku kerja polisi. Oktaviana (2015:66), perilaku adalah segenap manifestasi hayati individu dalam berinteraksi dengan lingkungan, mulai dari perilaku yang paling nampak sampai yang tidak tampak, dari yang dirasakan sampai yang tidak dirasakan. Penelitian terdahulu dari Astri Aslam, et al. (2013), Haeriah, Haeriah (2012), Nasrul Wathon, dan Zulian Yamit (2005), kesemuanya menyatakan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Fenomena tentang kemampuan kerja polisi diantaranya masih ada polisi yang suka mengkritisi beberapa kebijakan atasan, masih ada polisi dalam bekerja bertindak tidak sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja polisi di Polres Toba adalah kemampuan kerja. Menurut Robbins (2011:114) kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Umumnya kapasitas individu dipengaruhi oleh kontribusi pengetahuan (*knowledge*), ketrampilan (*skills*), dan sikap (*attitude*) yang tertanam didalam pikiran yang berasal dari dalam diri sendiri, orang tua, polisi dan lingkungan organisasi. Pada dasarnya

kinerja dari seseorang merupakan hal yang bersifat individu, karena masing-masing individu memiliki tingkat kemampuan yang berbeda. Siagian (2014:81) mengemukakan bahwa kemampuan mental, intelegensi emosi, dan *tacit knowledge* dapat membantu membedakan polisi yang berkinerja tinggi dengan polisi yang berkinerja rendah. Penelitian terdahulu dari Arozi, Yaomul Fahru (2011), Farlen, Frans (2011), Rahmawati, Enny, Y. Warella dan Zaenal Hidayat, (2006), kesemuanya menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja. Fenomena tentang kemampuan kerja polisi diantaranya kreativitas dan inovasi sebagian polisi dalam bekerja belum optimal dan penguasaan IT sebagian polisi masih perlu peningkatan.

1.1. Batasan Masalah

Agar permasalahan yang dikaji terarah maka permasalahan dibatasi sebagai berikut. Penelitian ini hanya membahas faktor komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja dan kinerja

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

- a) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil Polres Toba.
- b) Bagaimana pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.
- c) Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Polres Toba.
- d) Bagaimana pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.
- e) Bagaimana pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.

1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah :

- a) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil Polres Toba.
- b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.
- c) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Polres Toba.

- d) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.
- e) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil Polres Toba.

2. Metode Penelitian

2.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2009: 55), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Jadi populasi bukan hanya orang tetapi juga benda-benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik, sifat yang dimiliki objek/subjek itu. Dari pengertian tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa populasi merupakan subjek penelitian dimana individu yang akan dikenai perilaku atau dapat dikatakan sebagai keseluruhan objek penelitian yang akan diteliti. Maka yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Polres Toba yang berjumlah 41 orang. Dalam hal ini peneliti tidak dimasukkan sebagai populasi.

Tabel 1. Kerangka populasi polisi

No	Keterangan	Jumlah (Orang)
1	KAUR	8
2	KANIT	8
3	BAUR	9
4	BAMIN	8
5	BANIT	8
Jumlah		41

Sumber : Polres Toba, 2021

2.1. Sampel

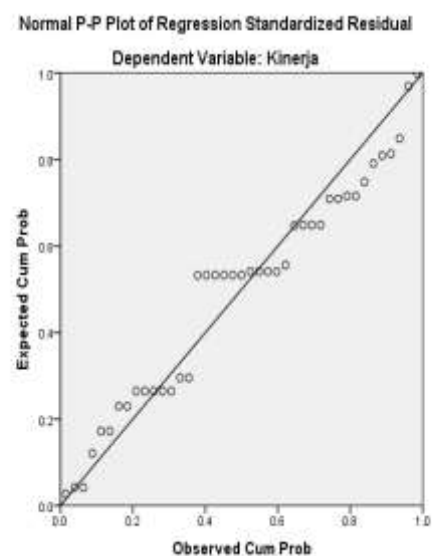
Menurut Sugiyono (2014:57), teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel, sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Dengan menggunakan teknik penarikan sampel yaitu total sampling atau

metode sensus, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 41 orang personil Polres Toba.

2.2. Uji Asumsi Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Jadi uji normalitas bukan dilakukan pada masing-masing variabel tetapi pada nilai residualnya. Sering terjadi kesalahan yang jamak yaitu bahwa uji normalitas dilakukan pada masing-masing variabel. Hal ini tidak dilarang tetapi model regresi memerlukan normalitas pada nilai residualnya bukan pada masing-masing variabel penelitian.

Pengujian normalitas data penelitian adalah untuk menguji apakah dalam model statistik variabel-variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak normal. Model regresi yang tinggi adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, salah satunya dengan menggunakan metode gambar normal Probabilitas Plots digunakan untuk menyimpulkan apakah model analisis memenuhi asumsi normal, dengan penyebaran data di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka data tersebut memenuhi asumsi normal dalam model analisis, yang dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 1. Uji asumsi normalitas

Tabel 2. *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*

		Unstandardized Residual
N		419
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	43.8049
	Std. Deviation	3.14817
Most Extreme Differences	Absolute	.156
	Positive	.156
	Negative	-.147
Kolmogorov-Smirnov Z		.998
Asymp. Sig. (2-tailed)		.273

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan Tabel 2, diatas diketahui signifikansi sebesar 0.273. Nilai signifikansi ini lebih besar dari 0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

2.3. Uji Asumsi Multikolinieritas

Multikolinieritas berarti adanya hubungan yang kuat diantara beberapa atau semua variabel bebas pada model regresi. Jika terdapat multikolinieritas maka koefisien regresi menjadi tidak tentu, tingkat kesalahannya menjadi sangat besar dan biasanya ditandai dengan koefisien determinasi yang sangat besar tetapi pada pengujian parsial koefisien regresi, tidak ada atau pun kalau ada sangat sedikit sekali koefisien regresi yang signifikan. Pada penelitian ini digunakan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) sebagai indikator ada tidaknya multikolinieritas di antara variabel bebas.

Tabel 3. Uji asumsi multikolinieritas

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Komitmen organisasi	0.691	1.447

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Perilaku kerja	0.890	1.124
Motivasi	0.788	1.269
Kemampuan kerja	0.721	1.387

a. *Dependent Variable : Kinerja*

Berdasarkan nilai VIF yang diperoleh seperti terlihat pada tabel diatas sebesar 1.447, 1.124, 1.269, 1.387, dimana nilai VIF dari keempat variabel bebas lebih kecil dari 10 dan dapat disimpulkan tidak terdapat multikolinieritas diantara keempat variabel bebas dalam penelitian ini.

2.4. Uji Asumsi Autokorelasi

Autokorelasi sebagai suatu korelasi antara nilai variabel dengan nilai variabel yang sama pada lag satu atau lebih sebelumnya. Menurut Sekaran (2017: 110), kisaran nilai uji autokorelasi yang dilakukan dalam pengujian Durbin Watson (DW) sebagai berikut :

$1.65 < DW < 2.35$ tidak terjadi autokorelasi

$1.21 < DW < 1.65$ atau $2.35 < DW < 2.79$ tidak dapat disimpulkan.

$DW < 1.21$ atau $DW > 2.79$ terjadi autokorelasi.

Tabel 4. Model summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.716	21.444	4	34	.000	2.045

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan Tabel 4 di atas diperoleh nilai statistik Durbin-Watson (DW) diperoleh nilai 2.045, nilai tersebut berada pada kisaran $1.65 < DW < 2.35$ maka dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi pada model regresi.

Setelah ketiga asumsi regresi diuji, selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis.

2.5. Uji Hipotesis.

Dalam uji hipotesis ini peneliti akan menguji kebenaran hipotesis baik itu secara simultan atau bersama-sama, maupun secara partial atau sendiri-sendiri dan untuk memudahkan peneliti dalam pengolahan data, maka digunakan Program SPSS versi 24.00.

1) Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 5. Coefficients^a pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.204	5.099		.040	.968
Komitmen organisasi	.306	.089	.378	3.436	.002

^a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 5, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $41 - 2 = 39$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.023. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.436 > 2.023$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasi berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Besarnya pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba sebesar 0.378 atau 37.80%.

2) Pengaruh Perilaku Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

Untuk mengetahui pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 6. Coefficients^a pengaruh perilaku kerja terhadap kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	.204	5.099		.040	.968
Perilaku kerja	.306	.089	.378	3.436	.002

^a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 6, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $41 - 2 = 39$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.023. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.436 > 2.023$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Besarnya pengaruh variabel perilaku terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba sebesar 0.378 atau 37.80%.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja personil Kepolisian Resor

(Polres) Toba digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 7 Coeficients^a pengaruh motivasi terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.204	5.099		.040	.968
	Motivasi	.306	.089	.378	3.436	.002

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 7, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $41 - 2 = 39$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.023. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.436 > 2.023$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Besarnya pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba sebesar 0.378 atau 37.80%.

4) Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba digunakan uji-t, sedangkan untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan angka Beta atau *Standardized Coefficient Beta*.

Tabel. 8. Coeficients^a pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.204	5.099		.040	.968
	Kemampuan kerja	.306	.089	.378	3.436	.002

a Dependent Variable : Kinerja

Dari Tabel 8, diatas diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 3.436. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0.05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan $DK = n - 2$, atau $41 - 2 = 39$. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.023. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil pengolahan data penelitian, diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.436 > 2.023$) dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya

variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Besarnya pengaruh variabel kemampuan kerjaterhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba sebesar 0.378 atau 37.80%.

5) Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja, Motivasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

Untuk melihat pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba secara simultan,

maka dapat dilihat dari hasil perhitungan dalam model *summary*, khususnya angka R_{Square} dibawah ini :

Tabel 9. Model summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.846 ^a	.716	.683	1.67387

Dependent Variable: Kinerja

Besarnya Tabel 10 diatas, diperoleh nilai R_{Square} (r^2) adalah 0.716. Nilai tersebut mempunyai maksud bahwa pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba sebesar 71.60%, sedangkan sisanya sebesar 28.40% (100% - 71.60%) dipengaruhi oleh faktor-faktor

lain yang tidak diteliti. Dengan kata lain variabilitas kinerja personil dapat diterangkan oleh variabel komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja sebesar 71.60%, sedangkan sisanya sebesar 28.40% disebabkan oleh variabel-variabel lain diluar model ini.

Tabel 10. Anova^b pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	240.327	4	60.082	21.444	.000 ^a
	Residual	95.263	34	2.802		
	Total	335.590	38			

Dari Tabel 10 di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21.444. Penelitian ini menggunakan taraf signifikansi (α ; 0,05) dan Derajat Kebebasan (DK) dengan ketentuan numerator : jumlah variabel - 1 atau 4 - 1 = 3, dan jumlah sampel dikurang 4 atau 39 - 4 = 35. Dengan ketentuan tersebut, diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.580. Dengan kriteria hipotesis sebagai berikut :

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ (21.444 > 2.572) dan nilai signifikansi 0.000 < 0.05, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Dengan demikian model regresi ini sudah layak dan benar, dan dapat disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

6) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengestimasi pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba. Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 11. Coefficients^a pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	.204	5.099		.040	.968
	Komitmen organisasi	.306	.089	.378	3.436	.002
	Perilaku kerja	.086	.069	.121	1.247	.221
	Motivasi	.217	.074	.303	2.943	.006
	Kemampuan kerja	.396	.109	.392	3.644	.001

Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan pada Tabel 5.23 diatas, persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0.204 + 0.306X_1 + 0.086X_2 + 0.217X_3 + 0.396X_4$$

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda ini, maka dapat dijelaskan maksud dari persamaan di atas :

- 1) Nilai konstanta sebesar 0.204, hal ini menyatakan bahwa jika faktor komitmen organisasi, perilaku, motivasi dan kemampuan kerja diabaikan maka nilai kinerja personil sebesar 0.204.
- 2) Koefisien regresi untuk variabel komitmen organisasi sebesar 0.306, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor komitmen organisasi maka akan meningkatkan kinerja personil sebesar 3.06%.
- 3) Koefisien regresi untuk variabel perilaku kerja sebesar 0.086, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor perilaku kerja maka akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.86%.
- 4) Koefisien regresi untuk variabel motivasi sebesar 0.217, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor motivasi maka kinerja personil akan meningkat sebesar 2.17%.
- 5) Koefisien regresi untuk variabel kemampuan kerja sebesar 0.396, hal menunjukkan bahwa setiap kenaikan 1% faktor kemampuan kerja maka kinerja personil akan meningkat sebesar 3.96%.

3. Kesimpulan

Berdasarkan pada analisis perhitungan di atas, maka kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah :

- a) Variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.
- b) Variabel perilaku kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba
- c) Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.
- d) Variabel kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.
- e) Variabel komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja personil Kepolisian Resor (Polres) Toba.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Wawan, Dewi. (2011). Teori & Pengukuran Pengetahuan, Sikap, Dan Perilaku Manusia. Yogyakarta: Nuha Medika
- Barnardin, H. John Joyce E.A. Ressel (2014), Human Resources, Mc Graw Hill, Inc, Singapore.
- Cascio, Wayne F.,(2006) Managing Human Resources: Productivity, Quality of Work Life, Profits, edition, New York, McGraw Hill
- Colquitt, LePine, Wesson, 2009, Organizational Behavior Improving Performance and Commitment in The Workplace, Mc Graw Hill International Edition
- Cross, T.M dan Lynch. R.R. (2012). Penilaian dan Evaluasi Kinerja: Konsep dan Praktik. Jakarta. Penerbit Ghalia Indonesia
- Dessler, Gary. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia (Jilid I). Jakarta : Indeks.
- Handoko, T. Hani (2014), Manajemen, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- _____ (2014), Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi 2, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP (2014), Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Bumi Akasara Jakarta.
- Hurlock, E. B. (2010). Psikologi Perkembangan Suatu Pendekatan Sepanjang Rentang Kehidupan (Alih Bahasa Istiwidayanti dkk. Edisi Kelima. Jakarta : Erlangga
- Husnan, Keldjrachman Suad, (2014), Manajemen Personalia, Edisi ke Empat, BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar, Prabu. (2009). Evaluasi Kinerja SDM, Cetakan 4, Bandung : Refika Aditama
- Martoyo, Susili (2004), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga, Ghalia Jakarta
- Moekijat (2014), Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Cetakan ke Empat, Maju Mundur, Bandung.
- Nitisemito S Alex (2014), Manajemen Personalia, Cetakan Ketiga, Ghalia, Jakarta.
- Notoatmodjo, Soekidjo (2012), Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan. Jakarta. Rineka Cipta. 2012. h. 131-207
- Noviansyah dan Zunaidah (2011). Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Perkebunan

- Minanga Ogan Baturaja. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya Vol.9 No.18
- Ridwan. (2011). Skala Pengukuran Variabel-Variabel Bandung : Alfabeta
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktek. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Robbins, S.P. (2011). Perilaku Organisasi : Konsep Kontraversi, Aplikasi, ED Alexmedia Konputinso
- Sedarmayanti. (2009). Good Governance (Kepemerintahan Yang Baik), Bandung : Mandar Maju
- Siagian, SP (2014) Teori dan Praktek Pengambilan Keputusan, Cetakan II, CV. Haji Masagung, Jakarta
- Schuler Randal S and Jackson Susan E, alih bahasa Prawira Hie (2011), Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Erlangga Jakarta.
- Sink, R dan Tuttle, J.K. (2014). Evaluasi Kinerja. Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia
- Sugiyono. (2009). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R dan D. Bandung : Alfabeta
- Swastha DH, Basu dan Ibnu Sukotjo (2014), Pengantar Bisnis Modern, Edisi Revisi Liberty Yogyakarta.
- Terry George & Rue, Leslie W alih bahasa Sadeli (2014), Dasar-Dasar Manajemen, Cetakan Ketujuh Bumi Aksara Jakarta.
- Triton PB (2005), Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia, Tugu Yogyakarta.
- _____(2006), SPSS 12.00 Terapan Riset Statistik Parametrik, Andi Yogyakarta.
- Yukl, G. 2011. Kepemimpinan Dalam Organisasi. Edisi Indonesia (kelima). Cetakan kedua. Penerbit PT Indeks, Jakarta.
- Zauhar. S. 2014. Reformasi Birokrasi. Universitas Brawijaya Malang
- Peraturan Pemerintah No. 100 Tahun 2014, Tentang Pengangkatan Pegawai Negeri Sipil Dalam Jabatan Struktural.