

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
POLRES HALMAHERA TENGAH**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

HENGKY POERWANTO

NIM. 015889854

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Halmahera Tengah” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Ternate, Juli 2014

Yang Menyatakan



(Henky Poerwanto)

NIM. 015889854

ABSTRAK

Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Halmahera Tengah

Henky Poerwanto

Universitas Terbuka

henkypoerwantoSS2000@gmail.com

Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja Polres Halmahera Tengah. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori. Objek penelitian adalah Personel Polri yang bertugas di jajaran Polres Halmahera Tengah. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh jumlah personel menjadi subyeknya yaitu 186 orang. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberi kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linear berganda dan data tersebut dianalisis menggunakan program SPSS 19.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara statistik didapatkan koefisien korelasi multiple (R) bernilai 0,612 menunjukkan bahwa ada korelasi positif antara variabel independen (komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi) terhadap variabel kinerja Personel Polres Halmahera Tengah. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,365 atau sebesar 36,5% kinerja dapat dipengaruhi oleh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi dan 63,5 % dipengaruhi oleh faktor lain.

Dari hasil penelitian menunjukkan : 1) Komitmen organisasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personel Polres Halmahera Tengah, 2) Kompensasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja Personel Polres Halmahera Tengah, 3) Motivasi secara parsial atau sendiri-sendiri berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Personel Polres Halmahera Tengah, 4) Komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Personel Polres Halmahera Tengah, 5) Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja Personel Polres Halmahera Tengah.

Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja

ABSTRACT

The effect of organization commitment, compensation and motivation about performance of personnel Polres Halmahera Tengah

Henky Poerwanto

Universitas Terbuka

henkypoerwantoSS2000@gmail.com

In this research try to examine the effect of organization commitment, compensation and motivated performance of Polres Halmahera Tengah. The research is explanation research. The object is personnel Polri as a duty in furrow of Polres Halmahera Tengah. The sample of technical in this research used census technical, where all personnel became it's subject consist of 186 peoples. The instrument used is this research is used regresi linear regression method and the date analized used SPSS 19 program.

The result of research showed that calculation of statistic get coefficient correlation multiple (R) valuable 0,612 showed that there is positif correlation between variable (organization commitment, compensation, and motivation) concerning of variable independent performance personnel Polres Halmahera Tengah. Coefficient of determination (R^2) as big as 0,365 or as big as 36,5% performance can influential by the other factors.

From the result of the research show that : 1) Organization commitment parsial or personal can be effect positif significant of performance personnel Polres Halmahera Tengah, 2) Compensation parsial or personal can be effect positif did not significant of performance personnel Polres Halmahera Tengah, 3) The manner of motivation parsial or personal can be effect positif significant of performance personnel Polres Halmahera Tengah, 4) Organization commitment, compensation, and motivation can simultaneous or do together influence of personal performance in Polres Halmahera Tengah, 5) The motivation is variable dominat influence of performance personnel in Polres Halmahera Tengah.

Keywords : Organization commitment, Compensation, Motivation and Performance

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL
POLRES HALMAHERA TENGAH

Penyusun TAPM : Henky Poerwanto

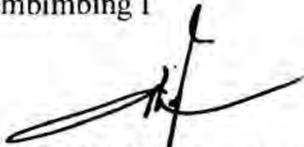
NIM : 015889854

Program Studi : Magister Manajemen

Hari/Tanggal : Sabtu / 05 Juli 2014

Menyetujui:

Pembimbing I



Dr. Abd Wahab Hasyim, SE, MSi
NIP. 196211102001121001

Pembimbing II



Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, M.Ed
NIP. 19610727 1987031002

Mengetahui:

Ketua Bidang Ilmu Ekonomi
Dan Manajemen

Maya Maria, SE, MM
NIP. 197205011999032003



Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc, Ph.D
NIP. 195202131985032001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : Henky Poerwanto
NIM : 015889854
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi
Terhadap Kinerja Personel Polres Halmahera Tengah

Telah dipertahankan dihadapan Sidang Panitia Penguji TAPM Program Pascasarjana,
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada :

Hari / Tanggal : Sabtu / 19 Juli 2014
Waktu : 15.30 s/d 17.30 WIT
Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji : Dr. Sri Listyarini

Penguji Ahli : Aryana Satrya, Ph.D

Pembimbing I : Dr. Abd Wahab Hasyim, SE, MSi
NIP. 196211102001121001

Pembimbing II : Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, M.Ed
NIP.19610727 1987031002



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT, atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini merupakan hasil karya saya yang memerlukan ketekunan, keuletan, dan usaha yang sungguh-sungguh. Adapun Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan penyusunan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada :

- (1) Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
- (2) Kepala UPBJJ-UT Ternate drh. Ismed Sawir, M.Si selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
- (3) Pembimbing I (Dr. Abd Wahab Hasyim, SE, MSi) dan Pembimbing II (Dr. Dodi Sukmayadi, M.Sc, M.Ed) yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
- (4) Kepala Bidang Program Magister Manajemen selaku penanggung jawab program Magister Manajemen;
- (5) Kedua orang tuaku tercinta Bapak Suparman dan Ibu Tri Mudji Rahayu yang telah melahirkan dan membesarkanku serta kedua mertuaku tercinta Bapak Ir. Wijaya Kusuma Prawira Karsa dan Ibu Maulida Hasanah yang selalu mendukung saya untuk menyelesaikan kuliah;

- (6) Istriku tercinta Seyla Fajriana Kusumaningrum yang telah memberikan dorongan dan semangat terus-menerus dengan tidak kenal lelah dan anak-anakku yang kusayangi Muhammad Syahida Amry dan Muhammad Rizqi Hamizan dengan canda tawanya sehari-hari mampu menghilangkan rasa penat selama menyelesaikan penulisan TAPM ini.
- (7) Kapolres Halmahera Tengah keenam AKBP Drs. Bardono dan Kapolres Halmahera Tengah ketujuh AKBP Baron Wuryanto, SIK beserta seluruh staf yang telah membantu dan memberikan dukungannya;
- (8) Rekan-rekan lain yang tidak bisa saya sebutkan namanya satu persatu yang telah membantu saya dalam menyelesaikan TAPM ini.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga TAPM ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan. Amin Ya Rabbal Alamin.

Ternate, Juli 2014

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	v
LEMBAR PENGESAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I	
PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	22
C. Tujuan Penelitian	22
D. Manfaat Penelitian	22
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Kajian Teori	24
1. Komitmen Organisasi	24
2. Kompensasi	28
3. Motivasi	38
4. Kinerja	42
B. Penelitian Terdahulu	46

C. Kerangka Penelitian dan Hipotesis	48
1. Kerangka Pemikiran	48
2. Hipotesis	52
D. Definisi Operasional	53
1. Komitmen Organisasi	53
2. Kompensasi	54
3. Motivasi	54
4. Kinerja	55

BAB III METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian	58
B. Populasi dan Teknik Sensus	58
C. Instrumen Penelitian	59
D. Prosedur Pengumpulan Data	59
E. Metode Analisis Data	61
1. Uji Kualitas Data	61
a) Uji Validitas	61
b) Uji Reliabilitas	63
2. Uji Asumsi Klasik	64
a) Uji Normalitas	64
b) Uji Multikoleniaritas	64
c) Uji Heteroskestisitas	65
d) Uji Autokorelasi	65
3. Uji Hipotesis	66
a) Uji Koefisien Determinasi	66
b) Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)	67
c) Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)	68
F. Definisi Operasional Variabel	68

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian	70
1. Profil Polres Halmahera Tengah	70
2. Visi Dan Misi Polres Halmahera Tengah	70
3. Struktur Organisasi Polres Halmahera Tengah	73
4. Tugas Dan Fungsi Polres Halmahera Tengah	75
5. Tempat dan Waktu Penelitian	76
6. Tingkat Pengembalian Kuisisioner	76
B. Deskripsi Identitas Responden	77
1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	70
2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	70
3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	73
4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan	75
5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	76
6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	76
C. Uji Uji Validitas	70
1. Uji Validitas	70
2. Uji Reliabilitas	70
D. Uji Asumsi Klasik	89
1. Hasil Uji Multikolinearitas	70
2. Hasil Uji Heterokedastisitas	70
3. Hasil Uji Autokorelasi	73
4. Hasil Uji Normalitas	75
E. Analisis Regresi Berganda	95
F. Koefisien Korelasi Parsial	97
G. Uji t (Parsial)	98
H. Uji F Secara Simultan	101
I. Pembahasan Penelitian	101

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	120
B. Saran	121



DAFTAR PUSTAKA	129
LAMPIRAN	135
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	159

Universitas Terbuka

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Data Personil Polres Halmahera Tengah Tahun 2014	4
Tabel 1.2. Tingkat Absensi Personil Polres Halmahera Tengah Tahun 2013	5
Tabel 1.3. Daftar Remunerasi Polri Tahun 2011	15
Tabel 1.4. Daftar Komposisi Pangkat Personel Polres Halmahera Tengah Tahun 2014	16
Tabel 2.1. Operasional Variabel Penelitian	57
Tabel 4.1. Daftar Personil Polres Halmahera Tengah	73
Tabel 4.2. Jumlah Personel Polres Halmahera Tengah berdasarkan Subsatker	74
Tabel 4.3. Responden berdasarkan Jenis Kelamin	78
Tabel 4.4. Komposisi responden berdasarkan umur	79
Tabel 4.5. Komposisi responden berdasarkan masa kerja	80
Tabel 4.6. Komposisi responden berdasarkan latar belakang pendidikan ...	81
Tabel 4.7. Komposisi responden berdasarkan Golongan kepangkatan	81
Tabel 4.8. Komposisi responden berdasarkan Penghasilan	82
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Komitmen Organisasi ...	83
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Kompensasi	85
Tabel 4.11. Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Motivasi	86
Tabel 4.12. Hasil Uji Validitas Instrumen variabel Kinerja Personel	87
Tabel 4.13. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	89
Tabel 4.14. Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas	90
Tabel 4.15. Nilai Durbin Wastson	92
Tabel 4.16. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	95
Tabel 4.17. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	97
Tabel 4.18. Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat	98
Tabel 4.19. ANOVA	102

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1. Pengaruh Komitmen organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Polres Halmahera Tengah	51
Gambar 4.1. Struktur Organisasi Polres Halmahera Tengah Tahun 2014.....	69
Gambar 4.2. Garis Kontinum Variabel X_1	85
Gambar 4.3. Garis Kontinum Variabel X_2	86
Gambar 4.4. Garis Kontinum Variabel X_3	87
Gambar 4.5. Garis Kontinum Variabel Y	88
Gambar 4.6. Grafik Scater plot uji Heteroskedastisitas	91
Gambar 4.7. Grafik normal probabillity Plot & Grafik Histogram	94

Universitas Terbuka

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Pengantar Penelitian
- Lampiran 2 Kuisisioner Penelitian
- Lampiran 3 Kuisisioner Komitmen Organisasi
- Lampiran 4 Kuisisioner Kompensasi
- Lampiran 5 Kuisisioner Motivasi
- Lampiran 6 Kuisisioner Kinerja
- Lampiran 7 Tanggapan Responden Komitmen Organisasi
- Lampiran 8 Tanggapan Responden Kompensasi
- Lampiran 9 Tanggapan Responden Motivasi
- Lampiran 10 Tanggapan Responden Terhadap Kinerja
- Lampiran 11 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi
- Lampiran 12 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kompensasi
- Lampiran 13 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Motivasi
- Lampiran 14 Hasil Pengujian Validitas Instrumen Variabel Kinerja
- Lampiran 15 Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen
- Lampiran 16 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas
- Lampiran 17 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 18 Hasil Uji Autokorelas
- Lampiran 19 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 20 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
- Lampiran 21 Koefisien Korelasi Parsial
- Lampiran 22 Hasil Uji Secara Simultan

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Tantangan dan peluang dalam menciptakan dan mengelola suatu organisasi kerap kali bersumber dari masalah-masalah yang berkaitan dengan manusia. Di dalam suatu organisasi, manusia berperan aktif dan dominan menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan organisasi tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia sebagai pelaksana meskipun alat-alat yang dimiliki organisasi begitu canggih. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan sumber daya manusia (SDM) yang handal, memiliki *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang bagus. Oleh karena itu diperlukan adanya pengelolaan SDM yang baik agar dapat memberikan kontribusi dalam rangka kemajuan organisasi.

Mengelola SDM merupakan hal yang kompleks, karena manusia memiliki karakter yang sangat kompleks baik dari segi sifat maupun tingkah laku yang dibentuk di lingkungan maupun pengalaman. Apabila manajemen dapat mengatur /mengelolanya dengan baik, maka SDM akan mengeluarkan semua kemampuannya untuk membantu terwujudnya tujuan organisasi. Kaswan (2012) berpendapat bahwa mengelola SDM yang merupakan sumberdaya yang paling vital merupakan aktifitas sentral dan strategis.

Pengelolaan organisasi juga dilaksanakan di Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Sejalan dengan reformasi birokrasi yang dilakukan oleh lembaga Polri, telah dilakukan pembenahan di segala bidang terutama yang terkait dengan upaya untuk menjalankan tugas pokok Polri sebagai pelindung, pengayom

dan pelayan masyarakat. Oleh karena itu tuntutan pembenahan kinerja kepolisian agar dapat memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat menjadi prioritas utama yang harus dijalankan. Kinerja Polri dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat diharapkan dapat terus ditingkatkan. Demikian pula dengan kualitas SDM harus ditingkatkan agar mampu menjalankan tugas dengan baik.

Kinerja yang baik akan menunjang fungsi institusi ini, sesuai dengan Undang-Undang No. 2 tahun 2002 tentang Polri, yaitu sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. UU tersebut menjadi tolok ukur bahwa kualitas manusia dalam bekerja merupakan hal prasyarat yang harus dipenuhi. Personel Polri sebagai sumber daya (*human resources*) yang paling berharga (*intangible asset*) dari organisasi Polri. Artinya bahwa personel Polri merupakan sumber daya atau penggerak dari organisasi Polri dan roda organisasi Polri sangatlah tergantung dari perilaku personel Polri yang bekerja di dalamnya.

Polri dalam menjalankan fungsi dan tujuannya sesuai dengan undang-undang didukung oleh perangkatnya hingga ke daerah kabupaten / kota. Setiap anggota yang ada di daerah kabupaten / kota bertanggung jawab langsung kepada pemimpinnya yaitu Kepala Kepolisian Resor (Kapolres). Polres Halmahera Tengah sebagai salah satu institusi pemerintah yang bertugas di daerah Kabupaten Halmahera Tengah mempunyai visi terwujudnya pelayanan Kamtibmas secara prima di wilayah hukum Polres Halmahera Tengah, yang dapat mewujudkan pelayanan keamanan serta menjamin tegaknya hukum dan Kamdagri mantap serta

terjalinnnya sinergi polisional yang proaktif. Untuk mewujudkan itu semua, diperlukan sebuah kinerja yang baik termasuk dukungan dari para personel dari seluruh satuan organisasi yang berada didalam satuan kerja Polres Halmahera Tengah.

Sesuai peraturan Kapolri nomor 23 tahun 2013 Kepolisian Resor menyelenggarakan fungsi yakni : (1) pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, (2) pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan, (3) penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik dalam rangka penegakan hukum serta pembinaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), (4) pembinaan masyarakat yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum, (5) pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, (6) pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas serta (7) pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Dukungan personel dalam pelaksanaan tugas di Polres Halmahera Tengah berdasarkan data pada Laporan Kesatuan Polres Halmahera Tengah Tahun 2014 masih kurang memadai. Terkait dengan ketersediaan personil, jumlah personil

berdasarkan Peraturan Kapolri nomor 23 tahun 2010 tentang Struktur Organisasi dan Tata Cara Kerja dilingkungan Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor yakni idealnya adalah 615 orang, namun pada kenyataannya hanya ada 252 orang sehingga masih kekurangan sebanyak 363 orang.

Tabel 1.1 Data Personil Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

No	Unsur Satuan Kerja	Jumlah Riil	Jumlah Ideal	Kekurangan
1	PIMPINAN	2	2	-
2	BAG OPS	5	23	18
3	BAG REN	3	12	9
4	BAG SUMDA	19	29	10
5	SIUM	4	11	7
6	SIKEU	3	9	6
7	SIPROPAM	11	15	4
8	SIWAS	-	9	9
9	SPKT	8	13	5
10	SAT INTELKAM	15	51	36
11	SAT RESKRIM	17	66	49
12	SAT BINMAS	7	21	14
13	SAT SABHARA	71	125	54
14	SAT LANTAS	22	73	51
15	SAT TAHTI	3	8	5
16	SITIPOL	2	8	5

17	POLSEK WEDA	33	50	17
18	POLSEK PATANI	16	50	34
19	POLSEK GEBE	11	50	39
	JUMLAH TOTAL	252	615	363

Sumber : Laporan Kesatuan Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

Berdasarkan tabel 1.1. di atas, maka terlihat bahwa komposisi personil yang bertugas masih jauh dari standar ideal ketersediaanya personil. Jumlah personil yang tersedia hanya 252 orang sedangkan idealnya 615 orang, sehingga hanya sekitar 40,97% yang terpenuhi. Secara perhitungan kasar, beban tugas yang harusnya dikerjakan oleh 2 sampai 3 orang harus diselesaikan oleh satu orang. Hal ini tentunya sangat berat karena porsi pekerjaan menjadi 2 sampai 3 kali lipat dari yang seharusnya.

Peningkatan kinerja dapat diwujudkan dengan sikap kedisiplinan personil Polres Halmahera Tengah dalam melaksanakan tugasnya. Kedisiplinan merupakan salah satu bentuk ketaatan anggota terhadap peraturan yang telah ditetapkan sehingga mampu menunjukkan dedikasi dan produktivitasnya. Kedisiplinan dapat dilihat salah satunya dari absensi para personel. Tabel 1.2 merupakan tingkat absensi personel Polres Halmahera Tengah untuk tahun 2013.

Tabel 1.2 Tingkat Absensi Personil Polres Halmahera Tengah Tahun 2013

No	Bulan	Absensi Personil					Total
		Pendidikan	Izin	Cuti	Sakit	Tanpa Ket	
1	Januari	13	21	7	3	240	284
2	Februari	6	12	5	3	168	194
3	Maret	7	16	1	3	155	182
4	April	11	11	0	3	210	235

5	Mei	9	6	2	3	248	268
6	Juni	10	10	2	3	120	145
7	Juli	9	2	0	3	217	231
8	Agustus	15	14	4	3	112	148
9	September	14	13	2	3	125	157
10	Oktober	10	12	3	3	160	188
11	November	8	1	0	4	150	163
12	Desember	10	8	3	4	145	170
Total		124	126	29	38	2050	2367

Sumber : Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

Tabel 1.2 menunjukkan tingkat kedisiplinan personel Polres Halmahera Tengah relatif rendah. Karena sepanjang tahun 2013 tercatat sebanyak 2.050 kali pegawai yang tidak masuk tanpa keterangan. Sedangkan personil Polres Halmahera Tengah yang mengikuti pendidikan pada tahun 2013 cukup banyak yaitu ada 124 orang, izin 126 orang, cuti 29 orang dan sakit 38 orang. Begitu juga dengan ketidakhadiran personel pada saat jam kantor setelah pelaksanaan apel pagi sampai siang hari menjadi permasalahan yang harus diperhatikan pimpinan.

Selanjutnya berdasarkan data dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP) Polres Halmahera Tengah tahun 2013, terdapat catatan mengenai kegagalan capaian kinerja Polres Halmahera Tengah antara lain :

1. belum optimalnya penyebaran personel baik di tingkat Polres maupun Polsek jajaran;
2. masih beredarnya minuman keras yang meresahkan masyarakat;
3. masih adanya komplain masyarakat berkaitan dengan dugaan anggota Polres Halmahera Tengah yang mem-*backup* penjualan minuman keras dan *illegal logging*;

4. masih adanya komplain dari masyarakat tentang pelayanan anggota kepolisian yang transparan dan akuntabel;
5. partisipasi masyarakat dan kerja sama dalam rangka memelihara keamanan dan ketertiban sepenuhnya belum optimal;
6. belum terakomodirnya keamanan, keselamatan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas yang ada di Kabupaten Halmahera Tengah;
7. belum optimalnya penyebaran personel pelatihan yang telah mengikuti pendidikan kejuruan di masing-masing Polsek dan fungsi tidak sesuai dengan keahliannya.

Berdasarkan data tersebut di atas, pimpinan harus selalu memberikan dorongan kepada personel Polres Halmahera Tengah agar meningkatkan disiplin dalam hal kehadiran pada saat jam kerja serta dapat serta mendorong untuk meningkatkan pencapaian target kinerja khususnya dari beberapa kondisi kegagalan capaian kinerja tersebut di atas. Hal ini agar personil termotivasi untuk bekerja secara baik yang akan berpengaruh terhadap pencapaian kinerja di Polres Halmahera Tengah.

Pada penelitian ini yang dilakukan di Polres Halmahera Tengah, mengenai kinerja personel dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaannya dinilai berdasarkan Sistem Penilaian Kinerja (SMK) yang diatur dalam Peraturan Kapolri nomor 16 tahun 2011, bahwa penilaian kinerja dilaksanakan berdasarkan kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas dan kemandirian.

Dari beberapa indikator tersebut guna terwujudnya kondisi ideal bagi personel Polres Halmahera Tengah dalam hal kinerja antara lain yakni

bahwasanya pada setiap tingkatan jabatan personel harus dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggota yang lain, selanjutnya mampu membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat, mampu menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat, suka berbagi informasi kepada rekan kerja, mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja, mampu merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan, mampu melakukan tugas yang diharapkan, berusaha untuk membantu orang lain, mampu merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi, mampu menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide baru secara efektif serta mampu mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.

Hellriegel dan Slocum (2004) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu kunci yang mempunyai kontribusi aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen kerap kali mencerminkan kepercayaan pegawai terhadap misi dan tujuan organisasi, kesediaan melakukan usaha dalam menyelesaikan pekerjaan, serta hasrat untuk terus bekerja dalam suatu organisasi. Dalam komitmen terkandung keyakinan, pengikat, yang akan menimbulkan energi untuk melakukan yang terbaik. Robbins dan Coulter (2010) berpendapat bahwa komitmen organisasi merupakan derajat dimana seorang karyawan mengidentifikasi dirinya dengan organisasi tertentu beserta tujuannya dan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya didalam organisasi tersebut.

Komitmen berdampak kepada kinerja SDM, individu yang berkomitmen cenderung mempunyai tujuan lebih terarah yang berdampak positif terhadap produktifitas. Luthans (2001) berpendapat bahwa sebagai sikap komitmen organisasi sering didefinisikan sebagai sikap yang merefleksikan loyalitas pegawai pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Pegawai yang mempunyai komitmen kepada organisasi biasanya menunjukkan sikap kerja yang penuh perhatian serta memiliki tanggung jawab terhadap tugas-tugasnya, memiliki catatan kehadiran yang baik, serta menunjukkan kesetiaan dan loyal terhadap kebijakan organisasi.

Ada beberapa alasan mengapa organisasi harus melakukan berbagai usaha untuk meningkatkan komitmen organisasi dalam diri pegawai. Pertama, semakin tinggi komitmen pegawai semakin besar pula usaha yang dilakukannya dalam melaksanakan pekerjaan. Kedua, semakin tinggi komitmen pegawai, maka semakin lama pula ia ingin tetap berada dalam organisasi. Greenberg dan Baron (2000) berpendapat bahwa jika pegawai mempunyai komitmen organisasi yang tinggi maka ia akan berkorban untuk organisasi dan tidak akan berniat meninggalkan organisasi.

Organisasi harus memberi perhatian yang penuh dan membuat pegawai percaya terhadap organisasi, sehingga akan diperoleh komitmen pegawai. Jika komitmen pegawai telah diperoleh akan didapatkan personel Polri yang setia, dan mampu bekerja sebaik mungkin untuk kepentingan organisasi. Keadaan ini sangat baik bagi pencapaian tujuan organisasi Polres Halmahera Tengah, karena

organisasi mendapat dukungan penuh dari anggotanya sehingga bisa berkonsentrasi secara penuh pada tujuan yang diprioritaskan.

Sebagai anggota Polri, guna mewujudkan komitmen organisasi yang kuat harus memegang teguh Tri Brata sebagai pedoman hidup Polri dan Catur Prasetya sebagai pedoman karya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Nilai-nilai yang terkandung dalam Tri Brata dan Catur Praseya apabila sudah tertanam kuat dalam hati setiap insan bhayangkara, akan memberikan kontribusi yang aktif guna mencapai tujuan organisasi.

Rumusan Tri Brata sebagai pedoman hidup Polri sebagaimana yang dimaksud dalam keputusan Kapolri : No Pol : KEP/ 17/VI/2002 tanggal 24 Juni 2002, sebagai berikut :

Kami Polisi Indonesia :

1. Berbhakti kepada Nusa dan bangsa dengan penuh ketaqwaan terhadap Tuhan Yang Maha Esa.
2. Menjunjung tinggi kebenaran, keadilan dan kemanusiaan dalam menegakkan hukum Negara Kesatuan Republik Indonesia yang berdasarkan Pancasila dan UUD 1945.
3. Senantiasa melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat dengan keikhlasan untuk mewujudkan keamanan dan ketertiban.

Adapun rumusan Catur Prasetya sebagai pedoman karya Polri sebagaimana yang dimaksud dalam keputusan Kapolri : No Pol : KEP/ 17/VI/2002 tanggal 24 Juni 2002, sebagai berikut :

Catur Prasetya

Sebagai insan bhayangkara kehormatan saya adalah berkorban demi masyarakat, bangsa dan negara, untuk :

1. Meniadakan segala bentuk gangguan keamanan.
2. Menjaga keselamatan jiwa raga, harta benda dan hak azasi manusia.
3. Menjamin kepastian berdasarkan hukum.
4. Memelihara perasaan tenteram dan damai.

Penelitian ini dilakukan di Polres Halmahera Tengah mengenai tiga jenis komitmen organisasi, antara lain *Continuance Commitment*, *Affective Commitment*, dan *Normative Commitment*. Dari beberapa indikator tersebut akan diteliti dalam hal komitmen organisasi yang dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah antara lain yakni keinginan yang kuat dari personel Polres Halmahera Tengah untuk terus bekerja pada organisasi Polri karena mereka membutuhkannya dan tidak ada pilihan lain, selanjutnya keinginan yang kuat dari personel Polres Halmahera Tengah untuk tetap bekerja pada organisasi Polri karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin melakukannya/ keinginan sendiri serta keinginan yang kuat dari personel Polres Halmahera Tengah untuk tetap bekerja pada organisasi Polri karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi.

Dari beberapa indikator tersebut, kondisi ideal bagi personel Polres Halmahera Tengah dalam hal komitmen organisasi antara lain apabila setiap personel Polres Halmahera Tengah berprofesi sebagai anggota Polri merupakan keinginan pribadi, merasa berat untuk meninggalkan pekerjaan sehari-hari selaku anggota Polri, tidak mau meninggalkan instansi Polri sampai pensiun, akan

merasa merasa mendapat kerugian besar bila meninggalkan instansi Polri, rasa bangga sebagai anggota Polri serta bahagia menghabiskan sisa karir di instansi Polri, memiliki keterikatan secara emosional dengan instansi Polri karena adanya rasa memiliki terhadap instansi, memiliki loyalitas dan setia terhadap instansi Polri, serta tidak tertarik untuk berpindah profesi sampai pensiun dan tetap menjunjung tinggi etika kelembagaan.

Organisasi harus berusaha untuk memberikan yang terbaik untuk pegawainya agar pegawai dapat mencurahkan semua kemampuannya kepada organisasi seperti keterampilan, loyalitas, kreativitas serta yang lainnya yang membuat setiap individu sebagai sumber daya bagi perusahaan/organisasi. Sehingga organisasi wajib untuk memberikan imbalan yang setimpal atas apa yang telah diberikan pegawai kepada organisasi seperti gaji, fasilitas, status, keamanan kerja dan sebagainya seperti apa yang diharapkan pegawai. Amilin dan Dewi (2008) berpendapat bahwa komitmen organisasi dapat tumbuh manakala harapan kerja dapat terpenuhi oleh organisasi dengan baik.

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa salah satu faktor yang diharapkan oleh pegawai dalam bekerja adalah mendapatkan kompensasi yang adil dan layak, sesuai dengan prestasi kerja dan dapat memenuhi kebutuhan primernya. Kompensasi memiliki fungsi menjamin kehidupan yang layak bagi para pegawai dan keluarganya. Dengan kompensasi, pegawai dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan pribadi dan anggota keluarganya. Selain itu, kompensasi mencerminkan imbalan atas jasa seseorang terhadap organisasinya. Yuniarsih dan Suwatno (2009) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi menggambarkan

lingkat kontribusi dan tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dalam sebuah organisasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima dapat berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada seseorang yang umumnya merupakan obyek yang dikecualikan dari pajak pendapatan. Kompensasi merupakan hal yang kompleks dan sulit, karena didalamnya melibatkan dasar kelayakan, logika, rasional dan dapat dipertanggungjawabkan serta menyangkut faktor emosional dari aspek pegawai. Kompensasi diberikan dengan tujuan memberikan rangsangan dan motivasi kepada pegawai untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi. Oleh karena itu bila kompensasi diberikan secara benar, para pegawai akan lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi. Tetapi jika pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bisa turun secara drastis karena memang kompensasi itu penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka di antara para pegawai itu sendiri. (Wikipedia, 2014).

Setiap organisasi akan merancang sistem kompensasi bagi para pegawainya dengan tujuan untuk memikat dan memotivasi pegawai. Sistem kompensasi juga dirancang untuk pencapaian tujuan tertentu yang lebih umum sifatnya, tujuan-tujuan tersebut antara lain adalah mengusahakan untuk memberikan penghargaan terhadap pekerjaan yang diinginkan dan mensentralisir biaya. Kebijakan kompensasi mengenai besar serta waktu pembayarannya dapat meningkatkan gairah kerja dan keinginan pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal,

sehingga membantu terwujudnya sasaran organisasi. Panggabean (2004) berpendapat bahwa umumnya kompensasi diberikan untuk menarik pegawai yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong mereka untuk berprestasi tinggi serta mempertahankan pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Kesejahteraan para personel Polri juga sangat menjadi perhatian khusus oleh pimpinan guna meningkatkan kinerja personel serta sebagai *reward* atas prestasi yang telah diraih oleh anggota dalam melaksanakan tugas dalam rangka melaksanakan reformasi birokrasi.

Menurut Michael dan Harold dalam Djati & Khusaini (2003), kompensasi dapat terbentuk dari tiga faktor diantaranya, yaitu material, sosial dan aktivitas. Kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, dan tunjangan melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*), misalnya fasilitas rumah dinas, kendaraan dinas dan saranaparkir serta dukungan bahan bakar minyak, telepon dan ruang kantor yang nyaman. Sedangkan kompensasi sosial berhubungan dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Bentuk kompensasi ini misalnya pembentukan kelompok-kelompok pengambilan keputusan, dan kelompok khusus yang dibentuk untuk memecahkan permasalahan organisasi. Sedangkan kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Bentuk aktivitas dapat berupa keluasaan yang dimiliki seorang pegawai untuk melakukan aktivitas di luar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja serta mendapat izin biasa dan izin cuti.

Terkait pelaksanaan reformasi birokrasi dilingkungan Pemerintah maka Polri dituntut untuk meningkatkan pelayanan publik saat ini. Untuk menunjang tanggung jawab dan resiko pekerjaan tersebut yang dilakukan oleh pegawai maka pemerintah telah memberikan remunerasi. Remunerasi atau tunjangan yang diberikan setiap bulan di luar gaji rutin yang diterima personil Polri dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja personilnya. Menurut Adit dalam Tarigan (2011), tujuan dari remunerasi adalah untuk perbaikan struktur dalam birokrasi dan meningkatkan kinerja pegawai. Berikut daftar remunerasi Polri tahun 2011 menurut Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 73 Tahun 2010 sebagai berikut:

Tabel 1.3 Daftar Remunerasi Polri Tahun 2011

NO	ESELON JABATAN	JABATAN/PANGKAT/ GOLONGAN		KELAS JABATAN	INDEKS
		POLRI	PNS		
1	I A	KOMJEN POL	-	18	Rp. 21.305.000,-
2	I A	KOMJEN POL	-	17	Rp. 16.212.000,-
3	I A	IRJEN POL MANTAP	-	16	Rp. 11.790.000,-
4	I B	IRJEN POL PROMOSI	PEMBINA UTAMA (IV a)	15	Rp. 8.575.000,-
5	II A	BRIGJEN POL	PEMBINA UTAMA MADYA (IV d)	14	Rp. 6.236.000,-
6	II B	KOMBES POL MANTAP	-	13	Rp. 4.797.000,-
7	II B	KOMBES POL PROMOSI	PEMBINA UTAMA MUDA (IV c)	12	Rp. 3.690.000,-
8	III A	AKBP MANTAP	-	11	Rp. 2.839.000,-
9	III A	AKBP PROMOSI	PEMBINA TK I (IV b)	10	Rp. 2.271.000,-
10	III B	KOMPOL MANTAP	-	9	Rp. 1.817.000,-
11	III B	KOMPOL PROMOSI	PEMBINA (IV a)	8	Rp. 1.453.000,-
12	IV A	AKP	PENATA TK I/PENATA (III d' c)	7	Rp. 1.211.000,-
13	IV B	INSPEKTUR	PENDA TK I/PENDA (III b' a)	6	Rp. 1.010.000,-
14	-	AJPTU / AIPDA	PENGATUR TK I (II d)	5	Rp. 841.000,-
15	-	BRIPKA / BRIGADIR	PENGATUR (II c)	4	Rp. 731.000,-
16	-	BRIPTU / BRIPDA	PENGDA TK I / PENGDA (II b' a)	3	Rp. 636.000,-
17	-	TAMTAMA	JURU (I d' d' b' a)	2	Rp. 553.000,-
18	-	-	-	1	-

Sumber : Perpres No. 73 Tahun 2010

Tabel 1.3 di atas dapat dilihat bahwa pemberian remunerasi didasarkan pada kepangkatan seorang anggota Polri. Semakin tinggi pangkat seorang anggota Polri maka semakin tinggi pula remunerasi yang akan diterima. Karena pada dasarnya semakin tinggi pangkat seorang anggota Polri maka beban tanggung jawab tugas

yang dimilikinya juga semakin berat. Dengan adanya pemberian tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan produktivitas personel Polres Halmahera Tengah sehingga kinerja yang diharapkan dapat tercapai. Dari sebanyak 252 orang, berdasarkan komposisi pangkat yang dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah dapat dijelaskan sebagai berikut :

Tabel 1.4. Daftar Komposisi Pangkat Personel Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

No	Pangkat	Jumlah	Golongan Kepangkatan
1	AKBP	1 Personel	Perwira Menengah
2	Kompol	3 Personel	
3	AKP	6 Personel	Perwira Pertama
4	IPTU	3 Personel	
5	IPDA	7 Personel	
6	Aiptu	4 Personel	Bintara Tinggi
7	Aipda	5 Personel	
8	Bripka	10 Personel	Bintara
9	Brigadir	83 Personel	
10	Briptu	118 Personel	
11	Bripda	12 Personel	
12	Tamtama	-	Tamtama
Total		252 Personel	

Sumber : Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

Adanya remunerasi diharapkan dapat menunjang peningkatan pelayanan publik, mengurangi tindakan yang mengarah kepada korupsi, kolusi dan nepotisme, serta dapat meningkatkan motivasi pegawai. Namun terkadang motivasi setiap pegawai berbeda-beda. Ada yang dalam melaksanakan pekerjaan berorientasi pada besar kecilnya upah, ada pula yang berorientasi pada kesempatan memperoleh karir. Remunerasi yang diberikan kepada Polri

hendaknya menjadi motivasi bagi personil Polres Halmahera Tengah untuk meningkatkan kinerja serta perilaku mereka dalam memberikan pembinaan anggota, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Pada penelitian ini yang dilakukan di Polres Halmahera Tengah, mengenai kompensasi akan diutarakan tentang tiga jenis kompensasi, antara lain bentuk kompensasi material yang telah diterima oleh personel Polres Halmahera Tengah yakni tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik berupa fasilitas dinas dan kantor, selanjutnya kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain yakni dengan atasan, sesama pegawai dilingkungan Polres Halmahera Tengah dan masyarakat serta kompensasi aktivitas dengan memberikan kesempatan bagi personel Polres Halmahera Tengah untuk melakukan aktivitas tertentu antara lain pemberian izin dan cuti, kesempatan pengembangan karir dan peningkatan kemampuan personel.

Dari beberapa indikator tersebut bahwasanya kondisi yang diharapkan bagi personel Polres Halmahera Tengah dalam hal kompensasi antara lain yakni mendapatkan gaji sesuai dengan aturan yang berlaku, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup personel pegawai sehari-hari, gaji yang diterima dapat menjadi pemacu produktivitas kerja pegawai, gaji yang diterima dapat mencerminkan kinerja pegawai, insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dan sesuai dengan beban tugas pekerjaan, insentif yang diterima secara ekonomis merupakan tambahan penghasilan, fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik, kondisi lingkungan kerja di Polres cukup kondusif dalam melaksanakan pekerjaan, adanya

jaminan kesehatan bagi pegawai yang cukup memadai, serta masing-masing personel mendapat kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuan diri serta pengembangan karir.

Menurut Herlambang (2013), motivasi merupakan dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai suatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan. Seseorang yang mempunyai motivasi berarti ia telah mempunyai kekuatan untuk memperoleh kesuksesan dalam hidupnya.

Motivasi dapat bersifat motivasi *intrinsic* dan *ekstrinsik*. Motivasi yang bersifat *intrinsic* adalah manakala sifat pekerjaan itu sendiri yang membuat seseorang termotivasi, orang tersebut mendapat kepuasan dengan melakukan pekerjaan tersebut bukan karena rangsangan lain seperti status ataupun uang. Sedangkan motivasi *ektrinsik* adalah manakala elemen-elemen diluar pekerjaan yang melekat dipekerjaan tersebut menjadi faktor utama yang membuat seorang termotivasi seperti status ataupun kompensasi.

Menurut Reksohadiprojo dan Handoko (1997), motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu melakukan kegiatan-kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan. Motivasi timbul karena adanya kebutuhan dan karenanya perbuatan yang dilakukan oleh seseorang akan terarah. Seberapa besar motivasi pegawai dalam melaksanakan setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sangat tergantung pada keseimbangan antara produktivitas kerja dengan kesejahteraan yang diperolehnya.

Pada penelitian ini yang dilakukan di Polres Halmahera Tengah, mengenai motivasi akan diutarakan tentang tiga tingkatan motivasi, antara lain kebutuhan keberadaan (gaji, kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan hari tua) yang diinginkan oleh personel Polres Halmahera Tengah, selanjutnya kebutuhan hubungan (hubungan pribadi ditempat kerja), serta kebutuhan pertumbuhan (pengembangan potensi diri). Jika kebutuhan yang lebih tinggi gagal dicapai, maka kebutuhan tingkat bawahnya akan menjadi motivasi utama sebagai dasar dari tindakannya.

Dari beberapa indikator tersebut bahwasanya kondisi yang diharapkan bagi personel Polres Halmahera Tengah dalam hal motivasi antara lain penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok, fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan unit kerja memadai, jaminan sosial dan tunjangan hari tua yang diberikan oleh unit kerja memadai, terdapat peningkatan jabatan bagi personel Polres Halmahera yang berprestasi, adanya pengakuan terhadap hasil kerja dari atasan maupun rekan-rekan kerja di Polres serta adanya kelonggaran dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki.

Citra birokrasi pemerintahan secara keseluruhan akan ditentukan oleh kinerja organisasi tersebut. Untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, Polres Halmahera Tengah harus mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas, cepat dan tanggap dalam merespon perkembangan situasi kamtibmas. Polres Halmahera Tengah sebagai bagian dari alat pemerintah untuk melayani masyarakat mutlak meningkatkan kinerja personelnnya guna tercapainya tujuan organisasi.

Sejalan dengan pelaksanaan reformasi birokrasi di instansi Polri masih ditemukan adanya beberapa fenomena yang dilakukan oleh oknum anggota sehingga merusak citra Polri di masyarakat. Pembinaan SDM di setiap satuan kerja menjadi kunci utama perbaikan di tubuh Polri. Beberapa penyimpangan yang paling umum dilakukan oleh polisi antara lain:

1. Korupsi polisi (*police corruption*)
2. Polisi brutal (*police brutality*)
3. Polisi tidak sensitif (*police insensitivity*)
4. Polisi yang tidak bersemangat kerja (*police burn out*)

Penyimpangan di atas dilakukan oleh oknum polisi yang menyimpang dari tugas dan tanggung jawabnya serta tidak bisa memenuhi harapan masyarakat. Bahkan ada beberapa fenomena yang terjadi pada Polres Halmahera Tengah diantaranya adalah rendahnya kualitas disiplin aparat, yaitu dengan ditunjukkan tidak hadir melaksanakan tugas dengan tanpa keterangan yang jelas bahkan ada yang sampai melebihi batas waktu selama 30 hari kerja berturut-turut sehingga melanggar kode etik Polri, adanya keluhan anggota pada Polres Halmahera Tengah tentang kekurangan finansial untuk keperluan hidup pada setiap pertengahan bulan yang berdampak pada sebagian anggota hanya datang saat apel pagi, kemudian pergi dari kantor sebelum jam kantor selesai. Ketidakberadaan anggota di kantor mengerjakan tugas pokoknya dan lebih memilih mencari penghasilan tambahan diluar kantor menjadikan rendahnya kinerja Polres Halmahera Tengah. Sikap personil yang hanya datang saat apel pagi, kemudian pergi dari kantor sebelum jam kantor selesai mencerminkan tidak profesional dalam menjalankan tugas.

Begitu juga dengan adanya fenomena rendahnya loyalitas personel terhadap institusi, yaitu ditunjukkan dengan sikap menolak untuk melaksanakan tugas apabila tidak memperoleh honor dalam tugas pengamanan unjuk rasa, begitu juga apabila ditugaskan melaksanakan pengamanan di wilayah pelosok desa yang memerlukan kehadiran personel Polri dan juga fenomena rendahnya semangat untuk melaksanakan tugas karena kurangnya rasa tanggungjawab serta dedikasi dalam melaksanakan tugasnya. Serta masih ditemukan para perwira yang menjabat sebagai Kasubsatker dilingkungan Polres Halmahera Tengah kurang peduli dan tanggap terhadap kondisi rendahnya semangat kerja anggota dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, dimana seharusnya para perwira dituntut untuk berperan aktif guna mendorong dan memotivasi kinerja personel dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kondisi tersebut menjadi perhatian khusus oleh pimpinan untuk melakukan pembenahan secara internal guna perbaikan kinerja organisasi.

Selanjutnya dari beberapa bentuk kegagalan mengenai capaian kinerja Polres Halmahera Tengah yang telah diuraikan sebelumnya yang tercantum dalam LAKIP Polres Halmahera Tengah tahun 2013, perlu ditindaklanjuti dengan memperbaiki kinerja personel Polres Halmahera Tengah guna tercapainya tujuan organisasi, sehingga penulis menilai bahwa penelitian ini penting untuk dilaksanakan untuk dapat dianalisis mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah serta dapat menemukan solusi untuk memperbaiki permasalahan-permasalahan mengenai kinerja yang ada di Polres Halmahera Tengah guna kearah perbaikan organisasi.

Dari uraian tersebut di atas dan data awal yang berhasil dikumpulkan penulis tertarik untuk mengangkat topik penelitian yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Halmahera Tengah”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah ?
3. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah ?
4. Apakah komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah ?

C. Tujuan Penelitian

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.
3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

4. Untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

D. Manfaat Penelitian

Penelitian ilmiah ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Sebagai sarana untuk menerapkan teori yang didapat dibangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi di organisasi.
2. Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi yang bermanfaat bagi perkembangan penelitian.
3. Diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan oleh Kapolres Halmahera Tengah untuk pengambilan keputusan dalam meningkatkan kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Universitas Terbuka

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Komitmen Organisasi

Menurut Mathis dan Jackson (2003), komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2007) berpendapat bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Hellriegel dan Slocum (2004), dimana komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dan mengidentifikasikannya.

Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasikan dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya. Para manajer disarankan untuk meningkatkan kepuasan kerja dengan tujuan untuk mendapatkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Kreitner dan Kinicki (2003) berpendapat bahwa komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi. Selanjutnya Hellriegel dan Slocum (2004), menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat dicirikan oleh tiga karakteristik, diantaranya:

- 1) memberikan support dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi,
- 2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi,
- 3) keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen organisasi bukan hanya sekedar loyalitas akan tetapi mempunyai kontribusi aktif untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan sikap kerja yang lebih luas dari kepuasan kerja karena ini berlaku untuk seluruh organisasi bukan hanya pekerjaan. Selanjutnya menurut Hellriegel dan Slocum (2004), komitmen organisasi biasanya lebih stabil daripada kepuasan kerja yang dari hari kehari mungkin dapat berubah. Kuntjoro (2009) berpendapat bahwa karyawan yang menunjukkan komitmen organisasinya, ada keinginan untuk memberikan tenaga dan tanggung jawab untuk menyokong kesejahteraan dan keberhasilan organisasi atau perusahaan tersebut.

Greenberg dan Baron (2000), mengutarakan tentang tiga jenis komitmen organisasi, antara lain:

- 1) *Continuance Commitment*, keinginan yang kuat dari karyawan untuk terus bekerja pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya (*needs to*) dan tidak ada pilihan lain. Banyak orang berkomitmen untuk tetap bekerja hanya karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.
- 2) *Affective Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin (*wants to*) melakukannya/ keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap di organisasinya karena mereka menyetujui untuk apa organisasi dibentuk dan bersedia untuk

membantu dalam misinya. Menurut Luthans (2001), *affective commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

- 3) *Normative Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Orang yang mempunyai *normative commitment* yang tinggi merasa sangat prihatin apabila ada yang berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.

Luthans (2001) berpendapat bahwa komitmen organisasi ditentukan oleh pribadi seperti umur, masa kerja dalam organisasi dan disposisi antara lain atribusi kontrol efektivitas positif atau negatif dan internal atau eksternal. Pengalaman kerja memberikan kontribusi terbesar terhadap komitmen organisasi. Dan menurut Hellriegel dan Slocum (2004), pengalaman kerja meliputi gaji, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kondisi kerja, kesempatan untuk maju dan lain sebagainya. Selanjutnya menurut Luthans (2001), organisasi meliputi desain pekerjaan, nilai-nilai dan gaya kepemimpinan.

Hellriegel dan Slocum (2004) berpendapat bahwa dari beberapa alasan mengapa komitmen organisasi menjadi kuat, antara lain :

- 1) individu mengembangkan ikatan lebih kepada organisasi dan rekan kerja mereka karena mereka lebih banyak menghabiskan waktu bersama-sama.
- 2) senioritas sering membawa keuntungan yang cenderung untuk mengembangkan sikap bekerja lebih positif.

- 3) peluang dipasar kerja dapat menurun berdasarkan usia, yang menyebabkan para pekerja menjadi lebih kuat melekat pada pekerjaan mereka saat ini.

Komitmen sendiri akan terbentuk setelah karyawan merasakan kepuasan kerja, dari berbagai pengalaman kerja yang mereka alami, jenis pekerjaan yang pernah mereka tekuni, proses pengawasan, serta gaji yang merupakan faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi. Menurut Hellriegel dan Slocum (2004), pilihan awal untuk bergabung dengan organisasi dan kesesuaian dengan harapan mereka akan mempengaruhi komitmen organisasi.

Dessler dalam Luthans (2001) memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri karyawan :

- 1) berkomitmen pada nilai manusia, yakni : membuat aturan tertulis, memperkerjakan manajer yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi.
- 2) memperjelas dan mengkomunikasikan misi, yakni memperjelas misi dan ideologi, berkharisma, menggunakan praktik perekrutan berdasarkan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi.
- 3) menjamin keadilan organisasi, yakni : memiliki prosedur penyampaian keluhan yang koprehensif, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif,
- 4) menciptakan rasa komunitas, yakni : membangun homogenitas berdasarkan nilai; keadilan; menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama,
- 5) mendukung perkembangan karyawan, yakni: melakukan aktualisasi, memberikan pekerjaan menantang pada tahun pertama, memajukan dan

memberdayakan, mempromosikan dari dalam menyediakan aktivitas perkembangan, menyediakan keamanan kepada karyawan tanpa jaminan.

2. Kompensasi

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Dessler (1997), kompensasi adalah semua bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi dan muncul dari pekerjaan mereka. Definisi lain diutarakan oleh Handoko (2000), yaitu kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan menurut Mangkuprawira (2009), kompensasi mengandung arti tidak sekedar hanya dalam bentuk finansial saja tetapi juga dalam bentuk bukan finansial seperti pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan seperti tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan. Sedangkan bentuk lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk memelihara SDM dari suatu organisasi. Moekijat (1995) berpendapat apabila kompensasi tidak dikelola dengan baik akan kehilangan karyawan yang cakap. Sedangkan menurut Hasibuan (2008), supaya tujuan tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undang-undang perburuhan, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Adapun menurut Handoko (2000), tujuan dari pemberian kompensasi adalah sebagai berikut :

- 1) memperoleh personalia yang berkualitas,
- 2) mempertahankan karyawan yang ada sekarang,
- 3) menjamin keadilan,
- 4) menghargai perilaku yang diinginkan,
- 5) mengendalikan biaya-biaya,
- 6) memenuhi peraturan-peraturan legal

Hasibuan (2008) berpendapat bahwa kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari gaji, upah dan upah insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung terdiri dari tunjangan, uang pensiun dan lain-lain yang dapat meningkatkan kesejahteraan karyawan. Grover dan Crooker dalam Wright dan Rohrbough (2001) berpendapat bahwa kompensasi berperan penting terhadap pengembangan sumber daya manusia dalam upaya membangun komitmen organisasi. Termasuk diantaranya pelatihan dan pengembangan karir, kesempatan promosi dan peningkatan gaji/kompensasi, pengakuan profesional dan penghargaan (*rewards*) serta keamanan kerja.

Michael dan Harold dalam Djati dan Khusaini (2003) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu:

- 1) bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*).
- 2) kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain.

- 3) kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

Kompensasi merupakan sesuatu hal yang penting bagi karyawan sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi dan bukan pada organisasi lainnya. Sistem kompensasi sama dengan sistem balas jasa yang merupakan perancangan suatu sistem formal dan terstruktur untuk memberikan imbalan kepada karyawan atas apa yang mereka lakukan demi keberhasilan perusahaan.

Perusahaan dalam memberikan kompensasi kepada para pekerja terlebih dahulu melakukan penghitungan kinerja dengan membuat sistem penilaian kinerja yang adil. Sistem tersebut umumnya berisi kriteria penilaian setiap pegawai yang ada misalnya mulai dari jumlah pekerjaan yang bisa diselesaikan, kecepatan kerja, komunikasi dengan pekerja lain, perilaku, pengetahuan atas pekerjaan, dan lain sebagainya. Yuniarsih dan Suwatno (2008) berpendapat bahwa besar kecilnya kompensasi menggambarkan tingkat kontribusi karyawan terhadap organisasi dan menggambarkan besar kecilnya tanggung jawab pekerjaan yang diemban oleh seorang karyawan dalam sebuah organisasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi menurut Hasibuan (2008) adalah sebagai berikut:

- 1) penawaran dan permintaan kerja.
- 2) kemampuan dan kesediaan perusahaan.

- 3) serikat buruh/organisasi karyawan.
- 4) produktivitas kerja karyawan.
- 5) pemerintah dengan Undang-Undang dan Keppres.
- 6) biaya hidup/ *cost of living*.
- 7) posisi jabatan karyawan.
- 8) pendidikan dan pengalaman kerja.
- 9) kondisi perekonomian nasional.
- 10) jenis dan sifat pekerjaan.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar/kecilnya tingkat upah/kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja sama tercapai. Gaji yang adil artinya gaji yang diberikan oleh suatu perusahaan kepada pegawai haruslah sesuai dengan posisi jabatan dan prestasi kerja, sehingga karyawan dapat merasa puas dengan hasil kerjanya dan merasa senang untuk mengabdikan diri di perusahaan tersebut. Panggabean (2004) berpendapat bahwa supaya efektif, kompensasi seharusnya dapat :

- 1) memenuhi kebutuhan dasar.
- 2) mempertimbangkan adanya keadilan eksternal.
- 3) mempertimbangkan adanya keadilan internal.
- 4) pemberiannya disesuaikan dengan kebutuhan individu.

Menurut Handoko (2000), pada umumnya karyawan akan menerima perbedaan-perbedaan kompensasi yang berdasarkan pada perbedaan tanggung jawab, kemampuan, pengetahuan, produktivitas, atau kegiatan-kegiatan

manajerial. Sedangkan menurut Panggabean (2004), proses atau tahap-tahapan yang dilalui dalam pemberian kompensasi supaya terasa adil terdiri atas:

- 1) menyelenggarakan survei gaji, yaitu survei mengenai jumlah gaji yang diberikan bagi pekerjaan yang sebanding di perusahaan lain (untuk menjamin keadilan eksternal).
- 2) menentukan nilai tiap pekerjaan dalam perusahaan melalui evaluasi pekerjaan (untuk menjamin keadilan internal).
- 3) mengelompokkan pekerjaan yang sama/ sejenis ke dalam tingkat upah yang sama pula (untuk menjamin *employee equity*/ keadilan karyawan).
- 4) menetapkan harga tiap tingkatan gaji dengan menggunakan garis upah.
- 5) menyesuaikan tingkatan upah dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (menjamin gaji layak dan wajar).

Dalam penilaian kerja, manajemen berupaya untuk mempertimbangkan dengan mengukur masukan-masukan dari suatu pekerjaan terhadap tujuan perusahaan. Panggabean (2004) berpendapat bahwa jika nilai relatif dari pekerjaan yang dihasilkan sulit diukur, maka faktor-faktor yang perlu dipertimbangkan antara lain adalah besar kecilnya tanggung jawab pelaksanaannya (*responsibility*), pengetahuan yang dituntut (*skill*), berat ringannya usaha yang harus dikerahkan (*effort*), dan kondisi pekerjaan yang harus dipenuhi (*working condition*).

Menurut Hasibuan (2008), terdapat dua asas kompensasi, yaitu asas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan, seperti dijelaskan berikut ini:

1) asas adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap karyawan harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian hadiah atau hukuman bagi setiap karyawan. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas akan lebih baik.

2) asas layak dan wajar

Kompensasi yang diterima karyawan dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi di dasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

Perusahaan yang ingin mempertahankan karyawan yang berprestasi baik, maka harus berani memberikan kompensasi yang lebih besar daripada karyawan yang tidak atau kurang berprestasi. Muljani (2002) berpendapat bahwa sudah sewajarnya apabila karyawan yang memiliki keterampilan dan pengetahuan lebih banyak adalah lebih bernilai dan harus dibayar menurut kemampuannya, bukan menurut tugas dan jabatan. Sedangkan menurut Yuniasih dan Suwatno (2009), kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan, memelihara dan mempertahankan pekerja yang produktif.

Menurut Triton (2010), kompensasi yang diberikan dapat dibedakan dalam dua jenis, yaitu:

- 1) kompensasi yang bersifat finansial, yakni kompensasi yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang atau bernilai uang. Termasuk dalam jenis kompensasi bersifat finansial adalah gaji atau upah, bonus, premi, pengobatan, asuransi, dan lain-lain sebagainya yang dibayarkan oleh organisasi atau perusahaan.
- 2) kompensasi yang bersifat non finansial, yakni kompensasi yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan terutama dengan maksud untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang. Termasuk dalam kompensasi yang bersifat non finansial adalah penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, seperti program wisata, penyediaan fasilitas kantin atau cafetaria, penyediaan tempat di tempat kerja, penyediaan lapangan olah raga dan sebagainya.

Dari kedua jenis kompensasi yang dijelaskan di atas, remunerasi termasuk ke dalam kompensasi yang bersifat finansial karena diberikan dalam bentuk uang kepada personil Polri.

Setiap organisasi membutuhkan berbagai sumber daya dalam rangka mencapai tujuannya, salah satunya adalah sumber daya manusia. Pegawai yang memiliki kedisiplinan, dan loyalitas sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Pegawai juga memiliki berbagai macam kebutuhan yang ingin dipenuhinya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan merupakan salah satu pendorong bagi seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara baik. Sebagai imbalan untuk menghargai pegawai yang memiliki integritas tinggi diberikan remunerasi. Remunerasi senantiasa dikaitkan dengan produktivitas dan

peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian remunerasi dapat dikatakan sebagai tunjangan kinerja.

Milkovich dan Newman (2002) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan baik secara keuangan maupun jasa yang nyata dan keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kompensasi menurut Byars & Rue (2000), merupakan semua imbalan (*reward*) ekstrinsik yang diterima karyawan; kompensasi terdiri dari gaji pokok dan insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima sebagai tambahan gaji pokok dan berkaitan langsung dengan kinerja. Sedangkan Dessler (2000) mendefinisikan insentif sebagai semua imbalan finansial yang tergantung pada kinerja pegawai. Bateman & Snell (2004) mengemukakan bahwa sistem kompensasi insentif yang didesain secara efektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Byars & Rue (2000) menyatakan agar kompensasi insentif dapat mendorong peningkatan kinerja maka organisasi harus memberikan informasi yang jelas kepada pegawai tentang sistem insentif, desain sistem insentif harus adil dan pegawai memahami keterkaitan antar kinerja dan insentif. Menurut Dessler (2005) pemberian gaji pokok hanya dapat membuat pegawai merasa aman namun tidak mampu memberikan motivasi.

Tipe-tipe insentif menurut Anthony dan Govindarajan (2007) antara lain:

- I) Financial rewards
 - a) kenaikan gaji.
 - b) bonus,
 - c) tunjangan.
 - d) pendapatan ekstra.

2) *Psychological and social rewards*

- a) promosi.
- b) perluasan tanggungjawab.
- c) perluasan otonomi.
- d) penempatan di lokasi geografis strategis.
- e) pengakuan.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2002) dalam Triton (2010) adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta pengaruh dari serikat buruh dan pemerintah.

Hasibuan (2002) merinci tujuan kompensasi adalah sebagai berikut:

- 1) sebagai ikatan kerjasama, disatu pihak pegawai mempunyai kewajiban untuk mengerjakan dengan baik semua tugas yang dibebankan instansi kepadanya, di pihak lain instansi mempunyai kewajiban membayar kompensasi sesuai dengan tugas yang dibebankan.
- 2) memberikan kepuasan kerja, diharapkan pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, sosial, serta kebutuhan lainnya. Sehingga pegawai mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) rekrutmen yang efektif, apabila kebijaksanaan kompensasi yang akan diterapkan dipandang cukup besar, tentunya pengadaan pegawai yang *qualified* akan lebih mudah.
- 4) alat untuk memotivasi, untuk dapat memenuhi kebutuhannya, individu membutuhkan uang yang diperolehnya sebagai imbalan dari tempat ia bekerja, hal ini akan mempengaruhi semangatnya dalam bekerja.

- 5) stabilitas karyawan, ketiadaan personil tanpa keterangan dapat ditekan bahkan tidak ada apabila imbalan yang diberikan dirasa sesuai, sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja.
- 6) disiplin, merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja.
- 7) pemerintah, kebijakan yang ditetapkan harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan mengenai tarif yang telah ditetapkan oleh pemerintah.
Diharapkan dengan pemberian kompensasi, pegawai mampu memacu produktivitas dan menjamin kesejahteraannya. Sehingga setiap anggota Polri akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi) serta dapat meningkatkan kinerja.

Wujud pelayanan yang diharapkan oleh masyarakat setelah adanya remunerasi bagi personel Polri adalah sebagai berikut :

- 1) cepat, yang berarti kecepatan polisi merespon atau menindaklanjuti aduan atau laporan masyarakat.
- 2) tepat, apa yang dikerjakan oleh polisi merupakan kinerja yang profesional.
- 3) akurat, produk kinerjanya tingkat keakurasiannya sesuai dengan apa yang seharusnya.
- 4) transparan, polisi mampu menyelenggarakan tugas sebagaimana mestinya, terukur dan dapat dipertanggungjawabkan baik secara administrasi, hukum, dan moral.
- 5) akuntabel, akuntabilitas terhadap publik atas kinerja polisi dalam memberikan jaminan keamanan dan rasa aman masyarakat.

- 6) informatif, informasi yang diperlukan oleh masyarakat tersedia dalam berbagai pelayanan kepolisian.
- 7) mudah, semua pelayanan kepolisian mudah diakses oleh masyarakat.

3. Motivasi

Motivasi menurut Dalmy (2009) adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku. Kreitner dan Kinicki (2001) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu proses psikologi yang meningkatkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan. Banyak penelitian membuktikan setelah diberi motivasi para pegawai kinerja menjadi lebih baik. Motivasi dapat diartikan juga sebagai daya upaya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu atau dapat juga dikatakan sebagai daya penggerak dari dalam subjek untuk melakukan aktifitas-aktifitas tertentu demi mencapai tujuan.

Vance dalam Danim (2004) mengatakan bahwa pada hakikatnya motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari perspektif pribadi dan terutama organisasi. Menurut Siagian (2002), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Motivasi merupakan tenaga dari dalam diri individu atau manusia yang mendorongnya untuk bertindak, serta proses yang berlangsung dalam diri seseorang untuk bertindak. Motivasi menyangkut reaksi berantai yaitu dimulai dari keinginan yang dirasakan, lalu timbul keinginan atau sasaran yang hendak dicapai, kemudian menyebabkan usaha untuk mencapai tujuan yang berakhir dengan pemuasan. Alasan yang mendorong seseorang melakukan sesuatu adalah adanya kebutuhan-kebutuhan untuk dipenuhi, dimana kebutuhan itu bukan saja kebutuhan fisik tapi juga kebutuhan rohani (bersifat psikologis).

Motivasi adalah kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek sasaran, maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian motivasi kepada pegawai. Dengan adanya motivasi seorang pegawai akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerja pun meningkat.

Teori motivasi muncul karena kebutuhan perusahaan untuk meningkatkan *performance* dari pegawainya. Upah bukanlah satu-satunya motivator sehingga muncul kebutuhan berafiliasi dengan orang lain. Secara garis besar, motivasi yang ada didalam individu berasal dari dua faktor, yaitu faktor internal (*personal factor*) dan faktor eksternal (*situational or environment*). Faktor internal muncul karena adanya kebutuhan dan keinginan yang ada dalam diri individu, kemudian mempengaruhi pikiran dan mengarahkan perilakunya. Luthans (1998) berpendapat

bahwa faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi pikiran seseorang yang akan mengarahkan prilakunya yang berasal dari luar diri seseorang.

Teori motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu *content theory* dan *process theory*. *Content theory* berhubungan dengan apa yang ada dalam diri seseorang atau lingkungannya yang memberikan energi dan meneruskan perilaku seseorang. Menurut Luthans (1998), terdapat beberapa teori motivasi yang tergolong dalam *content theory*, yakni :

1) Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Teori ini mengidentifikasi akan adanya beberapa kebutuhan manusia mulai dari tingkat terendah hingga tingkat tertinggi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Kebutuhan-kebutuhan tersebut yakni kebutuhan fisiologis (pakaian, makanan, tempat tinggal), keamanan (merasa aman dan terlindung, jauh dari bahaya), berkelompok (berafiliasi dengan orang lain, diterima, memiliki), penghargaan (berprestasi, berkompetensi, dan mendapatkan dukungan serta pengakuan) dan aktualisasi diri (kebutuhan kognitif: mengetahui, memahami, dan menjelajahi; kebutuhan estetik: keserasian, keteraturan, dan keindahan; kebutuhan aktualisasi diri: mendapatkan kepuasan diri dan menyadari potensinya).

2) Teori Kebutuhan McClelland

Teori ini berfokus pada kebutuhan akan tiga hal, yakni kebutuhan akan pencapaian (keinginan untuk memenuhi sesuatu yang sulit), kebutuhan akan afiliasi (keinginan untuk meluangkan waktu dalam aktivitas dan hubungan sosial),

kebutuhan akan kekuasaan (keinginan seseorang untuk mempengaruhi, membimbing, mengajar atau mendorong orang lain untuk berprestasi).

3) Teori Herzberg

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 didalamnya adalah hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk didalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor intrinsik).

4) Teori ERG dari Adelfer

Menurut teori ini, kebutuhan manusia dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu kebutuhan keberadaan (gaji, kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan hari tua), kebutuhan hubungan (hubungan pribadi ditempat kerja), dan kebutuhan pertumbuhan (pengembangan potensi diri). Jika kebutuhan yang lebih tinggi gagal dicapai, maka kebutuhan tingkat bawahnya akan menjadi motivasi utama sebagai dasar dari tindakannya.

Schermerhorn (1994) berpendapat bahwa *process theory* menawarkan alternatif yang lebih dinamis yang berusaha memberikan pengertian tentang proses kognitif dan pikiran yang ada dalam pikiran individu yang bertindak mempengaruhi perilaku mereka. Ada dua teori dalam kategori *process theory*, yaitu:

1) Teori keadilan

Orang akan membandingkan upah dan input mereka dengan orang lain kemudian mereka termotivasi untuk berperilaku tertentu. Perasaan ketidakadilan akan mendorong pada turunnya kinerja ataupun meningkatnya *turnover*.

2) Teori pengharapan

Teori ini beranggapan bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan hubungan usaha-kerja dan persepsi pentingnya berbagai macam hasil pekerjaan.

4. Kinerja

4.1. Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2000) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Suntoro dalam Tika (2006) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja merupakan ukuran dari sebuah hasil.

Kinerja dapat berupa produk akhir yang berupa barang dan jasa atau berbentuk perilaku, kecakapan, kompetensi, sarana, dan keterampilan spesifik yang mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Hasibuan (2004) menyebutkan kinerja sebagai prestasi kerja mengungkapkan bahwa prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang disandarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Byars & Rue (2000) mendefinisikan kinerja sebagai tingkat pencapaian tugas dari pekerjaan karyawan. Kinerja mencerminkan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Lebih lanjut Wirawan (2009) menjelaskan tentang hubungan kinerja dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi melukiskan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2009) kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut.

Gibson *et al.* (2000) menyatakan bahwa *job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efisiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengertian

kinerja menurut beberapa para ahli manajemen seperti yang telah dirangkum oleh Tika (2010) adalah sebagai berikut:

- 1) Stoner dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2) Bernardin dan Russel mendefinisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.
- 3) Handoko dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- 4) Prawiro Sutoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

4.2. Unsur-unsur kinerja

Menurut Tika (2010) dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari :

- 1) hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) pencapaian tujuan organisasi.
- 4) periode waktu tertentu.

4.3 Standar ukuran kinerja

Standar ukuran kinerja menurut Flipppo (1984) antara lain sebagai berikut :

- 1) kualitas hasil kerja, meliputi ketepatan waktu, ketelitian kerja, dan kerapian kerja.
- 2) kuantitas hasil pekerjaan, meliputi jumlah pekerjaan reguler dan jumlah pekerjaan tambahan yang diselesaikan.
- 3) ketangguhan terhadap pekerjaan, meliputi mengikuti petunjuk yang ada, melakukan kebiasaan keselamatan yang baik, inisiatif, ketepatan waktu, dan kehadiran.
- 4) sikap, meliputi tanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan, tingkat kerjasama dengan teman kerja.

4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mahmudi (2005), antara lain sebagai berikut :

- 1) faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, keterampilan (*skill*), kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) faktor kepemimpinan, meliputi, kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan.
- 3) faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota, kekompakkan dan keceratan anggota tim.
- 4) faktor sistem, meliputi sistem kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Badan Pengawasan Keuangan dan Pembangunan (BPKP) dalam Muhsin (2004) menyatakan bahwa, dengan adanya informasi mengenai kinerja, suatu instansi pemerintahan akan dapat mengambil tindakan yang diperlukan seperti koreksi akan kebijakan, meluruskan kegiatan utama, perencanaan, menentukan tingkat keberhasilan instansi untuk memutuskan suatu tindakan.

Ilyas dalam Dwilita (2008) berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrumen kinerja dan pada hakikatnya merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kinerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Jewell & Marc dalam Dwilita (2008) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai sejauh mana anggotanya telah melakukan pekerjaannya dengan memuaskan. Dengan mengetahui kinerjanya selama ini, maka para karyawan bisa mengevaluasi kembali target maupun tujuan yang ingin mereka capai.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian Muhammad Kurniawan (2008) dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada SKPD Pemerintah Kabupaten Kerinci) menunjukkan bahwa komitmen organisasi, budaya organisasi, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemerintah Kabupaten Kerinci.

Mulyanto (2009) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

Menunjukkan bahwa secara parsial maupun simultan variabel motivasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Disnakertrans Provinsi Daerah Instimewa Yogyakarta.

Hasil penelitian Sigid Adri Saputra (2010) yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak menghasilkan kesimpulan bahwa remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

Selain itu, Suwardi (2011) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati) memebrikan hasil bahwa motivasi pengaruh signifikan, kepuasan kerja pengaruh signifikan, komitmen organisasional memiliki pengaruh signifikan. Secara bersama-sama variabel motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasional terbukti secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Pada penelitian Arif Adi Kusuma (2012) berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT, Coca-Cola Bottling Central Java diperoleh hasil bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan; Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan variabel-variabel tersebut mempunyai pengaruh signifikan.

Dalam penelitian Edy Sujana (2012) berjudul Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng) disimpulkan bahwa kompetensi, motivasi, kesesuaian, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Adapun Nasution (2013) yang meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Riau memperoleh hasil bahwa variabel kepemimpinan, remunerasi, motivasi secara parsial maupun simultan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Secara parsial variabel remunerasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Biro SDM Polda Riau.

Dari beberapa penelitian terdahulu terlihat bahwa variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Beberapa tinjauan empiris tersebut yang memiliki kaitannya dengan permasalahan dari penelitian ini bertujuan memperjelas dan sebagai referensi dalam penelitian ini.

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

Komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Mathis dan Jackson (2003) berpendapat bahwa komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2007) mendefinisikan komitmen organisasi sebagai suatu keadaan dimana seorang

karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaannya dalam organisasi tersebut mencakup loyalitas, identifikasi dan keterlibatan kerja. Hal senada diungkapkan oleh Hellriegel dan Slocum (2004) dimana komitmen organisasi mengacu pada kekuatan keterlibatan karyawan dan mengidentifikasikannya. Dengan kata lain, menurut Luthans (2001) komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan.

Milkovich dan Newman (2002) berpendapat bahwa kompensasi adalah segala bentuk pendapatan baik secara keuangan maupun jasa yang nyata dan keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dalam hubungannya dengan pekerjaan. Kompensasi menurut Byars & Rue (2000) merupakan semua imbalan (*reward*) ekstrinsik yang diterima karyawan; kompensasi terdiri dari gaji pokok dan insentif. Insentif merupakan imbalan yang diterima sebagai tambahan gaji pokok dan berkaitan langsung dengan kinerja. Sedangkan Dessler (2000) mendefinisikan insentif sebagai semua imbalan finansial yang tergantung pada kinerja pegawai. Bateman & Snell (2004) mengemukakan bahwa sistem kompensasi insentif yang didesain secara efektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Selanjutnya Byars & Rue (2000) menyatakan agar kompensasi insentif dapat mendorong peningkatan kinerja maka organisasi harus memberikan informasi yang jelas kepada pegawai tentang sistem insentif, desain sistem insentif harus adil dan pegawai memahami keterkaitan antar kinerja dan insentif. Sedangkan menurut Dessler (2005) pemberian gaji pokok hanya dapat membuat pegawai

merasa aman namun tidak mampu memberikan motivasi. Kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memudahkan instansi merekrut, mempekerjakan, dan meningkatkan kinerja pegawai. Remunerasi diberikan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan kepada pegawai agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dan menghindari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

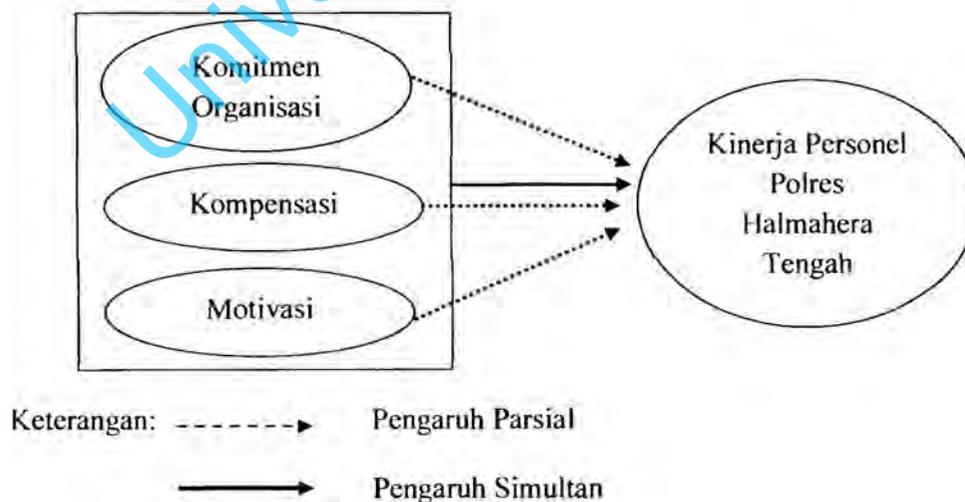
Gerungan dalam Khafizin (2008) berpendapat bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Menurut Siagian (2002), motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Banyak penelitian membuktikan setelah diberi motivasi, kinerja para pegawai menjadi lebih baik. Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi tingkat kinerjanya.

Wirawan (2009) menjelaskan tentang standar kinerja yang fungsi utamanya adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidakberhasilan kinerja ternilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, keterampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerjanya.

Penelitian yang berkaitan dengan kinerja sudah banyak dilakukan. Penelitian terdahulu banyak yang membahas mengenai berbagai faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain kepemimpinan, kultur organisasi, kompensasi, kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, budaya organisasi, iklim organisasi, kesesuaian peran, motivasi, remunerasi dan banyak lagi. Namun demikian, penelitian terdahulu belum ada yang pernah mencoba menganalisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama dalam mempengaruhi kinerja. Dari pemikiran tersebut, peneliti mencoba untuk melakukan analisis pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah dengan menggunakan kajian teori tersebut di atas mengenai komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi serta kinerja.

Untuk menggambarkan hubungan antara variabel komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

Gambar 2.1 Pengaruh Komitmen organisasi, Kompensasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Halmahera Tengah



2. Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kerangka pemikiran, serta penelitian terdahulu maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

Diduga variabel komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

H_0 = Variabel komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_a = Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

H_0 = Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_a = Variabel kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_0 = Variabel motivasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_a = Variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Diduga variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_0 = Variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

H_a = Variabel komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

D. Definisi Operasional

1. Komitmen Organisasi

Greenberg dan Baron (2000) mengutarakan tentang tiga jenis komitmen organisasi, antara lain:

- a. *Continuance Commitment*, keinginan yang kuat dari karyawan untuk terus bekerja pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya (*needs to*) dan tidak ada pilihan lain. Banyak orang berkomitmen untuk tetap bekerja hanya karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut.
- b. *Affective Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin (*wants to*) melakukannya/ keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *affective commitment* yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap di organisasinya karena mereka menyetujui untuk apa organisasi dibentuk dan bersedia untuk membantu dalam misinya. Luthans (2001) berpendapat bahwa *Affective Commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi.

- c. *Normative Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Orang yang mempunyai *normative commitment* yang tinggi merasa sangat prihatin apabila ada yang berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri.

2. Kompensasi

Michael dan Harold dalam Djati dan Khusaini (2003) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu:

- a. bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforcer*).
- b. kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain.
- c. kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu.

3. Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang melibatkan dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan teori motivasi Adelfer menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu kebutuhan keberadaan (gaji, kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan hari tua), kebutuhan hubungan

(hubungan pribadi ditempat kerja), dan kebutuhan pertumbuhan (pengembangan potensi diri).

4. Kinerja

Kinerja adalah tingkat pencapaian dari tugas yang dilakukan oleh pegawai. Untuk mengukur variabel kinerja digunakan indikator kinerja yang diambil dari pedoman sistem penilaian kinerja pada kepolisian Republik Indonesia. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

- a. Faktor kinerja kepemimpinan sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.
- b. Faktor kinerja jaringan sosial sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.
- c. Faktor kinerja komunikasi sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.
- d. Faktor kinerja pengendalian emosi sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.
- e. Faktor kinerja agen perubahan sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.

- f. Faktor kinerja integritas sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.
- g. Faktor kinerja empati sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.
- h. Faktor kinerja pengelolaan administrasi sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi.
- i. Faktor kinerja kreativitas sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif.
- j. Faktor kinerja kemandirian sebagaimana dimaksud antara lain meliputi kemampuan mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.

Berdasarkan definisi operasional tersebut, indikator dalam penelitian ini dari ketiga variabel bebas yakni komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi serta variabel dependen kinerja dapat dijelaskan dalam tabel 2.1 sebagai berikut :

Tabel 2.1 Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1	Komitmen Organisasi (X_1)	<i>Continuance Commitment</i>	Interval
		<i>Affective Commitment</i>	
		<i>Normative Commitment</i>	
2	Kompensasi (X_2)	Material	Interval
		Sosial	
		Aktifitas	
3	Motivasi (X_3)	Gaji	Interval
		Kondisi kerja	
		Jaminan sosial	
		Tunjangan hari tua	
		Hubungan pribadi di tempat kerja	
		Pengembangan potensi diri	
4	Kinerja (Y)	Kepemimpinan	Interval
		Jaringan sosial	
		Komunikasi	
		Pengendalian emosi	
		Agen perubahan	
		Integritas	
		Empati	
		Pengelolaan administrasi	
		Kreativitas	
		Kemandirian	

Sumber: Data sekunder diolah, 2014

Berdasarkan tabel 2.1. di atas, maka beberapa indikator dari variabel penelitian ini digunakan sebagai dasar untuk penyusunan daftar pertanyaan pada kuisisioner yang akan dibagikan kepada para responden yakni personel Polres Halmahera Tengah.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Menurut Sekaran (2003) rancangan atau desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu penelitian eksploratif, penelitian deskriptif dan penelitian eksplanatori. Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan-hubungan yang baru. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Terakhir, penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lainnya.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variabel dengan variabel lain atau bagaimana suatu variabel mempengaruhi variabel lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja.

Penelitian dilaksanakan di Polres Halmahera Tengah yang beralamat di Jalan Weda No 1 Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Periode penelitian Bulan Februari – April 2014.

B. Populasi dan Teknik Sensus

Sekaran (2003) berpendapat bahwa populasi mengacu pada keseluruhan kelompok, orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Dalam

penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai yang bertugas di Polres Halmahera Tengah berjumlah 252 orang.

Jogiyanto (2004) menjelaskan bahwa proses pengambilan sampel merupakan proses yang penting, proses tersebut harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ilmiah ini adalah dengan cara sensus, dimana seluruh populasi dijadikan sampel kecuali Kapolres Halmahera Tengah dan penulis selaku Wakapolres, sehingga jumlah sampel yang digunakan sebanyak 250 orang. Teknik pengambilan sensus ini dipakai dengan tujuan agar dapat memperoleh informasi yang lebih lengkap tentang kondisi yang sebenarnya. Alasan lainnya yaitu jumlah populasi dianggap cukup banyak yakni diatas 100 orang.

C. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberi kuesioner. Kuisisioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang diajukan. Melalui teknik ini dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja Polres Halmahera Tengah. Penjaringan jawaban responden digunakan kuisisioner dengan teknik *rating scale*, yaitu skala pengukurannya pada tingkat skala ordinal.

D. Prosedur Pengumpulan Data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian akan menggunakan data primer dan data sekunder. Menurut Sekaran (2000), data primer adalah data yang diolah

dan dikumpulkan langsung dari situasi aktual dimana peristiwa terjadi oleh peneliti, untuk keperluan analisis dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi. Data itu diperoleh langsung dari sumber pertama dengan cara memberikan kuisisioner. Data yang akan diambil terkait komitmen organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja pada Polres Halmahera Tengah.

Kuesioner yang akan diberikan berisi data informasi responden, pertanyaan atau pernyataan menyangkut komitmen organisasi, kompensasi, motivasi, dan kinerja. Kuisisioner dikirimkan kepada responden yang telah ditetapkan untuk diisi sesuai dengan persepsi dan pendapat responden. Responden diminta untuk membaca dan menjawab pertanyaan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pengiriman dan pengumpulan kuisisioner dilakukan secara langsung oleh peneliti.

Teknik pengumpulan data kuisisioner yang dilakukan bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang diajukan. Melalui teknik ini dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Berdasarkan kerangka berfikir mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, motivasi, terhadap kinerja, beberapa indikator dari variabel penelitian ini selanjutnya digunakan sebagai dasar untuk penyusunan daftar pertanyaan pada kuisisioner yang akan dibagikan kepada para responden yakni personel Polres Halmahera Tengah.

Menurut Sekaran (2000), data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data-data yang sudah ada atau telah dikumpulkan oleh peneliti sebelumnya, data yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal informasi yang tersedia baik didalam maupun

diluar organisasi yang berguna bagi peneliti. Data sekunder meliputi profil organisasi, struktur organisasi, studi kepustakaan, literatur dan hasil penelitian sebelumnya yang sesuai dengan masalah yang diteliti. Data sekunder adalah data tambahan yang relevan dengan penelitian ini. Data tersebut diambil dari internet, perpustakaan, dan instansi terkait. Adapun data yang dikumpulkan berupa visi dan misi, data personel, absensi personel, struktur organisasi, daftar penghasilan personel serta tugas dan fungsi dari Polres Halmahera Tengah.

E. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul selanjutnya diuji dan dianalisis dengan *Statistical Product and Service Solution (SPSS) v.19*. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

1. Uji Kualitas Data

a) Uji Validitas

Menurut Arikunto (2006), validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi. Sebaliknya, instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Ghazali (2009) berpendapat bahwa untuk menguji validitas butir-butir pertanyaan dalam kuisisioner dilakukan dengan melakukan korelasi bivariante antara masing-masing skor indikator dengan skor konstruk. Selanjutnya Ghazali menyatakan bahwa pertanyaan-pertanyaan dalam kuisisioner dikatakan valid apabila korelasi masing-masing pertanyaan terhadap total skor konstruk menunjukkan hasil yang signifikan. Menurut Donald Ary (2010), perolehan koefisien lebih dari 0.3 menandakan semua

pertanyaan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya.

Secara statistik uji validitas dilakukan dengan teknik “*Product Moment*”, instrument diuji dengan menggunakan korelasi skor butir dengan skor total sebagai berikut:

$$n\sum xy = (\sum x)(\sum y)$$

$$r_{xy} = \frac{\sum xy - \frac{(\sum x)(\sum y)}{n}}{\sqrt{\left\{ \sum x^2 - \frac{(\sum x)^2}{n} \right\} \left\{ \sum y^2 - \frac{(\sum y)^2}{n} \right\}}}$$

Dimana: r_{xy} = Koefisien korelasi

n = Jumlah responden

x = Nilai perbutir

y = Total nilai kuisioner masing – masing responden

Analisis dilakukan terhadap semua butir instrument. Kriteria pengujiannya dilakukan dengan cara membandingkan $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka butir instrumen dianggap valid, sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka dianggap tidak valid (invalid), sehingga instrumen tidak dapat digunakan dalam penelitian.

Kemudian untuk menjelaskan koefisien korelasi dinyatakan bahwa item yang mempunyai korelasi positif dengan kriterium (skor total) serta korelasinya tinggi, menunjukkan bahwa item tersebut mempunyai validitasi yang tinggi pula. Menurut Sugiyono dkk (2000), data dapat dikatakan valid jika validitas tersebut harus mencapai $r_{xy} > 0,3$. Sehingga jika korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$, maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan tidak valid. Perhitungan koefisien korelasi dapat dilakukan dengan Software SPSS.

b) Uji Reliabilitas

Dalam proses pengumpulan data, terlebih dahulu kuisioner yang akan dipakai diuji realibilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu, dalam pengujian nanti menggunakan program SPSS. Untuk uji reliabilitas, digunakan koefisien cronbach alpha. Menurut Nunnaly (1960) dalam Ghozali (2009) instrumen memiliki reliabilitas yang tinggi apabila mempunyai koefisien cronbach alpha $\geq 0,6$. Dengan kata lain jika $r_{\text{Alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir variabel tersebut disebut reliabel atau dapat dipercaya, sebaliknya jika $r_{\text{Alpha}} < r_{\text{tabel}}$ maka variabel tersebut disebut tidak reliabel atau tidak dapat dipercaya.

Menurut Arikunto (2002), pengujian reliabilitas dilakukan dengan cara memperkalikan varians untuk setiap skor item dan skor totalnya yang dihitung dengan berdasarkan rumus Alpha Croanbach.

$$r_{11} = \frac{K}{(K-1)} \left(1 - \frac{\sum ab^2}{\sum at^2} \right)$$

Dimana : r_{11} = reliabilitas instrument

K = banyaknya butir pertanyaan

$\sum ab^2$ = Jumlah varians butir

$\sum at^2$ = Jumlah Varians total

Menurut Nunnally dalam Ghozali (2001), berdasarkan perhitungan tersebut kemudian dibandingkan dengan tabel nilai kritisnya pada taraf

signifikansi 0.05 ($\alpha = 5\%$), bila perhitungan memiliki koefisien kehandalan atau $\alpha > 0,60$ maka hasil instrumen penelitian tersebut dikatakan reliabel atau nilai cronbach alpha $> 0,60$.

2. Uji Asumsi Klasik

a) Uji Normalitas

Uji normalitas adalah pengujian dalam sebuah model regresi, variabel bebas, variabel terikat atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Namun demikian hanya dengan melihat histogram hal ini dapat menyesatkan khususnya untuk jumlah sampel yang kecil. Metode yang lebih handal adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

b) Uji Multikoleniaritas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), uji multikoleniaritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Jika terjadi korelasi maka dinamakan problem multikoleniaritas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi adanya multikoleniaritas dapat dilihat dari nilai VIF (*Variance Inflation Factor*).

Pendekatan yang digunakan untuk mendeteksi adanya multikoleniaritas adalah dengan melihat korelasi antara variabel bebas, Gujarati (1999) berpendapat bahwa jika melebihi 0,50 diduga terjadi multikoleniaritas atau dilihat dari nilai VIF (*Varian Inflation Factor*) < 10 dan mempunyai angka *tolerance* mendekati satu menjelaskan tidak terjadi gejala multikoleniaritas.

c) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Menurut Ghozali (2005), model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Salah satu cara yang digunakan untuk mendeteksi gejala heteroskedastisitas adalah melihat grafik *scatterplot*. Jika pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

d) Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi merupakan korelasi antara anggota seri observasi yang disusun menurut urutan waktu seperti data *time-series* atau urutan tempat/ruang data, atau korelasi yang timbul pada dirinya sendiri. Berdasarkan konsep tersebut, menurut Sudarmanto (2005) dalam Lubis (2008), maka uji asumsi autokorelasi sangat penting untuk dilakukan tidak hanya pada data yang bersifat *time-series* saja, akan tetapi semua data (variabel bebas) yang diperoleh perlu diuji terlebih dahulu autokorelasinya apabila akan dianalisis

dengan regresi linier berganda. Jika terjadi korelasi, maka terjadi autokorelasi. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi.

3. Uji Hipotesis

Analisis regresi linier berganda adalah untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat. Variabel bebas dalam penelitian ini yaitu faktor – faktor diantaranya komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi. Sedangkan variabel terikat adalah kinerja Polres Halmahera Tengah.

Menurut Cooper dan William Emory (1998), bentuk rumusan persamaan matematis dari regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + e$$

Dimana : Y = Kinerja Pegawai
X1 = Komitmen organisasi
X2 = Kompensasi
X3 = Motivasi
b1...b3 = Koefisien regresi
a = Konstanta
e = Error

Untuk membenarkan uji hipotesis, digunakan uji statistik terhadap output yang dihasilkan oleh model regresi berganda, uji statistik meliputi :

a) Uji Koefisien Determinasi

Analisis pada penelitian ini juga menghitung koefisien determinasi (R^2), yaitu sebuah koefisien yang menunjukkan persentase pengaruh semua variabel

independen terhadap variabel dependen. Persentase tersebut menunjukkan seberapa besar variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya. Semakin besar koefisien determinasinya, semakin baik variabel independen dalam menjelaskan variabel dependennya. Dengan demikian regresi yang dihasilkan baik untuk mengestimasi nilai variabel dependen. Dalam output SPSS, koefisien determinasi terletak pada tabel *Model Summary* dan tertulis *Adjust R Square*.

b) Uji Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen, dilakukan dengan membandingkan *p-value* pada kolom signifikansi masing-masing variabel independen dengan tingkat signifikansi yang digunakan 0,05. Nugroho (2005) menyatakan bahwa jika *p-value* lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima dan H_o ditolak. Sebaliknya bila *p-value* lebih besar dari 0,05 maka H_a ditolak dan H_o diterima.

Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara parsial (uji t) :

- 1) $H_o : p = 0$ artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial tidak berpengaruh terhadap Y
- 2) $H_a : p \neq 0$ artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara parsial berpengaruh terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan :

- 1) Jika $\text{Sig } T_{\text{hitung}} < \text{Sig } 0,05$ maka H_o ditolak.
- 2) Jika $\text{Sig } T_{\text{hitung}} > \text{Sig } 0,05$ maka H_o diterima.

c) Uji Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji ini diperlukan untuk menunjukkan seberapa baik sebuah model mampu untuk menerangkan realitas yang ada. Uji simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama bisa menjelaskan variabel dependen. Pengujian secara bersama-sama ini menggunakan F_{hitung} dan F_{tabel} . Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $p\text{ value} > \alpha$ dikatakan tidak signifikan dan H_0 diterima dan H_a ditolak. Sebaliknya jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $p\text{ value} < \alpha$ dikatakan signifikan dan H_0 ditolak sedangkan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa variabel independen secara bersama-sama mempunyai hubungan signifikan dengan variabel dependen. Jika probabilitas $< 0,05$ maka model dianggap dapat digunakan untuk memprediksi variabel dependennya.

Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y secara parsial (uji F) :

- 1) $H_0 : \rho = 0$ artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan tidak berpengaruh terhadap Y
- 2) $H_a : \rho \neq 0$ artinya X_1 , X_2 dan X_3 secara simultan berpengaruh terhadap Y

Kaidah pengambilan keputusan :

- 3) Jika $\text{Sig } F_{hitung} < \text{Sig } 0,05$ maka H_0 ditolak.
- 4) Jika $\text{Sig } F_{hitung} > \text{Sig } 0,05$ maka H_0 diterima.

F. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional, sangat dibutuhkan sebagai kompas dalam melakukan penelitian. Variabel-variabel penelitian harus didefinisikan secara operasional sesuai dengan lingkup penelitian, indikator, dan kondisi saat penelitian. Dengan membaca definisi operasional dalam suatu penelitian maka dapat diketahui

pengukuran baik buruknya suatu variabel. Berikut adalah variabel dari penelitian yang diukur dengan *skala likert* 1 s/d 5 yaitu:

1. Variabel Komitmen Organisasi (X_1) adalah keinginan Personil Polres Halmahera Tengah, untuk bertahan didalam organisasi yang ditandai dengan rasa memiliki identitas lembaga, rasa loyal ke lembaga, rasa adanya keterlibatan diri, serta menunjukkan usaha unuk pencapaian tujuan organisasi. Indikatornya adalah komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
2. Variabel Kompensasi (X_2) adalah sesuatu yang diterima Personil Polres Halmahera Tengah, yang mencerminkan imbalan atas jasa pegawai terhadap organisasi. Indikatornya adalah kompensasi material, kompensasi sosial dan kompensasi aktivitas.
3. Motivasi (X_3) adalah suatu dorongan yang timbul pada Personil Polres Halmahera Tengah, dalam melakukan aktivitas atau tugas pokok sehari – hari untuk mencapai tujuan. Indikator – indikatornya yaitu: gaji, kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan hari tua, hubungan pribadi ditempat kerja, dan pengembangan potensi diri.
4. Variabel Kinerja (Y) merupakan hasil Personil Polres Halmahera Tengah, Indikatornya adalah kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

BAB IV

TEMUAN & PEMBAHASAN

A. Gambaran umum Objek Penelitian

1. Profil Polres Halmahera Tengah

Menurut Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor bahwa Polres merupakan satuan organisasi Polri yang berkedudukan di ibukota kabupaten/kota di daerah hukum masing-masing. Polres Halmahera Tengah bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres Halmahera Tengah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

2. Visi Dan Misi Polres Halmahera Tengah

Visi yang dimiliki oleh Polres Halmahera Tengah yakni “Terwujudnya pelayanan Kamtibmas secara prima di wilayah hukum Polres Halmahera Tengah, yang dapat mewujudkan pelayanan keamanan serta menjamin tegaknya hukum dan Kamdagri mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif”. Adapun misi yang dimiliki oleh Polres Halmahera Tengah adalah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan deteksi dini peringatan dini melalui kegiatan / operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan di wilayah Polres Halmahera Tengah.
- b) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsive dan tidak diskriminatif kepada masyarakat Halmahera Tengah.
- c) Menjaga keamanan ketertiban kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang di wilayah Halmahera Tengah.
- d) Menjamin keberhasilan penanggulangan keamanan sampai dengan tatanan Sub Satker yaitu Bag, Fungsi dan Jajaran Polsek.
- e) Mengembangkan Perpolisian Masyarakat yang bertujuan untuk membangun masyarakat patuh hukum.
- f) Menegakan hukum secara profesional, humanis, etis, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
- g) Mengelola seluruh sumber daya Polri secara profesional, transparan, akuntabel modern guna mendukung tugas Polri yang mantap.
- h) Membangun system sinergi Polisional Interdepartemen lembaga maupun komponen masyarakat dalam rangka membangun kemitraan dan jaringan kerja (*partnership building/ networking*).
- i) Memberikan pelayanan prima operasional Kepolisian Resor Halmahera Tengah sampai dengan Polsek.

Untuk menunjang tugas dan fungsi dari Polres Halmahera Tengah memiliki jumlah personil sebanyak 252 orang. Berikut disajikan dalam tabel 4.1 rincian

anggota Polres Halmahera Tengah berdasarkan pangkat dan golongan kepangkatan :

Tabel 4.1 Daftar Personil Polres Halmahera Tengah

No	Pangkat	Golongan Pangkat	Jumlah
1	Ajun Komisaris Besar Polisi	Perwira Menengah	1
2	Komisaris Polisi		3
3	Ajun Komisaris Polisi	Perwira Pertama	6
4	Inspektur Polisi Satu		3
5	Inspektur Polisi Dua		7
6	Ajun Inspektur Satu	Bintara Tinggi	4
7	Ajun Inspektur Dua		5
8	Brigadir Polisi Kepala	Bintara	10
9	Brigadir Polisi		83
10	Brigadir Polisi Satu		118
11	Brigadir Polisi Dua		12
Jumlah			252

Sumber : Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

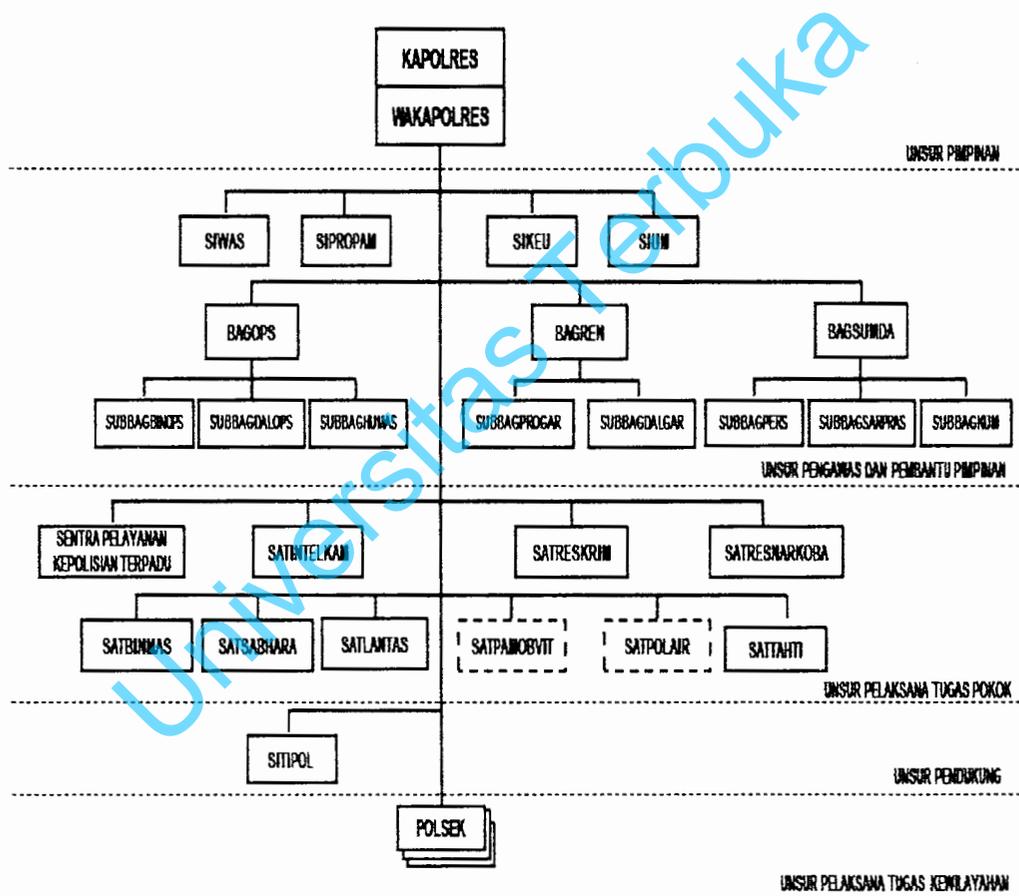
Pada tabel 4.1 daftar personel Polres Halmahera Tengah dari jumlah total personel 252 orang, terbagi menjadi 4 kategori yaitu kelompok perwira menengah sebanyak 4 orang, kelompok ini dijabat oleh Kapolres, Wakapolres serta para Kabag. Selanjutnya kelompok perwira pertama dari pangka Inspektur Dua sampai Ajun Komisaris Polisi sebanyak 16 orang, kelompok ini dijabat oleh Kasubbag, para Kasat Fungsi, para Kapolsek serta Kanit. Selanjutnya kelompok bintara tinggi sebanyak 9 orang, kelompok ini dijabat oleh para Kanit serta Pamin.

Terakhir kelompok bintanga sebanyak 223 orang, kelompok ini dijabat Kanit serta staf.

3. Struktur Organisasi Polres Halmahera Tengah

Adapun susunan organisasi di Polres Halmahera Tengah berdasarkan Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara Kerja Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektordisajikan dalam gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1 Struktur Organisasi Polres Halmahera Tengah Tahun 2014



Sumber : Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

Pada gambar 4.1 struktur organisasi Polres Halmahera Tengah terbagi menjadi 5 kelompok yaitu, unsur pimpinan, unsur pengawas dan pembantu, unsur pelaksana tugas pokok, unsur pendukung, dan unsur pelaksana tugas kemilayahan.

pimpinan, unsur pelaksana tugas pokok, unsur pendukung dan unsur pelaksana tugas kewilayahan.

Berikut ini dicantumkan jumlah pegawai Polres Halmahera Tengah berdasarkan Subsatker yang terdapat dalam struktur organisasi Polres Halmahera Tengah yang disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jumlah Personel Polres Halmahera Tengah berdasarkan Subsatker

No	Bidang / Subsatker	Jumlah
1	Pimpinan	2
2	Bagian Operasi	5
3	Bagian Perencanaan	3
4	Bagian Sumber Daya	19
5	Seksi Umum	4
6	Seksi Keuangan	3
7	Seksi Propam	11
8	Seksi Pengawasan	-
9	Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu	8
10	Satuan Intelkam	15
11	Satuan Reskrim	17
12	Satuan Binmas	7
13	Satuan Sabhara	71
14	Satuan Lantas	22
15	Satuan Tahti	3
16	Seksi Tipol	2
17	Polsek Weda	33
18	Polsek Patani	16
19	Polsek Gebe	11
	Jumlah	252

Sumber : Polres Halmahera Tengah Tahun 2014

4. Tugas Dan Fungsi Polres Halmahera Tengah

Polres Halmahera Tengah bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat dan melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polres Halmahera Tengah, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Dalam melaksanakan tugas, Polres Halmahera Tengah menyelenggarakan fungsi yakni : (1) pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat, (2) pelaksanaan fungsi intelijen dalam bidang keamanan, (3) penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, fungsi identifikasi dan fungsi laboratorium forensik dalam rangka penegakan hokum serta pembinaan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), (4) pembinaan masyarakat yang meliputi pemberdayaan masyarakat melalui perpolisian masyarakat, pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan warga masyarakat terhadap hukum, (5) pelaksanaan fungsi Sabhara, meliputi kegiatan pengaturan, penjagaan pengawalan, patroli (Turjawali) serta pengamanan kegiatan masyarakat dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, (6) pelaksanaan fungsi lalu lintas, meliputi kegiatan Turjawali lalu lintas, termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas serta registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan keamanan, keselamatan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas serta (7) pelaksanaan fungsi-fungsi lain, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Polres dipimpin oleh Kapolres yang bertanggung jawab kepada Kapolda. Dalam pelaksanaan tugas sehari-hari di bawah kendali Wakapolda. Polres terdiri dari:

- a) unsur pimpinan
- b) unsur pengawas dan pembantu pimpinan
- c) unsur pelaksana tugas pokok
- d) unsur pendukung
- e) unsur pelaksana tugas kewilayahan.

5. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Polres Halmahera Tengah yang beralamat di Jalan Weda No 1 Kabupaten Halmahera Tengah Provinsi Maluku Utara. Periode penelitian sejak bulan Februari sampai dengan April 2014 dengan sampel yang dipilih adalah seluruh personel Polres Halmahera Tengah.

6. Tingkat Pengembalian Kuesioner

Instrumen penelitian atau data yang digunakan adalah kuesioner. Penyebaran kuesioner dibagikan langsung ke masing-masing responden dengan disertai surat permohonan pengisian kuesioner. Untuk menghindari keraguan responden, telah dijelaskan dalam surat permohonan pengisian kuesioner bahwa pengisian kuesioner semata-mata hanyalah untuk kepentingan keilmuan. Oleh karena itu responden diminta berperan untuk mengisi kuesioner dengan jujur dan objektif, serta jawaban responden tidak akan mempengaruhi penilaian kerja dan informasi dari responden dijamin kerahasiaannya.

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dalam penelitian kuesioner yang dibagikan berjumlah 250 responden, dengan tingkat pengembaliannya berjumlah 186 responden atau sekitar 74,4 % dengan telah mengisi seluruh materi kuesioner secara lengkap. Sedangkan untuk 54 responden lainnya atau sekitar 25,6 % tidak mengembalikan kuesioner. Dengan demikian, kuesioner yang dapat digunakan untuk mengolah data adalah 186 kuesioner. Adapun alasan tidak mengembalikan kuesioner secara lengkap antara lain karena sebagian anggota Polres dan Polsek jajaran tidak hadir berdinass secara lengkap serta hambatan karena kondisi geografis Kabupaten Halmahera Tengah di mana lokasi anggota yang bertugas di desa terpencil yang sulit dijangkau, namun demikian dari 186 kuesioner yang terkumpul, seluruh Sub Satker yang ada di Polres Halmahera Tengah turut berpartisipasi dalam pengumpulan kuesioner.

B. Deskripsi Identitas Responden

Deskripsi karakteristik responden adalah menguraikan atau memberikan gambaran mengenai identitas responden dalam penelitian ini, sebab dengan menguraikan identitas responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini maka akan dapat diketahui sejauh mana identitas responden dalam penelitian ini. Oleh karena itulah deskripsi identitas responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi beberapa kelompok yaitu : jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia responden, masa kerja, kepangkatan serta penghasilan responden. Berikut adalah karakteristik masing-masing responden tersebut.

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dikelompokkan dalam 2 kelompok yaitu kelompok laki-laki dan wanita, untuk lebih jelasnya akan disajikan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Responden berdasarkan Jenis Kelamin

		Jenis Kelamin*			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Pria	184	99	99	99
	Wanita	2	1	1	100.0
	Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.3 menunjukkan responden yang berjenis kelamin Pria berjumlah 184 orang (99%), sedangkan jumlah responden yang berjenis kelamin wanita yaitu berjumlah 2 orang (1%). Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pekerjaan yang dibutuhkan lebih mengutamakan fisik dan ketrampilan yang lebih banyak dikuasai kaum laki-laki. Untuk responden perempuan yang bertugas di Polres Halmahera Tengah adalah staf administrasi pada satuan fungsi reskrim dan lalu lintas.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tingkat interval umur yang telah dibuat, diharapkan dapat mampu melihat perbedaan cara pandang dan perilaku responden dalam mencermati kondisi dan lingkungan tempat dia bekerja. Semakin tinggi umur personel maka tingkat pengalaman tugasnya sebagai anggota Polri semakin banyak karena telah menjalani perpindahan tugas dari satu fungsi ke fungsi lainnya. Berikut ini disajikan gambaran umum responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini seperti pada tabel 4.4, sebagai berikut :

Tabel 4.4 Komposisi responden berdasarkan umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 19 s/d 23	8	4	4	4
24 s/d 27	86	47	47	51
28 s/d 31	59	32	32	83
32 s/d 39	10	5	5	88
36 s/d 45	12	6	6	94
46 s/d 55	11	6	6	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.4 menunjukkan responden yang paling banyak berusia diantara 24 – 27 tahun sebanyak 86 orang atau 47 % dari total interval umur responden yang akan diteliti. Komposisi umur terbesar kedua di ikuti oleh rata 28-31 tahun, yaitu sebanyak 59 orang (32%). Responden terbanyak didominasi oleh usia produktif artinya di harapkan dalam menjalankan pekerjaan mereka nanti lebih produktif dan maksimal dalam berkarya. Responden terbanyak berdasarkan umur ini banyak bertugas sebagai staf baik yang bertugas dilapangan maupun administrasi, mereka adalah bintanga Polri yang kesehariannya banyak berinteraksi dengan masyarakat dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tingkat pengalaman kerja responden berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki oleh responden dalam memahami cara kerja, budaya, serta permasalahan yang di hadapi dalam bekerja. Tingkat pengalaman seseorang juga akan mempengaruhi cara pandang dan berfikir seseorang dalam mengatasi keadaan. Masa kerja yang cukup dengan berbagai pengalaman kerja selama bertugas sebagai anggota Polri merupakan modal bagi personel untuk dapat bekerja dengan baik serta mampu menyelesaikan tuntutan tugas yang semakin besar. Berdasarkan

karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat di rangkum dalam tabel 4.5 berikut ini :

Tabel 4.5 Komposisi responden berdasarkan masa kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 0 - 4 Tahun	8	4	4	4
5 - 10 Tahun	86	47	47	51
11-15 Tahun	59	32	32	83
16-20 Tahun	22	11	11	94
21-35 Tahun	11	6	6	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.5 menunjukkan responden dengan masa kerja < 4 tahun sebanyak 8 orang (4 %) atau yang paling sedikit diantara interval masa kerja lainnya dan biasanya di huni bagi mereka yang baru menjadi anggota, masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 86 orang atau sebanyak 47 %, ini merupakan yang terbanyak dalam karakteristik masa kerja. Pada range masa kerja 21-35 tahun didominasi oleh 11 orang anggota dengan presentasi 6 % dari total sampel.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Tingkat pendidikan responden berkaitan dengan pengetahuan yang dimiliki serta kemampuan mengatasi permasalahan kerja sehingga diharapkan dapat menunjang kinerja. Pendidikan pada dasarnya bisa mempengaruhi cara pandang dan berfikir seseorang terhadap informasi dan keadaan sehingga mempengaruhi persepsi masing-masing pegawai. Personel Polri yang bertugas sebagian besar merupakan lulusan SLTA yakni yang berpangkat bintara. Data tingkat pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.6 di bawah ini :

Tabel 4.6 Komposisi responden berdasarkan latar belakang pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid S1	4	2	2	2
SLTA	182	98	98	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.6 menunjukkan responden dari tingkat pendidikan terlihat beragam di mana yang berpendidikan S1 sebanyak 4 (2 %) dan berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 182 orang atau 98 % dari total responden. Hampir sebagian besar personel Polres Halmahera didominasi oleh lulusan SLTA yang dijabat oleh para bintara Polri. Lulusan SLTA ini merupakan standar minimal kelulusan jenjang pendidikan umum bagi personel Polri ketika mendaftar menjadi anggota Polri.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan

Golongan jabatan responden biasanya berkaitan dengan kepangkatan dan beban kerja memiliki kecenderungan yang berbeda pada tiap tingkatannya. Berdasarkan karakteristik responden golongan jabatan dapat di rangkum dalam tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Komposisi responden berdasarkan Golongan kepangkatan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Bintara	160	86	86	86
BintaraTinggi	8	4	4	90
Perwira Menengah	2	1	1	91
Perwira Pertama	16	9	9	100.0
Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.7 menunjukkan responden berdasarkan golongan kepangkatan terbagi dalam empat bagian, yakni perwira menengah, perwira pertama, bintara tinggi dan bintara. Bintara sebagai responden terbanyak sebesar 160 orang (86 %) kemudian

didominasi oleh perwira pertama sebanyak 16 orang (9 %), bintara tinggi sebanyak 8 orang (4 %), dan yang terakhir perwira menengah sebanyak 2 orang (1 %). Jenjang kepangkatan personel yang berdinasi di tingkat Polres Halmahera Tengah dengan tipe B secara bertingkat dimulai dari pangkat terendah yakni Brigadir Dua, Brigadir Satu, Brigadir, Brigadir Kepala, Ajun Inspektur Dua, Ajun Inspektur Satu, Inspektur Dua, Inspektur Satu, Ajun Komisaris Polisi, Komisaris Polisi dan terakhir Ajun Komisaris Besar Polisi.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan

Tak bisa dipungkiri faktor besarnya penghasilan seseorang terkadang menjadi alasan dibalik performa seseorang. Penghasilan juga secara tidak langsung menandakan kemampuan seseorang dalam bekerja. Berdasarkan karakteristik responden berdasarkan penghasilan dapat dirangkum dalam tabel 4.8 berikut ini :

Tabel 4.8 Komposisi responden berdasarkan Penghasilan

		Pendapatan perbulan*			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,1 s/d 4 Juta	94	51	51	51
	4,1 s/d 5 Juta	66	35	35	86
	5,1 s/d 6 Juta	11	6	6	92
	6,1 s/d 7 Juta	13	7	7	99
	7,1 s/d 8 Juta	2	1	1	100
	Total	186	100.0	100.0	

Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.6 menunjukkan responden berpenghasilan antara Rp. 3,1 Juta s/d 4 Juta sebanyak 94 orang (51 %) terbanyak dari populasi yang ada, yang berpenghasilan Rp. 4,1 Juta s/d 5 Juta berjumlah 66 orang (35 %), yang berpenghasilan Rp. 5,1 Juta s/d 6 Juta berjumlah 11 orang (6 %), yang berpenghasilan Rp. 6,1 Juta s/d 7 Juta berjumlah 13 orang (7 %), sedangkan yang terakhir dengan penghasilan Rp. 7,1 Juta s/d 8 Juta sebanyak 2 orang (1 %).

Penghasilan personel Polri ini setiap bulannya bersumber dari gaji pokok, tunjangan jabatan atau tunjangan umum, tunjangan istri dan anak, tunjangan beras, serta tunjangan kinerja / remunerasi. Dalam periode tertentu personel Polri diberikan gaji ke-13 serta tunjangan kinerja ke-13 sekali setiap tahunnya.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas

1. Hasil Uji Validitas

Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas konstruk (*Construct Validity*). Menurut Jack R. Fraenkel dalam Siregar (2010) validitas konstruk merupakan yang terluas cakupannya dibanding dengan validitas lainnya, karena melibatkan banyak prosedur termasuk validitas isi dan validitas kriteria. Uji Validitas menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*, di mana terdapat persyaratan nilai r_{hitung} yang harus dikonsultasikan dengan r_{tabel} (r_{kritis}). Bila r_{hitung} dari hasil olah data lebih besar dari r_{tabel} maka butir tersebut dinyatakan valid, dan begitupun sebaliknya. Berikut adalah tabel hasil r_{hitung} untuk masing masing variabel.

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Komitmen Organisasi

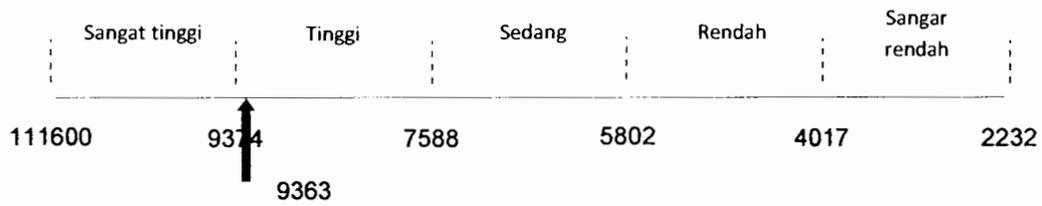
Variabel Komitmen Organisasi	Item	r_{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk $n = 100$	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
(X ₁)	X _{1.1}	0,626	0,195	Valid
	X _{1.2}	0,666	0,195	Valid
	X _{1.3}	0,613	0,195	Valid
	X _{1.4}	0,778	0,195	Valid
	X _{1.5}	0,747	0,195	Valid

	X _{1.6}	0,579	0,195	Valid
	X _{1.7}	0,615	0,195	Valid
	X _{1.8}	0,708	0,195	Valid
	X _{1.9}	0,760	0,195	Valid
	X _{1.10}	0,688	0,195	Valid
	X _{1.11}	0,761	0,195	Valid
	X _{1.12}	0,627	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.9 tentang variabel Komitmen Organisasi (X_1), semua pernyataan masuk dalam kategori Valid. Hal ini di karenakan r_{tabel} lebih kecil dari r_{hitung} atau nilai angka kritis 0,195 lebih kecil dari r_{hitung} (*Pearson Correlation*) yang didapat. Diperoleh nilai r_{hitung} terkecil yakni 0,579 pada pertanyaan nomor enam sedangkan nilai r_{hitung} terbesar yakni 0,778 pada pertanyaan nomor empat.

Untuk melihat tingkat skor hasil responden dalam variabel (X_1) ini, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 12 pernyataan yang telah dibuat. Di mana total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden adalah 9363. Nilai skor maksimum dan minimum untuk 186 responden diperoleh sebesar 11160 (skor tertinggi) dan 2232 (skor terendah), jarak interval yang didapat sebesar $11160 - 2232 = 8928$. Oleh karena itu posisi skor nilai responden untuk variabel X_1 adalah tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa para responden setuju dengan pertanyaan yang telah dibuat. Dari hasil skor tersebut digambarkan dalam garis kontinum variabel X_1 terlihat pada gambar 4.2 berikut ini :

Gambar 4.2 Garis Kontinum Variabel X_i


Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

Variabel Kompensasi	Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk $n = 100$	Keterangan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
(X ₂)	X _{2.1}	0,719	0,195	Valid
	X _{2.2}	0,830	0,195	Valid
	X _{2.3}	0,800	0,195	Valid
	X _{2.4}	0,791	0,195	Valid
	X _{2.5}	0,780	0,195	Valid
	X _{2.6}	0,777	0,195	Valid
	X _{2.7}	0,473	0,195	Valid
	X _{2.8}	0,564	0,195	Valid
	X _{2.9}	0,763	0,195	Valid
	X _{2.10}	0,469	0,195	Valid
	X _{2.11}	0,607	0,195	Valid
	X _{2.12}	0,645	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.10 tentang variabel Kompensasi (X₂), semua item pernyataan masuk dalam kategori Valid, tanpa terkecuali. Ini dikarenakan r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} atau di atas angka kritis 5% untuk $n = 100$. Diperoleh nilai r_{hitung} terkecil

yakni 0,469 pada pertanyaan nomor sepuluh sedangkan nilai r_{hitung} terbesar yakni 0,830 pada pertanyaan nomor dua.

Untuk melihat tingkat skor hasil responden dalam variabel (X_2) ini, maka dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 12 pernyataan yang telah dibuat. Di mana total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden adalah 8482. Nilai skor maksimum dan minimum untuk 186 responden didapat 11160 (skor tertinggi) dan 2232 (skor terendah), jarak interval yang didapat sebesar $11160 - 2232 = 8928$. Oleh karena itu posisi skor nilai responden untuk variabel X_2 adalah tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa para responden setuju dengan pertanyaan yang telah dibuat. Dari hasil skor tersebut digambarkan dalam garis kontinum variabel X_2 terlihat pada gambar 4.3 berikut ini :

Gambar 4.3 Garis Kontinum Variabel X_2



Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Motivasi

Motivasi	Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r tabel dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk $n = 100$	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
(X ₃)	X _{3,1}	0,710	0,195	Valid
	X _{3,2}	0,812	0,195	Valid
	X _{3,3}	0,738	0,195	Valid

	X _{3.4}	0,719	0,195	Valid
	X _{3.5}	0,661	0,195	Valid
	X _{3.6}	0,497	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil olah data didapat variabel motivasi kerja (X₃) seluruh item pernyataan valid. Nilai angka kritis 0,195 lebih kecil dari r_{hitung} . Diperoleh nilai r_{hitung} terkecil yakni 0,497 pada pertanyaan nomor enam sedangkan nilai r_{hitung} terbesar yakni 0,812 pada pertanyaan nomor dua.

Total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden adalah 4031. Maka di dapat posisi skor untuk X₃ ada di kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa para responden setuju dengan pertanyaan yang telah dibuat. Dari hasil skor tersebut digambarkan dalam garis kontinum variabel X₃ terlihat pada gambar 4.4 berikut ini :

Gambar 4.4 Garis Kontinum Variabel X₃



Sumber: Data primer diolah, 2014

Tabel 4.12 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja

Variabel Kinerja Personel	Item	r hitung (Pearson Correlation)	r _{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk n = 100	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
(Y)	Y ₁	0.703	0,195	Valid
	Y ₂	0.723	0,195	Valid
	Y ₃	0.624	0,195	Valid

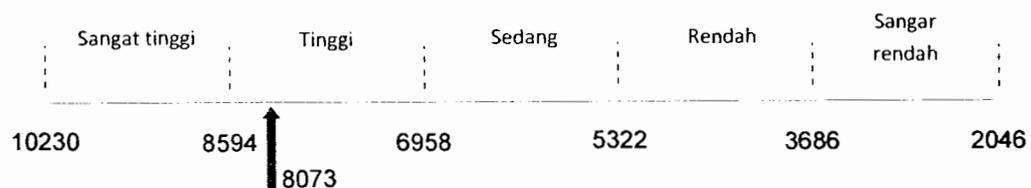
	Y ₄	0.663	0,195	Valid
	Y ₅	0.663	0,195	Valid
	Y ₆	0.744	0,195	Valid
	Y ₇	0.651	0,195	Valid
	Y ₈	0.623	0,195	Valid
	Y ₉	0.637	0,195	Valid
	Y ₁₀	0.691	0,195	Valid
	Y ₁₁	0.531	0,195	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada variabel kinerja seluruh item dinyatakan valid karena r_{hitung} berada di atas angka kritis atau angka r_{tabel} .

Posisi skor nilai responden untuk variabel Y dapat dihitung dengan menjumlahkan skor jawaban responden atas 11 pernyataan yang telah dibuat. Di mana total bobot skor yang diperoleh berdasarkan hasil jawaban responden adalah 8073. Nilai skor maksimum dan minimum untuk 186 responden didapat 10230 (skor tertinggi) dan 2046 (skor terendah), jarak interval yang didapat sebesar $10230 - 2046 = 8184$, skor Y total masuk dalam kategori tinggi. Sehingga dapat dikatakan bahwa para responden setuju dengan pertanyaan yang telah dibuat. Dari hasil skor tersebut digambarkan dalam garis kontinum variabel Y terlihat pada gambar 4.5 berikut ini :

Gambar 4.5 Garis Kontinum Variabel Y



Sumber: Data primer diolah, 2014

2. Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Untuk menguji digunakan Alpha Cronbach. Instrumen dapat dikatakan andal (reliabel bila memiliki koefisien keandalan reliabilitas sebesar 0,6 atau lebih. Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan teknik Formula *Alpha Cronbach* dan dengan menggunakan Software *Statistical Package for Social (SPSS)* versi 19. Hasil pengujian reliabilitas terhadap semua variabel ditunjukkan pada tabel 4.13 di berikut ini :

Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Cronbach's Alpha <i>hitung</i>	Cronbach's Alpha <i>Standar</i>	Keterangan $\alpha > 0,6$
Komitmen Organisasi (X1)	0,760 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,766 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,772 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,737 (Tinggi)	0,6	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2014.

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa masing-masing variabel yaitu komitmen organisasi, kompensasi, motivasi dan kinerja dinyatakan reliabel (diterima) karena memiliki nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Multikolinieritas

Multikolinieritas perlu dilakukan untuk mendeteksi ada dan tidaknya multikolinieritas dalam model regresi ini. Pengukuran dapat dilakukan salah satunya dengan cara mengukur nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* yang

didapat. Multikolinearitas tidak terjadi apabila $VIF < 10$ dan nilai *tolerance* $> 0,1$.

Hasil uji asumsi multikolineralitas ditunjukkan dalam tabel 4.14 sebagai berikut :

Tabel 4.14 Hasil Uji Asumsi Multikolinearitas

Coefficients ^a				
Model		Collinearity Statistics		Result
		Tolerance	VIF	
1	(Constant)			Tidak Terjadi Multikolinearitas
	Komitmen Organisasi	.883	1.133	
	Kompensasi	.558	1.792	
	Motivasi	.615	1.627	

Sumber: Data primer diolah, 2014

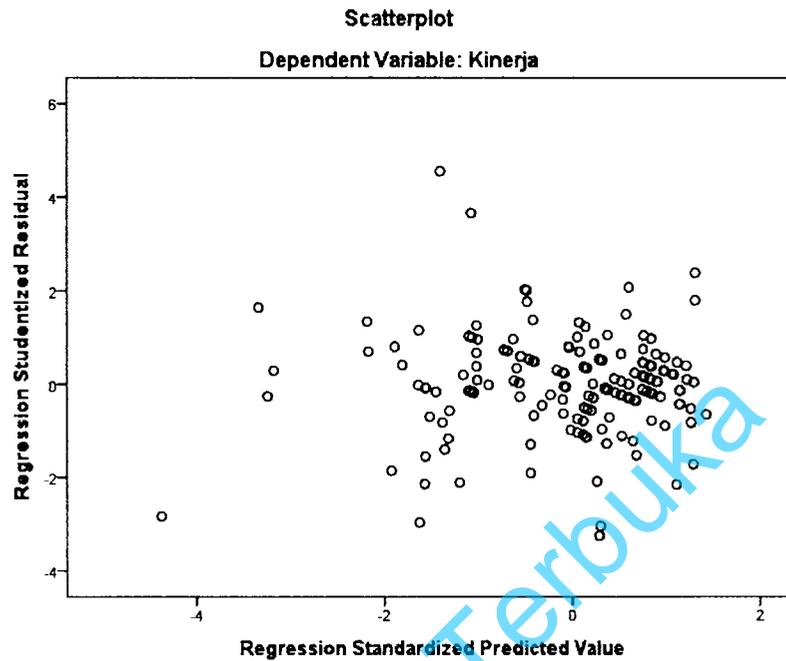
Dari tabel 4.14 berikut nilai VIF yang didapatkan pada masing-masing variabel bebas yakni variabel komitmen organisasi sebesar 1.133, variabel kompensasi sebesar 1.792 dan variabel motivasi sebesar 1.627. Nilai VIF masing-masing variabel tersebut < 10 dan nilai tolerance berada di atas nilai standar sebesar 0,1 hal ini menunjukkan bahwa tidak ada gejala multikolinearitas di antara 3 variabel bebas sehingga dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang kuat antar variabel-variabel bebas.

2. Hasil Uji Heterokedastisitas

Dikatakan Ghozali (2006) salah satu cara untuk melihat adanya heterokedastisitas pada persamaan regresi adalah dengan melihat titik-titik pada grafik *scatter plot* antara nilai variable terikat (ZPRED) pada kotak X-axis dengan residualnya (SRESID) pada Y-axis. Jika titik-titik tersebut membentuk pola tertentu maka regresi terindikasi adanya heterokedastisitas. Menurut Ghozali (2005), model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Jika pola tertentu seperti titik – titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka

mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Hasil uji heteroskedastisitas ditampilkan pada gambar dibawah ini :

Gambar 4.6 Grafik Scater plot uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari gambar 4.6 hasil pengujian menunjukkan tidak terdapat gejala heteroskedastisitas oleh karena titik-titik berpencar secara acak dan tidak menunjukkan pola tertentu. Dapat dikatakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas dan terjadi homoskedastisitas.

3. Hasil Uji Autokorelasi

Santosa dan Ashari (2005) berpendapat bahwa uji autokorelasi merupakan pengujian asumsi dalam regresi di mana variabel dependen tidak berkorelasi dengan dirinya sendiri. Maksud korelasi dengan diri sendiri adalah bahwa nilai dari variabel dependen tidak berhubungan dengan nilai variabel itu sendiri, baik nilai variabel sebelumnya atau nilai periode sesudahnya.

Dalam statistik, statistik Durbin - Watson adalah statistik uji yang digunakan untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi (hubungan antara nilai-nilai error dengan waktu tertentu) dalam residual (kesalahan prediksi) dari analisis regresi. statistik uji ini diperkenalkan oleh James Durbin dan Geoffrey Watson.

Untuk menganalisisnya uji autokorelasi menggunakan SPSS v.19, maka hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.15 Model Summary. Berikut ini :

Tabel 4.15 Nilai Durbin Wastson

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.375	.365	2.155

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2014

Setelah mendapatkan statistik uji. Langkah selanjutnya adalah membandingkan dengan tabel DW. Tabel DW terdiri atas dua nilai, yaitu batas bawah (dL) dan batas bawah (dU). Berikut beberapa keputusan setelah membandingkan hasil DW hitung dengan DW tabel.

- Bila nilai DW terletak antara batas atas atau upper bound (du) dan (4 - du), maka koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi.
- Bila nilai DW lebih rendah daripada batas bawah atau lower bound (dl), maka koefisien autokorelasi lebih besar daripada nol, berarti ada autokorelasi positif.
- Bila nilai DW lebih besar daripada (4 - dl), maka koefisien autokorelasi lebih kecil daripada nol, berarti ada autokorelasi negatif.

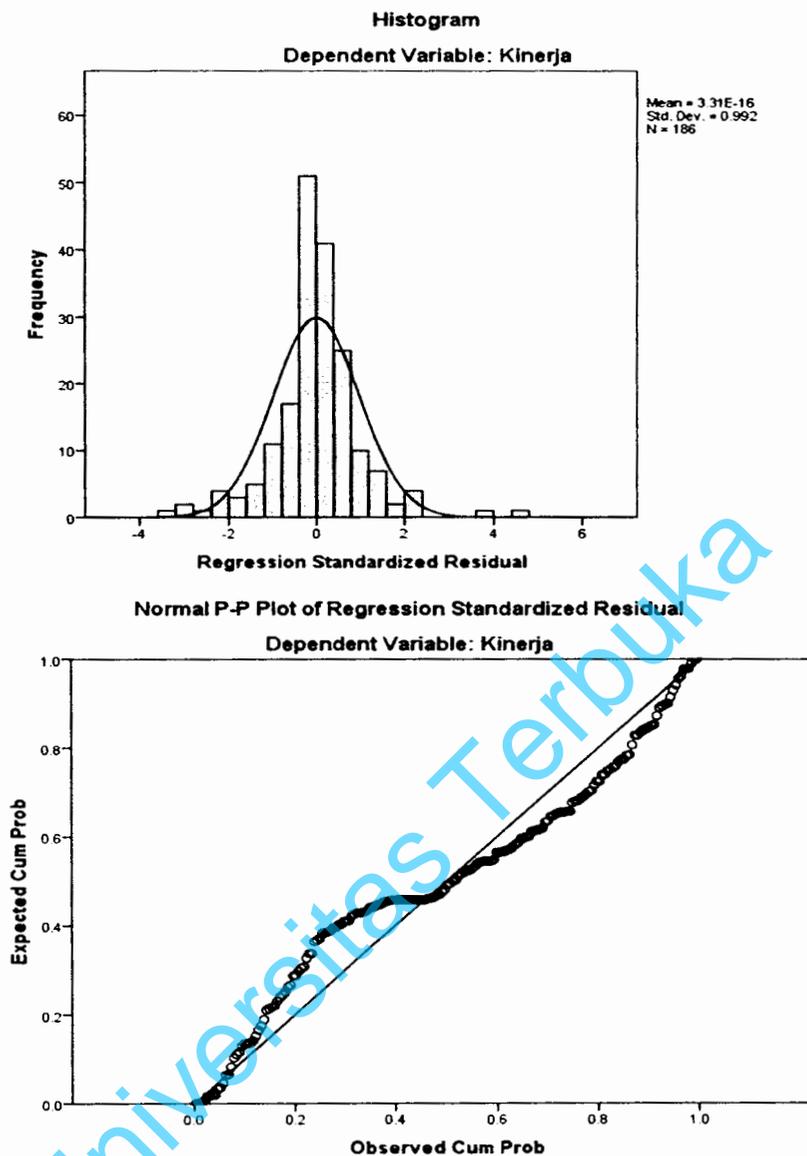
- Bila nilai DW terletak di antara batas atas (d_u) dan batas bawah (d_l) ada DW terletak antara $(4 - d_u)$ dan $(4 - d_l)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.
- Bila nilai DW terletak antara $(4 - d_u)$ dan $(4 - d_l)$, maka hasilnya tidak dapat disimpulkan.

Dari tabel 4.15 di atas didapatkan nilai Durbin-Watson (DW_{hitung}) sebesar 2.155. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan DW_{hitung} berada diantara (d_u) dan $(4 - d_u)$, dari tabel DW didapat untuk $K = 4$ dengan $\alpha = 5\%$, jumlah responden $n = 186$ orang didapat $d_L = 1.7163$ dan $d_U = 1.8041$. Sehingga dapat ditulis $(4 - 1.7163) \leq 2,155 \leq (4 - 1.8041)$, maka ini berarti tidak terjadi autokorelasi. Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), model regresi yang baik adalah bebas dari autokorelasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Uji Autokorelasi terpenuhi dengan tidak adanya pengaruh autokorelasi.

4. Hasil Uji Normalitas

Menurut Supriyanto dan Machfudz (2010), uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah residual yang diteliti berdistribusi normal atau tidak adalah dengan melihat grafik histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dilakukan dengan menggunakan grafik normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Hasil pengujian normalitas ditunjukkan pada gambar 4.7 sebagai berikut :

Gambar 4.7 Grafik normal probability Plot & Grafik Histogram



Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari gambar grafik di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. maka dapat dikatakan model regresi memenuhi unsur uji normalitas. Namun jika data penyebaran menjauh dari garis diagonal yang ada maka model regresi tersebut tidak memenuhi asumsi normalitas.

Pada gambar histogram, data terlihat terdistribusi mendekati normal. Hal ini bisa kita lihat dari sebaran data yang membentuk lonceng (*bell shaped*) mengikuti garis prediksi.

E. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Data yang berhasil dikumpulkan selanjutnya dianalisis dengan menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode regresi linear berganda. Dari hasil analisis tersebut diperoleh nilai-nilai yang disajikan pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta	t		Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	19.334	2.686		7.198	.000	14.034	24.634
Komitmen Org	.205	.050	.254	4.066	.000	.105	.304
Kompensasi	.016	.048	.026	.337	.737	-.079	.111
Motivasi	.601	.089	.504	6.739	.000	.425	.776

Sumber: Data primer diolah, 2014

Pada tabel 4.16 persamaan regresi linear berganda sebagai berikut :

$$Y = 19.334 + 0,205X_1 + 0,016X_2 + 0,601X_3 + e$$

Dari tabel 4.16 serta persamaan regresi di atas, dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Nilai koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1), adalah sebesar 0,205. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara komitmen Organisasi (X_1) dengan kinerja personel (Y). Artinya apabila Komitmen Organisasi (X_1) meningkat maka kinerja personel (Y) akan meningkat begitupun sebaliknya. Nilai signifikansi pada variabel Komitmen

Organisasi (X_1) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikansi yang telah ditentukan sebesar 5% atau 0,05. maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk variabel Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja personel (Y).

- b) Nilai koefisien regresi variabel Kompensasi (X_2) adalah sebesar 0,016. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Kompensasi (X_2) dengan kinerja personel (Y). Artinya apabila kompensasi (X_2) meningkat maka kinerja personel (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada kompensasi (X_2) sebesar 0,737. Nilai ini lebih besar dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk kompensasi (X_2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel (Y), artinya kompensasi yang telah diberikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan untuk peningkatan kinerja personel.
- c) Nilai koefisien regresi variabel Motivasi (X_3) ialah sebesar 0,601. Koefisien regresi yang bertanda positif menunjukkan pengaruh yang searah antara Motivasi (X_3) dengan kinerja personel (Y) yang koefisien regresinya juga positif. Ini dapat diartikan apabila Motivasi (X_3) meningkat maka kinerja personel (Y) akan meningkat dan sebaliknya. Nilai signifikan pada Motivasi (X_3) sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil dari nilai signifikan yang telah ditentukan sebesar 5% (0,05) maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi untuk Motivasi (X_3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel (Y).

Selanjutnya dalam hasil uji regresi berganda menggunakan Model Summary didapat nilai koefisien korelasi berganda serta koefisien determinasi yang ditunjukkan pada tabel 4.17 sebagai berikut :

Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linier Berganda
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.365	3.44405

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2014

Nilai koefisien korelasi berganda atau R dari persamaan regresi linier berganda pada tabel 4.17 di atas adalah sebesar 0,612. Ini artinya terdapat hubungan yang kuat antara variabel bebas (Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Motivasi) dengan variabel dependennya yaitu kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Santoso (2003) berpendapat bahwa suatu persamaan regresi memiliki hubungan yang kuat bila angka R di atas 0,5.

Nilai koefisien determinasi (R^2) dari persamaan regresi linier berganda hasil hitung di atas adalah sebesar 0,365 berarti bahwa 36,5% dari perubahan variabel kinerja personel (Y) dipengaruhi oleh variabel Komitmen Organisasi (X_1), Kompensasi (X_2), dan Motivasi (X_3), sedangkan 63,5% dipengaruhi oleh faktor atau variabel lain diluar variabel yang sedang di teliti.

F. Koefisien Korelasi Parsial

Dari nilai *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,365 atau 36,5%. Artinya bahwa variabel kinerja personel (Y) dipengaruhi sebesar 36.5% oleh

komitmen organisasi (X_1), kompensasi (X_2), dan motivasi (X_3) sementara 63,5% dipengaruhi oleh faktor lain di luar ketiga variabel bebas dalam penelitian ini.

Dapat dilihat besarnya kontribusi masing-masing variabel dijelaskan pada tabel 4.18 berikut ini :

Tabel 4.18 Kontribusi Masing-masing Variabel Bebas Terhadap Variabel Terikat

Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Kontribusi
1. Komitmen Organisasi (X_1)	0,205	20,5%
2. Kompensasi (X_2)	0,016	1,6%
3. Motivasi Kerja (X_3)	0,601	60,1%

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dalam penelitian ini karena Motivasi (X_3) yang paling tinggi kontribusinya yakni 60,1%, selanjutnya Komitmen Organisasi (X_1) yakni 20,5% serta Kompensasi (X_2) yakni 1,6%, oleh sebab itu Motivasi (X_3) adalah variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah (Y).

G. Uji t (Parsial)

Analisis hasil uji parsial (Uji t) dimaksudkan untuk membuktikan hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi, kompensasi, dan motivasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, digunakan uji t. apabila $p > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Demikian sebaliknya. Dari nilai t_{hitung} menunjukkan bahwa :

1. Hipotesis 1 yang diajukan adalah Komitmen Organisasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

$H_0: b_1 = 0$ Komitmen Organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

$H_a: b_1 > 0$ Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, sehingga semakin baik Komitmen Organisasi tersebut yang dimiliki personel Polres Halmahera Tengah maka akan semakin baik kinerja Personel Polres Halmahera Tengah.

Didapat koefisien regresi variabel Komitmen Organisasi (X_1) sebesar 0,205 (+) dengan probabilitas 0,000. Karena $p < 5\%$ ($0,000 < 0,05$) maka secara parsial variabel Komitmen Organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personel Polres Halmahera Tengah (Y). Oleh karena itu hipotesis nol dua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima.

2. Hipotesis 2 yang diajukan adalah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis dinyatakan sebagai berikut :

$H_0: b_2 = 0$ Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

$H_a: b_2 > 0$ Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

personel Polres Halmahera Tengah, sehingga semakin baik Kompensasi tersebut yang dimiliki personel maka akan semakin baik kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Apabila pada taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$) nilai probabilitas (*probabilitas value*) koefisien regresi X_2 lebih kecil daripada 0,05 maka hipotesis alternatif 2 diterima. Berdasarkan komputasi olah data SPSS diperoleh nilai probabilitas untuk koefisien regresi X_2 sebesar 0.016 atau lebih kecil daripada 0,05, oleh karena itu, hipotesis nol dua dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternatif diterima.

3. Hipotesis 3 yang diajukan adalah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Berdasarkan hipotesis tersebut maka pengujian hipotesis ketiga dinyatakan sebagai berikut:

$H_0: b_3 = 0$ Motivasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

$H_a: b_3 > 0$ Motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, sehingga semakin baik motivasi yang dimiliki personel maka akan semakin baik kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Variabel motivasi (X_3) dengan probabilitas 0,000. Karena $p < 5\%$ (0,000 $< 0,05$) maka secara parsial variabel motivasi (X_3) berpengaruh signifikan positif terhadap variabel kinerja karyawan (Y) bila variabel bebas lain tetap nilainya.

H. Uji F Secara Simultan

Untuk pengujian hipotesis 4 tentang pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat maka digunakan uji F. Hipotesis 4 yang diajukan adalah komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah maka hasil uji hipotesis 4 dinyatakan sebagai berikut :

$H_0: b_4 = 0$ Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

$H_a: b_4 > 0$ Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, sehingga semakin baik ketiga variabel tersebut yang dimiliki personel maka akan semakin baik kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Nilai $F_{hitung} = 36.420$ ($Sig. = 0,000$) menunjukkan bahwa pada taraf signifikansi 5% ketiga variabel independen (komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Secara lebih tepat, nilai F_{hitung} dibandingkan dengan F_{tabel} di mana jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka secara simultan atau bersama-sama, variabel-variabel independen dalam model berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dengan tingkat keyakinan (*level of significant*) 5 % atau *alpha* 0.05 dan *degree of freedom* ; $df = n-k-1$ akan diperoleh nilai F_{tabel} , kemudian membandingkan nilai F_{hitung} yang diperoleh dipergunakan untuk menentukan

apakah ada pengaruh yang signifikan atau tidak. Bila $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak tapi bila $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Tabel 4.19 ANOVA

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1295.969	3	431.990	36.420	.000 ^a
	Residual	2158.789	182	11.861		
	Total	3454.758	185			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2014

Dari hasil uji ANOVA atau uji F pada tabel 4.19 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 36.420 sedangkan nilai F_{tabel} (numerator df(n1=3) dan denominator df (n2=182) sebesar 2.650. Dari hasil tabel di atas menunjukkan bahwa $36.420 > 2.650$ dan nilai signifikansi hasil 0,000 lebih kecil dari 0,05 probabilitas signifikansi (standar). Maka dapat disimpulkan hipotesis 4 diterima, ini dikarenakan hipotesis nol keempat dalam penelitian ini ditolak dan sebaliknya hipotesis alternative diterima, dan ini artinya dapat dikatakan variabel Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja personel Kepolisian Polres Halmahera Tengah, sehingga semakin baik ketiga variabel tersebut yang dimiliki personel maka akan semakin baik kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Berdasarkan hasil ulasan uji statistik di atas, baik yang dilakukan secara parsial maupun simultan di ketahui bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja adalah terbukti.

I. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil uji statistik yang telah dilakukan yakni uji kualitas data yang meliputi uji validitas dan uji reliabilitas, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikoleniaritas, uji heteroskedastisitas dan uji autokorelasi, serta hasil uji hipotesis yang meliputi uji koefisien determinasi, uji regresi secara parsial dan uji regresi secara simultan, serta dihubungkan dengan teori-teori yang dipergunakan dan dibandingkan dengan penelitian terdahulu maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

Komitmen organisasi adalah tingkat sampai di mana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasional, serta berkeinginan untuk tinggal di dalam organisasi. Komitmen organisasi mencerminkan bagaimana seorang individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat dengan tujuan-tujuannya

Berdasarkan tanggapan responden bahwa secara rata-rata variabel Komitmen Organisasi berpengaruh positif sekitar 21% dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Halmahera Tengah. Ini artinya dengan komitmen organisasi yang lebih baik maka kinerja anggota akan meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Komitmen organisasi yang dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah merupakan hal penting guna terselenggaranya roda organisasi di kesatuan Polres Halmahera Tengah, hal ini senada menurut Mathis dan Jackson (2003) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi menjadi hal penting bagi sebuah

organisasi dalam menciptakan kelangsungan hidup sebuah organisasi apapun bentuk organisasinya. Setiap personel Polres Halmahera Tengah dituntut untuk meningkatkan komitmen organisasinya dalam pelaksanaan tugas sehari-hari dalam memelihara kamtibmas, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, serta menegakkan hukum sehingga dengan komitmen organisasi yang tinggi dapat mewujudkan produktifitas kerja yang lebih baik, hal ini senada menurut Kreitner dan Kinicki (2003) yang menyatakan bahwa komitmen yang lebih tinggi dapat mempermudah terwujudnya produktivitas yang lebih tinggi.

Selanjutnya guna terwujudnya komitmen organisasi yang kuat bagi personel Polres Halmahera Tengah, maka pimpinan harus dapat memberikan support dan kepercayaan kepada anggota terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, begitu juga masing-masing personel harus bekerja secara maksimal demi terwujudnya tujuan organisasi dan memiliki rasa tanggung jawab terhadap kelangsungan organisasi Polres Halmahera Tengah yang merupakan tempat anggota bekerja, hal ini senada menurut Hellriegel dan Slocum (2004) yang menjelaskan bahwa komitmen organisasi yang kuat dicirikan oleh tiga karakteristik, diantaranya: 1) memberikan support dan kepercayaan terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, 2) keinginan untuk berusaha sekuat tenaga demi organisasi, 3) keinginan untuk menjadi bagian dari organisasi.

Menurut Greenberg dan Baron (2000) mengutarakan tentang tiga jenis komitmen organisasi, antara lain:

- 1) *Continuance Commitment*, keinginan yang kuat dari karyawan untuk terus bekerja pada suatu organisasi karena mereka membutuhkannya (*needs to*) dan

tidak ada pilihan lain. Banyak orang berkomitmen untuk tetap bekerja hanya karena tidak ingin kehilangan pekerjaan tersebut. Bagi personel Polres Halmahera Tengah yang memiliki komitmen organisasi pada tingkatan ini, perlu diberikan dorongan oleh pimpinan agar selalu mempedomani Tri Brata sebagai pedoman hidup Polri serta dalam sehari-harinya mengaplikasikan nilai-nilai Catur Prasetya sebagai pedoman karya Polri sehingga memiliki kehormatan sebagai anggota Polri.

- 2) *Affective Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada suatu organisasi karena setuju dengan tujuan organisasi dan karena ingin (*wants to*) melakukannya/ keinginan sendiri. Karyawan yang memiliki tingkat *Affective commitment* yang tinggi mempunyai keinginan untuk tetap di organisasinya karena mereka menyetujui untuk apa organisasi dibentuk dan bersedia untuk membantu dalam misinya. Menurut Luthans (2001) *Affective Commitment* berkaitan dengan keterikatan emosional, identifikasi dan keterlibatan karyawan dalam organisasi. Bagi personel Polres Halmahera Tengah yang memiliki komitmen organisasi pada tingkatan ini hendaknya tetap terus menunjukkan dedikasinya dalam pelaksanaan tugas guna melaksanakan misi organisasi, dan segala aturan perundang-undangan yang mengikat bagi anggota Polri sebagai landasan dalam bertugas sehari-hari tetap dipatuhi dan memberikan contoh teladan kepada personel yang dinilai memiliki semangat kerja yang rendah.
- 3) *Normative Commitment*, keinginan yang kuat untuk tetap bekerja pada organisasi karena mereka merasa berkewajiban untuk tetap bekerja pada organisasi. Orang yang mempunyai *normative commitment* yang tinggi merasa

sangat prihatin apabila ada yang berfikir untuk meninggalkan organisasi tersebut. Mereka tidak akan mengecewakan atasannya dan merasa sangat khawatir dan berfikiran buruk bila ada karyawan yang berniat mengundurkan diri. Bagi personel Polri yang memiliki komitmen organisasi pada tingkatan ini, selain dapat dijadikan sebagai teladan, juga perlu mendapat apresiasi dan penghargaan dari pimpinan sehingga memacu anggota yang lainnya untuk dapat meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dari 12 instrumen penelitian pada variabel komitmen organisasi, dalam pengukuran statistik mengenai pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, semua instrumen telah dinyatakan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya, sehingga mampu mengukur apa yang diinginkan yakni pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Begitu juga mengenai reliabilitasnya telah dinyatakan reliabel sehingga dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja personel Polres Halmahera Tengah dapat dilakukan dengan mengimplementasikan dalam langkah nyata dari seluruh instrumen pada variabel komitmen organisasi ini dengan urutan prioritas dimulai dari yang memiliki tingkat korelasi yang paling tinggi terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel komitmen organisasi sebesar 4,19 terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai di atas rata-rata tersebut yakni pernyataan bekerja di instansi Polri merupakan keinginan pribadi anggota dengan nilai 4,43, pernyataan bahagia menghabiskan sisa karir di instansi Polri dengan nilai 4,28, pernyataan membanggakan instansi Polri dengan nilai

4,38, pernyataan mempunyai rasa memiliki terhadap instansi Polri dengan nilai 4,33 dan pernyataan percaya terhadap nilai kesetiaan dengan nilai 4,21. Ini artinya komitmen organisasi yang telah dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut perlu dipertahankan agar komitmen organisasi tetap terjaga untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dari beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai dibawah rata-rata 4,19 yakni pernyataan banyak hal dalam kehidupan anggota akan terganggu bila meninggalkan pekerjaan di instansi Polri dengan nilai 4,13, pernyataan bila meninggalkan instansi Polri akan banyak yang dikorbankan dengan nilai 4,05, pernyataan merasa mendapat kerugian besar bila meninggalkan instansi Polri dengan nilai 4,15, pernyataan terikat secara emosional dengan instansi Polri dengan nilai 4,10, pernyataan tidak tertarik untuk berpindah pekerjaan dengan nilai 4,18 dan pernyataan berpindah pekerjaan lain bukan hal bijaksana karena melanggar etika dengan nilai 4,05. Ini artinya komitmen organisasi yang telah dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut perlu ditingkatkan agar komitmen organisasi meningkat guna peningkatan kinerja.

Selanjutnya guna membantu meningkatkan komitmen organisasi personel Polres Halmahera Tengah, senada menurut Dessler dalam Luthans (2001) yang memberikan pedoman khusus untuk mengimplementasikan sistem manajemen yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan komitmen organisasi pada diri personel antara lain yakni:

- 1) berkomitmen pada nilai manusia, yakni : membuat peraturan Kapolres Halmahera Tengah baik dibidang Operasional dan Pembinaan,

memperkerjakan para Kabag, Kasat, Kasi dan Kapolsek yang baik dan tepat, dan mempertahankan komunikasi baik antara atasan dan staf.

- 2) memperjelas dan mengkomunikasikan misi, yakni memperjelas misi Polres Halmahera Tengah, menggunakan praktik pembinaan personel berdasarkan prestasi dan nilai, menekankan orientasi berdasarkan nilai dan pelatihan, membentuk tradisi yang baik dalam organisasi.
- 3) menjamin keadilan organisasi, yakni : memiliki prosedur penyampaian keluhan yang komprehensif yang telah diatur, menyediakan komunikasi dua arah yang ekstensif antara atasan dan bawahan.
- 4) menciptakan rasa komunitas, yakni : membangun homogenitas berdasarkan nilai, keadilan, menekankan kerja sama, saling mendukung, dan kerja tim, berkumpul bersama, sehingga terjalin komunikasi yang aktif dan lancar guna membantu mewujudkan tujuan organisasi
- 5) mendukung perkembangan karyawan, yakni: melakukan aktualisasi dari program yang telah ditetapkan, memajukan, memberdayakan, dan mempromosikan anggota yang berprestasi.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Kurniawan (2008), Mulyanto (2009), Suwardi (2011) dan Edy Sujana (2012) bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Dari penjelasan tersebut di atas maka faktor komitmen organisasi yang dimiliki personel Polres Halmahera Tengah dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yang meliputi kinerja kepemimpinan, kinerja jaringan sosial, kinerja komunikasi, kinerja pengendalian emosi, kinerja agen perubahan, kinerja integritas, kinerja

empati, kinerja pengelolaan administrasi, kinerja kreativitas serta kinerja kemandirian.

b. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

Pemberian kompensasi atau balas jasa umumnya bertujuan untuk memelihara SDM dari suatu organisasi. Kompensasi merupakan sesuatu hal yang penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Kompensasi adalah faktor penting yang mempengaruhi bagaimana dan mengapa orang-orang bekerja pada suatu organisasi.

Berdasarkan tanggapan responden bahwa secara rata-rata variabel Kompensasi berpengaruh positif sekitar 2% namun tidak signifikan terhadap kinerja personil Polres Halmahera Tengah. Ini artinya kompensasi yang telah diberikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja namun tidak signifikan untuk peningkatan kinerja personel.

Penelitian ini menjelaskan bahwa bentuk kompensasi yang telah diberikan kepada personel Polres Halmahera Tengah (gaji, tunjangan kinerja/remunerasi, tunjangan jabatan, serta tunjangan lainnya) dengan indeks yang telah ditetapkan oleh Pemerintah untuk kebutuhan hidup serta kondisi fasilitas dinas untuk mendukung pelaksanaan tugas tidak signifikan dalam rangka peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Secara sederhana kompensasi merupakan sesuatu yang diterima personel Polres Halmahera Tengah untuk balas jasa dari hasil kerja personel.

Selanjutnya dari 12 instrumen penelitian pada variabel kompensasi, dalam pengukuran statistik mengenai pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, semua instrumen telah dinyatakan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya, sehingga mampu mengukur apa yang diinginkan yakni pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Begitu juga mengenai reabilitasnya telah dinyatakan realibel sehingga dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja personel Polres Halmahera Tengah dapat dilakukan dengan mengimplementasikan dalam langkah nyata dari seluruh instrumen pada variabel kompensasi ini dengan urutan prioritas dimulai dari yang memiliki tingkat korelasi yang paling tinggi terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Berdasarkan nilai rata-rata variabel kompensasi sebesar 3,76 terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai di atas rata-rata tersebut yakni pernyataan bahwa gaji yang diterima personel Polri sudah sesuai dengan aturan yang berlaku dengan nilai 3,85, pernyataan bahwa gaji yang diterima dapat menjadi pemacu produktivitas kerja dengan nilai 3,90, pernyataan gaji yang diterima dapat mencerminkan kinerja dengan nilai 3,87, pernyataan bahwa insentif yang diterima secara ekonomis merupakan tambahan penghasilan dengan nilai 3,96, pernyataan bahwa personel mendapat kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuan diri dengan nilai 3,91 dan pernyataan bahwa personel mendapat kesempatan perbaikan / peningkatan posisi / jabatan dengan nilai 3,87. Ini artinya kompensasi yang telah diberikan oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut minimal perlu

dipertahankan dan perlu ditingkatkan agar kompensasi dapat lebih meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dari beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai dibawah rata-rata 3,76 yakni pernyataan bahwa gaji yang diterima personel Polres Halmahera Tengah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan nilai 3,74, pernyataan bahwa insentif yang diterima sesuai dengan yang diharapkan dengan nilai 3,68, pernyataan bahwa insentif yang diterima sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan dengan nilai 3,70, pernyataan bahwa fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik dengan nilai 3,53, pernyataan bahwa kondisi lingkungan kerja cukup kondusif dalam melaksanakan pekerjaan dengan nilai 3,40, dan pernyataan bahwa jaminan kesehatan yang diterima sudah cukup memadai dengan nilai 3,73. Ini artinya kompensasi yang telah diterima oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut perlu ditingkatkan agar kompensasi dapat lebih meningkatkan kinerja.

Menurut Michael dan Harold dalam Djati dan Khusaini (2003) membagi kompensasi dalam tiga bentuk, yaitu:

- 1) Bentuk kompensasi material tidak hanya berbentuk uang, seperti gaji, bonus, dan komisi, melainkan segala bentuk penguat fisik (*physical reinforce*). Pada penelitian ini personel Polres Halmahera Tengah secara umum menyatakan bahwa kompensasi yang diterima dalam bentuk uang sudah sesuai dengan aturan yang berlaku, kompensasi tersebut mencerminkan kinerja yang dilaksanakan serta dapat menjadi pemacu produktifitas kerja dan insentif yang diterima secara ekonomi merupakan penghasilan tambahan, serta

jaminan kesehatan yang memadai hal ini dapat diartikan bahwa tanggapan positif mengenai kompensasi yang diterima hendaknya dapat dijadikan motivasi untuk peningkatan kinerja personel, sedangkan terhadap penilaian dari personel Polres Halmahera Tengah mengenai gaji yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari, insentif yang diterima belum sesuai dengan yang diharapkan serta insentif yang diterima tidak sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan hal ini perlu menjadi perhatian dari pimpinan untuk selalu memberikan dorongan semangat kerja kepada anggota. Kompensasi yang diterima saat ini hendaknya disyukuri karena ukuran jumlahnya sudah merupakan kebijakan Pemerintah Pusat dan diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja personel. Pada penelitian ini juga perlu adanya peningkatan fasilitas dinas yang dapat menunjang kinerja personel, penambahan kendaraan bermotor yang dinilai masih minim, fasilitas rumah dinas untuk anggota yang belum tercukupi hendaknya menjadi perhatian pimpinan untuk dapat diajukan kesatuan atas.

- 2) Kompensasi sosial berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa kondisi lingkungan kerja di Polres Halmahera Tengah masih dinilai perlu perbaikan guna menciptakan suasana yang kondusif dalam melaksanakan pekerjaan. Begitu juga halnya perlu adanya peningkatan hubungan dengan pihak diluar Polres seperti Pemerintah Daerah, Instansi terkait, pihak media serta masyarakat secara umum sehingga dalam upaya pembenahan kinerja kepolisian untuk memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang menjadi prioritas utama dapat dijalankan dengan baik.

3) Kompensasi aktivitas merupakan kompensasi yang mampu mengkompensasikan aspek-aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk melakukan aktivitas tertentu. Pada penelitian ini dapat dijelaskan bahwa terdapat penilaian positif mengenai adanya kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuan diri personel dengan mengikutsertakan personel dalam kegiatan pelatihan / pendidikan kejuruan serta adanya kesempatan untuk perbaikan / peningkatan posisi / jabatan personel, namun demikian pimpinan perlu memberikan penjelasan kepada personel bahwa kesempatan yang diberikan tersebut hendaknya digunakan sebaik-baiknya dengan tujuan kepentingan organisasi yakni meningkatkan kinerja personel, jangan sampai ada penilaian dari personel bahwa pemberian kesempatan untuk meningkatkan kemampuan hanya sekedar formalitas untuk melaksanakan perintah dari satuan atas yakni Polda Maluku Utara. Begitu juga dengan pemberian hak izin dan cuti kepada personel hendaknya tidak disalahgunakan untuk alasan menghindari pekerjaan yang sedang dilaksanakan.

Penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu , pada penelitian terdahulu yakni Arif Adi Kusuma (2012) bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan pada penelitian ini kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

Selanjutnya dengan memperhatikan latar belakang kondisi personel yang ada di Polres Halmahera Tengah antara lain rendahnya kualitas disiplin aparat, adanya keluhan anggota pada Polres Halmahera Tengah tentang kekurangan finansial

untuk keperluan hidup, rendahnya loyalitas personel terhadap institusi, rendahnya semangat untuk melaksanakan tugas karena kurangnya rasa tanggungjawab serta dedikasi dalam melaksanakan tugasnya, kurang peduli dan tanggap terhadap kondisi rendahnya semangat kerja anggota dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya, serta beberapa bentuk kegagalan mengenai capaian kinerja Polres Halmahera Tengah yang tercantum dalam LAKIP Polres Halmahera Tengah tahun 2013 yang menjadi perhatian khusus oleh pimpinan untuk melakukan pembenahan secara internal guna perbaikan kinerja organisasi, maka diperlukan langkah yang tepat oleh pimpinan dalam pemberian kompensasi kepada anggota. Inventarisir terhadap personel yang dinilai perlu perbaikan dalam peningkatan kinerja dan diberikan kesempatan yang sama untuk dapat meningkatkan kemampuan diri dan posisi jabatan sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja personel.

Pemberian kompensasi kepada personel hendaknya memenuhi azas adil dan layak, senada menurut Hasibuan (2008) yang menyatakan bahwa terdapat dua asas kompensasi, yaitu asas adil dan layak. Prinsip adil dan layak harus mendapatkan perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan. Asas adil harus menjadi dasar penilaian, perlakuan, dan pemberian penghargaan atau hukuman bagi setiap personel Polres Halmahera Tengah. Dengan asas adil akan tercipta suasana kerja sama yang baik, semangat kerja, disiplin, loyalitas dan stabilitas akan lebih baik. Selanjutnya asas layak dan wajar di mana kompensasi yang diterima personel Polres Halmahera Tengah dapat memenuhi kebutuhannya pada

tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi di dasarkan atas aturan pemerintah.

Begitu juga pimpinan harus memperhatikan maksud dan tujuan pemberian kompensasi tersebut, di mana tujuan pemberian kompensasi kepada personel Polres Halmahera Tengah adalah sebagai ikatan, kerjasama, kepuasan kerja, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin serta disesuaikan dengan aturan pemerintah. Hal ini senada menurut Hasibuan (2002) yang merinci tujuan pemberian kompensasi sebagai berikut:

- 1) sebagai ikatan kerjasama, disatu pihak personel Polres Halmahera Tengah mempunyai kewajiban untuk mengerjakan dengan baik semua tugas yang dibebankan organisasi kepadanya, di pihak lain organisasi mempunyai kewajiban membayar kompensasi sesuai dengan tugas yang dibebankan.
- 2) memberikan kepuasan kerja, diharapkan personel Polres Halmahera Tengah dapat memenuhi kebutuhan fisiologis, sosial, serta kebutuhan lainnya. Sehingga personel mendapatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya bisa meningkatkan kinerja.
- 3) alat untuk memotivasi, untuk dapat memenuhi kebutuhannya, setiap personel membutuhkan uang yang diperolehnya sebagai imbalan atas pelaksanaan tugas yang dilaksanakan, hal ini akan mempengaruhi semangat personel dalam bekerja.
- 4) stabilitas personel, ketiadaan personil tanpa keterangan dapat ditekan bahkan tidak ada apabila imbalan yang diberikan dirasa sesuai, sehingga personel merasa nyaman dalam bekerja.

- 5) disiplin, merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja.
- 6) pemerintah, kebijakan yang ditetapkan harus berpedoman pada peraturan perundang-undangan mengenai indeks yang telah ditetapkan oleh pemerintah.

Dari penjelasan tersebut di atas maka faktor kompensasi yang telah diterima oleh personel Polres Halmahera Tengah diharapkan dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yang meliputi kinerja kepemimpinan, kinerja jaringan sosial, kinerja komunikasi, kinerja pengendalian emosi, kinerja agen perubahan, kinerja integritas, kinerja empati, kinerja pengelolaan administrasi, kinerja kreativitas serta kinerja kemandirian.

c. Pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

Motivasi adalah suatu dorongan agar seseorang melibatkan dirinya untuk mencapai suatu tujuan. Berdasarkan teori motivasi Adelfer menyatakan bahwa kebutuhan manusia dibedakan menjadi tiga tingkatan, yaitu kebutuhan keberadaan (gaji, kondisi kerja, jaminan sosial, tunjangan hari tua), kebutuhan hubungan (hubungan pribadi ditempat kerja), dan kebutuhan pertumbuhan (pengembangan potensi diri). Jika kebutuhan yang lebih tinggi gagal dicapai, maka kebutuhan tingkat bawahnya akan menjadi motivasi utama sebagai dasar dari tindakannya.

Motivasi adalah kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek sasaran, maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya. Salah satu usaha yang dapat dilakukan organisasi Polres Halmahera Tengah untuk meningkatkan kinerja

personel adalah dengan meningkatkan motivasi personel. Dengan adanya motivasi seorang personel akan merasa mempunyai dorongan khusus untuk menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga kinerja pun meningkat

Berdasarkan tanggapan responden bahwa secara rata-rata variabel motivasi berpengaruh positif sekitar 60% dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Halmahera Tengah. Ini artinya dengan motivasi yang lebih baik maka kinerja anggota akan meningkat sehingga tujuan yang telah ditetapkan akan tercapai.

Selanjutnya dari 6 instrumen penelitian pada variabel motivasi, dalam pengukuran statistik mengenai pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah, semua instrumen telah dinyatakan valid atau memiliki ketepatan dan kecermatan dalam fungsi ukurnya, sehingga mampu mengukur apa yang diinginkan yakni pengaruhnya terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Begitu juga mengenai reliabilitasnya telah dinyatakan reliabel sehingga dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Sehingga dalam upaya meningkatkan kinerja personel Polres Halmahera Tengah dapat dilakukan dengan mengimplementasikan dalam langkah nyata dari seluruh instrumen pada variabel motivasi ini dengan urutan prioritas dimulai dari yang memiliki tingkat korelasi yang paling tinggi terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah

Berdasarkan nilai rata-rata variabel motivasi sebesar 3,67 terdapat beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai di atas rata-rata tersebut yakni pernyataan bahwa terdapat peningkatan jabatan bagi personel yang berprestasi dengan nilai 3,77 dan pernyataan bahwa danya kelonggaran dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki oleh personel dengan nilai 3,75. Ini

artinya motivasi yang telah dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut perlu dipertahankan agar motivasi tetap terjaga untuk meningkatkan kinerja.

Selanjutnya dari beberapa pernyataan dalam kuesioner yang memiliki nilai dibawah rata-rata 3,67 yakni pernyataan bahwa gaji yang diterima personel Polres Halmahera Tengah dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dengan nilai 3,52, pernyataan bahwa fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan unit kerja memadai dengan nilai 3,64, pernyataan bahwa Jaminan sosial dan tunjangan hari tua yang diberikan oleh unit kerja memadai dengan nilai 3,66 dan pernyataan bahwa adanya pengakuan terhadap hasil kerja dari atasan maupun rekan-rekan kerja dengan nilai 3,66. Ini artinya motivasi yang telah dimiliki oleh personel Polres Halmahera Tengah dari yang menyetujui beberapa pernyataan tersebut perlu ditingkatkan agar motivasi meningkat guna peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Sigid Adri Saputra (2010) dan Nasution (2013) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya guna membantu meningkatkan motivasi personel Polres Halmahera Tengah, senada menurut Siagian (2002) yang mengatakan bahwa motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menyerahkan kemampuan dalam bentuk keterampilan dan keahlian, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya, maka pimpinan hendaknya selalu mengajak seluruh personel untuk

berperan aktif menjalankan tugas pokok dan fungsinya masing-masing dengan mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki personel, pimpinan juga harus mengevaluasi atas catatan kegagalan pencapaian kinerja agar dapat diperbaiki dan ditingkatkan.

Dari penjelasan tersebut di atas maka faktor motivasi yang dimiliki personel Polres Halmahera Tengah dapat mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yang meliputi kinerja kepemimpinan, kinerja jaringan sosial, kinerja komunikasi, kinerja pengendalian emosi, kinerja agen perubahan, kinerja integritas, kinerja empati, kinerja pengelolaan administrasi, kinerja kreativitas serta kinerja kemandirian.

d. Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah

Dari hasil analisis regresi menunjukkan bahwa besarnya koefisien korelasi (R) sebesar 0,612 dan hasil uji simultan menyatakan bahwa secara bersama-sama ketiga variabel tersebut berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Hal ini menggambarkan adanya hubungan positif yang cukup kuat antara variabel bebas (komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi) secara simultan terhadap variabel terikat (kinerja) personel Polres Halmahera Tengah. Pengaruh variabel komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi secara bersama terhadap kinerja sebesar 0,365, ini artinya ketiga variabel tersebut secara bersama-sama bisa memberikan pengaruh sebesar 36,5% terhadap kinerja, sekaligus menjelaskan kinerja masih dapat dipengaruhi oleh variabel lain hingga 63,5%.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Hasil uji regresi yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya merupakan temuan yang menunjukkan pengaruh faktor-faktor independen terhadap dependen secara simultan dan parsial. Berdasarkan temuan tersebut disimpulkan:

1. Secara parsial variabel komitmen organisasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi yang semakin baik dapat mendorong kinerja personel Polres Halmahera Tengah.
2. Secara parsial variabel kompensasi memberikan pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Ini menunjukkan bahwa adanya pemberian kompensasi yang telah diberikan kepada personel berpengaruh positif namun tidak signifikan untuk mendorong peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah.
3. Secara parsial variabel motivasi memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Ini menunjukkan bahwa adanya motivasi dapat mendorong peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah.
4. Secara bersama variabel komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi,

kompensasi dan motivasi mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap kinerja personel Polres Halmahera Tengah.

B. Saran

Berdasarkan hasil analisis pembahasan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, maka ada beberapa saran sebagai bahan pertimbangan yaitu:

1. Komitmen organisasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja Polres Halmahera Tengah. Untuk itu setiap personel harus memiliki komitmen organisasi yang kuat dalam kesehariannya melaksanakan tugas pokok sebagai anggota Polri. Sikap loyalitas terhadap institusi, menjiwai Tri Brata dan Catur Prasetya dalam pelaksanaan tugas dan kehidupan sehari-hari, rasa memiliki terhadap instansi Polri, rasanya bangga dan terhormat menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta mampu mentaati aturan kedinasan merupakan sikap yang perlu dimiliki oleh setiap insan Bhayangkara dalam melaksanakan tugas guna tercapainya visi dan misi Polres Halmahera Tengah. Komitmen organisasi ini hendaknya diimplementasikan secara berkesinambungan oleh seluruh personel Polres Halmahera Tengah dalam pelaksanaan tugas.

Disarankan kepada Kapolres Halmahera Tengah dalam upaya peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yakni sebagai berikut :

- a) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel bahwa personel akan mendapat kerugian besar baik secara materil maupun non materil bila meninggalkan instansi Polri

- b) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk tidak tertarik berpindah pekerjaan / profesi, sehingga tidak ada personel yang mengundurkan diri dari anggota Polri, kecuali sudah memasuki purna tugas / pensiun.
- c) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk percaya bahwa loyalitas terhadap institusi adalah hal penting karena merupakan kewajiban moral setiap anggota Polri.
- d) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk bahagia menghabiskan sisa karir di instansi Polri.
- e) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel agar mempunyai rasa memiliki terhadap instansi Polri, sehingga
- f) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk percaya terhadap nilai kesetiaan terhadap Negara Kesatuan Republik Indonesia dengan tetap mengabdikan sebagai anggota Polri
- g) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel bahwa akan banyak hal dalam kehidupan anggota terganggu bila meninggalkan pekerjaan di instansi Polri

- h) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel bahwa berpindah pekerjaan lain bukan hal bijaksana karena melanggar etika.
 - i) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel bahwa bekerja di instansi Polri merupakan keinginan pribadi.
 - j) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk selalu terikat secara emosional dengan instansi Polri.
 - k) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel bila meninggalkan instansi Polri akan banyak yang dikorbankan.
 - l) meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan menanamkan tekad dalam diri personel untuk membanggakan instansi Polri, sehingga selalu menjaga nama baik institusi Polri.
2. Kompensasi yang diberikan harus mampu meningkatkan kesejahteraan yang cukup bagi personil Polres Halmahera Tengah, sehingga dapat menimbulkan motivasi dalam bekerja. Dengan meningkatnya kesejahteraan diharapkan dapat ikut meningkatkan kinerja Polres Halmahera Tengah. Kompensasi tersebut dapat berupa tambahan kompensasi finansial atau kompensasi non finansial berupa pemberian promosi jabatan atau mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi bagi personil Polres Halmahera Tengah, peningkatan fasilitas

kantor/sarana dan prasarana untuk mendukung pelaksanaan tugas, serta fasilitas jaminan kesehatan personel Polri. Guna meningkatkan kinerja personel, perlu secara konsisten menerapkan penghargaan (*reward*) kepada personel yang berprestasi dan yang telah mampu menunjukkan dedikasi atas kinerja.

Disarankan kepada Kapolres Halmahera Tengah dalam upaya peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yakni sebagai berikut :

- a) memerintahkan Kasi Keuangan Polres Halmahera Tengah untuk menyalurkan gaji secara tepat waktu, serta menghimbau kepada personel untuk membudayakan hidup sederhana mengingat harga barang kebutuhan pokok di Kabupaten Halmahera Tengah tergolong tinggi sehingga gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan hidup sehari-hari dan melakukan seleksi terhadap pengajuan hutang/kredit oleh personel kepada pihak Bank agar dalam setiap bulannya jumlah gaji yang diterima personel tidak terlalu banyak potongan.
- b) memberikan pemahaman kepada personel agar setiap gaji yang diterima hendaknya dijadikan pemacu untuk meningkatkan produktifitas kerja. Gaji yang menjadi hak personel setelah diterima harus diimbangi dengan melaksanakan kewajiban selaku anggota Polri.
- c) memberikan pemahaman kepada personel bahwa indeks gaji yang diterima oleh personel mencerminkan tingkat kinerja untuk melaksanakan tugas pokok sebagai anggota Polri. meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki masing-masing personel dengan

- menanamkan tekad dalam diri personel untuk bahagia menghabiskan sisa karir di instansi Polri.
- d) dalam hal pemberian tunjangan kinerja serta dukungan anggaran operasional hendaknya diberikan tepat waktu dan disesuaikan dengan tingkat produktifitas kerja masing-masing personel, sehingga memacu personel untuk aktif bekerja.
 - e) pemberian tunjangan kinerja dan dukungan anggaran operasional agar disesuaikan dengan pekerjaan yang telah dilakukan masing-masing personel, sehingga jangan sampai ada persamaan antara personel yang telah aktif bekerja dibandingkan dengan personel yang dinilai kurang produktifitas kerjanya.
 - f) mengajak seluruh personel untuk sama-sama menciptakan situasi kerja yang kondusif dengan tekad untuk meningkatkan kinerja, apabila terjadi permasalahan internal segera diselesaikan sehingga tidak mengganggu kelancaran pelaksanaan tugas pokok.
 - g) memberikan pemahaman kepada personel bahwa indeks gaji yang diterima sudah merupakan kebijakan Pemerintah yang sesuai dengan aturan yang berlaku.
 - h) memberikan kesempatan secara adil kepada personel untuk perbaikan dan peningkatan posisi jabatan, dengan tetap memperhatikan tingkat kinerja dan keahlian masing-masing personel.
 - i) memberikan kesempatan secara adil kepada personel untuk mengikuti pendidikan pengembangan karir serta pendidikan kejuruan, dan

mengaplikasikan hasil pendidikannya tersebut dalam pelaksanaan tugas.

- j) memerintahkan Kasi Keuangan Polres Halmahera Tengah untuk tidak melakukan pemotongan terhadap tunjangan kinerja dan anggaran operasional, pemotongan hanya dapat dilakukan disesuaikan dengan aturan yang berlaku.
 - k) memerintahkan Kabag Sumda Polres Halmahera Tengah untuk memberikan pelayanan administrasi mengenai jaminan kesehatan personel beserta istri dan anaknya sesuai aturan yang berlaku.
3. Motivasi yang baik dapat mendorong peningkatan kinerja personel karena personel merasa terdorong untuk melibatkan diri dalam pencapaian tujuan organisasi. Selaku pimpinan harus mampu menumbuhkan motivasi bagi Polres Halmahera Tengah guna lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hal tersebut sangat dibutuhkan karena motivasi merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Penghasilan yang memadai, fasilitas kerja serta jaminan sosial, peningkatan jabatan, adanya pengakuan terhadap hasil kerja dari atasan serta rekan kantor, serta kesempatan meningkatkan keahlian dapat memotivasi diri personel sehingga terdorong untuk meningkatkan kinerja. Jika motivasi telah terbentuk maka personil akan terdorong untuk mengerahkan segala kemampuannya untuk mengabdikan diri sebagai polisi yang profesional, bermoral dan berdisiplin tinggi.
- Disarankan kepada Kapolres Halmahera Tengah dalam upaya peningkatan kinerja personel Polres Halmahera Tengah yakni sebagai berikut :

- a) meningkatkan motivasi personel melalui upaya peningkatan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan organisasi, sehingga anggota yang ditugaskan secara fisik dan mental siap walaupun harus menghadapi situasi yang membahayakan keselamatan personel.
- b) memberikan motivasi kepada personel bahwa jaminan sosial dan tunjangan hari tua yang diberikan oleh organisasi sudah lebih memadai, sehingga personel tetap termotivasi untuk bekerja
- c) memberikan jaminan bahwa terdapat peningkatan jabatan bagi personel yang berprestasi, begitu juga akan memberikan sanksi yang tegas terhadap personel yang melanggar aturan baik pidana, disiplin dan kode etik Polri.
- d) memberikan motivasi bahwa penghasilan yang diterima personel sudah dapat memenuhi kebutuhan pokok, ditambah dengan hak-hak personel lainnya yang diberikan oleh institusi sehingga personel merasa nyaman untuk tetap berdinasi di institusi Polri.
- e) memberikan penilaian positif atas hasil kerja personel yang sudah dapat melaksanakan tugas dengan baik sehingga personel akan merasa dihargai dan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Terhadap hasil kerja personel yang dinilai masih kurang, diberikan koreksi untuk memperbaiki.
- f) memberikan kesempatan personel untuk mengembangkan keahlian yang dimiliki, sehingga personel terdorong untuk mencurahkan kemampuannya untuk kepentingan organisasi.

Dari uraian di atas tidak membantah pentingnya variabel komitmen organisasi, kompensasi dan motivasi dalam membangun kinerja personel Polres Halmahera Tengah. Hal ini perlu komitmen bersama dari semua lapisan dalam organisasi untuk bersama-sama meningkatkan kinerja guna terwujudnya visi dan misi Polres Halmahera Tengah.

Universitas Terbuka

DAFTAR PUSTAKA

- Adi K, Arif, 2012. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Coca-cola Bottling Central Java, Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Semarang, Volume 1, No. 3. halaman 83-91.
- Adri S, Sigid, 2010. *Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak*, Skripsi, STIE Perbanas Surabaya.
- Amilin & Dewi, Rosita 2008. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating, *JAAI* Vol. 12 No. 1. Hal 13 – 14.
- Anthony, R.N., dan Gavindarajan, V., 2007. *Management Control System*, McGraw-Hill, Inc.
- Arikunto, S., 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta.
- Ary, D., Jacobs, L.C., & Sorensen, C., 2010. *Introduction to Research in Education*. CA, USA. Wadsworth.
- Bateman, T.S., & Snell, S.A., 2004. *Management The New Competitive Landscape*, Sixth Edition, McGraw-Hill, New York
- Byars, L.L., & Rue, L.W., 2000. *Human Resource Management*, Sixth Edition, McGraw-Hill, New York.
- Cooper, Donald R.C. dan Emory, William, 1998. *Metode Penelitian Bisnis*, Erlangga, Jakarta.
- Danim, S., 2004. *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Darlisman, D., 2009. *Pengaruh SDM, Komitmen, Motivasi Terhadap Kinerja Auditor dan Reward Sebagai Variabel Moderating Pada Inspektorat Provinsi Jambi*, Tesis. Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Dessler, G. 2005. *Human Resources Management*, 10th edition, Prentice Hall Inc. New Jersey
- Dessler, G, 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Bahasa Indonesia Jilid 2. PT Prenhallindo, Jakarta.
- Dessler, G. 2000. *Human Resource Management*, 8th Edition, Prentice Hall Inc. New Jersey

- Djati, S. Pantja & Khusaini, M 2003. Kajian Terhadap Kepuasan Kompensasi, Komitmen Organisasi Dan Prestasi Kerja, *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 5. No. 1. Maret 2003. Hal. 25 – 41.
- Dwilita, H., 2008. *Analisis Pengaruh Motivasi, Stres, dan Rekan Kerja Terhadap Kinerja Auditor Di Kantor Akuntan Publik Di Kota Medan*, Tesis, Program Pascasarjana, Universitas Sumatera Utara.
- Flippo, E.B., 1984. *Personnel Management*, Sixth Edition, McGraw-Hill, Inc.
- Ghozali, I., 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gibson, J.L. Ivanchevich, J.M. Donnelly, J.H. 2000. *Organization : Behavior Structure, Process*, Home World III, Richard D. Irwin Inc.
- Greenberg, Jerald & Baron, Robert A. 2000. *Behavior In Organizations*, Seventh Edition, Prentice Hall International Inc
- Handoko, T, 2000. *Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia*, Edisi 2. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, M., 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, M, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hellriegel, D & Slocum, John W. 2004. *Organization Behavior*, Ninth Edition, Thomson, South West
- Herlambang. S, 2013. *Pengantar Ilmu Manajemen* Edisi Pertama, Goysen Publishing, Yogyakarta.
- Jogiyanto, H.M., 2004. *Metodologi Penelitian Bisnis: Salah kaprah dan Pengalaman-Pengalaman*, BPFE, Yogyakarta
- Kaswan. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bersaing Dalam Organisasi*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Keputusan Kapolri No Pol : KEP/ 17 / VI / 2002 tanggal 24 Juni 2002 tentang rumusan Tri Brata sebagai Pedoman Hidup Polri dan Catur Prasetya sebagai Pedoman Karya Polri.
- Khafizin, T., 2008. *Pengaruh Sistem Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi Kasus Pada RSUP DR. Sardjito Yogyakarta)*, Skripsi, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta

- Kreitner, R & Kinicki, Angelo 2003. *Perilaku Organisasi*, Buku 1. Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Kuntjoro, Z. S 2009. *Komitmen Organisasi*, Diakses dari www.e-psikologi.com Tanggal Akses: 27 Mei 2010.
- Kurniawan, M, 2008. *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Publik (Studi Empiris Pada Skpd Pemerintah Kabupaten Kerinci)*, Skripsi, Universitas Negeri Padang
- Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah Polres Halmahera Tengah Tahun 2013.
- Laporan Kesatuan Polres Halmahera Tengah Tahun 2014
- Lubis, K.A, 2008. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Tesis [on-line]. <http://repository.usu.ac.id/bitstream/123456789/4316/1/09E01349.pdf>. Tanggal Akses: 20 Februari 2014.
- Luthans, F., 1998. *Organizational Behavior*, Eleventh Edition, McGraw-Hill, New York.
- Luthans, F 2001. *Organizational Behavior*, Ninth Edition, McGraw Hill, Inc. New York.
- Mahmudi, 2003. *Pengukuran Kinerja Pemda dalam Era Otonomi Daerah: Studi Kasus di Pemda Kabupaten Sleman*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, UGM, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Remaja Rosdakarya
- Mangkuprawira, Tb. Sjafri 2009. *Bisnis Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, IPB Press, Bogor.
- Mathis, R. & Jackson, John H., 2003. *Human Resources Management*, Tenth Edition, Thomson, South Western.
- Milkovich, G.T., and Newman, J.M., 2002. *Compensation*, Seventh Edition, McGraw-Hill Companies.
- Moekijat 1995. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, CV Mandar Maju, Bandung

- Muhsin, 2004. *Pengaruh Desentralisasi, Sistem Pengendalian Akuntansi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Manajerial Pemda (Studi empiris Pemda Kota dan Kabupaten Propinsi DIY)*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, UGM, Yogyakarta.
- Muljani, N 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4. No. 2 September 2002. Hal 108 – 122.
- Mulyanto & Hardaya, S, 2009. *Jurnal Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta*, STIE AUB Surakarta, Vol. 1 No. 2 September 2009
- Nasution, S., 2007. *Metode Research : Penelitian Ilmiah*, Bumi Aksara, Jakarta
- Nasution, A, 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Remunerasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Biro Sumber Daya Manusia Kepolisian Daerah Riau*, Tesis, Universitas Terbuka Jakarta.
- Nugroho, Bhuono A, 2005. *Strategi Jitu Memilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Panggabean, M, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ghalia Indonesia
- Peraturan Presiden nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Polri
- Peraturan Kapolri nomor 23 tahun 2010 tentang Susunan Organisasi dan Tata Cara Kerja Pada Satuan Tingkat Kepolisian Resor dan Kepolisian Sektor
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No. 16 Tahun 2011 Tentang Penilaian Kinerja Bagi Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja.
- Reksohadiprojo, S., Handoko, T.H., 1997. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Robbins, S.P., 2003. *Prilaku Organisasi*, Edisi Kesembilan. PT Indeks, Jakarta
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A 2007. *Organizational Behavior* 12th edn, Pearson Education, Inc, New Jersey.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary 2010. *Manajemen*, Edisi Kesepuluh, Jilid 2. Erlangga, Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2003. *Buku Latihan SPSS Statistik Non Parametrik*, PT. Elex Media Computindo, Jakarta

- Schermerhorn, J.R., 1994. *Managing Organizational Behavior*, John Willey & Sons, Inc. New York.
- Sekaran, U., 2000. *Research Methods For Business, A-Skill Building Approach*, Third Edition, John Willey & Sons Inc, New York
- Sekaran, U., 2003. *Research Methods For Business*, 4th Edition, John Willey & Sons Inc, New York.
- Siagian, S.P., 2002. *Manajemen Motivasi*, Rineka Cipta, Jakarta
- Sugiyono 2010. *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta, Bandung
- Sujana, Edy, 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng), *Jurnal Universitas Pendidikan Ghanesa*, Vol. 2 No., Desember 2012
- Supriyanto, Ahmad Sani, dan Masyhuri Machfudz. 2010. *Metodologi Riset Manajemen Sumberdaya Manusia*. Malang:UIN Maliki Press.
- Suwardi & Utomo J, 2011. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen organisasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Kantor Cabang Klaten, *Jurnal Universitas Maria Kudus*, Vol. 5 No. 1 Juli 2011.
- Tarigan, A.F., 2011. *Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik*, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Tika, M.P., 2010. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta
- Triton, P.B., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Oryza, Yogyakarta.
- Triyono F, Anto, 2009. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, dan Komitmen Organisational Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Pegawai Setda Kabupaten Pati), *Jurnal STIE AUB Surakarta*.
- Undang-undang nomor 02 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Wibowo, A., 2009. *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajawali Press, Jakarta.

- Widodo, J., 2005. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*, Bayumedia, Jawa Timur.
- Wirawan, P., 2009. *Evaluasi Kinerja Kepemimpinan Sumber Daya Manusia : Teori, Aplikasi, dan Penelitian*, Salemba Empat, Jakarta.
- Wright, Bradley E. and Rohrbaugh, John 2001. *Antecedents and Correlates of Organizational Commitment: Testing the Contributions of a Four-tier Conceptual Model*. Rockefeller College of Public Affairs and Policy, University at Albany, State University of New York. Dari <http://www.2dix.com/doc-2010/organizational-commitments-doc.php> Tanggal Akses: 20 Februari 2014.
- Wikipedia (2014). *Kompensasi*. Dari <http://id.wikipedia.org/wiki/kompensasi> Tanggal Akses: 20 Februari 2014.
- Yuniarsih, Tjutju & Suwatno 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Alfabeta, Bandung.

Universitas Terbuka

Kepada Yth.

Bapak/Ibu

Di- Tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan tugas akhir yang disyaratkan oleh Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka Ternate, yaitu berupa pembuatan Tesis, maka dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi angket yang kami lampirkan.

Hasil dari pengisian angket ini semata-mata hanyalah untuk kepentingan keilmuan. Oleh karena itu, peran, kejujuran dan objektivitas Bapak/Ibu dalam pengisian angket ini akan sangat berguna bagi hasil penelitian yang dapat dipertanggungjawabkan.

Atas kesediaan Bapak/Ibu mengisi angket ini, sebelum dan sesudahnya kami ucapkan terimakasih.

Weda, April 2014

HENKY POERWANTO,SIK

KUISIONER PENELITIAN

I. Identitas Responden

Nama :..... (boleh tidak diisi)

Jenis Kelamin :..... (boleh tidak diisi)

Pendidikan Terakhir :..... (harap diisi)

Jabatan :..... (harap diisi)

Pangkat :..... (harap diisi)

Lama menduduki jabatan :..... (harap diisi)

II. Pertanyaan Data

Bagian ini berisi beberapa butir pertanyaan. Pertanyaan mengenai Komitmen Organisasi, Kompensasi, Motivasi dan Kinerja. Berikan tanda (X) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pemikiran Anda. Jawaban tidak akan mempengaruhi penilaian kerja Bapak/Ibu dan tidak ada jawaban yang benar atau salah.

STS = Sangat tidak setuju

TS = Tidak setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat setuju

KUISIONER KOMITMEN ORGANISASI

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Bekerja di instansi POLRI merupakan keinginan saya.					
2	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu bila saya meninggalkan pekerjaan di instansi POLRI.					
3	Bila meninggalkan instansi POLRI akan banyak yang saya dikorbankan.					
4	Saya merasa mendapat kerugian besar bila meninggalkan instansi POLRI					
5	Saya bahagia menghabiskan sisa karir di instansi POLRI.					
6	Saya membanggakan instansi POLRI.					
7	Saya terikat secara emosional dengan instansi POLRI					
8	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap instansi POLRI.					
9	Saya percaya bahwa loyalitas penting karena merupakan kewajiban moral.					
10	Saya percaya terhadap nilai kesetiaan					
11	Saya tidak tertarik untuk berpindah pekerjaan..					
12	Menurut saya berpindah pekerjaan lain bukan hal bijaksana karena melanggar etika.					

KUISIONER KOMPENSASI

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan aturan yang berlaku					
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari..					
3	Gaji yang saya terima dapat menjadi pemacu produktivitas kerja					
4	Gaji yang saya terima dapat mencerminkan kinerja					
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.					
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.					
7	Insentif yang saya terima secara ekonomis merupakan tambahan penghasilan saya					
8	Fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik					
9	Kondisi lingkungan kerja cukup kondusif dalam melaksanakan pekerjaan					
10	Jaminan kesehatan yang saya terima sudah cukup memadai.					
11	Saya mendapat kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuan diri saya					
12	Saya mendapat kesempatan perbaikan / peningkatan posisi / jabatan saya.					

KUISIONER MOTIVASI

No	Pernyataan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok.					
2	Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan unit kerja memadai.					
3	Jaminan sosial dan tunjangan hari tua yang diberikan oleh unit kerja memadai.					
4	Terdapat peningkatan jabatan bagi pegawai yang berprestasi.					
5	Adanya pengakuan terhadap hasil kerja dari atasan maupun rekan-rekan kerja.					
6	Adanya kelonggaran dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki.					

Universitas Terbuka

KUISIONER KINERJA

No	Pertanyaan	Alternatif Pilihan				
		STS	TS	N	S	SS
1	Saya dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggota yang lain.					
2	Saya mampu membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.					
3	Saya mampu menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.					
4	Saya suka berbagi informasi kepada rekan kerja.					
5	Saya mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.					
6	Saya mampu merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.					
7	Saya mampu melakukan tugas yang diharapkan.					
8	Berusaha untuk membantu orang lain.					
9	Saya mampu merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi.					
10	Saya mampu menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide baru secara efektif.					
11	Saya mampu mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.					

TANGGAPAN RESPONDEN KOMITMEN ORGANISASI

N o	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	- x
1	Bekerja di instansi POLRI merupakan keinginan saya.	1	0	5	108	72	808	$808/186=$ 4.34
2	Banyak hal dalam kehidupan saya akan terganggu bila saya meninggalkan pekerjaan di instansi POLRI.	0	3	17	119	47	768	$768/186=$ 4.13
3	Bila meninggalkan instansi POLRI akan banyak yang saya dikorbankan..	3	10	15	105	53	753	$753/186=$ 4.05
4	Saya merasa mendapat kerugian besar bila meninggalkan instansi POLRI	3	4	16	102	61	772	$772/186=$ 4.15
5	Saya bahagia menghabiskan sisa karir di instansi POLRI.	0	1	11	109	65	796	$796/186=$ 4.28
6	Saya membanggakan instansi POLRI.	1	0	5	102	78	814	$814/186=$ 4.38
7	Saya terikat secara emosional dengan instansi POLRI	3	7	11	112	53	763	$763/186=$ 4.10
8	Saya mempunyai rasa memiliki terhadap instansi POLRI.	1	0	5	110	70	806	$806/186=$ 4.33
9	Saya percaya bahwa loyalitas penting karena merupakan kewajiban moral..	0	3	12	128	43	769	$769/186=$ 4.13
10	Saya percaya terhadap nilai kesetiaan	1	1	10	120	54	783	$783/186=$ 4.21
11	Saya tidak tertarik untuk berpindah pekerjaan..	2	4	8	117	55	777	$777/186=$ 4.18
12	Menurut saya berpindah pekerjaan lain bukan hal bijaksana karena melanggar etika	3	4	19	114	46	754	$754/186=$ 4.05
Rata-rata variabel komitmen organisasi								4.19

TANGGAPAN RESPONDEN KOMPENSASI

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	\bar{x}
1	Gaji yang saya terima sudah sesuai dengan aturan yang berlaku	3	14	20	119	30	717	$717/186=$ 3.85
2	Gaji yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan hidup saya sehari-hari..	1	23	22	117	23	696	$696/186=$ 3.74
3	Gaji yang saya terima dapat menjadi pemacu produktivitas kerja	4	10	16	127	29	725	$725/186=$ 3.90
4	Gaji yang saya terima dapat mencerminkan kinerja	4	10	23	119	30	719	$719/186=$ 3.87
5	Insentif yang saya terima sesuai dengan yang saya harapkan.	4	23	27	107	25	684	$684/186=$ 3.68
6	Insentif yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan.	5	20	22	118	21	688	$688/186=$ 3.70
7	Insentif yang saya terima secara ekonomis merupakan tambahan penghasilan saya	1	7	18	132	28	737	$737/186=$ 3.96
8	Fasilitas kerja yang disediakan sudah memadai untuk dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik	7	32	23	103	21	657	$657/186=$ 3.53
9	Kondisi lingkungan kerja cukup kondusif dalam melaksanakan pekerjaan	2	18	27	106	33	633	$633/186=$ 3.40
10	Jaminan kesehatan yang saya terima sudah cukup memadai.	3	19	21	125	18	694	$694/186=$ 3.73
11	Saya mendapat kesempatan untuk bisa meningkatkan kemampuan diri saya	1	9	20	132	24	727	$727/186=$ 3.91
12	Saya mendapat kesempatan perbaikan / peningkatan posisi / jabatan saya.	2	9	28	119	28	716	$716/186=$ 3.87
Rata-rata variabel kompensasi								3.76

TANGGAPAN RESPONDEN MOTIVASI

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	\bar{x}
1	Penghasilan yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pokok.	1	30	30	122	3	654	$654/186=$ 3.52
2	Fasilitas keamanan dan keselamatan kerja yang diberikan unit kerja memadai.	9	34	35	105	3	677	$677/186=$ 3.64
3	Jaminan sosial dan tunjangan hari tua yang diberikan oleh unit kerja memadai.	8	21	33	89	35	680	$680/186=$ 3.66
4	Terdapat peningkatan jabatan bagi pegawai yang berprestasi.	6	8	38	104	30	702	$702/186=$ 3.77
5	Adanya pengakuan terhadap hasil kerja dari atasan maupun rekan-rekan kerja.	4	9	42	122	9	681	$681/186=$ 3.66
6	Adanya kelonggaran dalam mengembangkan keahlian yang dimiliki.	4	12	29	123	18	697	$697/186=$ 3.75
Rata-rata variabel motivasi								3.67

TANGGAPAN RESPONDEN KINERJA

No	Indikator	STS	TS	N	S	SS	Total skor	\bar{x}
1	Saya dapat mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan anggota yang lain.	0	8	40	131	7	695	$695/186=3.74$
2	Saya mampu membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat.	0	4	24	128	30	742	$742/186=3.99$
3	Saya mampu menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.	0	6	28	125	27	731	$731/186=3.93$
4	Saya suka berbagi informasi kepada rekan kerja.	1	3	17	130	35	753	$753/186=4.05$
5	Saya mampu mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.	2	8	25	129	22	719	$719/186=3.87$
6	Saya mampu merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.	1	8	39	115	23	709	$709/186=3.81$
7	Saya mampu melakukan tugas yang diharapkan.	0	1	21	134	30	751	$751/186=4.04$
8	Berusaha untuk membantu orang lain.	1	2	6	132	45	776	$776/186=4.17$
9	Saya mampu merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki proses administrasi.	0	7	19	131	29	740	$740/186=3.98$
10	Saya mampu menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide baru secara efektif.	0	3	38	132	13	713	$713/186=3.83$
11	Saya mampu mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.	1	1	23	133	28	744	$744/186=4.00$
Rata-rata variabel kinerja								3.95

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KOMITMEN ORGANISASI

Variabel Komitmen Organisasi	Item	r_{hitung} (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk $n = 100$	Keterangan $r_{hitung} > r_{tabel}$
(X ₁)	X _{1.1}	0,626	0,195	Valid
	X _{1.2}	0,666	0,195	Valid
	X _{1.3}	0,613	0,195	Valid
	X _{1.4}	0,778	0,195	Valid
	X _{1.5}	0,747	0,195	Valid
	X _{1.6}	0,579	0,195	Valid
	X _{1.7}	0,615	0,195	Valid
	X _{1.8}	0,708	0,195	Valid
	X _{1.9}	0,760	0,195	Valid
	X _{1.10}	0,688	0,195	Valid
	X _{1.11}	0,761	0,195	Valid
	X _{1.12}	0,627	0,195	Valid

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KOMPENSASI

Variabel Kompensasi	Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r _{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk n = 100	Keterangan r hitung > r tabel
(X ₂)	X _{2,1}	0,719	0,195	Valid
	X _{2,2}	0,830	0,195	Valid
	X _{2,3}	0,800	0,195	Valid
	X _{2,4}	0,791	0,195	Valid
	X _{2,5}	0,780	0,195	Valid
	X _{2,6}	0,777	0,195	Valid
	X _{2,7}	0,473	0,195	Valid
	X _{2,8}	0,564	0,195	Valid
	X _{2,9}	0,763	0,195	Valid
	X _{2,10}	0,469	0,195	Valid
	X _{2,11}	0,607	0,195	Valid
	X _{2,12}	0,645	0,195	Valid

Universitas Terbuka

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL MOTIVASI

Variabel Motivasi	Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r _{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk n = 100	Keterangan r _{hitung} > r _{tabel}
(X ₃)	X _{3.1}	0,710	0,195	Valid
	X _{3.2}	0,812	0,195	Valid
	X _{3.3}	0,738	0,195	Valid
	X _{3.4}	0,719	0,195	Valid
	X _{3.5}	0,661	0,195	Valid
	X _{3.6}	0,497	0,195	Valid

Universitas Terbuka

HASIL PENGUJIAN VALIDITAS INSTRUMEN VARIABEL KINERJA

Variabel Kinerja Personel	Item	r hitung (<i>Pearson Correlation</i>)	r_{tabel} dengan taraf sig. 5% angka kritis untuk $n = 100$	Keterangan $r_{\text{hitung}} > r_{\text{tabel}}$
(Y)	Y ₁	0.703	0,195	Valid
	Y ₂	0.723	0,195	Valid
	Y ₃	0.624	0,195	Valid
	Y ₄	0.663	0,195	Valid
	Y ₅	0.663	0,195	Valid
	Y ₆	0.744	0,195	Valid
	Y ₇	0.651	0,195	Valid
	Y ₈	0.623	0,195	Valid
	Y ₉	0.637	0,195	Valid
	Y ₁₀	0.691	0,195	Valid
	Y ₁₁	0.531	0,195	Valid

HASIL PENGUJIAN RELIABILITAS INSTRUMEN

Variabel	Cronbach's Alpha <i>hitung</i>	Cronbach's Alpha <i>Standar</i>	Keterangan $\alpha > 0,6$
Komitmen Organisasi (X1)	0,760 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,766 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Motivasi (X3)	0,772 (Tinggi)	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,737 (Tinggi)	0,6	Reliabel

Universitas Terbuka

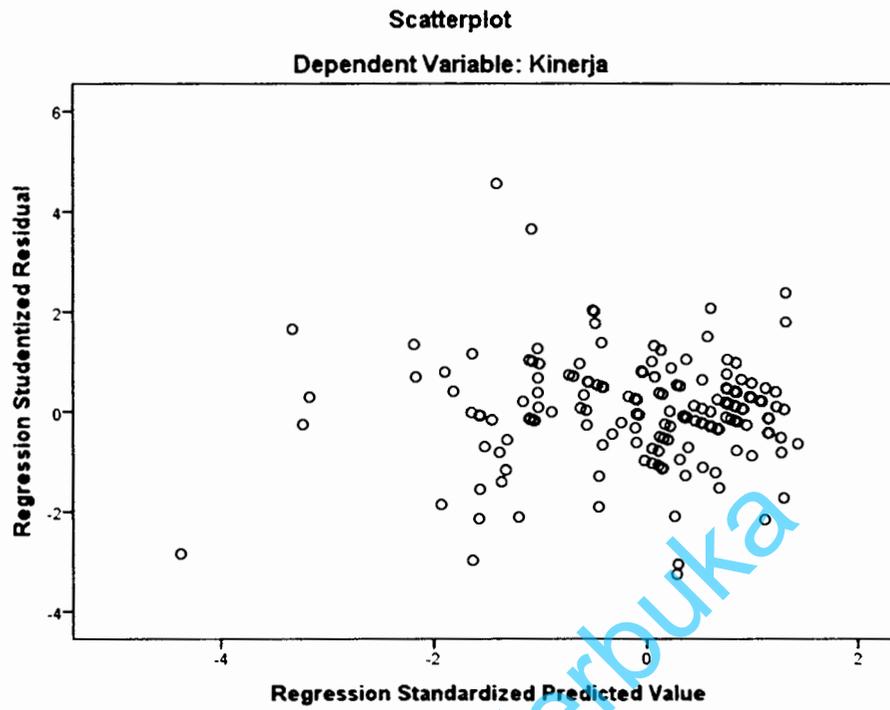
HASIL UJI ASUMSI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics		Result
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Komitmen Organisasi	.883	1.133	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Kompensasi	.558	1.792	
Motivasi	.615	1.627	

Universitas Terbuka

HASIL UJI HETEROSKEDASTISITAS



HASIL UJI AUTOKORELASI

Model Summary^b

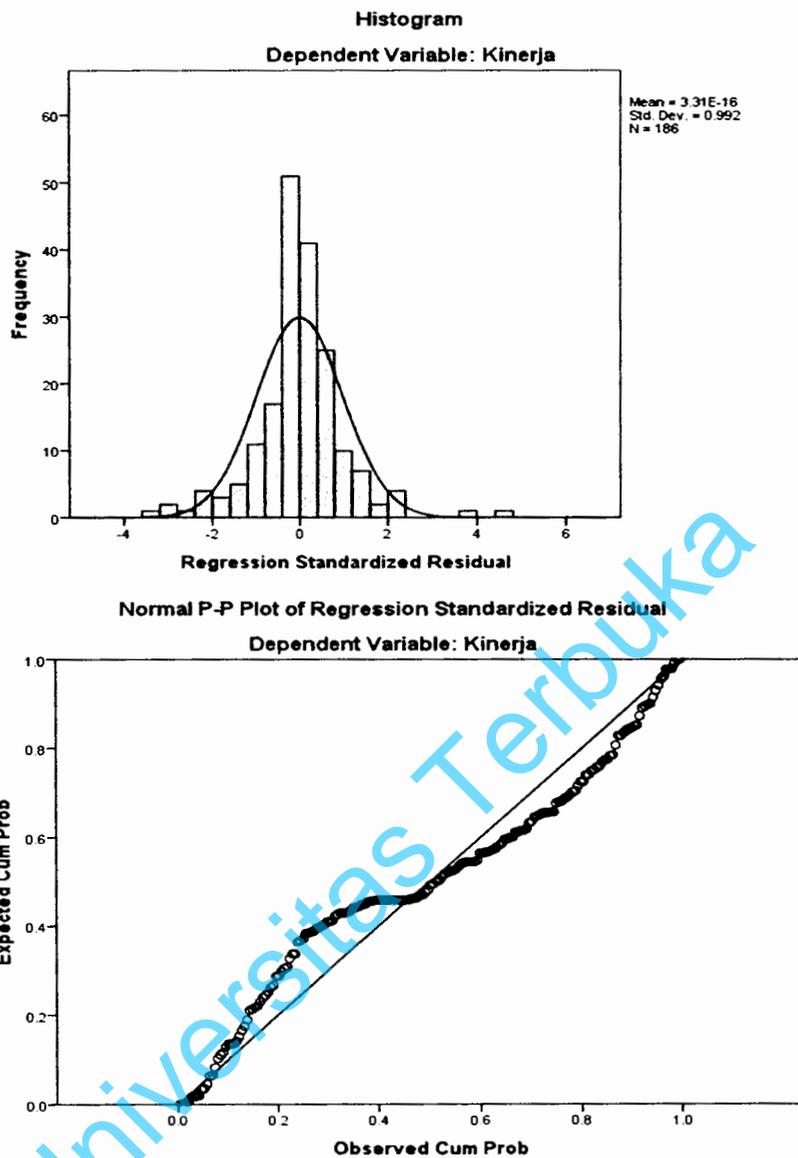
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Durbin-Watson
1	.612 ^a	.375	.365	2.155

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Universitas Terbuka

HASIL UJI NORMALITAS



HASIL UJI REGRESI LINIER BERGANDA

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	19.334	2.686		7.198	.000	14.034	24.634
	Komitmen Org	.205	.050	.254	4.066	.000	.105	.304
	Kompensasi	.016	.048	.026	.337	.737	-.079	.111
	Motivasi	.601	.089	.504	6.739	.000	.425	.776

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.612 ^a	.375	.365	3.44405

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Universitas Terbuka

KOEFISIEN KORELASI PARSIAL

	Variabel	Nilai Koefisien Regresi	Kontribusi
1.	Komitmen Organisasi (X_1)	0,205	20,5%
2.	Kompensasi (X_2)	0,016	1,6%
3.	Motivasi (X_3)	0,601	60,1%

Universitas Terbuka

HASIL UJI SECARA SIMULTAN**ANOVA^b**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1295.969	3	431.990	36.420	.000 ^a
	Residual	2158.789	182	11.861		
	Total	3454.758	185			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Komitmen Org, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer diolah, 2014

Universitas Terbuka

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. IDENTITAS DIRI

N A M A : HENKY POERWANTO, SIK
 PANGKAT : KOMISARIS POLISI
 NRP : 78120887
 JABATAN : WAKAPOLRES HALMAHERA TENGAH
 TEMPAT LAHIR : JAKARTA
 TANGGAL LAHIR : 02 DESEMBER 1978
 SUKU BANGSA : JAWA
 AGAMA : ISLAM

B. PENDIDIKAN

I. DIK POLRI

NO	MACAM PENDIDIKAN	LULUS / TDK LULUS	TAHUN LULUS	LAMA (BLN)	RANGKING DIK	TEMPAT DIK
1	AKPOL	LULUS	2000	3,5 TH	239	SEMARANG
2	PTIK	LULUS	2007	1,5 TH	69	JAKARTA

2. PENDIDIKAN KEJURUAN

NO	MACAM DIKJUR / KURSUS	LULUS / TDK LULUS	TAHUN LULUS	LAMA (BLN)	RANGKING DIK	TEMPAT DIK
1	KIBI AKPOL INTERMEADITE	LULUS	2003	3 BLN		JAKARTA
2	LAN PA IDIK TIPIKOR	LULUS	2004	2 BLN		BOGOR
3	DIKBANGSPES MANAJEMEN PENANGGULANGAN BENCANA	LULUS	2011	1 BLN		SUKABUMI
4	DIKLAT AUDITOR DASAR	LULUS	2013	1 MINGGU		CIAWI
5	DIKLAT AUDITOR AHLI	LULUS	2013	1 BULAN		CIAWI

3. PENDIDIKAN UMUM

NO	TINGKAT	NAMA PENDIDIKAN	JURUSAN	LULUS / TDK LULUS	TAHUN LULUS	LAMA (THN)
1	SD	SDN 03 PAGI JAKARTA		LULUS	1991	6
2	SLTP/Sederajat	SMPN 74 JAKARTA		LULUS	1994	3
3	SLTA/Sederajat	SMUN 21 JAKARTA		LULUS	1997	3
4	S 1	PTIK	ILMU KEPOLISIAN	LULUS	2007	1,5
5	S 2	UNIVERSITAS TERBUKA	MM	LULUS	2014	2

C. RIWAYAT KELUARGA

NO	N A M A	L/P	Lahir		Dik	Hub. Keluarga	Keterangan
			Tempat	Tanggal			
1	SEYLA FAJRIANA K.N.	P	JOGJAKARTA	18-06-1985	SMK	ISTRI	
2	M SYAHIDA AMRY	L	JAKARTA	27-11-2006	SD	ANAK	KANDUNG
3	M RIZQI HAMIZAN	L	JAKARTA	07-10-2011	-	ANAK	KANDUNG

D. JENJANG KEPANGKATAN

NO	PANGKAT	TMT	SKEP		PEJABAT YG MENGELUARKAN
			NOMOR	TANGGAL	
1	IPDA	01 - 12 - 2000	Nomor : 89 / POLRI / 2000	12 - 12 - 2000	PRESIDEN RI
2	IPTU	01 - 12 - 2004	No. Pol. :Skep/ 978 / XII / 2003	22 - 12 - 2003	KAPOLRI
3	AKP	01 - 01 - 2007	No. Pol. :Skep/ 718 / XII / 2006	19 - 12 - 2006	KAPOLRI
4	KOMPOL	01 - 01 - 2012	Nomor : Kep/ 694 / XII / 2011	27 - 12 - 2011	KAPOLRI

E. RIWAYAT JABATAN

NO	JABATAN	TMT	SKEP	
			NOMOR	TANGGAL
1.	PAMAPTA POLRES HSS	01-09-2001	No. Pol : Skep/ 18 B-A / IX / 2001	14-09-2001
2.	KBO RESKRIM POLRES HSS	28-08-2002	No Pol: Sprin /151/ VIII/2002/Pers	28-08-2002
3.	KAPOLSEK PADANG BATUNG POLRES HSS	14-03-2003	No Pol : Skep / 13 B-A / III / 2003	14-03-2003
4.	KAPOLSEK KUSAN HULU POLRES TANAH BUMBU	02-07-2004	No Pol : Skep /115 / B-A/ VII/2004	02-07-2004
5.	KASAT RESKRIM POLRESTA BANJARBARU	13-04-2005	No Pol : Skep / 20 B-A / IV / 2005	13-04-2005
6.	PAMA PTIK / DIK PTIK ANGKATAN 47	07-08-2006	No Pol : Skep / 486 / VIII / 2006	07-08-2006
7.	KASAT III OPSNAL DIT INTELKAM POLDA MALUT	27-08-2007	No Pol : Skep /121/VIII/2007	27-08-2007
8.	KABAGOPS POLRES KEPULAUAN SULA	18-03-2008	No Pol : Skep/42/III/2008	18-03-2008
9.	KABAGOPS POLRES HALMAHERA TIMUR	14-07-2009	No Pol : Skep / 204 / VII / 2009	14-07-2009

10.	PARIK 1 BID OPS ITWASDA POLDA MALUT	02-01-2012	Nomor: Kep / 01 / I / 2012	02-01-2012
11.	WAKAPOLRES HALMAHERA TENGAH	12-09-2013	Nomor: Kep / 182 / IX / 2013	12-09-2013

F. TANDA JASA

NO	BINTANG / SATYA LENCANA	NOMOR TGL SKEP	PEJABAT YG KELUARKAN
1.	SATYA LENCANA PENGABDIAN 8 TAHUN	NOMOR 45 / TK / TAHUN 2013 Tanggal 24 Juni 2013	PRESIDEN RI

Ternate, Juni 2014

Henky Poerwanto
NIM. 015889854