

## PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMITMEN ORGANISASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA SUBDIT III TIPIDKOR DITRESKRIMSUS POLDA SULAWESI SELATANDI KABUPATEN GOWA

Darwis<sup>3</sup>, Muhammad Idris, Azlan Azhari

\*<sup>1,2,3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: \*<sup>1</sup>darwisfadly79@gmail.com, \*<sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com, \*<sup>3</sup>azlanazhari77@gmail.com

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota polisi, (2) Menganalisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja anggota polisi, (3) Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja, dan (4) Menganalisis pengaruh motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja anggota polisi. Lokasi penelitian yakni Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Populasi dalam penelitian sebanyak 58 anggota polisi Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh, maka ukuran sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 58 anggota polisi. Alat analisis menggunakan SPSS. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Jenis data menurut sifatnya dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada subunit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatandi Kabupaten Gowa. (2) Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada subunit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatandi Kabupaten Gowa. (3) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada subunit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatandi Kabupaten Gowa. (4) Motivasi kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada subunit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatandi Kabupaten Gowa.

**Kata kunci:** Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Kinerja.

### ABSTRACT

*This research aims to: (1) Analyze the influence of work motivation on the performance of police officers, (2) Analyze the influence of organizational commitment on the performance of police officers, (3) Analyze the influence of organizational culture on performance, and (4) Analyze the influence of work motivation and organizational commitment, and organizational culture simultaneously on the performance of police officers. The research location is Sub-Directorate III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi. The population in the study was 58 police officers from Sub-Directorate III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi. The sample collection technique uses a saturated sample, so the sample size is the same as a population of 58 police officers. The analysis tool uses SPSS. The data collection technique used is a questionnaire technique. The type of data according to its nature in this research is quantitative data. The data analysis methods used in this research are validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test, hypothesis test, and coefficient of determination test. The research results prove that: (1) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of police officers in Sub-unit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi in Gowa Regency. (2) Organizational commitment has a positive and significant effect on the performance of police officers in Sub-unit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi in Gowa Regency. (3) Organizational culture has a positive and significant effect on the performance of police officers in Sub-unit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi in Gowa Regency. (4) Work motivation, organizational commitment and organizational culture simultaneously have a positive and significant effect on the performance of police officers in Sub-unit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda South Sulawesi in Gowa Regency.*

**Keywords:** Work Motivation, Organizational Commitment, Organizational Culture, Performance.

## PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara hukum, di mana kepolisian berperan penting dalam mewujudkan penegakan hukum dan menjaga ketertiban. Sesuai dengan Pasal 2 Undang-Undang No 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian, fungsi kepolisian mencakup pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk mendukung tugas ini, diperlukan kode etik profesi kepolisian sebagai pedoman bagi anggota Polri dalam menjalankan tugasnya secara profesional. Peningkatan kinerja anggota kepolisian adalah aspek fundamental untuk mencapai tujuan tersebut.

Kinerja anggota polisi adalah elemen penting yang ada pada setiap organisasi dan faktor yang paling penting bagi keberhasilan organisasi (Sabir et al.2012). Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang anggota polisi dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014:87). Objek penelitian dilaksanakan pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Kepolisian Daerah yang selanjutnya disingkat Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri. Subdit III Tipikor adalah salah satu bagian/sub dari Ditreskrimsus yang bertugas melakukan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana korupsi yang terjadi di daerah hukum Polda. Tabel 1 menunjukkan pencapaian kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan secara umum dikategorikan cukup baik. Namun, pencapaian tersebut belum optimal dan diperlukan berbagai upaya agar kinerja anggota polisi lebih optimal.

**Tabel 1. Pencapaian Kinerja Anggota Polisi Inspektorat Pengawasan Daerah Polda SulSel**

No	Faktor Kinerja	Nilai Panduan	Nilai Kinerja	Keterangan
1	Kepemimpinan	0-100	85	Cukup Baik
2	Orientasi Pelayanan	0-100	80	Cukup Baik
3	Komunikasi	0-100	80	Cukup Baik
4	Pengendalian Emosi	0-100	75	Cukup Baik
5	Integritas	0-100	80	Cukup Baik
6	Empati	0-100	80	Cukup Baik
7	Komitmen Organisasi	0-100	90	Baik
8	Inisiatif	0-100	75	Cukup Baik
9	Disiplin	0-100	80	Cukup Baik
10	Kerjasama	0-100	85	Cukup Baik
<b>Jumlah Nilai</b>			<b>850</b>	
<b>Nilai Rata-Rata</b>			<b>85</b>	<b>Cukup Baik</b>

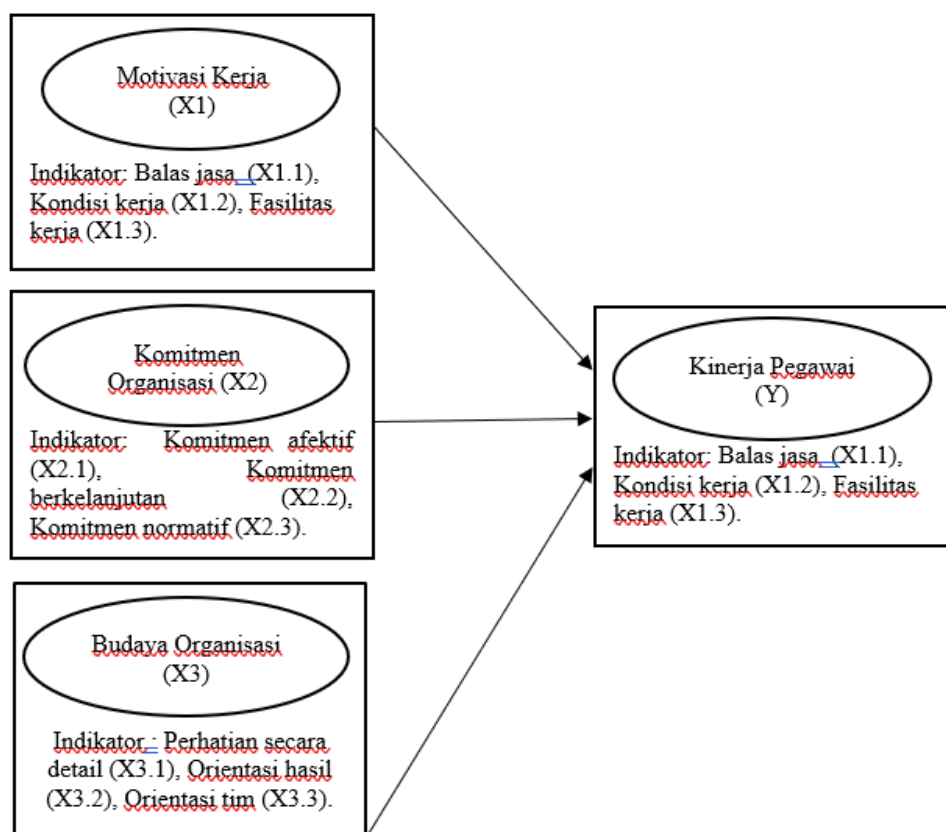
Sumber: Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan (2023)

Berbagai kajian secara teoritis membuktikan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasi secara signifikan memberikan dampak langsung terhadap kinerja (Wibisono & Mariana, 2023; Pratiwi, Wijaya & Sunny, 2023; Rahayu dkk, 2019). Sementara itu budaya organisasi secara signifikan memberikan kontribusi sebagai moderasi dalam memperkuat hubungan antara motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja (Apriyanti, 2020). Hidayat (2022) lebih jauh menjelaskan jika kesiapan sumber daya manusia termasuk didalamnya motivasi dan kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan strategi organisasi untuk mencapai nilai tambah organisasi di masa masa yang akan datang.

Motivasi kerja terkait dengan keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang anggota polisi dikarenakan adanya inspirasi, semangat, dan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan secara ikhlas, gembira, dan kesungguhan sehingga berdampak terhadap prestasi kerja yang memiliki kualitas terbaik (Afandi, 2018). Komitmen organisasi merupakan faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja anggota polisi. Komitmen organisasi adalah keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi (Satriawan, 2018). Anggota polisi dengan komitmen organisasi yang kuat akan mempengaruhi kinerjanya secara signifikan. Hasil penelitian dari Rahayu dkk (2019) membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personal.

Budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Fahmi, 2017). Sementara itu budaya organisasi yang baik akan membuat pihak manajemen mengambil keputusan-keputusan yang dapat mendukung kinerja anggota polisi dengan memperhatikan sisi kemanusiaan para anggota polisi. Hasil penelitian dari Apriyanti (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi budaya organisasi. Berdasarkan fenomena permasalahan terkait kinerja anggota polisi maka membuat peneliti tertarik untuk mengadakan kajian dengan judul: "Pengaruh Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi Pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan".

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis alternatif dari penelitian ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada pegawai pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.
2. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pegawai pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan
4. Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Waktu penelitian direncanakan selama 1 bulan dimulai dari proposal sampai dengan tesis yaitu dari bulan Februari – Maret tahun 2024. Populasi dalam penelitian sebanyak 58 anggota polisi Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Ukuran sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 58 anggota polisi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan ukuran populasi  $\leq 200$  (Suliyanto, 2018:178). Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dengan cara teknik tes, wawancara, teknik observasi, dan teknik angket (Suliyanto, 2018:164). Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dengan cara teknik tes, wawancara, teknik observasi, dan teknik angket (kuesioner) (Suliyanto, 2018: 164). Metode analisis data adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dalam rangka memecahkan masalah atau menguji hipotesis. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda yang didahului dengan uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linear berganda, dan uji hipotesis.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

**Tabel 2. Uji Validitas**

Variabel	Indikator	T hitung	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0,954	Valid
	X1.2	0,967	Valid
	X1.3	0,944	Valid
Komitmen Organisasi	X2.1	0,983	Valid
	X2.2	0,983	Valid
	X2.3	0,947	Valid
Budaya Organisasi	X3.1	0,932	Valid
	X3.2	0,967	Valid
	X2.3	0,947	Valid
Kinerja	Y1.1	0,979	Valid
	Y1.2	0,979	Valid
	Y1.3	0,931	Valid

Sumber: Data diolah. (2024)

Berdasarkan tabel 2, menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel X1,

X2,dan X3 dikatakan semua valid karena nilai signifikansi dari setiap indikator t hitung > t tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

### Uji Realibilitas

**Tabel 3. Uji Realibilitas**

Total Indikator Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	0,952	Reliabel
Komitmen Organisasi	0,967	Reliabel
Budaya Organisasi	0,950	Reliabel
Kinerja	0,957	Reliabel

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024)

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya  $\geq 0,6$ . menunjukkan total indikator Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

### Uji Analisis Regresi Berganda

**Tabel 4. Analisis Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	0.348	0.700		0.497	0.621
	X1	0.153	0.064	0.157	2.384	0.021
	X2	0.709	0.060	0.789	11.743	0.000
	X3	0.087	0.043	0.098	2.018	0.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = 0,348 + 0,153 X1 + 0,709 X2 + 0,087 X3$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas yaitu:

1.  $a = 0,348$  dimana ini merupakan nilai konstan bila  $X1, X2,$  dan  $X3 = 0$
2.  $b1 = 0,153$  dimana bila  $X1$  meningkat sebesar 1 satuan maka  $Y$  meningkat sebesar 0,153 satuan dengan asumsi  $X2, X3$  konstan.
3.  $b2 = 0,709$  dimana bila  $X2$  meningkat sebesar 1 satuan maka  $Y$  meningkat sebesar 0,709 satuan dengan asumsi  $X1, X3$  konstan.
4.  $b3 = 0,087$  dimana bila  $X3$  meningkat sebesar 1 satuan maka  $Y$  meningkat sebesar 0,087 satuan dengan asumsi  $X1, X2$  konstan.

**Uji Secara Parsial (Uji T)**

**Tabel 5. Uji Parsial**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	0.348	0.700		0.497	0.621
	X1	0.153	0.064	0.157	2.384	0.021
	X2	0.709	0.060	0.789	11.743	0.000
	X3	0.087	0.043	0.098	2.018	0.049

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 9, menunjukkan nilai t hitung X1 = 2,384 dan nilai signifikan =  $0,021 \leq 0,05$ , nilai t hitung X2 = 11,743 dan nilai signifikan =  $0,000 \leq 0,05$ , dan nilai t hitung X3 = 2,018 dan nilai signifikan =  $0,049 \leq 0,05$ . Hal ini berarti secara parsial X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 6. Uji Simultan**

F hitung	Signifikansi	Keterangan
136.133	0.000	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024)

Uji F digunakan untuk menguji seperti apa pengaruh seluruh variabel X1, X2, X3 secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel Y. Tabel 6 menunjukkan nilai F hitung = 136,133 dan nilai signifikan =  $0,000 \leq 0,05$ , dimana ini berarti pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bilamana variabel X1, X2, dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat.

**Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

**Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.940 <sup>a</sup>	0.883	0.877	0.759

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, SPSS. (2024)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,940 dimana ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y. Artinya bilamana X1, X2, dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat. Demikian pula nilai koefisien determinasi sebesar 0,883. Hal ini menunjukkan pengaruh atau kontribusi dari X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 88,3 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam model.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi**

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,384 dan signifikan = 0,021 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh motivasi kerja yang dibangun atas dasar balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja. Balas jasa merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima personil karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi, seperti pemberian hadiah atau reward, promosi jabatan. Personil yang mendapatkan balas jasa sesuai dengan ekpektasinya maka kinerjanya akan meningkat.

Kondisi kerja terkait dengan keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para personil yang bekerja di dalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung personil untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti lingkungan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih. Kondisi kerja yang baik tersebut akan meningkatkan kinerja personil. Fasilitas kerja terkait dengan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh personil, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti sarana yang memadai dan prasarana yang memadai. Kondisi kerja yang baik tersebut akan meningkatkan kinerja personil.

Teori motivasi kerja (Afandi, 2018) menjelaskan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang personil disebabkan oleh adanya inspirasi, semangat, dan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan secara ikhlas, gembira, dan kesungguhan yang berdampak terhadap kinerja. Motivasi yang timbul dari dalam diri anggota polisi dikarenakan adanya balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja yang diterima oleh anggota. Hasil penelitian dari Wibisono & Mariana (2023), Pratiwi, Wijaya & Sunny (2023) menunjukkan bahwa kinerja pegawai yang semakin meningkat dikarenakan personil memiliki motivasi kerja yang tinggi. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rachmawati et al., (2024) menemukan bahwa berdasarkan hasil pengujian dengan menggunakan bootstrapping direct effects, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan Motivasi Kerja para pegawai PT. Pelindo Jasa Maritim berpotensi memberikan kontribusi positif dan signifikan terhadap peningkatan Kinerja Pegawai. Dan juga penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) menemukan bahwa Hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r<sup>2</sup> sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi**

Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 11,743 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh komitmen

organisasi yang dibangun atas dasar komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Komitmen afektif sebagai suatu ikatan atau keterlibatan emosi personil dalam mengidentifikasi dan terlibat dalam instansi. Anggota polisi dengan tingkat komitmen afektif yang tinggi memiliki persaan emosional yang tinggi terhadap organisasi, sehingga akan meningkatkan kinerjanya. Komitmen afektif yang dimiliki personil terkait dengan keinginan berkarir, rasa percaya, dan pengabdian kepada organisasi.

Komitmen berkelanjutan dimana personil akan mempertimbangkan keuntungan atau kerugian bilamana akan meninggalkan organisasi. Komitmen ini mengacu pada keinginan personil untuk tetap tinggal di instansi karena adanya perhitungan untung dan rugi dimana nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu instansi dibanding dengan meninggalkan karena menganggapnya sebagai suatu pemenuhan kebutuhan. Anggota polisi dengan komitmen berkelanjutan memiliki keinginan bertahan dengan pekerjaannya, ketertarikan personil kepada pekerjaan, dan tidak nyaman meninggalkan pekerjaan.

Komitmen normatif terkait dengan keyakinan personil tentang tanggung jawab terhadap instansi, adanya kewajiban moral untuk memelihara hubungan dengan organisasi. personil akan tetap tinggal pada suatu instansi karena merasa wajib untuk loyal karena alasan moral seperti kewajiban untuk memenuhi kontrak psikologis yang telah disepakati. Personil dengan komitmen normatif memiliki kesetiaan terhadap organisasi, kebahagiaan dalam bekerja, dan kebanggaan bekerja pada organisasi.

Teori komitmen organisasi (Satriawan, 2017) menjelaskan anggota polisi dengan komitmen organisasi yang kuat memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, sehingga kinerja personil meningkat. Anggota polisi dengan komitmen organisasi yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja bilamana anggota memiliki komitmen organisasi yang dibangun atas dasar komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Hasil penelitian ini mendukung temuan dari Rahayu dkk (2019) membuktikan bahwa personil yang memiliki komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerjanya secara signifikan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi**

Budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,018 dan signifikan = 0,049 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh budaya organisasi yang dibangun atas dasar perhatian secara detail, orientasi hasil, dan orientasi tim. Perhatian personil pada detail di mana para personil diharap untuk menampilkan ketepatan, analisis dan perhatian terhadap detail. Para personil harus selalu diarahkan untuk bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Tanggung jawab tersebut menyangkut masalah-masalah detail dalam ruang lingkup pekerjaannya. Sekecil apapun pekerjaan itu akan memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Orientasi pada hasil dimana para personil memusatkan perhatian kepada hasil bukannya pada teknik-teknik dan proses-proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. Hasil merupakan sasaran yang ingin dicapai, oleh sebab itu segala sumber daya diarahkan pada pencapaian hasil. Orientasi tim di mana personil menyusun berbagai kegiatan kerja disusun secara kelompok dan bukan individu. Oleh sebab itu kerja sama tim harus



didorong terus agar supaya tujuan dapat dicapai secara optimal.

Teori budaya organisasi (Fahmi, 2017) menjelaskan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Hasil penelitian dari Apriyanti (2020) menunjukkan bahwa motivasi kerja dan komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja yang dimoderasi budaya organisasi.

### **Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi**

Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F hitung = 136,333 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Semakin tinggi motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dimiliki anggota polisi maka kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dipertegas dari persepsi responden dimana indikator yang membangun motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota polisi.

Teori motivasi kerja (Afandi, 2018) menjelaskan motivasi yang timbul dari dalam diri seseorang personil disebabkan oleh adanya inspirasi, semangat, dan dorongan dalam melakukan suatu pekerjaan secara ikhlas, gembira, dan kesungguhan yang berdampak terhadap kinerja. Motivasi yang timbul dari dalam diri anggota polisi dikarenakan adanya balas jasa, kondisi kerja, dan fasilitas kerja yang diterima oleh anggota.

Teori komitmen organisasi (Satriawan, 2017) menjelaskan anggota polisi dengan komitmen organisasi yang kuat memiliki keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai dengan keinginan organisasi, serta keyakinan tertentu dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi, sehingga kinerja personil meningkat. Anggota polisi dengan komitmen organisasi yang tinggi sehingga meningkatkan kinerja bilamana anggota memiliki komitmen organisasi yang dibangun atas dasar komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

Teori budaya organisasi (Fahmi, 2017) menjelaskan berbagai nilai-nilai yang menyelubungi pola pikir, gagasan, dan tingkah laku khas yang dipegang dan dijalankan oleh sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Anggota polisi dengan budaya kerja yang baik sehingga mempengaruhi kinerjanya bilamana anggota memiliki perhatian secara detail, orientasi hasil, dan orientasi tim.

### **KESIMPULAN**

1. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,384 dan signifikan = 0,021 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh motivasi kerja yang dibangun atas dasar balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja.

2. Komitmen organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 11,743 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja anggota polisi akan meningkat dikarenakan adanya komitmen organisasi yang dibangun atas dasar komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.
3. Budaya organisasi yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,018 dan signifikan = 0,049 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja anggota polisi akan meningkat di pengaruhi oleh budaya organisasi yang dibangun atas dasar perhatian secara detail, orientasi hasil, dan orientasi tim.
4. Motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi meningkatkan kinerja anggota secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F hitung = 136,333 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Semakin tinggi motivasi kerja, komitmen organisasi dan budaya organisasi yang dimiliki anggota polisi maka kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dipertegas dari persepsi responden dimana indikator yang membangun motivasi kerja, komitmen organisasi, dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota polisi.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Motivasi kerja dalam organisasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Apriyanti, R. (2020). Pengaruh motivasi kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja yang dimoderasi oleh budaya organisasi. *Jurnal Ilmu Manajemen Indonesia*, 8(2), 121-135.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Teori dan aplikasi*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Hidayat, M. (2022). Strategy Modeling to improve Organizational competitiveness Sustainability (A reformulation of the model for implementation). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 120-129.
- Mangkunegara, A. A. P. (2014). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pratiwi, L., Wijaya, R., & Sani, D. (2023). Komitmen organisasi dan budaya kerja sebagai determinan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 10(3), 231-245.
- Rachmawati, Latief, F., & Mariah, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja Pada Pt. Pelindo Jasa Maritim. *Jurnal Bisnis Dan Kewirausahaan*, 13(2), Article 2, 212-225.

<https://doi.org/10.37476/jbk.v13i2.4604>

- Rahayu, S., et al. (2019). Analisis pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja personil. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 15(1), 45-58.
- Rahmat, R., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304-314.
- Sabir, M., et al. (2012). Analisis kinerja organisasi. *Journal of Performance Studies*, 9(2), 87-98.
- Satriawan, H. (2018). Komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Kepegawaian*, 12(4), 67-78.
- Suliyanto, S. (2018). *Metode penelitian bisnis untuk akuntansi dan manajemen*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Wibisono, A., & Mariana, D. (2023). Motivasi kerja sebagai faktor utama peningkatan kinerja. *Jurnal Bisnis dan Manajemen Indonesia*, 12(2), 110-125.