

**EFEK BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI, DAN KOMPENSASI
TERHADAP PRESTASI KERJA PERSONIL POLISI DIBAGIAN
DITSABHARA POLDA KEPRI**

Muhammad Hanafi, Zaitul Akmam dan Riza Efendi

Program Studi Ilmu Administrasi Negara STIA Indragiri
Jl. Azki Aris, Rengat. Kode Pos 29318. Telp. (0769) 22458

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the effect of the organizational culture, competency, and compensation on the work performance of police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands. The scope of the variables in this study include organization culture, competency, dan compensation on the work performance of personnel.

This study uses quantitative data from primal sources those that gathered through a questionnaires. Subjects of the research are all of police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands. Data processing techniques used were the population method in which allof police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands as a sampled in this study. Data analysis method used is testing instruments made by testing the validity and reliability. While the technique of data analysis used is descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing.

The results showed that simultaneous, system and procedure of the procurement and motivation have a significant effect on employee performance.

Keyword: *Organization Culture, Competency, and Compensation on the Work Performance*

PENDAHULUAN

Pasca reformasi 15 tahun lalu, Polri dituntut oleh rakyat Indonesia untuk segera membenahi struktur, instrumen dan kultur polisi agar sejalan dengan harapan rakyat. Perubahan struktur maupun instrumen merupakan hal yang tidak susah untuk dilakukan, bahkan pada aspek struktur sudah berapa kalinya Polri mengalami perubahan. Dari ketiga aspek yang direformasi tersebut, memang diakui bahwa aspek perubahan kultur merupakan hal yang paling sulit, walaupun telah dilakukan melalui Road Map Grand Strategi Polri 2005 – 2025 dengan beberapa pentahapan, yaitu tahap *Trust Building*, *Partnership Building* dan *Strive for Excellence* berikut berbagai program di dalamnya, antara lain program akselerasi reformasi birokrasi, program quick wins, dan yang terakhir adalah Revitalisasi Polri.

Melalui program Revitalisasi Polri, perubahan *mindset* atau pola pikir dan budaya (*culture*) Polri, titik sentralnya adalah berada pada sumber daya manusia (SDM), karena budaya terbentuk dari adanya sejumlah orang yang hidup bersama dalam kurun waktu yang cukup lama, di mana dari interaksi antar orang tersebut akan membentuk pola perilaku, norma, dan nilai-nilai yang hidup dan dipedomani oleh seluruh pesertanya. Oleh karenanya untuk mengubah suatu budaya tidak dapat dilaksanakan secara instan dan pendekatan untuk mengubahnya adalah pendekatan SDM, yang diawali dengan perubahan pola pikir (*mindset*) dan sikap (*attitude*).

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka disadari adanya kesenjangan (*gap*) dan penulis merasa perlu menjadikan kasus yang terjadi tersebut untuk diteliti dalam sebuah penelitian, guna mengetahui kebenaran dan tindakan dalam menggunakan dan mencari pemasalahannya dari data perusahaan dan menguji data tersebut melalui bantuan kuisioner. Oleh karena itu, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan pembahasan mengenai **“Efek Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri”**.

TINJAUAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Organisasi

Schein (2005:12), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Schein (2005:12), ada sepuluh indikator budaya organisasi yaitu:

1. Inisiatif individual, tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dimiliki individu.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko, sejauh mana pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko.
3. Integrasi, tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
4. Dukungan dari manajemen, tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.
5. Kontrol, jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.

Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:6), mengemukakan bahwa kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja.

Spencer dan Spencer dalam Palan (2007:6), menguraikan lima karakteristik yang membentuk kompetensi, sebagai berikut :

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.
2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.

4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik visi dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

Kompensasi

Menurut Dessler (2007:128), kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan yang kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan.

Kompensasi yang di kemukakan oleh Umar (2007:16), adalah sebagai berikut:

1. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif

Penghargaan yang diberikan untuk mekompetensi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.

3. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.

4. Pengobatan

Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

Prestasi Kerja

Hasibuan (2008:94), menjelaskan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Mangkunegara (2009:67), menjelaskan ada empat indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas

Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.

2. Kuantitas

Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas

Kewajiban karyawan melakukan aktifitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.

4. Tanggung jawab

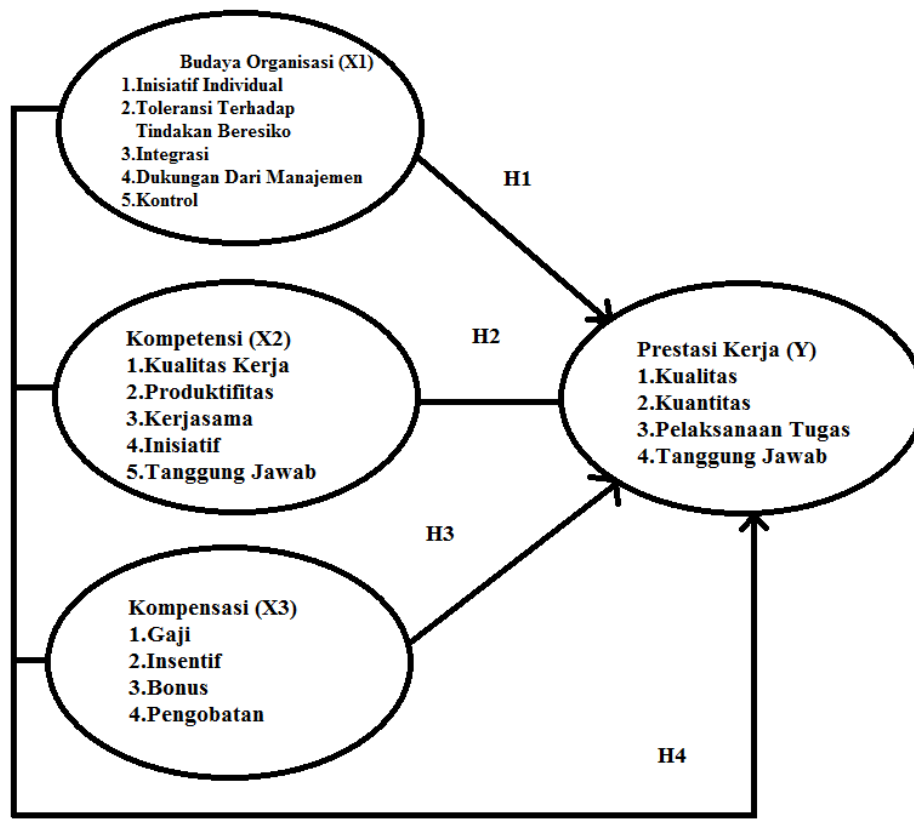
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

Model Penelitian

Berikut ini adalah kerangka model penelitian yang diambil berdasarkan hasil uraian teori dan penelitian terdahulu. Kerangka teoritis yang penulis ajukan meliputi budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi, serta prestasi kerja personil.

Gambar 1 Model Penelitian

Variabel budaya organisasi (X1) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, integrasi, dukungan dari manajemen, dan kontrol. Variabel kompetensi (X2) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja, produktifitas, kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab. Sedangkan kompensasi (X3) terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu gaji, insentif, bonus, dan pengobatan. Prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y), terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sehingga secara matematis dapat ditulis dalam sebuah persamaan sebagai berikut:



$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Prestasi kerja)

a = Konstanta

b1, b2, b2 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = Variabel independen (Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi)

e = Error / variabel pengganggu

Hipotesis

Berdasarkan model penelitian dan kerangka pemikiran teoritis di atas, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil.
2. Kompetensi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil.
3. Kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil.
4. Budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap prestasi kerja personil.

METODE PENELITIAN

Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup variabel dalam penelitian ini terdiri dari budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri. Sedangkan ruang lingkup lokasi penelitian adalah di Direktorat Sabhara Polda Kepri.

Jenis dan Sumber Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis data kuantitatif yang bersumber dari data primer yang dikumpulkan dari responden sebagai sumber data utama dalam penelitian ini yaitu seluruh personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri.

Populasi dan Sampel

Objek dalam penelitian adalah personil polisi yang bertugas di Ditsabhara Polda Kepri yang terdiri dengan populasi sebanyak 139 (seratus tiga puluh sembilan) orang. populasi dalam penelitian ini tidak terlalu besar, maka dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode populasi.

Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Angket (kuisisioner) dimana peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada para responden di Ditsabhara Polda Kepri.

Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian dari penelitian yang akan diteliti adalah prestasi kerja sebagai variabel dependen (Y) dan budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), dan kompensasi (X3) sebagai variabel independen (X).

1. Budaya organisasi (X1)

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi Schein (1992:12).

2. Kompetensi (X2)

Kompetensi merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian yang dibawa seseorang yang berkinerja unggul di tempat kerja (Spencer dan Spencer dalam Palan, 2007:6).

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus. Dan yang kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Dessler 2007:128),.

4. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan 2008:94).

Metode Analisis Data

Uji Instrumen

Kuesioner yang telah disusun hendaknya dilanjutkan dengan melakukan uji kuesioner. Uji kuesioner secara kuantitatif dapat dilakukan melalui uji validitas dan Reliabilitas.

Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujiannya dilakukan secara statistik, yang dapat dilakukan secara manual atau menggunakan dukungan komputer, misalnya melalui bantuan program SPSS dengan menggunakan rumus korelasi *product moment pearson*. Adapun persamaannya sebagai berikut (Umar, 2010 ;52).



Keterangan :

r_{yx} = Koefisien korelasi

Σx = Jumlah skor item

Σy = Jumlah total/seluruh item

n = jumlah responden

Setelah diperoleh nilai r hitung, selanjutnya untuk memutuskan instrumen tersebut valid atau tidak maka kita harus melihat nilai r tabelnya sesuai dengan jumlah n dan tingkat kesalahan.

Uji Reliabilitas

Konsep reliabilitas dapat dipahami melalui ide dasar konsep yaitu konsistensi. Pengujian konsistensi interval yang dimiliki oleh suatu instrumen merupakan alternatif lain yang dapat dilakukan oleh peneliti untuk menguji reliabilitas. Konsep reliabilitas adalah konsistensi diantara butir-butir pertanyaan dalam satu instrumen. Dalam penelitian ini uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan rumus koefisien *Alpha Cronbach*. Pada penelitian ini, uji reliabilitas instrumen penelitian dilakukan dengan menggunakan dukungan program SPSS.

Teknik Analisis Data

1. Teknik Analisis Kualitatif

Analisis kualitatif adalah analisis yang tidak menggunakan model matematika, model statistik dan ekonometrik atau model-model tertentu lainnya. Analisa data yang dilakukan terbatas pada teknik pengolahan datanya, seperti pada pengecekan data dan tabulasi, dalam hal ini sekedar membaca tabel-tabel, grafik-grafik atau angka-angka yang tersedia, kemudian melakukan uraian dan penafsiran.

2. Teknik Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif adalah analisis yang menggunakan alat analisis kuantitatif. Alat analisis yang bersifat kuantitatif adalah alat analisis yang menggunakan model-model, seperti model matematika atau model statistik dan ekonometrik. Hasil analisis dalam bentuk angka-angka yang kemudian dijelaskan dan diinterpretasikan dalam suatu uraian.

Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah

linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan cara menganalisis nilai toleransi dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Uji multikolinieritas adalah untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Apabila terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas (Ghozali, 2005). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut:

- a. Nilai R yang dihasilkan oleh suatu estimasi model regresi empiris sangat tinggi, tetapi secara individual variabel-variabel bebas banyak yang tidak signifikan mempengaruhi variabel terikat (Ghozali, 2005).
- b. Menganalisis matrik korelasi variabel-variabel bebas. Apabila antar variabel bebas ada korelasi yang cukup tinggi (umumnya diatas 0, 90), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas (Ghozali, 2005).
- c. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai *tolerance* dan lawannya (2) *Variance Inflation Factor* (VIF). kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas menguji apakah sebuah grup mempunyai varians yang sama di antara anggota grup tersebut. Jika varians sama, dan ini yang seharusnya terjadi maka dikatakan adalah homoskedastisitas. Sedangkan jika varians tidak sama dikatakan terjadi heteroskedastisitas. Alat untuk menguji heteroskedastisitas bisa dibagi dua, yakni dengan alat analisis grafik atau analisis residual yang berupa statistik (Rumengan, 2011: 89).

3. Uji Normalitas

Tujuan uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni

distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data (Rumengan, 2011:83).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3) terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja (Y).

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b1.X1 + b2.X2 + b3.X3 + e$$

Dimana:

Y = Variabel dependen (Prestasi Kerja)

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

X1, X2, X3 = Variabel independen (Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Kompensasi)

e = *Error* / variabel pengganggu

Pengujian Hipotesis Penelitian

Uji Statistik t

Uji statistik t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh masing-masing variabel budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi dalam menerangkan variabel prestasi kerja. Dalam hal ini apakah masing-masing variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh terhadap variabel prestasi kerja.

Penelitian ini dilakukan dengan melihat langsung pada hasil perhitungan koefisien regresi melalui SPSS pada bagian *Unstandardized Coefficients* dengan membandingkan *Unstandardized Coefficients* B dengan *Standard error of estimate* sehingga akan didapatkan hasil yang dinamakan t hitung. Sebagai dasar pengambilan keputusan dapat digunakan kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan tingkat signifikansi $< \alpha$ (0,05), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan tingkat signifikansi $> \alpha (0, 05)$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

Uji Statistik F

Dalam penelitian ini, uji F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh variabel-variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel dependen (Ghozali, 2005). Dalam penelitian ini, hipotesis yang digunakan adalah:

H_0 : Variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

H_a : Variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara bersama-sama terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

Menurut Ghozali (2005), dasar pengambilan keputusannya adalah dengan menggunakan angka probabilitas signifikansi, yaitu:

1. Apabila probabilitas signifikansi > 0.05 , maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
2. Apabila probabilitas signifikansi < 0.05 , maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat (Ghozali, 2005). Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel bebas (budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi) dalam menjelaskan variasi variabel terikat (prestasi kerja) amat terbatas. Begitu pula sebaliknya, nilai yang mendekati satu berarti variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel terikat.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Data Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 139 responden melalui penyebaran kuisioner. Untuk mendapatkan kecenderungan jawaban responden terhadap jawaban masing-masing variabel akan didasarkan pada rentang

skor jawaban sebagaimana pada lampiran. Hasil jawaban dari pertanyaan akan diolah dan diukur seberapa jauh kesahihannya dengan menguji validitas dan sejauh mana konsistensinya dengan menguji reabilitasnya.

Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas

Instrumen adalah alat ukur untuk mengumpulkan data, maka data yang baik adalah instrumen yang sesuai dengan sifat data yang akan dikumpulkan dan dapat menjamin bahwa data yang kita kumpulkan tersebut sah (valid) dan dapat dipercaya atau reliabel (Rumengan, 2013 : 81).

Analisis Validitas

Analisis validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sah memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sah apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat, tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara budaya organisasi (X1), kompetensi (X2), dan kompetensi (X3) terhadap prestasi kerja (Y). Dengan menggunakan bantuan program SPSS 16, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut :

Tabel 1
Perhitungan Hasil Uji Nilai Regresi Berganda

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95% Confidence Interval for B	
		B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
1	(Constant)	2.055	4.047		.508	.616	-6.234	10.344
	BUDAYA ORGANISASI	.274	.126	.328	2.171	.039	.015	.533
	KOMPETENSI	.282	.141	.349	1.996	.056	-.007	.571
	KOMPENSASI	.270	.095	.323	2.826	.009	.074	.465

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2015

Berdasarkan Tabel 1 dapat disusun persamaan regresi berganda, sebagai berikut :

$$Y = 2.055 + 0.274 X_1 + 0.282 X_2 + 0.270 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Prestasi Kerja

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Kompetensi

X₃ = Kompensasi

Persamaan di atas menunjukkan bahwa adanya pengaruh antara budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabbara Polda Kepri. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi mempunyai arah koefisien yang bertanda positif terhadap prestasi kerja.
2. Koefisien budaya organisasi barang memberikan nilai sebesar 0.274 yang berarti bahwa jika budaya organisasi semakin tinggi dengan asumsi variabel lain tetap maka prestasi kerja akan mengalami peningkatan.
3. Koefisien kompetensi memberikan nilai sebesar 0.282 yang berarti bahwa jika kompetensi semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka prestasi kerja personil akan mengalami peningkatan.
4. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0.270 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka prestasi kerja personil akan mengalami peningkatan.

Pengujian Hipotesis

Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)

Uji Hipotesis parsial (Uji t) ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap prestasi kerja secara individual, dan hasil-hasil pengujian parsial.

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial. Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka

hipotesis diterima, sebaliknya jika taraf signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0,05 maka hipotesis ditolak.

Tabel 2
Hasil Uji t Secara Parsial

Variabel Bebas	t hitung	Sig. t
Budaya Organisasi	2.171	0.039
Kompetensi	1.996	0.056
Kompensasi	2.826	0.009

Sumber: Data primer yang diolah, 2105

1. Uji Hipotesis 1 (H1)

Perumusan hipotesis:

Ho : $B = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Ha : $B > 0$ terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasi dengan prestasi kerja.

Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis budaya organisasi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.171 dengan taraf signifikansi 0.039. Taraf signifikansi hasil sebesar tersebut lebih kecil dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima. Jadi kesimpulannya budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis H1 “budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja” diterima”.

2. Uji Hipotesis 2 (H2)

Perumusan hipotesis:

Ho : $B = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja.

Ha : $B > 0$ terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja.

Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.996 dengan taraf signifikansi 0.056. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.056 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi

kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis H_2 “kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja” diterima”.

3. Uji Hipotesis 3 (H_3)

Perumusan hipotesis:

H_o : $B = 0$ tidak ada pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja.

H_a : $B > 0$ terdapat pengaruh signifikan antara kompetensi dengan prestasi kerja.

Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.826 dengan taraf signifikansi 0.009. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.009 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0.05), dengan demikian H_a diterima dan H_o ditolak. Jadi kesimpulannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis H_3 “kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja” diterima”.

Uji F (Pengujian hipotesis secara simultan)

Untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama diuji dengan menggunakan uji F. Hasil perhitungan regresi secara simultan diperoleh sebagai berikut:

Tabel 3
Hasil Analisis Regresi Secara Simultan

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.955	3	199.985	55.025	.000 ^a
	Residual	101.764	28	3.634		
	Total	701.719	31			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2015

Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 55.025 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi F tersebut lebih kecil dari 0.05. dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian simultan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya. Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel - variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4
Perhitungan Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan

Model Summary ^a										
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.925 ^a	.855	.839	1.90642	.855	55.025	3	28	.000	2.232

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, KOMPETENSI

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2015

Hasil perhitungan regresi dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.855. Hal ini berarti 85.5% variasi variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi sedangkan sisanya sebesar 14,5 % diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.

Pembahasan

Hasil Analisis Data

Analisis data pada 31 personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, yang menjadi responden dalam penelitian ini diketahui 29 orang (93.5%) laki-laki dan 2 orang (6.5%) perempuan, sebagian besar responden berumur 20-30 tahun sebanyak 29 orang (93.5%), responden berumur 31-40 tahun sebanyak 2 orang (6.5%).

Sedangkan tingkat pendidikan terakhir responden adalah Sekolah Menengah Atas (SMA/Setara) sebanyak 30 orang (96.8%), dan S1-S2 sebanyak 1 orang (3.2%). Status lama bekerja responden dengan masa kerja >5 tahun sebanyak 31 orang (100%) terakhir adalah status perkawinan responden adalah menikah sebanyak 3 orang (9.7%) dan responden yang belum menikah sebanyak 29 orang (90.3%).

Hasil Analisis Budaya organisasi personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri.

Hasil Analisis Kompetensi personil Polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,996 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,056 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap Prestasi kerja personil polisi dibagian Disabhara Polda Kepri.

Hasil Analisis Kompensasi personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2.826 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh

signifikan terhadap Prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap Prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), diperoleh variabel Budaya organisasi (X1) sebesar 2,171 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H_a diterima dan H_o ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), diperoleh variabel kompetensi (X2) sebesar 1,996 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,056 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan α (0,05), diperoleh variabel Kompensasi (X3) sebesar 2,826 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi $>0,05$, maka H_o ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
4. Budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 55.025 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi F tersebut tidak lebih dari 0.05. Dengan demikian H_o ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian silmutan tersebut menunjukan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

Saran

Berdasarkan hasil analisis diatas, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini yaitu:

1. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri. Oleh karena itu organisasi kepolisian khususnya Ditsabhara Polda Kepri tidak boleh berhenti dalam meningkatkan sistem budaya organisasinya. Diperlukan terus menerus meningkatkan kualitas budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula di organisasi kepolisian khususnya di bagian Ditsabhara Polda Kepri disarankan lebih meningkatkan kualitas budaya organisasi, selain secara tatap muka bisa memanfaatkan fasilitas pendukung lainnya yang telah disediakan.
2. Kompetensi sangat penting pengaruhnya terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri. Pengembangan kompetensi seperti pelatihan secara berkala penting dilakukan oleh organisasi dalam upaya memperoleh tujuan dari organisasi yang maksimal, namun pelatihan juga harus di dukung oleh fasilitasi-fasilitas yang memadai sehingga pelatihan pada pengembangan kompetensi ini dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Dalam melakukan pemberian kompensasi kepada seluruh personil, para pemimpin memerlukan teknik khusus dalam menarik minat kerja personil yaitu pemberian insentif atau bonus yang di lihat dari kinerja personil itu sendiri. Hal ini dikarenakan menghindari persepsi buruk pada akhir kenyataan penerimaan kompensasi oleh personil.
4. Selanjutnya pemimpin disarankan untuk lebih ekstra dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja anggotanya. Keutamaan kejujuran dan juga pemanfaatan dengan baik fasilitas media. Organisasi kepolisian seperti Ditsabhara Polda Kepri harus sering mengadakan pelatihan bagi personil tentang bagaimana melaksanakan tugas dengan baik dan benar, bagaimana meningkatkan semangat dan prestasi kerja dan mengadakan komunikasi personal memberikan kesempatan kerjasama dengan kualitas yang lebih baik. Menjalin komunikasi harus di

lakukan terus menerus sehingga dinilai wajib dilakukan perusahaan kepada personil. Meningkatkan kesabaran dan rasa empati yang tinggi serta tulus dan ikhlas dalam melayani dapat memberikan motivasi kepada personil dan meningkatkan empati balik dari personil kepada organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan, dikatakan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi memiliki kontribusi yang positif terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri dan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja personil, diharapkan pimpinan dapat memberikan motivasi kepada personilnya serta menciptakan iklim kerja yang baik, interaksi tim yang kuat, dan moral personil yang tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Haristriyanto. 2012. “*Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar*” Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Nur. 2013. “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bay Resort Batam”. Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Batam. Tidak dipublikasikan.
- Husein, Umar. 2008. *Riset Pemasaran*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2909/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-IBRIATI%20KARTIKA%20ALIMUDDIN.pdf>. 10 Maret 2015.
- <http://melisanti91.blogspot.com/2012/12/analisis-jurnal-2-metode-riset.html>. 10 Maret 2015.
- Indriantoro, N., Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Kotler, P. 2005. *Manajemen Pemasaran Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Manullang. 2012. *Manajemen Strategi*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Nasution, M.N. 2007. *Manajemen Jasa Terpadu*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Ndraha, Taliziduhu. 2005. *Teori Budaya Organisasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rumengan, Jemmy. 2013. *Metodologi Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Rumengan, Jemmy dkk. 2013. *Statistik Penelitian*. Bandung: Ciptapustaka Media Perintis.
- Riyanti. 2012. *“Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada RSUD Dharma Husada”*. Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Jurusan Manajemen Universitas Udayana Bali.
- Sumarni, Murti, dan Soeprihanto, John. 2010. *Pengantar Bisnis*. Yogyakarta: Liberty.
- Tjiptono, Fandy. 2006. *Manajemen Jasa*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Andi.
- Usman dan Akbar. 2006. *Metodologi Penelitian Sosial*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Wahdi, Mohamad. 2011. *Riset Pemasaran (Teori dan Aplikasi untuk Pengambilan Keputusan)*. Yogyakarta: CAPS.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.