



Pengaruh Kemampuan Kerja, Komitmen, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Polres Pamekasan

Yoni Evan Pratama

Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya

Email: Evo23041989@gmail.com

Abstract. *This research was conducted at Pamekasan Police with a sample size of 85 personnel. The objectives of this study were 1). To describe the work ability, commitment, motivation and performance of Pamekasan Police personnel; 2). To test and analyze whether work ability, commitment and motivation simultaneously have an influence on the performance of Pamekasan Police personnel; 3). To test and analyze whether work ability, commitment and motivation partially have an influence on the performance of Pamekasan Police personnel; 4). To test and analyze which variables between work ability, commitment, work motivation have a dominant influence on the performance of Pamekasan Police personnel. Data analysis using SPSS, this type of research is explanatory research using a quantitative research approach. The results of the study indicate that: 1) Simultaneously, work ability, commitment, motivation have a significant influence on the performance of Pamekasan Police personnel; 2) Partially, work ability, commitment, motivation have a significant influence on the performance of Pamekasan Police personnel. Based on the results of the t-test, it is known that work ability has a dominant influence on the performance of Pamekasan Police personnel; furthermore 3) it is known that commitment has a positive and significant influence on the performance of Pamekasan Police personnel, and 4) motivation has a positive and significant influence on the performance of Pamekasan Police personnel.*

Keywords: *work ability, commitment, motivation, personnel performance.*

Abstrak. Penelitian ini dilakukan di Polres Pamekasan dengan jumlah sampel 85 personel. Tujuan penelitian ini adalah 1). Mendeskripsikan kemampuan kerja, komitmen, motivasi dan kinerja personel Polres Pamekasan; 2). Menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja, komitmen dan motivasi secara simultan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel Polres Pamekasan; 3). Menguji dan menganalisis apakah kemampuan kerja, komitmen dan motivasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja personel Polres Pamekasan; 4). Menguji dan menganalisis variabel manakah antara kemampuan kerja, komitmen, motivasi kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Analisis data menggunakan SPSS, jenis penelitian ini adalah explanatory research dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Secara simultan kemampuan kerja, komitmen, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan; 2) Secara parsial kemampuan kerja, komitmen, motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Berdasarkan hasil uji t diketahui bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan; selanjutnya 3) diketahui komitmen mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, dan 4) motivasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

Kata kunci: kemampuan kerja, komitmen, motivasi, kinerja personel.

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk organisasi nasional yang mempunyai peran penting dalam penyelenggaraan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Polisi resort atau yang biasa dikenal dengan polres sebagai unsur aparatur negara dalam melaksanakan fungsi dan tugasnya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Dan sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat. Oleh karena itu, dalam menjalankan perannya sesuai dengan amanat perundang-undangan, maka harus benar-benar dapat bekerja secara optimal,

dan menjalankan visi, misi, tujuan serta sasaran yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan pimpinan yang mengacu kepada sistem yang ada di negara ini.

Dalam menjalankan tugas-tugasnya, personel dapat dilihat dari kinerja yang telah mereka lakukan selama ini. Kinerja personel adalah tingkat keberhasilan personel dalam melaksanakan tugas serta upaya yang dilakukan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tercapainya kinerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sumber daya manusia. Kinerja personel harus semakin ditingkatkan untuk menjadi pelopor dalam mencapai tujuan organisasi (Ro'uffana, 2023).

Kesadaran akan pentingnya aspek sumber daya manusia menyebabkan kedudukan SDM pada posisi yang paling tinggi. Inilah yang sebenarnya mendorong pimpinan Polres Pamekasan khususnya menanamkan norma perilaku, nilai-nilai dan keyakinan yang dapat dijadikan sarana untuk meningkatkan kinerja. Hasibuan (2020) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil atau taraf kesuksesan yang dapat dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya, menurut kriteria yang berlaku untuk pekerjaan tersebut, sedangkan menurut Rivai (2021) kinerja personel adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam bekerja.

Kinerja personel adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut (Hendy 2022) Menegaskan bahwa *job performenace* ialah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja personel adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan (Satriawan, et al., 2022). Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora (2024) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora (2024) menyatakan bahwa kinerja adalah tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaannya dan hasil-hasil yang dicapai waktu bekerja. Hal-hal yang diperlukan untuk mencapai target dan harus dimiliki personel adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Siagian (2020) menyatakan bahwa keberhasilan atau kegagalan yang dialami organisasi ditentukan oleh kualitas kemampuan manajerial yang dimiliki seseorang yang dipercayai memimpin organisasi itu. Peningkatan kemampuan kerja personel akan membawa kemajuan bagi organisasi untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kemampuan kerja personel Polres Pamekasan merupakan tantangan manajemen Polres Pamekasan yang paling serius karena keberhasilan mencapai

tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kemampuan kerja merupakan suatu keadaan yang ada pada diri pekerja yang secara sungguh-sungguh berdaya guna dan berhasil guna dalam bekerja sesuai bidang pekerjaannya. Selanjutnya disebutkan pula bahwa kemampuan seorang individu berasal dari latar belakang pendidikan dan pengalaman serta mengenali tugas-tugasnya. Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan seseorang ada yang sukar untuk ditingkatkan namun ada juga yang bisa meningkat seiring berjalannya waktu. Kemampuan erat kaitannya dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya (Gibson, 2024). Menurut Robbins (2020), kemampuan kerja adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sesuatu sehingga seseorang dapat melakukan pekerjaan atau tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

Berbagai upaya peningkatan kinerja personel salah satu faktor juga bisa dilakukan dengan adanya komitmen. Komitmen sangat penting bagi organisasi karena komitmen merupakan alat utama bagi anggota organisasi dengan personel untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Disadari atau tidak, sumber daya manusia/personel yang handal dalam organisasi tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan personel harus diseimbangkan melalui program komitmen organisasi, dan motivasi. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila personel memiliki komitmen organisasi yang baik, pimpinan senantiasa memberikan motivasi serta pemberian kompensasi atas prestasi kerja yang telah dihasilkan/diberikan pegawai untuk kepentingan organisasi. Melalui komitmen organisasi yang diberikan oleh organisasi, diharapkan kinerja personel terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dari individu personel lebih besar untuk tercapainya tujuan organisasi.

Adanya komitmen terhadap organisasi akan membawa beberapa konsekuensi terhadap organisasi tempat dia bekerja yang tercermin dari dalam kinerja personel. Semakin tinggi komitmen terhadap organisasi tempat dia bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya.

Robbins (2020) menyatakan bahwa pegawai yang tinggi komitmennya mempunyai kemungkinan besar untuk tetap pada organisasinya dan secara psikologis merasa lekat dengan pekerjaan tersebut. Lebih lanjut Robbins mengungkapkan bahwa komitmen dapat digunakan untuk memprediksi perilaku kerja, seperti produktivitas, absensi, dan turnover.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini personel Polres Pamekasan salah satunya dipengaruhi oleh motivasi kerja. Berbicara tentang motivasi personel pada semua unsur organisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa pegawai mempunyai motivasi yang beragam dalam bekerja. Begitu pula adanya tentang motivasi personel pada Polres Pamekasan. Beragamnya motivasi yang dimiliki unsur organisasi apabila motivasi tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan semangat kerjanya. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang berkarya di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerjasama tersebut. Motivasi kerja personel dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia semakin meningkat, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju.

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

Motivasi personel dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks karena pada dasarnya manusia itu mudah untuk dimotivasi kerja, dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah ini menjadi sulit pada saat menentukan imbalan apa yang dianggap penting bagi seseorang, karena sesuatu yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain.

Masalah yang di hadapi personel Polres Pamekasan adalah kinerja yang kurang optimal. Hal ini menyebabkan kualitas kerja personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki komitmen dan motivasi agar dapat membawa dampak positif terhadap pelayanan publik yang dilakukannya, selain itu personel dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, professional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik

Berdasarkan latar belakang dan fenomena, peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kinerja personel di Polres Pamekasan. Adapun judul yang dikaji dalam penelitian ini adalah “Pengaruh kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

2. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang dan fenomena penelitian, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Bagaimana deskripsi tentang kemampuan kerja, komitmen, motivasi, dan kinerja personel di Polres Pamekasan?
2. Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan?
3. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan?

3. TUJUAN PENELITIAN

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan oleh peneliti, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mendeskripsikan tentang kemampuan kerja, komitmen, motivasi, dan kinerja personel di Polres Pamekasan.
2. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.
3. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh komitmen terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.
4. Untuk menguji dan menganalisis apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.

4. MANFAAT PENELITIAN

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan pada latar belakang serta rumusan masalah, maka disusun manfaat yang hendak dicapai dari penelitian ini yaitu:

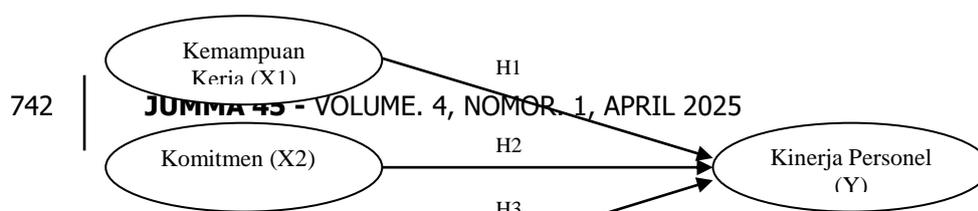
1. Manfaat teoritis
 - a. Bagi pengembangan ilmu, hasil penelitian ini sebagai sumbangan penemuan konseptual baru penelitian dan untuk memperkaya khasanah keilmuan khususnya kajian tentang kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja personel.
 - b. Bagi pengembang ilmu, penelitian ini sebagai tambahan referensi melakukan penelitian lebih lanjut terkait kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi terhadap kinerja personel.
 - c. Bagi pembaca, hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat dan sebagai referensi tambahan keilmuan
 - d. Bagi akademisi, hasil penelitian ini sebagai sumbangan untuk menambah khasanah literatur perpustakaan Universitas Tujuh Belas Agustus Surabaya.
2. Manfaat praktis
 - a. Manfaat Internal

Bagi pimpinan Polres Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai sumbangan dan bahan masukan dalam rangka meningkatkan pencapaian kinerja personel ditinjau dari faktor kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi.
 - b. Manfaat Eksternal

Bagi pimpinan Polres Pamekasan, hasil penelitian ini sebagai masukan dan kajian dalam mengetahui program yang harus direncanakan untuk meningkatkan pencapaian kinerja personel ditinjau dari kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi.

A. Kerangka Konseptual

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan berbagai teori yang telah diungkapkan, maka untuk memperjelas gambaran penelitian ini maka dibuatlah kerangka konseptual sebagaimana ditunjukkan pada gambar berikut ini:



Gambar 1

Kerangka Konseptual

Keterangan:

————→ = Pengaruh langsung

B. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.

H2: Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.

H3: Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel di Polres Pamekasan.

Companies that have competence in the fields of marketing, manufacturing and innovation can make its as a source to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419). The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5). Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560). Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14). Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengumpulan data primer dengan menggunakan pertanyaan tertulis (Kumala Dewi, Indri et al, 2022 : 29).

5. METODE PENELITIAN



Penelitian ini menggunakan jenis penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya (Sugiyono, 2019).

Sugiyono (2019) mengatakan bahwa populasi merupakan gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian. Penentuan populasi dan sampel dalam penelitian adalah suatu hal yang penting, hal ini untuk mengetahui siapa saja yang menjadi populasi penelitiannya serta besarnya sampel dari populasi, sehingga akan diperoleh perkiraan secara tepat tentang jumlah sampel yang akan mewakili keseluruhan unit analisa. Adapun jumlah populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh personel Polres Pamekasan sejumlah 84 orang.

6. HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

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

Berdasarkan hasil analisis dari Tabel 4.43 tersebut yang didasarkan pada hasil analisis regresi linier berganda pada lampiran, diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$Y=2,464+0,334 X1+0,238 X2 0,289 X3+ e$$

- a) Nilai konstanta adalah sebesar 2,945. Angka ini mempunyai arti bahwa apabila kemampuan kerja (X1), komitmen (X2), motivasi (X3) dianggap tidak ada atau nol, maka besarnya kinerja personel Polres Pamekasan (Y) adalah 2,945.
- b) Angka 0,334 X1 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen (X1) sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel polres pamekasan 0,334 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

- c) Angka 0,238 X2 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan komitmen sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan sebesar 0,238 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.
- d) Angka 0,289 X3 mempunyai arti bahwa apabila ada peningkatan Motivasi sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan sebesar 0,289 satuan dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya konstan.

Tabel 2. Hasil Analisis Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.304	1	.101	2.717	.003 ^a
	Residual	1.415	83	.037		
	Total	1.719	84			

Berdasarkan hasil uji F di atas, diketahui bahwa nilai F hitung adalah sebesar 2,717 dengan nilai signifikansi sebesar 0,03 yang berarti kurang dari 0,05. Dengan demikian hasil analisis ini menjawab bahwa kemampuan kerja, komitmen, dan motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, sehingga dengan demikian hipotesis yang diajukan adalah benar dan diterima.

Tabel 3. Hasil Uji t

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

Berdasarkan hasil analisis dengan menggunakan uji t dalam Tabel 4.45 di atas diperoleh nilai t hitung untuk masing-masing variabel kemampuan kerja (X1), Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3) sebagai berikut :

1. Nilai t hitung untuk kemampuan kerja (X1) sebesar 3,598 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 di mana nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian maka dapat di katakan bahwa kemampuan kerja (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y)
2. Nilai t hitung untuk Komitmen (X2) sebesar 1,188 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa

komitmen (X2) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y).

3. Nilai t hitung untuk motivasi (X3) sebesar 2,642 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,03 yang berarti nilai ini lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat di katakan bahwa motivasi (X3) secara parsial juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y).

Tabel 4. Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
dimension0 1	.420 ^a	.177	.112	.19300	2.250

Berdasarkan Tabel 4.46 di atas, diketahui bahwa nilai koefisien korelasi yang akan dijelaskan berikut ini:

1. Nilai R (korelasi berganda) adalah sebesar 0,420. Koefisien sebesar 0,420 tersebut menunjukkan keeratan hubungan antara variabel bebas yaitu kemampuan kerja, komitmen, motivasi dengan variabel terikat yaitu kinerja personel Polres Pamekasan, sebesar 42,0%. Sedangkan tanda koefisien korelasi yang positif menandakan hubungan yang terjadi adalah searah, artinya semakin baik tingkat kemampuan kerja, komitmen, motivasi, maka akan semakin meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan.
2. Koefisien R² (determinasi berganda) adalah sebesar 0,177. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, Komitmen, Motivasi) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel Polres Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 17,7%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 17,7% kinerja personel Polres Pamekasan dipengaruhi oleh kemampuan kerja, komitmen, motivasi. sedangkan sisanya 82,3% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R² yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0

7. PEMBAHASAN

Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan anggota guna meningkatkan kinerja personel Polres Pamekasan tersebut. Kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor antara lain kemampuan kerja, komitmen, motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data pada uraian sebelumnya diketahui bahwa kemampuan kerja (X1), Komitmen (X2), Motivasi Kerja (X3) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y). Artinya apabila terjadi peningkatan atau semakin baik kemampuan kerja, komitmen, motivasi kerja yang ada, maka akan mengakibatkan peningkatan kinerja personel. Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji F ditemukan bahwa secara bersama-sama kemampuan kerja (X1), Komitmen (X2), Motivasi (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan, yang dibuktikan dengan nilai F hitung dengan nilai signifikansi kurang dari 0,05. Dan berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan uji t ditemukan bahwa kemampuan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan (Y). Demikian pula komitmen (X2), motivasi (X3), juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung masing-masing variabel bebas yang mempunyai nilai signifikansi < 0.05 . Maka apabila terjadi peningkatan pada masing-masing variabel bebasnya, baik kemampuan kerja, komitmen, motivasi kerja, maka akan meningkatkan kinerja personel.

Dalam penelitian ini, besarnya pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat dari hasil analisis koefisien determinasi berganda yang dihasilkan. Koefisien R^2 (determinasi berganda) adalah sebesar 0,177. Koefisien tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel bebas (kemampuan kerja, komitmen, motivasi kerja) terhadap variabel terikat yaitu kinerja personel Polres Pamekasan, secara bersama-sama adalah sebesar 17,77%. Hal ini menunjukkan bahwa dalam penelitian ini 17,7% kinerja personel Polres Pamekasan dipengaruhi oleh (kemampuan kerja, komitmen, motivasi kerja). Sedangkan sisanya 82,3,0% dipengaruhi variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dilihat dari hasil analisis ini, diketahui bahwa pengaruh yang ditimbulkan oleh variabel bebas terhadap variabel terikat adalah kecil, karena nilai R^2 yang dihasilkan tidak mendekati angka 1, tetapi mendekati angka 0.

The Research model or framework is intended to further clarify the essence of the discussion of previous research result and the theoretical basis in the research, including the relationship between influential variables. (Enny Istanti, et al. 2024 : 150). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970). Melalui proses

tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82). Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28). Kerja sama antara pemerintah, industri, lembaga penelitian dan masyarakat sipil dalam merancang menerapkan, Komitmen dan kerja sama yang kuat dari seluruh pemangku kepentingan menjadi kunci keberhasilan upaya - upaya tersebut. (Gazali Salim et al. 2024 : 63). The SERVQUAL model includes calculating the difference between the values given by customers for each pair of statements related to expectations and perceptions (Diana Zuhro et al. 2024 : 98).

8. KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan, kemampuan kerja, komitmen, motivasi direspon baik oleh responden dalam hal ini personel sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
2. Kemampuan kerja direspon sangat baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang berarti dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.
3. Komitmen direspon kurang baik oleh responden sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan namun nilai pengaruhnya rendah sekali terhadap kinerja personel Polres Pamekasan. Hal ini diasumsikan bahwa nilai pengaruh yang dimiliki komitmen organisasi tidak berdampak apapun dibandingkan dengan nilai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja personel.
4. Motivasi kerja direspon cukup baik oleh responden sehingga mempunyai nilai pengaruh cukup baik dan signifikan terhadap kinerja personel Polres Pamekasan.

DAFTAR PUSTAKA

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The aftermath of management action on competitive advantage through process attributes at food and beverage industries export-import in Perak Harbor of Surabaya. *International Journal of Criminology and Sociology*, 9, 1418–1425.

- Dewi, R., Arifin, Z., Rahayu, E. D., & Susanto, H. (2020). Internal factor effects in forming the success of small businesses. *Jurnal SINERGI UNITOMO*, 10(1), 13–21.
- Gazali, S., Fitri, A., Sari, N. L., & Rizkiyah, I. (2024). Ikan Nomei, Merdeka Belajar Kampus Merdeka (pp. 1–98).
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hendy, A. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Istanti, E., Kusumo, B., & Nugroho, I. (2020). Implementasi harga, kualitas pelayanan dan pembelian berulang pada penjualan produk gamis Afifathin. *Ekonomika* 45, 8(1), 1–10.
- Istanti, E., Nugroho, H., & Suryanto, T. (2024). Service design performance based on consumer preferences. *International Journal of Economics and Management Sciences*, 1(3), 142–160.
- Kristiawati, W., Hasanah, N., & Ardiansyah, M. (2019). Citra merek persepsi harga dan nilai pelanggan terhadap keputusan pembelian pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. *Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17)*, 6(2), 27–36.
- Kumala Dewi, I., Nugraheni, R., & Lestari, E. (2022). Peningkatan kinerja UMKM melalui pengelolaan keuangan. *Jurnal Ekonomi Akuntansi, UNTAG Surabaya*, 23–36.
- Pramono, B., Istanti, E., Daengs, G. S. A., Achmad, A., Syafi'i, B., Bramastyo, K. N., & Rakhman, M. (2023). Impact of social media marketing and brand awareness on purchase intention in coffee shop culinary in Surabaya. *International Journal of Entrepreneurship and Business Development*, 5(6), 968–977.
- Rivai, V. (2021). *Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Ro'uffana, A. N., & Ratnawati, T. (2023). Pengaruh pengalaman kerja, disiplin kerja, digital audit terhadap kinerja auditor dengan profesionalisme sebagai mediasi pada kantor akuntan publik di Surabaya. *Accountia Journal*, 7(1), 44–66. <https://doi.org/> [Tambahkan jika ada]
- Robbins, S. P. (2020). *Organizational behavior* (10th ed.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sariawan, D. G., Brahmasari, I. A., & Ratih, I. A. B. (2022). The influence of competence, work ethic and anxiety on employee performance of village credit institutions in Bali Province. *Journal of Asian Multicultural Research for Economy and Management Study*, 3(1), 81–92.
- Sholeh, A. A., Anshori, M. H., Santoso, A., & Fajar, A. (2024). Kompensasi terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya. *Journal of Management and Creative Business*, 2(1), 82–96.
- Siagian, S. P. (2020). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Simamora, H. (2024). *Manajemen sumber daya manusia (Edisi I)*. Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta.
- Soemantri, I. A., Zulfikar, M., & Hartono, B. (2020). Entrepreneurship orientation strategy, market orientation and its effect on business performance in MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo*, 4(1), 1–10.
- Sugiyono. (2019). *Statistika untuk penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia (Cet. ke-11)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Zuhro, D., Maharani, P., Susilowati, I., & Firmansyah, F. (2024). Impact of measurement of service quality using the SERVQUAL method. *Digital Innovation: International Journal of Management*, 1(3), 94–114.