



## PENGARUH MOTIVASI TERHADAP KINERJA PERSONEL BAGIAN SATRESKRIM POLRES PAMEKASAN YANG DIMEDIASI OLEH KOMITMEN

Chamariyah<sup>1</sup>, Mohammad Kadarisman<sup>2</sup>, C. Sri Hartati<sup>3</sup>

Universitas Wijaya Putra, Surabaya

chamariyahs@yahoo.com, mkadarisman7@gmail.com, c.srihartati@gmail.com

(Submit : 11 April 2022, Revised 21 April 2022, Accepted : 9 Mei 2022 )

### ABSTRACT

Mohammad Kadarisman, 2022. *The Effect of Motivation on the Performance of Personnel of the Satreskrim Section of the Pamekasan Police Mediated by Commitment*, Postgraduate Program at Wijaya Putra University. This type of research is cross-sectional, due to a certain time span/simultaneously conducting observations, recordings given by respondents. By using a quantitative approach, the research sample was 65 respondents. In this study, the data will be processed using SEM-PLS data analysis. The aims of this research are: 1). To determine the direct effect of motivation on personnel performance. 2). To determine the direct effect of motivation on personnel commitment. 3). To determine the direct effect of commitment on personnel performance. 4). To determine the indirect effect of motivation on personnel performance mediated by commitment. The results showed that: 1) Motivation had a positive and significant effect on personnel performance. This is evidenced by the original sample value and p-values of 0.276 and 0.029. 2). Motivation has a positive and significant effect on commitment. This is evidenced by the original sample value and the p-values of 0.546 and 0.000. 3). Commitment has a positive and significant effect on personnel performance. This is evidenced by the original sample value and p-values of 0.365 and 0.004. 4). Motivation has a significant positive effect on personnel performance mediated by commitment. This is evidenced by the original sample value and p-values of 0.201 and 0.026.

**Keywords:** *Motivation, Commitment, and Personnel Performance.*

### I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam organisasi. Sumber daya manusia adalah potensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Dalam perkembangannya, organisasi akan menghadapi berbagai permasalahan. SDM yang kompleks, oleh karena itu diperlukan adanya suatu sistem pengelolaan yang menangani SDM atau dengan kata lain Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Tangkilisan, (2013 :25). menyatakan bahwa “unsur manusia merupakan unsur penting,

karena manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi”. Manusia adalah sebagai perencana, pelaku sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja pegawai secara individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi yang baik menuntut pegawai yang mempunyai komitmen sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi

dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan *job description*.

Pada dasarnya sumberdaya manusia merupakan factor utama dalam organisasi maupun perusahaan dapat mempengaruhi setiap tindakan dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi. Penanganan sumber daya manusia harus dilakukan secara menyeluruh dalam kerangka sistem pengelolaan sumber daya manusia yang bersifat strategis, *integrated*, *interrelated* dan *unity*. Organisasi sangat membutuhkan sumber daya manusia (pegawai) yang kompeten, memiliki kompetensi tertentu yang dibutuhkan untuk menunjang keberhasilan pelaksanaan pekerjaannya. Sumber daya manusia merupakan sumber pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang terakumulasi dalam diri anggota organisasi. Kemampuannya ini terus diasah dari waktu ke waktu dan terus mengembangkan keahliannya sebagai pilar organisasi agar selalu memiliki keunggulan kompetitif.

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.

Kinerja pegawai adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Lebih lanjut (Hendy, 2012) Menegaskan bahwa *job performenace* ialah "*successful role achievement*" yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya. Hal ini berarti bahwa kinerja pegawai adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam pekerjaan yang bersangkutan. Hal senada juga diungkapkan oleh Simamora, (2014:50), yang menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai

persyaratan-persyaratan pekerjaan. Lebih lanjut Simamora, (2014:51), 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 pegawai adalah mempunyai komitmen yang tinggi, motivasi kerja, semangat untuk berkembang, dan kompetensi yang mumpuni.

Dalam upaya peningkatan kinerja pegawai dalam hal ini personel Satuan Satreskrim Polres Pamekasan salah satunya dipengaruhi oleh motivasi. 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 Satreskrim 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 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 sesuatu yang dianggap penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Secara objektif kebutuhan manusia makin lama makin meningkat, walau bagaimana pun dibalik itu semua tersimpan suatu motivasi kerja yang kuat bagi kehidupan, yaitu dorongan untuk maju.

Berbagai upaya peningkatan kinerja pegawai salah satu faktor juga bisa dilakukan dengan adanya komitmen. Komitmen sangat penting bagi organisasi karena komitmen merupakan alat utama bagi anggota organisasi dengan pegawai untuk dapat bekerja sama dalam melakukan aktifitas manajemen demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Prawirosentono, (2014:55). Disadari atau tidak, sumber daya manusia/pegawai yang handal dalam organisasi tidak dapat menjamin bahwa mereka akan otomatis sukses dalam pekerjaannya. Permintaan pekerjaan dan kemampuan pegawai harus diseimbangkan melalui program komitmen organisasi, motivasi dan kompensasi. Kegiatan tersebut sangat diperlukan dalam organisasi. Apabila pegawai 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 pegawai terus meningkat dan semakin optimal yang pada akhirnya dapat meningkatkan rasa memiliki dan rasa tanggung jawab dari individu pegawai lebih besar untuk tecapainya tujuan organisasi.

Adanya komitmen pegawai terhadap organisasi akan membawa beberapa konsekuensi terhadap organisasi tempat dia bekerja yang tercermin dari dalam kinerja pegawai. Semakin tinggi komitmen pegawai terhadap organisasi tempat dia bekerja maka kinerjanya akan semakin baik dan sebaliknya. Komitmen juga berhubungan erat dengan masa kerja pegawai, absensi, *turnover*, prestasi kerja dan produktivitas kerja. Robbins, (2016) 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*.

Organisasi pada umumnya percaya bahwa untuk mencapai keunggulan harus mengusahakan kinerja pegawai secara individual yang setinggi-tingginya, karena pada dasarnya kinerja individual mempengaruhi kinerja pegawai yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Kinerja organisasi yang baik menuntut pegawai yang mempunyai komitmen sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat diselesaikan dengan baik dan penuh tanggung jawab sesuai dengan *job description*.

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmatul Furqon, (2018) temuan penelitiannya menjelaskan adanya pengaruh yang positif dan signifikan tentang motivasi dan komitmen terhadap kinerja, diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafriadi dan Tantri, (2019) mengemukakan hasil penelitiannya menemukan adanya pengaruh yang signifikan motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian dilakukan oleh Agustina Rantesalu, dkk, (2016) tidak sejalan dengan penelitian Hikmatul Furqon, (2018) dan Syafriadi dan Tantri, (2019) dalam penelitian yang mengkaji tentang kompetensi, motivasi, budaya organisasi, terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan

terhadap kinerja pegawai dan juga motivasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap komitmen. Adanya perbedaan hasil penelitian/*gab reseach* ini memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja dan juga motivasi terhadap komitmen. Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab reseach* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari motivasi terhadap kinerja dan motivasi terhadap komitmen dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan di Bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan penulis, masalah yang di hadapi personel bagian Satreskrim Polres Pamekasan adalah komitmen dan kinerja personel masih kurang optimal. Faktor tersebut disebabkan motivasi yang belum optimal. Hal ini menyebabkan kualitas kerja dan pelayanan publik yang dilakukan oleh personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki komitmen 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.

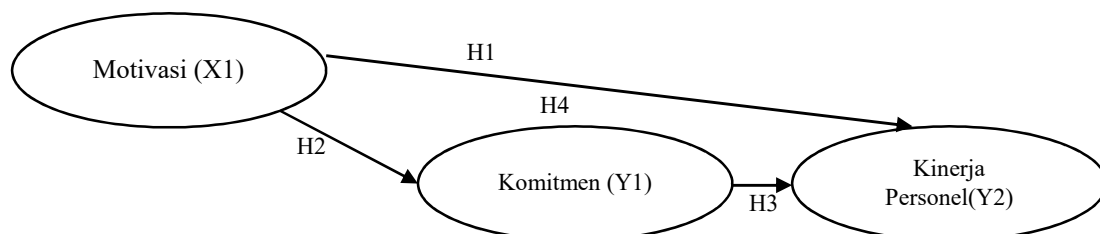
Berdasarkan adanya *gab reseach* dan fenomena yang ada/hal-hal yang terjadi lingkup Bagian Satreskrim Polres Pamekasan kurang optimalnya kinerja personel, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Bagian Satreskrim Polres Pamekasan dengan mengambil judul penelitian **“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bagian Satreskrim Polres Pamekasan Yang Dimediasi Oleh Komitmen”**.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konsep menjelaskan suatu hubungan atau kaitan antara konsep-konsep atau variabel-variabel yang akan diamati atau diukur atau dibangun berdasarkan hasil studi empiris terdahulu sebagai pedoman dalam melakukan penelitian. Kerangka konsep dapat berpijak pada kerangka teori yang dibentuk. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antar variabel yang diteliti meliputi: budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Syafriadi Cut Ali dan Tantri Yanuar (2019) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai dan juga adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap komitmen. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis kesatu dan kedua. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tiara Putri Usmany, Dkk. (2016) menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara komitmen terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis ketiga. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Hikmatul Fuqron (2018). Menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh komitmen. Hasil penelitian ini menjadi landasan dalam merumuskan hipotesis keempat.

Berdasarkan uraian tersebut, maka disusunlah sebuah kerangka konseptual sebagai bentuk penguatan kerangka berpikir penelitian yang bertujuan untuk memudahkan dipahami oleh orang lain. Gambar kerangka konseptual yang dimaksud ditunjukkan dalam gambar 1 berikut :



### **Gambar 1** **Kerangka Konseptual**

#### **Hipotesis Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan, kajian hasil penelitian empiris dan kajian teoritis yang telah diuraikan maka dapat diajukan hipotesis sebagai berikut:

- H1: Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Kota Pamekasan.
- H2: Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap komitmen personel Satreskrim Polres Kota Pamekasan.
- H3: Komitmen berpengaruh secara langsung terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Kota Pamekasan.
- H4: Motivasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel Satreskrim Polres Kota Pamekasan yang dimediasi oleh komitmen.

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 ).

To find out the results of the data, the technique of data analysis is also used to test the hypotheses put forward by the researchers, because the analysis of the data collected to determine the effect of the independent variables on the related variables is used multiple linear statistical test. (Enny Istanti, et al, 2020:113).

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).

Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14)

Standard of the company demands regarding the results or output produced are intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).

#### **II. METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya, bertujuan untuk mendapatkan jawaban dari masalah-masalah yang telah diangkat, Sani, (2016). Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi atau tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu (Martono, 2016:19).

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

Populasi adalah semua obyek, semua gejala dan semua kejadian atau peristiwa yang

akan dipilih harus sesuai dengan masalah yang akan diteliti, Arikunto, (2014). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel bagian Satreskrim Polres Pamekasan yang berjumlah 65 orang.

Sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pupulasi yaitu personel bagian Satreskrim Polres Pamekasan

yang berjumlah 65 orang. Untuk menentukan besarnya sampel menurut Arikunto, (2014:112), apabila subjek kurang dari 100, lebih baik diambil semua. Metode pengambilan sampel penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh yaitu seluruh populasi digunakan sebagai sampel yang diteliti karena junmlahnya kurang dari 100. Jika subjeknya lebih besar dapat diambil antara 10-15 % atau 20-25 %.

### III. HASIL PENELITIAN

**Tabel 1 Nilai *composite reliability* (CR) dan *cronbach's alpha* (CA)**

| Variabel Laten        | Nilai CR | Nilai CA |
|-----------------------|----------|----------|
| Motivasi (M)          | 0,935    | 0,916    |
| Komitmen (K)          | 0,960    | 0,917    |
| Kinerja Personel (KP) | 0,948    | 0,937    |

Pada tabel hasil nilai konsistensi internal dapat diketahui nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* pada setiap varibel penelitian lebih besar dari 0,7. Hal tersebut dapat diartikan bahwa jawaban kuesioner akan tetap sama jika diukur pada objek yang sama meskipun menggunakan alat pengukur yang

berbeda, diuji oleh peneliti yang berbeda dan di waktu yang berbeda. Hasil penelitian nilai CR dan nilai CA menghasilkan nilai diantara 0,9. Nilai *cronbach' alpha* Artinya dihasilkan nilai *composite reliability* dan *cronbach' alpha* yaitu memuaskan.

**Tabel 2 Nilai *Average Variance Extracted* (AVE) dan Akar Kuadrat AVE**

| Variabel Laten        | Nilai AVE | Keterangan |
|-----------------------|-----------|------------|
| Motivasi (M)          | 0,706     | Valid      |
| Komitmen (K)          | 0,923     | Valid      |
| Kinerja Personel (KP) | 0,696     | Valid      |

Pada tabel di atas menunjukkan nilai AVE pada semua variabel penelitian telah memenuhi syarat validitas konvergen karena bernilai lebih dari 0,5. Hal ini dinyatakan bahwa variabel dalam penelitian ini yaitu

motivasi (M), komitmen (K) dan kinerja personel (KP) mampu menjelaskan lebih dari separuh varians yang berasal dari indikator-indikatornya.

**Tabel 3 Hasil Uji Signifikansi Koefisien Jalur**

| Relasi                                   | <i>P-Values</i> | Keterangan  |
|------------------------------------------|-----------------|-------------|
| Motivasi -> Kinerja Personel             | 0,029           | Signifikian |
| Motivasi -> Komitmen                     | 0,000           | Signifikan  |
| Komitmen -> Kinerja Personel             | 0,004           | Signifikan  |
| Motivasi -> Komitmen -> Kinerja Personel | 0,026           | Signifikan  |

Berdasarkan nilai *p-values* pada tabel 3 dapat diinterpretasikan pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel pada penelitian ini, yaitu :

#### 1. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja personel.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja personel

sebesar 0,029 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikan  $0,029 > 0,050$ .

**2. Uji pengaruh motivasi terhadap komitmen.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap komitmen sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen karena nilai signifikansi  $0,000 < 0,050$ .

**3. Uji pengaruh komitmen terhadap kinerja personel.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel komitmen terhadap kinerja personel

sebesar 0,004 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi  $0,004 < 0,050$ .

**4. Uji pengaruh motivasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen.**

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel motivasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen sebesar 0,026 dengan menggunakan tingkat signifikan  $\alpha=0,05$ . Hal ini diartikan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh komitmen karena nilai signifikansi  $0,026 < 0,050$ .

**Tabel 4 Pengujian Pengaruh Langsung**

| Korelasi                     | Original Sample | Keterangan       |
|------------------------------|-----------------|------------------|
| Motivasi -> Kinerja Personel | 0,276           | Pengaruh Positif |
| Motivasi -> Komitmen         | 0,546           | Pengaruh Positif |
| Komitmen -> Kinerja Personel | 0,365           | Pengaruh Positif |

Berdasarkan Tabel 4 tentang pengujian pengaruh langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap kinerja personel berpengaruh positif signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,276.
2. Terdapat pengaruh positif dari motivasi terhadap komitmen berpengaruh

positif signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,546.

3. Terdapat pengaruh positif dari komitmen terhadap kinerja personel berpengaruh positif signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,365.

**Tabel 5 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung**

| Korelasi                                  | Original Sample | Keterangan       |
|-------------------------------------------|-----------------|------------------|
| Motivasi -> Komitmen -> Kkinerja Personel | 0,201           | Pengaruh Positif |

Berdasarkan Tabel 5 tentang pengujian pengaruh tidak langsung dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dari pengaruh tidak langsung motivasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen berpengaruh

positif signifikan dibuktikan dengan nilai original sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,201.

**Tabel 6 Hasil Uji *Path Coefficients***

| Relasi                                   | <i>P-Values</i> | Keterangan              |
|------------------------------------------|-----------------|-------------------------|
| Motivasi -> Kinerja Personel             | 0,029           | H <sub>3</sub> diterima |
| Motivasi -> Komitmen                     | 0,000           | H <sub>4</sub> diterima |
| Komitmen -> Kinerja Personel             | 0,004           | H <sub>5</sub> diterima |
| Motivasi -> Komitmen -> Kinerja Personel | 0,026           | H <sub>7</sub> diterima |

Berdasarkan tabel 6 hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai  $p\text{-value} \leq 0,05$  yang berarti H<sub>0</sub> ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima.

#### IV. PEMBAHASAN

##### 1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa motivasi mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel yang semakin optimal/meningkat. Motivasi berdampak positif terhadap kuatnya pemahaman anggota organisasi terhadap nilai-nilai kinerja yang telah ditetapkan di Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.029. Hal ini dapat disimpulkan bahwa motivasi mampu menciptakan kinerja personel semakin meningkat khususnya Bagian Satreskrim Polres Pamekasan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Syafriadi dan Tantri, (2019), dan Hikmatul, (2018), dimana dalam penelitiannya dimanasi motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Manullang, (2014:150), motivasi adalah pemberian kegairahan bekerja kepada pegawai. Dengan pemberian motivasi dimaksudkan

pemberian daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar pegawai tersebut bekerja dengan segala upayanya. Motivasi ini dapat meningkatkan kinerja personel agar lebih optimal.

##### 2. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen.

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen. Hal ini berarti tingginya motivasi pada personel dapat berpengaruh terhadap komitmen, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan motivasi personel maka komitmen dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi terhadap komitmen yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.000. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi di bagian Satreskrim Polres Pamekasan merupakan strategi atau manajemen yang seharusnya di pertahankan untuk jangka panjang yang bertujuan untuk memperoleh dan mempertahankan peningkatan komitmen yang lebih baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan Hikmatul, (2018), dan Syafriadi, (2019), dimana dalam penelitiannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hasil penelitian ini memperkuat teori Handoko, (2014:132), motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan



tertentu guna tujuan. jika personel Satreskrim Polres Pamekasan memiliki motivasi yang tinggi, maka akan meningkat pula komitmen yang di miliki, begitulah sebaliknya.

### **3. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel.**

Berdasarkan hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini berarti tingginya komitmen pada personel dapat berpengaruh terhadap kinerja personel, dengan kata lain apabila bagian Satreskrim Pamekasan meningkatkan segala aspek yang mampu meningkatkan komitmen personel maka kinerja personel dapat meningkat pula, khususnya pada lingkungan/bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Berdasarkan Hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari komitmen terhadap kinerja personel yaitu positif signifikan dengan nilai sebesar 0.004. Maka dapat disimpulkan bahwa komitmen para personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan seharusnya di pertahan untuk memperoleh peningkatan kinerja personel yang lebih baik dan optimal dalam melakukan pekerjaan yang di berikan oleh pimpinan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya serta memperluas hasil penelitian yang dilakukan oleh Jack Henry *et al*, (2017), dan Gilang Bagaskara, (2018), dimana dalam penelitiannya komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel. Hasil penelitian ini memperkuat teori Robbins, (2016), komitmen organisasional sebagai suatu sikap yang menggambarkan orientasi individu terhadap organisasi dan hal ini ditunjukkan dengan kesetiaan terhadap organisasi, mengidentifikasikan diri dan melibatkan diri dalam organisasi tersebut. Apabila komitmen personel semakin tinggi terhadap organisasi, maka semakin tinggi pula kinerja personel yang diberikan.

### **4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi komitmen.**

Berdasarkan hasil analisis pada penelitian yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel dengan dimediasi komitmen, artinya variabel komitmen mampu memediasi secara penuh motivasi terhadap variabel kinerja personel. Hal ini diartikan bahwa komitmen memberikan arti penting dalam memediasi motivasi terhadap peningkatan kinerja personel dan mampu mendorong peningkatan kinerja personel lebih optimal. Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai Uji Signifikansi Koefisien Jalur dan Uji *path coefficients* dari motivasi berpengaruh terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh komitmen yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.026, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen. Hal ini berarti komitmen dapat memediasi pengaruh antara motivasi terhadap kinerja personel. Apabila bagian Satreskrim Polres Pamekasan dapat meningkatkan motivasi personel dan ditunjang dengan komitmen yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja personel yang baik dan optimal.

Hasil penelitian yang serupa dilakukan oleh Hikmatul Furqon, (2018), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel melalui komitmen sebagai variabel intervening. Dan sependapat dengan Syarifah Agustinan Rantesalu, (2016), dimana dalam penelitiannya motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel melalui komitmen.

## **V. PENUTUP**

Berdasarkan uraian dari hasil analisis dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula kinerja personel.
2. Dari hasil penelitian dapat di nyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen di bagian

Satreskrim Polres Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula komitmen yang dimiliki personel. Pengaruh motivasi terhadap komitmen memiliki nilai tertinggi pertama karena direspon sangat baik oleh responden,

3. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel di bagian Satreskrim Polres Pamekasan yang berarti bahwa semakin tinggi komitmen yang dimiliki personel maka akan semakin tinggi pula kinerja personel.
4. Dari hasil penelitian dapat dinyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh komitmen pada bagian Satreskrim Polres Pamekasan. Hal tersebut berarti bahwa komitmen dapat memediasi pengaruh motivasi terhadap kinerja personel.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

- Agustina Rantesalu, Abdul Rahman Mus, Mapparenta, Zaenal Arifin, (2016). *The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitment*, Vol. 4, Issue. 9.
- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 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 Sociologi*, 9, 1418–1425.
- Hendy. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Grasindo : Jakarta.
- Hikmatul Furqon, (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Witel Jember Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi*. Vol. 19, No. 2.
- Istanti, Enny, et al. 2020. Impact Of Price, Promotion and Go Food Consumer Satisfaction In Faculty Of Economic And Business Students Of Bhayangkara University Surabaya, *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol.IV No. 2, Hal. 104-120.
- Istanti, Enny, et al.2021. The Effect of Job Stress and Financial Compensation Toward OCB And Employee Performance. *Jurnal Media Mahardika* Vol. 19 No. 3, Hal. 560-569.
- Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. *Jurnal EKSPEKTRA Unitomo* Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.
- Jack Henry S. Eka Afnan Troena, Margono Setawan, Solimun. 2017. *The Influence of Organizational Culture, Organization Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterwoeks of Jayapura, Papua Indonesia)*. Vol. 1, Issue. 1.
- Martinus Kirimanop, Cepi Pahlevi, Fauziyah Umar, Bintang Balele. (2020). *The Influence of Organizational Culture on Organizational Commitment and Job Satisfaction to Improve the Officer Performance Assigned In Boven Digoel Regency*, Vol. 2, No. 4.
- Prawirosentono. 2014. *Kebijakan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta. BPFE.

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21.

Robbins, Stephen. 2016. *Organizational Behavior*. 9th Ed. New Jersey: Prentice Hall.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen sumber daya manusia edisi 3*. Yogyakarta : STIE YKPN

Sugiyono.2016 . *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.

Syafriadi Cut Ali dan Tantri Yanuar Rahmat Syah (2019). *Organizational*

*Culture and Motivation over Mediated Performance by Organizational Commitment*, Vol. 3, No. 4.

Tiara Putri Usmany, Djamhur Hamid, Hamidah Nayati Utami. (2016). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gondorukem Dan Terpentin Sukun Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Gondorukem Dan Terpentin II, Ponorogo)*. Vol. 37, No. 2.

Tangkilisan, 2013. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rodakarya.