

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERSONIL BID. HUMAS POLDA RIAU

**Guntur Aryo Tejo¹⁾
Machasin²⁾**

¹⁾Mahasiswa program Pasca Sarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

²⁾Dosen pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Riau

Abstract. *This study aims to determine the effect of variable competence Danbudaya Work Organization Motivation And Its Impact on Personnel Performance Bid. Riau Police Public Relations. This research was conducted on Personnel Bid. Riau Police spokesman totaling 141 people. In testing the hypothesis menggunakan statistical analysis using multiple linear regression analysis using SPSS analysis tools.*

The results showed that the competencies and organizational culture motovasi significant effect on employment. With kompetnsi good and good organizational culture will create a comfort Bid personnel Riau Police Public Relations in work that will ultimately provide a strong motivation for them to work properly. Further motivation also has a significant influence on the performance of Riau Police Public Relations personnel. If the motivation of the personnel working properly it will create good work then indirectly the performance of the personnel to be good.

The theoretical implications that can be derived from this study is the results of this study indicate that the order to produce optimal performance, it is recommended Riau Police Public Relations personnel should remain focused and motivated personnel to produce effective and efficient performance, still created a conducive atmosphere and comfortable in work

Keywords: *Competence, Culture, Motivation, Performance*

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja di setiap organisasi. Pada dasarnya kualitas kerja menekankan apa yang dihasilkan dari fungsi-fungsi suatu pekerjaan atau apa yang keluar. Bila disimak lebih lanjut apa yang terjadi dalam sebuah pekerjaan atau jabatan adalah suatu proses yang mengolah *input* menjadi *output* (hasil kerja). Penggunaan indikator kunci untuk mengukur basil kinerja individu, bersumber dari fungsi-fungsi yang diterjemahkan dalam kegiatan/ tindakan dengan landasan standar yang jelas dan tertulis. Mengingat kinerja mengandung komponen kompetensi dan produktifitas hasil, maka hasil kinerja sangat tergantung

pada tingkat kemampuan individu. Hasil kerja untuk mencapai tujuan organisasi diperoleh dari serangkaian aktivitas organisasi yang dijalankan berupa pengelolaan sumber daya organisasi maupun proses pelaksanaan kerja.

Sebagai sebuah organisasi, Polri juga ingin didukung oleh sumberdaya manusia yang memiliki kompetensi. Hal ini sangat mendukung sifat tugas Polri yang selalu bersentuhan dengan hampir semua sisi kehidupan individu, kelompok dan masyarakat khususnya ketika menangani berbagai konflik vertikal maupun horizontal, menjadikan Polri sebagai badan publik yang hampir tidak pernah luput dari sorotan, keluhan dan kadang pujian, sehingga memposisikan Polri menjadi sumber informasi utama bagi insan media massa yang lebih

memprioritaskan berita sensasional ketimbang yang substansial. Munculnya berita media massa yang tidak faktual, tidak akurat/obyektif, tidak lengkap dan tidak berimbang secara lebih cepat dan pada saat dikuasainya informasi tentang berita itu oleh pengelola dan atau penyampai informasi yang berkompeten di internal Polri, yang dikutip dari sumber sumber tidak berkompeten dari pihak di luar maupun internal Polri, dapat menimbulkan bias terhadap substansi kasus yang dijadikan obyek pemberitaan.

Fungsi kehumasan Polri tidak ubahnya merupakan instrument strategis yang diperlukan untuk membangun komunikasi yang sejajar dengan masyarakat, sekaligus konstruktif, terkait dengan terbangunnya image positif bagi eksistensi Polri, sehingga memungkinkan terwujudnya kesepahaman pengertian serta dapat menumbuhkan kepercayaan melalui terbangunnya reputasi Polri yang baik dimata masyarakat. Sejalan dengan hal tersebut komunikasi dengan masyarakat pembentukan opini publik, upaya penciptaan rasa saling mengerti antara Potri dan masyarakat maupun analisa serta prediksi kecenderungan persepsi publik atas Polri merupakan hal-hal yang harus dikelola secara serius, Berbicara masalah pengelolaan ini tentunya akan sangat erat kaitannya dengan eksistensi dari pengemban fungsi kehumasan dilingkungan Polri baik yang ada ditingkat pusat ataupun kewilayahan

Dengan diberlakukannya UU NO, 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik, Polri sebagai badan publik diwajibkan untuk memberikan dan menyiapkan pelayanan informasi baik yang diminta maupun tidak oleh masyarakat. Masyarakat semakin kritis dalam menuntut keterbukaan disertai bukti konkrit terhadap upaya Polri dalam melaksanakan tugas pokoknya dalam rangka memelihara Kamtibmas,

memberikan pelayanan, perlindungan, pengayoman dan penegakan hukum. Pesatnya kemajuan teknologi informasi dalam dunia media massa dan ketatnya persaingan bisnis industri media massa, menuntut kepada Polri untuk mampu melayani informasi secara merata kepada berbagai media dengan cepat (*realtime*), tepat dan akurat, mudah, memuaskan dan dapat dipertanggung-jawabkan.

Namun hal ini belum tercapai secara maksimal dikarenakan heterogenitas kualitas sumber daya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat organisasi untuk mewujudkan visi dan misi Polri. Rendahnya kualitas sumber daya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumber daya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab. Kualitas sumberdaya manusia berkaitan erat dengan kinerja

Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi telah dikembangkan di Indonesia, didasarkan kenyataan bahwa untuk memprediksi tingkat keberhasilan pegawai dalam bekerja, paling baik menggunakan pendekatan kompetensi. Pendekatan ini mempunyai prinsip bahwa manusia dan kerja dalam satu kesatuan, dan pengamatan dilakukan secara terus menerus terhadap karakteristik manusia yang berhasil yang ada di lingkungan tersebut

Untuk itu masih diperlukan suatu program pengembangan sumberdaya manusia berbasis kompetensi melalui program rekrutmen, seleksi dan penempatan, suksesi, penilaian kinerja, serta program pendidikan dan pelatihan. Demikian pula pemberian motivasi, pengembangan keterampilan dan pengetahuan pegawai, serta pengembangan kompetensi merupakan

syarat untuk mencapai tujuan usaha yang bersifat strategik dari suatu organisasi. pendekatan psikometrik yang digunakan tampaknya kurang begitu cocok untuk memprediksi kemampuan seorang pegawai dalam bekerja. Pegawai dengan prestasi akademik dan hasil psikotes yang baik, belum tentu memberikan kinerja yang unggul.

Sehubungan dengan hal tersebut maka terlihat adanya kebiasaan personil yang sering terjadi dalam organisasi yang telah menjadi budaya organisasi yang diikuti oleh para anggota organisasi. Lebih jauh lagi mengenai budaya organisasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja personil. Budaya organisasi diharapkan dapat mengatasi permasalahan yang dihadapi personil dan memiliki solusi dari permasalahan-permasalahan yang terjadi.

Sebagai penegak hukum, Polda Riau bekerja berdasarkan asas dan badan hukum yang berlaku. Polda Riau mampu menjadi penjuror untuk mendorong dan membangun kepercayaan masyarakat Riau serta opini positif guna mewujudkan citra dan image sesuai dengan visi dan misi dari Polda Riau sendiri. Untuk mewujudkan itu semua merupakan tugas dan fungsi Bid. Humas Polda Riau sebagai penghubung antara Polda Riau dengan masyarakat luas. Dengan adanya penghubung informasi yaitu "media" untuk sarana publikasi, masyarakat bisa langsung memperoleh informasi yang tepat dan benar. Dengan demikian citra Polri akan semakin sempurna.

Berbagai fenomena di atas, menurut analisa sementara dapat disebabkan oleh faktor-faktor seperti kemampuan dan keterampilan yang rendah, motivasi dan etos kerja yang rendah. Semua ini jelas akan mempengaruhi kinerja individu, sehingga mengakibatkan kinerja (*performance*) yang kurang optimal baik ditinjau dari aspek individu maupun kelompok. Dalam Tesis ini peneliti

mencoba untuk membahas tentang *Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau.*

Identifikasi dan Perumusan Masalah

Dari latar belakang masalah di atas, maka pertanyaan dalam penelitian ini dapat dirumuskan :

- a. Apakah Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Bid. Humas Polda Riau ?
- b. Apakah Kompetensi memiliki pengaruh terhadap Motivasi Kerja personil Bid. Humas Polda Riau ?
- c. Apakah Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap personil Bid. Humas Polda Riau ?
- d. Apakah Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja personil Bid. Humas Polda Riau ?

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Menurut Davis dalam Mangkunegara (2007,75), kinerja sebagai ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktivitas. faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: *Human Performance = Ability x Motivation*. Sedangkan kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain: 1) faktor individual yang terdiri dari: kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, 2) faktor psikologis yang terdiri dari: persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran, motivasi. 3) faktor organisasi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur, *job design*.

Senada dengan pendapat di atas, Robbins (2006,247) mengemukakan bahwa " Kinerja ditentukan oleh tiga hal

yaitu kemampuan, keinginan dan lingkungan. Dimana kinerja yang baik harus dimiliki individu yang mengetahui bagaimana cara melakukan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan itu dengan benar, harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan pekerjaan, dan harus mengetahui seluruh Faktor-faktor utama (lingkungan) yang mempengaruhi pekerjaan". Untuk mendapatkan kinerja yang baik diperlukan adanya keinginan dari sipekerja yang bersangkutan setelah keinginan ada, diperlukan lingkungan tempat bekerja yang sesuai, mempunyai kemampuan untuk mencapai hal tersebut terutama kemampuan intrinsik dan ekstrinsik, dan yang tak kalah pentingnya adalah perlunya upaya dalam mencapai kinerja yang diinginkan.

Anwar Prabu Mangkunegara (2007,67) mengemukakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan definisi dan beberapa pendapat ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya yang ditunjukkan oleh indikator 1) kepemimpinan, 2) jaringan sosial, 3) komunikasi, 4) pengendalian emosi, 5) agen pembahan, 6) integritas, 7) empati, 8) pengelolaan administrasi, 9) kreativitas, 10) Kemandirian. (Perkap No. 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja)

Motivasi

Menurut Robbins dan Judge (2009;209) motivasi adalah *the processes that account for an individual's, imensity,*

direction, and persistence of effort toward attaining a goal (motivasi sebagai proses yang meliputi intensitas, arah, dan ketekunan usaha individu menuju pencapaian suatu tujuan.

Menurut Moekijat (2002;5) mendefinisikan motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak atau berperilaku dengan cara tertentu; proses motivasi mencakup: a) Pengenalan dan penilaian kebutuhan yang belum dipuaskan, b) Penentuan tujuan yang akan memuaskan kebutuhan, dan c) Penentuan tindakan yang diperlukan untuk memuaskan kebutuhan.

Anoraga (2009,35) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Pernyataan ini tidak berbeda dari pernyataan Beck (2000;385) yang menjelaskan bahwa motivasi (job motivation) menjelaskan variabel-variabel motivasional yang mempengaruhi produktivitas pekerja. Namun dalam memaknai motivasi tersebut lebih menekankan pada aspek hasil atau produktivitas kerja, dan menjelaskannya secara lebih rinci dengan menggunakan berbagai pendekatan teori motivasi.

Sehubungan dengan kebutuhan sebagai dasar dari motivasi menurut Herzberg dalam Usmara (2006;35), motivasi merupakan faktor intrinsik, yang lebih banyak dilakukan oleh pegawai. Sedangkan faktor kesehatan merupakan faktor ekstrinsik:

- 1) Faktor-faktor pertumbuhan atau motivator yang intrinsik terhadap pekerjaan adalah prestasi, pengakuan atas prestasi, kerja itu sendiri, pertumbuhan atau, kemajuan
- 2) Faktor-faktor usaha adalah status social, supervisi, peraturan-peraturan perusahaan dan administrasi, hubungan antar

manusia, jaminan dalam perusahaan, kondisi kerja, gaji, kehidupan pribadi.

Berdasarkan keterangan di atas dapat disintesis bahwa Motivasi adalah dorongan untuk melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan tertentu dengan beberapa aspek, yakni: 1) keinginan untuk berprestasi, 2) bangga terhadap pekerjaan, 3) tanggungjawab dalam melakukan pekerjaan, 4) Lingkungan kerja yang menyenangkan, dan 5) rasa memiliki.

Budaya Organisasi

Robbins (2003:12) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu pola asumsi dan keyakinan dasar yang dirasakan bersama oleh para anggotanya, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dapat dikatakan valid dan karenanya dapat diajarkan kepada anggota organisasi yang baru sebagai cara yang tepat dalam mengamati, berpikir, dan merasakan dalam hubungannya dengan masalah tersebut.

Schein dalam Umar (2009:45) memandang budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi-asumsi mendasar yang dipahami bersama dalam sebuah Organisasi terutama dalam memecahkan masalah-masalah yang dihadapi. Pola-pola tersebut menjadi sesuatu yang pasti dan disosialisasikan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi. Lebih jauh lagi Schein menggambarkan adanya tiga tingkatan atau lapisan budaya organisasi, yaitu: **Artifak (artifacts)**, **Nilai-nilai yang diyakini (expoused values)**, **Asumsi-asumsi dasar (basic assumptions)**.

Menurut Sonnenfeld dari Universitas Emory (Robbins, 2003: 290), ada empat tipe budaya organisasi :

1. **Akademi.** Perusahaan suka merekrut para lulusan muda universitas, memberi mereka pelatihan istimewa,

dan kemudian mengoperasikan mereka dalam suatu fungsi yang khusus. Perusahaan lebih menyukai karyawan yang lebih cermat, teliti, dan mendetail dalam menghadapi dan memecahkan suatu masalah.

2. **Kelab.** Perusahaan lebih condong ke arah orientasi orang dan orientasi tim dimana perusahaan memberi nilai tinggi pada karyawan yang dapat menyesuaikan diri dalam sistem organisasi. Perusahaan juga menyukai karyawan yang setia dan mempunyai komitmen yang tinggi serta mengutamakan kerja sama tim.

3. **Tim Bisbol.** Perusahaan berorientasi bagi para pengambil resiko dan inovator, perusahaan juga berorientasi pada hasil yang dicapai oleh karyawan, perusahaan juga lebih menyukai karyawan yang agresif. Perusahaan cenderung untuk mencari orang-orang berbakat dari segala usia dan pengalaman, perusahaan juga menawarkan insentif finansial yang sangat besar dan kebebasan besar bagi mereka yang sangat berprestasi.

4. **Benteng.** Perusahaan condong untuk mempertahankan budaya yang sudah baik Menurut Sonnenfeld banyak perusahaan tidak dapat dengan rapi dikategorikan dalam salah satu dari empat kategori karena mereka memiliki suatu paduan budaya atau karena perusahaan berada dalam masa peralihan.

Budaya mengimplikasikan adanya dimensi atau karakteristik tertentu yang berhubungan secara erat dan interdependen. Tetapi kebanyakan peneliti tidak berusaha merinci karakteristik-karakteristik tersebut. Sebaliknya, mereka berbicara tentang budaya sebagai "milieu" yang abstrak. Jika budaya itu memang ada, dan menyatakan bahwa memang demikian adanya, maka budaya harus mempunyai

dimensi mencolok yang dapat didefinisikan dan diukur.

Robbins dalam Munandar menjelaskan budaya sebuah organisasi terbentuk sebagai tanggapan terhadap 2 (dua) hal yaitu: a) Persoalan-persoalan adaptasi dan survival yang bersifat eksternal. b) Persoalan-persoalan integrasi organisasi yang bersifat internal. Robbins dalam Munandar mengemukakan ada tujuh karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya suatu organisasi apapun bentuk organisasinya- Ketujuh karakteristik tersebut, yaitu : 1) Inovasi dan mengambil resiko. Sejauh mana para karyawan didorong agar inovatif dan mengambil resiko 2) Perhatian terhadap detail. Sejauh mana para karyawan dapat memperlihatkan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail. 3) Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu. 4) Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi. 5) orientasi tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tindakan individu. 6) Keagresifan. Sejauh mana orang-orang agresif dan kompetitif bukannya santai-santai. 7) Kemantapan. Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya *status quo* bukannya pertumbuhan.

Kompetensi

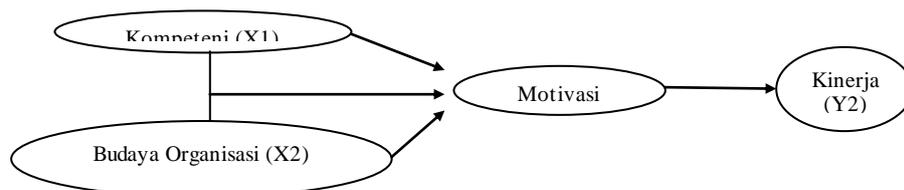
Robbins (2001;37) menyebut kompetensi sebagai *ability*, yaitu kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya dikatakan bahwa kemampuan individu dibentuk oleh dua faktor, yaitu faktor kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang di perlukan. untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan, dan keterampilan. Spencer & Spencer dalam Thoha (2008,28) mengatakan "*Competency is underlying characteristic of an individual that is causally related to criterion-reference effective andlor superior performance in a job or situatiof*".

Dari beberapa teori yang dikemukakan para ahli dan analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa kompetensi pegawai adalah kemampuan dan kewenangan seorang pegawai dalam menjalankan profesinya serta melaksanakan kewajiban kewajibannya secara bertanggung jawab dan layak, dengan indikatornya: 1) pengetahuan, 2) keterampilan, 3) kemampuan 4) sikap.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan konsep teori tersebut maka dapat dituangkan kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 1. Model Penelitian



Sumber: Colquitt, Le Pene, Wesson 2009

Hipotesis Penelitian

Dari deskripsi teoritis ketiga variabel dan kerangka berfikir di atas, dapat ditarik hipotesis penelitian sebagai berikut:

- a. Terdapat pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja personil Bid. Humas Polda Riau
- b. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap Motivasi Kerja personil Bid. Humas Polda Riau
- c. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja personil Bid. Humas Polda Riau
- d. Terdapat pengaruh antara Motivasi kerja terhadap kinerja personil Bid. Humas Polda Riau

METODE PENELITIAN

Design Penelitian

Penggunaan pendekatan kuantitatif yang digunakan dalam penelitian dengan cara membangun/ memperoleh ilmu pengetahuan keras (*hardscience*) yang berbasis pada obyektifitas dan kontrol yang beroperasi dengan aturan-aturan ketat.

Populasi dan Sampel

Populasi

Sugioyo (2010,11) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Bid. Humas Polda Riau, yang berjumlah 218 orang.

Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan sampel random sampling, yaitu teknik penentuan sampel penelitian secara acak dan sengaja. Jika jumlah populasinya besar, maka sampel dapat diambil antara 10-15% atau 20-25% atau

lebih tepat pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan

Rumus Slovin.

$$n = \frac{N}{(N \times d^2) + 1}$$

N = Populasi
D = Presesi yang ditetapkan (α = 0.05)

Populasi = 218
d = 0.05

$$\text{Sampel} = \frac{218}{(218 \times d^2) + 1}$$

$$\text{Sampel} = \frac{218}{(218 \times 0.05^2) + 1}$$

$$= \frac{218}{(218 \times 0.0025) + 1}$$

$$= \frac{218}{0.545 + 1}$$

$$= \frac{218}{1.545}$$

Sampel = 141.10
= 141

Dengan demikian dalam penelitian ini jumlah sampel 141 personil Bid. Humas Polda Riau yang diambil secara acak.

Teknik Analisis Data

Untuk melakukan perhitungan dengan analisa regresi berganda ini, penulis menggunakan program SPSS

Ver. 17.0. Adapun formulasi regresi berganda adalah sebagai berikut :

a. Model regresi I : $Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$

b. Model regresi II : $Y_2 = \beta_4 Y_1 + e_2$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja

a = Konstanta

$b_1, b_2,$ = Koefisien regresi, yang dapat ditaksir dengan n data yang didapat dari pengamatan.

X_1 = Kompetensi

X_2 = Budaya Organisaasi

Y_1 = Motivasi

e = Kesalahan acak yang berkaitan dengan rentabilitas modal sendiri.

Adapun langkah-langkah dalam analisis data ini meliputi: 1) membuat deskripsi data; 2) melakukan pengujian persyaratan analisis (uji instrument dan Uji Asumsi Klasik) ; dan 3) melakukan pengujian hipotesis penelitian.

Tabel 1. Hasil Uji F

Uji Instrument

1. Uji Validitas

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	15.730	2	7.865	65.406	.000 ^a
	Residual	16.595	138	.120		
	Total	32.325	140			

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

F tabel (k, n-k-1) dengan tingkat signifikansi 5 persen.

Hasil F tabel = 3,09 sedangkan F hitung adalah 65,406. F Hitung (65,406) > F Tabel (3,09), dengan demikian dapat disimpulkan persamaan semua variabel independen (kompetensi dan budaya organisasi) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompetensi dan

2. Uji Normalitas

3. Uji Reliabilitas

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

2. Uji Multikorelasi

3. Uji Autokorelasi

Uji Hipotesis

1. Uji F (Silmutan)

2. Uji t (Parsial)

3. Uji Koefisien Determinasi (R_2)

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Hipotesis Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Uji F

Pengujian ini merupakan pengujian hipotesis secara simultan (uji F), artinya apakah Kompetensi dan Budaya Organisasi, secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Terhadap Motivasi.

budaya organisasi, berpengaruh terhadap Motivasi terbukti (H_a diterima).

Uji Parsial (Uji t)

Model persamaan regresi yang baik adalah model yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, diantaranya adalah data harus normal, terbebas dari heteroskedastisitas, dan terbebas dari autokotelasi. Dari hasil analisis sebelumnya, telah terbukti bahwa model

PENGARUH KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PERSONIL BID. HUMAS POLDARIAU

persamaan yang diajukan dalam penelitian ini adalah telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Tabel 2. Model Persamaan Regresi Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.863	.213		4.059	.000						
	X1	.274	.065	.283	4.209	.000	.507	.337	.257	.821	1.218	
	X2	.423	.054	.529	7.859	.000	.649	.556	.479	.821	1.218	

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Dari Tabel 2 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS 17, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y = 0,863 + 0,274X_1 + 0,423X_2 + e$$

Dari persamaan regresi tersebut diatas, dapat dijelaskan seperti di bawah ini :

a. Nilai koefisien regresi 0,274 menunjukkan bahwa kompetensi sangat memberikan kontribusi yang besar untuk meningkatkan Motivasi kerja hal ini disebabkan berbagai upaya yang dilakukan pimpinan untuk menanamkan loyalitas kerja terhadap serta penempatan personil sesuai kemampuan.

b. Nilai koefisien regresi 0.423 menunjukkan kontribusi Budaya organisasi terbesar, hal ini disebabkan hubungan antara karyawan, hubungan antara bawahan dan atasan terjalin dengan baik sehingga dapat bekerjasama dengan baik serta dilengkapi fasilitas yang memadai.

Koefisien Determinasi (R^2)

Persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel

dependen ditunjukkan oleh besarnya Koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengolahan menggunakan SPSS didapat hasil sebagai berikut

Tabel 3. Hasil Uji Koefisien Determinasi Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi

Model Summary^b

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	.698 ^a	.487	.479	.34677	.487	65.406	2	138	.000	1.629

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Pada hasil perhitungan diperoleh besarnya koefisien determinasi adalah sebesar 0,487 artinya variasi dari variabel dependen (Y1) sebesar 48.7 % yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, sedangkan 51.3 % dipengaruhi oleh faktor- faktor lain diluar penelitian ini.

Pengujian Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program SPSS Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi dengan Metode Enter Y1 dan Y2

Model Summary^b

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	.615 ^a	.379	.374	.29683	.379	84.761	1	139	.000	1.176

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7.468	1	7.468	84.761	.000 ^a
	Residual	12.247	139	.088		
	Total	19.715	140			

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
		1	(Constant)	1.604			.166		9.648	.000	
	Y1	.481	.052	.615	9.207	.000	.615	.615	.615	1.000	1.000

Sumber : Data primer yang diolah, 2015

Berdasarkan Tabel 4. menjelaskan pengaruh variabel Motivasi terhadap Kinerja memiliki t hitung sebesar 9.207 lebih besar dari t tabel sebesar 1.98 atau nilai sign = 0,000 < α = 5% (0,000 < 0,05) menyatakan H_0 diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja personil Bid Humas Polda Riau. Dari nilai R menunjukkan nilai sebesar 0.615 (61.5%), artinya bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi sebesar 61.5 % . Berdasarkan Tabel Coefficients didapatkan persamaan :

$$Y = 1.604 + 0,481Y1$$

Konstanta sebesar 1.604 menyatakan bahwa jika variabel Motivasi bernilai nol, maka Kinerja personil adalah sebesar 1.604 satuan. Koefisien regresi sebesar 0,481 atau 48,1 % pada variabel Motivasi. Dari hasil ini menunjukkan bahwa secara korelasi bahwa hubungan Motivasi terhadap Kinerja bergerak secara positif yang artinya adalah motivasi yang tinggi akan mengakibatkan tingkat kinerja yang baik pula.

Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Kompetensi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Personil Bid Humas Polda Riau

Berdasarkan hasil analisis diatas, telah teruji secara simultan Kompetensi dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Motivasi kerja Personil Bid Humas Polda Riau dengan nilai F hitung 65,406 dan nilai F tabel 3.09 atau nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel .

Secara bersama-sama atau silmultan hasil penelitian ini memang membuktikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap Motivasi. Dengan kompetensi yang tinggi dan didukung

dengan Budaya Organisasi yang kuat akan dapat memberikan motivasi pada para personil yang pada akhirnya akan menciptakan loyalitas yang tinggi dari semua personil tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung beberapa pendapat ahli dan teori tentang kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli sebagai berikut : Herzberg yang dikutip oleh Anoraga (2009) Husaini, (2006) dimana menurut para ahli bahwa kompetensi dan budaya organisasi merupakan beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Hal serupa juga dikemukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) di mana menurut Wesson terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*.

Dalam penelitian ini dihasilkan bahwa pengaruh kedua faktor tersebut adalah sebesar 48.7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, faktor psikologis, soial dan lainnya. Dengan terbuktinya pengaruh yang signifikan dari kompetensi dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja personil maka pimpinan polri terutama Polda Riau dapat melakukan upaya-upaya yang mendorong dengan pemberian motivasi berupa reward bagi yang berprestasi bisa dalam bentuk kenaikan pangkat, promosi jabatan atau dalam bentuk insentif tertentu yang sesuai dengan ketentuan perundang-undangan. Selain itu pendidikan dan latihan dapat terus dilakukan menyesuaikan dengan perkembangan teknologi informasi, karena yang masih menjadi kendala selama ini salah satunya adalah kemampuan teknis personil dalam penggunaan teknologi informasi masih

lemah. Penerapan budaya organisasi yang tegas dan tanpa kompromi dalam menegakkan aturan sudah cukup ampuh dalam memberikan kemampuan disiplin kepada para personil dalam menjalankan tugas sehari-hari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwi hardaningtyas (2004) dengan judul Pengaruh tingkat kecerdasan emosi dan sikap pada budaya organisasi terhadap organizational citizenship behavior (OCB) pegawai PT Pelindo III, dimana tingkat kecerdasan dan budaya organisasi sangat berpengaruh pada OCB pegawai. Hasil serupa juga diperoleh dari penelitian oleh H. Ismail Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara. Dari penelitian tersebut disimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan terpelihara akan memberikan dorongan bagi anggota DPRD se-Provinsi Sulawesi tenggara untuk meningkatkan kinerjanya, kemudian kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial akan memberikan dorongan kepada anggota DPRD untuk berprestasi, berafiliasi dan membetuk kekuatan untuk meningkat kinerjanya.

Secara keseluruhan dari hasil penelitian ini didukung oleh penelitian terdahulu yang serta diperkuat dengan konsep teori yang dijelaskan sebelumnya. Untuk itu dalam operasionalnya Humas Polda Riau dapat mempertimbangkan kompetensi personil dan budaya organisasi yang selama ini melekat dalam tubuh Polri sebagai acuan dalam meningkatkan motivasi kerja personil.

b. Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Personil Bid Humas Polda

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi personil dengan nilai t hitung 4,209 lebih besar dari t tabel yaitu 1.98 dan probabilitas 0,000 atau 000 % lebih kecil dari 5%. Hasil ini membuktikan bahwa Faktor Kompetensi seorang perssonil dapat berpengaruh terhadap Kinerja personil. Keinginan personil yang ingin bekerja dengan hasil maksimal tentu akan sangat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, dimana dengan kompetensi yang tinggi serta hasil kinerja yang baik maka seyogyanya diiringi dengan apresiasi dan penghargaan dari organisasi..

Dilihat dari hasil penelitian ini dimana terdapatnya pengaruh yang signifikan kompetensi terhadap Motivasi, dimana kontribusi kompetensi terhadap motivasi 28%. Hal ini bisa difahami karena masih terdapat indikator lain yang memiliki peran terhadap kinerja personil seperti faktor kepemimpinan dan budaya organisasi yang akan dibahas selanjutnya. Selain itu juga dengan dibatasinya penelitian yang hanya menggunakan 2 variabel independen juga memberikan pengaruh terhadap hasil penelitian. Pada penelitian terdahulu banyak peneliti yang menggunakan variabel independen lebih dari 2 namun mereka hanya menggunakan 1 variabel dependen. Namun dalam penelitian ini untuk melihat hasil yang berbeda peneliti melakukan bentuk model lain dengan menggunakan 2 variabel indenpenden dengan 1 variabel dependen dan 1 variabel penghubung atau interverning.

Hasil penelitian ini sesuai yang dikemukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) di mana menurut Wesson terdapat beberapa hal yang

mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*. Pendapat ini didukung oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh H. Ismail Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara dimana hasil penelitian tersebut menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Dengan kompetensi intelektual, kompetensi emosional dan kompetensi sosial akan memberikan dorongan kepada anggota DPRD untuk berprestasi, berafiliasi dan membentuk kekuatan untuk meningkat kinerjanya. Penelitian lain juga memberikan kesimpulan yang sama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Sari Ika Rinawati dan Kusni Insih (2014) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementerian Pekerjaan Umum Di Semarang, hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Berdasarkan hasil temuan dan didukung dari konsep teori dan penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan memiliki kompetensi didalam menjalankan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja para karyawan/pegawai. Untuk itu Humas Polda Riau untuk mendapatkan motivasi kerja yang baik dari personil dapat lebih memperhatikan kompetensi personil. Kompetensi personil dapat di tingkatkan

dengan memberikan kesempatan belajar kepada personil baik belajar pendidikan formal ataupun tidak formal yang dapat menunjang pengembangan kemampuan personil. Selain itu dapat dibuat program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan oleh kepolisian dengan bekerjasama dengan pihak akademisi yang sesuai dengan kebutuhan pengembangan kemampuan personil bagian humas. Program yang dapat dilakukan seperti; 1) pendidikan dan latihan Ilmu komunikasi, 2) Pendidikan dan latihan manajemen kehumasan, 3) Pendidikan dan latihan teknologi informasi, 4) Pendidikan dan latihan Manajemen media, dan lainnya.

c. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Personil Bid Humas Polda Riau

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja personil dengan nilai t hitung 7,589 dan lebih besar dari t tabel 1,98, dengan probabilitas 0,000 atau 0 % lebih kecil dari 5 %. Artinya budaya organisasi yang dijalankan mempunyai dampak bagi organisasi, sebab semakin konsisten budaya organisasi dilakukan, maka akan berdampak pada peningkatan motivasi kerja personil dari waktu ke waktu. Hal ini membuktikan bahwa peranan budaya organisasi memberikan peran besar terhadap Motivasi kerja. Dengan semangat kerja yang tinggi namun apabila tidak didukung dengan Budaya organisasi yang baik maka juga dapat memicu rendahnya motivasi kerja dari para personil. Tidak jarang ditemukan dengan kompetensi pegawai yang baik namun tidak didukung dengan budaya organisasi yang baik pula serta ditambah pula dengan cara kepemimpinan yang tidak tepat memicu rendahnya motivasi kerja dari personil yang pada akhirnya akan menurunkan kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan konsep teori yang dimukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) di mana menurut Wesson terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*. Pendapat tersebut juga didukung dari penelitian yang dilakukan oleh H. Ismail Lawasa (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara dimana hasil penelitian tersebut menyatakan Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja. Budaya organisasi yang sudah terbentuk dan terpelihara akan memberikan dorongan bagi anggota DPRD se-Provinsi Sulawesi Tenggara untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian lain yang dilakukan H. Teman Koesmono (2005) dengan judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah, kesimpulan penelitian tersebut adalah Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi dan Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Namun bertentangan dengan temuan Buhari (2011) bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap motivasi.

Berdasarkan hasil penelitian yang didukung oleh pendapat ahli dan penelitian terdahulu, maka budaya organisasi memiliki peranan penting dalam memberikan motivasi kerja. Untuk itu bagi unsur pimpinan penentu kebijakan di Polri dalam menjalankan organisasi dengan menerapkan budaya

organisasi yang tegas, sopan dan santun dalam menjalankan tugas, baik internal maupun eksternal akan memberikan motivasi yang tinggi bagi para personil polisi terutama pada lingkup Humas Polda Riau.

d. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil Bid Humas Polda Riau

Aspek Motivasi dalam penelitian ini tidak terbukti memberikan pengaruh terhadap Kinerja Personil Bid Humas Polda Riau. Variabel Motivasi terhadap Kinerja Personil memiliki t hitung sebesar 9.207 lebih kecil dari t tabel sebesar 1.98 atau nilai $\text{sign} = 0,000 < \alpha = 5\%$ ($0,000 < 0,05$) menyatakan H_0 diterima. Kesimpulannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Personil Bid Humas Polda Riau. Dari nilai R menunjukkan nilai sebesar 0.389 (38.9%), artinya bahwa Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi sebesar 38.9 %

Hasil penelitian ini sejalan dengan konsep teori yang dikemukakan oleh Davis dalam Mangkunegara (2007,75), dimana faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dari seseorang adalah faktor kearnampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: *Human Performance = Ability x Motivation*. Selain pendapat davis konsep serupa juga dikemukakan oleh Colquitt, Le Pene, Wesson (2009) di mana menurut Wesson terdapat beberapa hal yang mempengaruhi motivasi yaitu *Organizational Mechanism* yang didalamnya termuat budaya organisasi, kemudian *Individual Characteristic* yang didalamnya termasuk kompetensi dan yang terakhir adalah *Group Mechanism*. Begitu juga yang dikemukakan oleh Vroom dalam Mulyasa (2004,138) yang menyatakan bahwa "Kinerja seseorang

merupakan fungsi perkalian antara kemampuan (ability) dan motivasi".

Selain selaras dengan pendapat ahli hasil penelitian ini sejalan dengan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Linda Nur Susila dan Andriyan Susanti (2011) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kota Surakarta dimana hasil penelitian tersebut menyatakan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Begitu juga penelitian yang dilakukan oleh Erlin Setiyoningsih (2011) dengan judul Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator, dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa juga didukung oleh penelitian Yohanas (2007) dengan judul Pengaruh faktor budaya organisasi, program pendidikan dan latihan, motivasi kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan pada PT Bank Riau motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Umar Gani (2006), bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja dan menyimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan, semakin tinggi pula kinerja karyawan. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan Porter dan Lawler (1974) yang menyatakan bahwa motivasi kerja yang tinggi akan mempengaruhi karyawan. Selain itu motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja pada temuan Yulis (2012) dan Ahmad Gani (2006), bertentangan dengan temuan Asmani (2011) bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini membuktikan bahwa terdapat pengaruh dari Motivasi terhadap Kinerja personil. Kinerja yang baik tercipta dari budaya organisasi yang disusun serta didukung dengan adanya kebijakan yang jelas dan tegas dalam suatu organisasi. Hasil penelitian ini menyatakan hanya 38.9% Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti sanksi atau hukuman, kepemimpinan dan lainnya yang membuat seorang peronil dapat mengikuti seluruh aturan dalam bekerja.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini sesuai dengan hipotesis yang telah dikemukakan maka hasil kesimpulan penelitian sebagai berikut :

- a. Penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompetensi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Motivasi kerja personil Bid Humas Polda Riau. Dengan kompetensi yang bagus dimiliki oleh personil Bid Humas Polda Riau serta didukung dengan budaya organisasi yang baik maka akan meningkatkan kenyamanan personil dalam melaksanakan tugas sehingga memacu motivasi kerja personil. Hasil ini didukung oleh hasil deskriptif dimana variabel kompetensi dan budaya organisasi memperoleh Nilai 3.21 masuk kategori cukup dan budaya organisasi memperoleh nilai 3.35 masuk kategori cukup. Maka dengan perolehan nilai kategori cukup maka Nilai motivasi yang diperoleh juga masuk kategori cukup dengan nilai 3.35. Hal ini mengertikan bahwa berapa nilai yang diperoleh dari

variabel kompetensi dan budaya organisasi maka juga akan menghasilkan nilai yang sama pada motivasi. Sehingga relevansi hasil deskriptif dengan uji regresi adalah sama.

- b. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja juga dapat diterima. Dengan kemampuan untuk melaksanakan kerja dengan baik dimiliki oleh personil maka motivasi kerja juga akan semakin besar. Setiap personil dengan kemampuan yang baik akan menciptakan rasa percaya diri yang kuat dalam diri personil sehingga motivasi kerja juga akan besar karena setiap hasil pekerjaan memiliki nilai yang baik bagi organisasi, apalagi adanya perhatian dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi.
- c. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja juga dapat diterima. Budaya organisasi yang baik adalah budaya yang dapat dipahami bersama oleh seluruh komponen di dalam organisasi. Apabila budaya organisasi dimengerti dan dapat dilaksanakan oleh seluruh komponen organisasi maka motivasi kerja juga akan baik.
- d. Motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja personil Humas Polda Riau juga dapat diterima. Sebagaimana telah dijelaskan sebelumnya dalam konsep Wesson 2009 bahwa kinerja yang baik dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya adalah Motivasi, begitu juga yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2012) bahwa kinerja dipengaruhi oleh faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation).

Saran

Setelah mempelajari, menganalisa dan menarik kesimpulan, maka penulis memberikan beberapa saran yang dapat dipergunakan sebagai bahan pertimbangan dalam menentukan kebijakan bagi organisasi baik dimasa sekarang maupun masa yang akan datang, sebagai berikut :

- a. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal, disarankan sebaiknya personil Humas Polda Riau tetap diarahkan dan dimotivasi agar personil menghasilkan kinerja secara efektif dan efisien, tetap diciptakan suasana kondusif dan nyaman dalam pekerjaan.
- b. Untuk meningkatkan kinerja personil, para pimpinan dapat membuat sistem yang terintegrasi yang dapat memantau kemampuan dan Motivasi personil. Sasaran yang diinginkan adalah pimpinan dapat dengan mudah mengetahui sejauh mana personil telah memberikan kontribusinya terhadap organisasi. Peran ini dapat dilakukan oleh bagian kepegawaian dengan melakukan penilaian secara berkala. Selain itu sikap tegas dalam menerapkan sanksi dan reward juga harus dapat di laksanakan oleh pimpinan.
- c. Agar motivasi kerja meningkat, disarankan sebaiknya pemimpin tetap memberikan kesempatan kepada para personil untuk berprestasi lebih baik dan memberikan kesempatan kepada para personil dalam meningkatkan keterampilan serta sebaiknya pemimpin mengeluarkan kebijakan yang berdampak menumbuhkan semangat untuk bekerja.

Perubahan paradigma baru di tubuh Polri terutama dalam pembenahan sumber daya manusia, maka pemantapan budaya organisasi menjadi mutlak dilakukan.

Budaya militer yang harus tunduk dan patuh pada atasan termasuk salah satu andil membuat personil kurang kemauan untuk mencetuskan ide apalagi mengembangkan ide. Budaya militer yang selama ini diadopsi dapat di kombinasikan dengan budaya organisasi sipil. Hal ini perlu dilakukan untuk menciptakan kemampuan untuk berkreaitivitas yang lebih luas bagi personil Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Adietya Arie Hetami (2008), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan disiplin terhadap kinerja karyawan pada persero asuransi.*
- Arief, Asmani, 2011. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Pemerintah Kabupaten Kolaka.* Disertasi, Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Budi Sastro Prawiro (2009), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan PTP. Nusantara V (Persero) Pekanbaru.*
- Colquitt, Le Pine. Wesson. 2009. *Organizational Behavior.* McGrawHill. p 462.
- Erlin Setiyoningsih, (2011), *Pengaruh motivasi, kemampuan dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kerja dengan kompensasi sebagai variabel moderator*
- Gani, Ahmad, 2006. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Industri Kayu Olahan di Kota Makassar,* Malang, Universitas Brawijaya
- H. Ismail Lawasa (2013), *Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Anggota DPRD Se-Provinsi Sulawesi Tenggara,* E-Library, Stikes, Vol Volume 3 Nomor 4 Tahun 2013.
- H.Teman Koesmono (2005), *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur,* Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, Universitas Kristen Petra , VOL. 7, NO. 2, September 2005.
- Laras Tris Ambar Suksesi Edwardin, (2006), *Analisis Pengaruh Kompetensi Komunikasi, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Se Kota Semarang),* Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007. *Manayemen Sunrber DayuManusia.Perusahaan.* Bandung: Resdakarya
- Mardian Harfiah (2012), *Pengaruh kemampuan, motivasi, dan kesempatan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan PDAM Tirta Siak Kota Pekanbaru.*
- Mulyasa. 2004 *tvferja& Kepala Sew'lah Profesional.* Band'ung: Remaja Rosdakarya.
- Oemar, Yohanas, 2007. *Pengaruh Faktor Budaya Organisasi, Pendidikan dan Latihan, Motivasi Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank*

- Riau. Disertasi. Universitas Brawijaya.
- Oemar, Yohanes, Edwar (2011) *Pengaruh motivasi kerja dan diklatpim terhadap kinerja serta pengaruh kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai negeri sipil di lingkungan sekretariat daerah Kabupaten Kampar.*
- Oemar, Yohanes, Syarnida, *Pengaruh faktor motivasi, kemampuan dan peluang berkarir terhadap peningkatan kinerja pegawai Balai Besar Pengawas obat dan makanan di Pekanbaru*
- Pandji Anoraga, 2009. *Psikologi Kega* (Jakarta: Rineka Cipta)
- Patrick J. Montana, Francis Petit (2008), *Motivating And Managing Generation X And Y On The Job While Preparing For Z: A Market Oriented Approach.*
- Rani Mariam, (2009), *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT.Asuransi Jasa Indonesia (Persero),* Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Ratna Kusumawati, (2008), *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada RS Roemani Semarang),* Tesis, Program Studi Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Diponegoro.
- Robert C. Beck, 2000. *Motivation; Theories and Principles, 3 d Ed.* (New Jersey: Prentice Hall, Englewood Cliffs)
- Sari Ika Rinawati dan Kusni Ingsih (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Satuan Kerja Non Vertikal Tertentu (Snvt) Kementrian Pekerjaan Umum Di Semarang,* Jurnal Manajemen Universitas Dian Nuswantoro.
- Stephen P. Robbins and Thimoty Judge, 2009, *Organization Behavior,* 13'h. Ed. (New Jersey: Perason Education, Inc, Upper Saddle River)
- Stephen P. Robbins, 2006. *Perilaku Organisasi.* Jakarta. Indeks.
- Sulistiyani, Arrbar Teguh dan Rosidah, 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Umar, Husein, *Desain Penefilian MSDM dan Perilaku Karyawan, Paradig7na Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah,* Jakarta, RajaGrafindo Persada, 2010, hal. 2-3.
- Usman, H., 2008. *Afanajemen: Teori Praktek dan Risef Pendidikan.* Edisi Kedua, Bumi Aksara Jakarta.
- Usman, Husaini, 2006. *Manajemen. Teori, Praktek, dan Riset Pendidikan,* (Jakarta: Bumi Aksara,
- Yulis, 2012. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Pengembangan Sumberdaya Manusia dan Motivasi terhadap Kinerja Guru (PNS) Bersertifikasi (Studi Pada SMK di Kabupaten Kolaka),* Makassar, Universitas Muslim Indonesia.