

# *Jurnal Ilmiah* **ZONA MANAJERIAL**

**Volume 7, Nomor 2, Agustus 2017**

**ISSN : 2087-7331**

Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Barakah Pantai Melayu Batam.

**E. Kurniawan C. Saputra | Chablullah Wibisono**

Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau.

**Nina Anggraeni | Ngaliman**

Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara.

**Vita Anggraeni | Jemmy Rumengan**

Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata.

**Anggi Rumaepa | Bambang Satriawan**

Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepulauan Riau.

**Kristie Sugama Manurung | Diana Titik Windayati**

Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota.

**Ranisa Eka Lestari Putri | Sri Yanti**

Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam.

**Indrayani**

Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam.

**Mia Audina Meilinda | Sri Langgeng Ratnasari**

Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkulu Batam.

**Silvia Revana Auzar**

Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam.

**Nurhayati | Andi M. Lutfi**

**Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat (LPPM)  
Universitas Batam**

# JURNAL ILMIAH

## “ZONA MANAJERIAL”

### ISSN 2087-7331

**Frekuensi Terbitan :**

Zona Sipil Pertama kali Terbit Pada Bulan Desember 2010 dengan frekuensi terbitan 2 (dua) kali dalam 1 tahun dan di bulan April Tahun 2012 frekuensi terbitan Zona Sipil menjadi 3 (tiga) kali dalam 1 tahun, yaitu di bulan April, Agustus dan Desember.

**Diterbitkan oleh :**

Lembaga Penelitian dan Pengabdian Masyarakat  
(LPPM) Universitas Batam.

**Alamat Redaksi :**

**UNIVERSITAS BATAM**  
Jl. Abulyatama No 5, Batam 29464  
Telepon & Fax (0778) 7485055, 7785054  
Home Page: <http://www.univbatam.ac.id>  
<http://lppm.univbatam.ac.id>  
Email : [univbatam1@gmail.com](mailto:univbatam1@gmail.com)

**Pelindung :**

**(Rektor Universitas Batam):**

Prof. Dr. Ir. Novirman Jamarun, MSc

**Penanggung jawab:**

Dekan Fakultas Ekonomi

**Pemimpin Redaksi :**

Prof. Dr. Jemmy R. S.E., M.M

**Redaksi ahli :**

Prof. Dr. Yunazar Manjang, M.S. (UNAND)  
Dr. Ir. H. Chablullah Wibisono, M.M. (UNIBA)  
Dr. Ir. Wan Darussalam (UNIBA)

**Redaksi pelaksana :**

Nona Jane Onoyi, S.E., M.M.  
Andi M. Lutfi, S.E., M.Si.

**Editor :**

H. Ngaliman, S.E., M.Si.  
Bambang Satriawan, S.E., M.Ak.  
Sri Yanti, S.E., M.Si.

**Sekretaris :**

Nolla Puspita Dewi, S.E., M.Ak.

## **KATA PENGANTAR**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Puji Syukur Alhamdulillah dengan Rahmat dan Karunia Allah SWT telah terbit Jurnal Ilmiah Zona Manajerial Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, Volume 7 No. 2 Agustus 2017, yang berisi tentang hasil penelitian maupun berupa tulisan ilmiah populer yang dilakukan mahasiswa dan dosen Fakultas Ekonomi Universitas Batam, maupun diluar Universitas Batam.

Kami mengharapkan untuk terbitan yang selanjutnya mahasiswa dan dosen dapat meningkatkan kualitas publikasi karya ilmiah, yang sesuai dengan kaidah penulisan jurnal ilmiah.

Pada kesempatan ini Redaksi mengucapkan terimakasih kepada dosen yang telah berpartisipasi dalam penulisan Zona Manajerial terutama pada Volume 7 No 2 Agustus 2017 dan untuk kesempurnaan jurnal ini kritikan dan saran sangat diharapkan.

Wabillahitaufig Walhidayah  
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Salam,

**Redaksi**

**JURNAL ILMIAH ZONA MANAJERIAL**  
**VOLUME 7 NOMOR 2, AGUSTUS 2017.**  
**ISSN : 2087-7331**

<b>DAFTAR ISI</b>		<b>Halaman</b>
1	Determinasi Pengembangan Sumber Daya Manusia, Disiplin dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Barakah Pantai Melayu Batam. <i>E. Kurniawan C. Saputra</i> <i>Chablullah Wibisono</i>	1-16
2	Determinasi Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendapatan Daerah Provinsi Kepulauan Riau. <i>Nina Anggraeni</i> <i>Ngaliman</i>	17-26
3	Determinasi Mutasi Kerja, Kompensasi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPR Dana Nusantara Batam. <i>Vita Anggraeni</i> <i>Jemmy Rumengan</i>	27-36
4	Efek Kualitas Pelayanan, Harga dan Promosi Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Trans Panorama Wisata. <i>Anggi Rumapea</i> <i>Bambang Satriawan</i>	37-48
5	Efek Budaya Organisasi, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Polisi Dibagian Ditsabhara Polda Kepri. <i>Kristie Sugama Manurung</i> <i>Diana Tiitik Windayati</i>	49-65
6	Budaya Organisasi, Komunikasi dan Motivasi Sebagai Determinasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Batam Kota. <i>Ranisa Eka Lestari Putri</i> <i>Sri Yanti</i>	66-78
7	Determinasi Pelatihan, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pemuda dan Olahraga Kota Batam. <i>Indrayani</i>	79-89
8	Pengaruh Fasilitas, Harga dan Citra Perusahaan Terhadap Kepuasan Pelanggan di Hana Hotel Batam. <i>Mia Audina Meilinda</i> <i>Sri Langgeng Ratnasari</i>	90-99
9	Efek Persepsi Harga, Promosi dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Pada PT. Alfa Scorpii Bengkong Batam. <i>Silvia Revana Auzar</i>	100-112
10	Efek Kualitas Kontruksi, Pelayanan dan Harga Terhadap Volume Penjualan Rumah di PT. Adi Bintang Permata Batam. <i>Nurhayati</i> <i>Andi M. Lutfi</i>	113-126

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

**Kristie Sugama Manurung dan Diana Titik Windayati**

Department of Management, Faculty of Economics

Universitas Batam, Indonesia

Komplek UNIBA Batam Center-Batam, 29464, Phone : 0778-7485055

manurungkristiesugama@yahoo.com; dianatitik.w@univbatam.ac.id

### **ABSTRACT**

*The purpose of this study is to analyze the effect of the organizational culture, competency, and compensation on the work performance of police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands. The scope of the variables in this study include organization culture, competency, dan compensation on the work performance of personnel. This study uses quantitative data from primal sources those that gathered through a questionnaires. Subjects of the research are all of police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands. Data processing techniques used were the population method in which allof police personnel at the regional police directorate Sabhara Riau islands as a sampled in this study. Data analysis method used is testing instruments made by testing the validity and reliability. While the technique of data analysis used is descriptive analysis method, multiple linear regression analysis, and hypothesis testing. The results showed that simultaneous, system and procedure of the procurement and motivation have a significant effect on employee performance.*

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

---

### **PENDAHULUAN**

Pasca reformasi 15 tahun lalu, Polri dituntut oleh rakyat Indonesia untuk segera membenahi struktur, instrumen dan kultur polisi agar sejalan dengan harapan rakyat. Perubahan struktur maupun instrumen merupakan hal yang tidak susah untuk dilakukan, bahkan pada aspek struktur sudah berapa kalinya Polri mengalami perubahan. Dari ketiga aspek yang direformasi tersebut, memang diakui bahwa aspek perubahan kultur merupakan hal yang paling sulit, walaupun telah dilakukan melalui Road Map Grand

Strategi Polri 2005 – 2025 dengan beberapa pentahapan, yaitu tahap *Trust Building*, *Partnership Building* dan *Strive for Excellence* berikut berbagai program di dalamnya, antara lain program akselerasi reformasi birokrasi, program quick wins, dan yang terakhir adalah Revitalisasi Polri.

Melalui program Revitalisasi Polri, perubahan *mindset* atau pola pikir dan budaya (*culture*) Polri, titik sentralnya adalah berada pada sumber daya manusia (SDM), karena

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

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka disadari adanya kesenjangan (*gap*) dan penulis merasa perlu menjadikan kasus yang terjadi tersebut untuk diteliti dalam sebuah penelitian, guna mengetahui kebenaran dan tindakan dalam menggunakan dan mencari pemasalahannya dari data perusahaan dan menguji data tersebut melalui bantuan kuisioner.

## **KAJIAN TEORI DAN METODE**

### **Budaya Organisasi**

Schein (2005:12), menjelaskan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

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

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

### **Kompetensi**

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

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

1. Pengetahuan; merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran.

2. Keterampilan; merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan.
3. Konsep diri dan nilai-nilai; merujuk pada sikap, nilai-nilai dan citra diri seseorang, seperti kepercayaan seseorang bahwa dia bisa berhasil dalam suatu situasi.
4. Karakteristik pribadi; merujuk pada karakteristik visi dan konsistensi tanggapan terhadap situasi atau informasi, seperti pengendalian diri dan kemampuan untuk tetap tenang dibawah tekanan.
5. Motif; merupakan emosi, hasrat, kebutuhan psikologis atau dorongan-dorongan lain yang memicu tindakan.

### **Kompensasi**

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

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

1. Gaji  
Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja

maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Insentif  
Penghargaan yang diberikan untuk mekompetensi para pekerja agar produktifitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu-waktu.
3. Bonus  
Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja.
4. Pengobatan  
Pengobatan didalam kompensasi adalah pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan karyawan.

### **Prestasi Kerja**

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

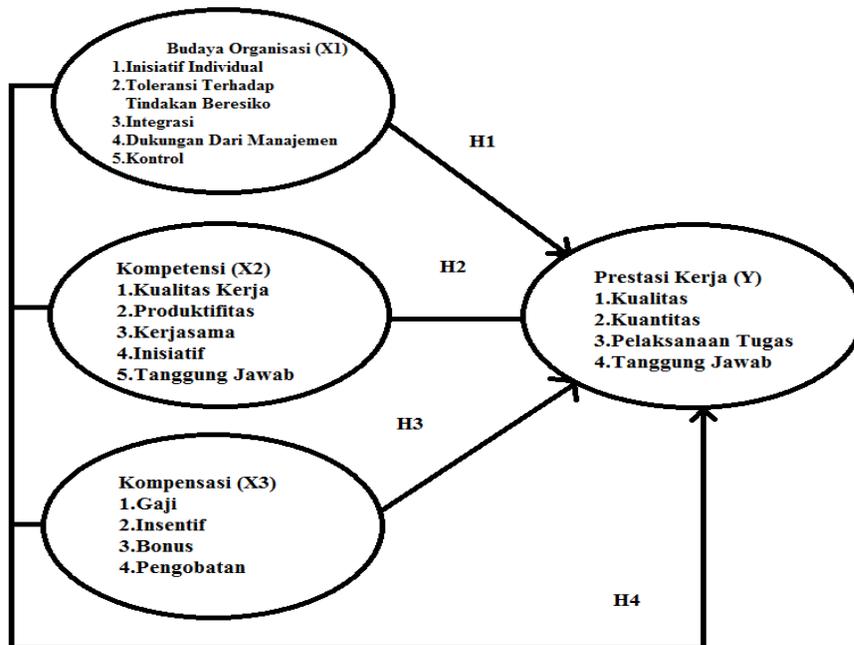
Menurut Mangkunegara (2009:67), menjelaskan ada empat indikator prestasi kerja, yaitu:

1. Kualitas  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang di tetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, keberhasilan hasil kerja.
2. Kuantitas  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.

3. Pelaksanaan tugas  
Kewajiban karyawan melakukan aktifitas atau kegiatan yang berhubungan dengan pekerjaan yang ditugaskan perusahaan.
4. Tanggung jawab  
Suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan, baik peranan itu merupakan hak dan kewajiban ataupun kekuasaan.

### Model Penelitian

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



**Gambar 1 Model Penelitian**

Variabel budaya organisasi (X1) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, integrasi, dukungan dari manajemen, dan kontrol. Variabel kompetensi (X2) terdiri dari 5 (lima) indikator yaitu kualitas kerja, produktifitas, kerjasama, inisiatif, dan tanggung jawab. Sedangkan kompensasi (X3)

terdiri dari 4 (empat) indikator yaitu gaji, insentif, bonus, dan pengobatan. Prestasi kerja sebagai variabel terikat (Y), terdiri dari kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Sehingga secara matematis dapat ditulis dalam sebuah persamaan sebagai berikut:

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

**Dimana:**

Y = Variabel dependen (Prestasi kerja)

a = Konstanta

b1, b2, b2 = Koefisien garis regresi

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

e = Error / variabel pengganggu

**Metode**

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

**Jenis dan Sumber Data**

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

**Populasi dan Sampel**

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

**Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan metode Angket (kuisisioner) dimana peneliti membuat daftar pertanyaan secara tertulis yang diajukan kepada

para responden di Ditsabhara Polda Kepri.

**Operasionalisasi Variabel**

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

1. Budaya organisasi (X1)

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

2. Kompetensi (X2)

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

3. Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan itu. Kompensasi mempunyai dua aspek. Pertama, pembayaran keuangan langsung dalam bentuk upah, gaji, insentif,

komisi, dan bonus. Dan yang kedua, pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan keuangan, seperti asuransi dan uang liburan yang dibayarkan perusahaan (Dessler 2007:128),.

#### 4. Prestasi Kerja (Y)

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

### Metode Analisis Data

#### Uji Instrumen

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

#### Uji Validitas

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

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi

$\sum x$  = Jumlah skor item

$\sum y$  = Jumlah total/seluruh item

$n$  = jumlah responden

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

#### Uji Reliabilitas

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

### Teknik Analisis Data

#### 1. Teknik Analisis Kualitatif

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

## 2. Teknik Analisis Kuantitatif

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

### Uji Asumsi Klasik

Untuk meyakinkan bahwa persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat dipergunakan (*valid*) untuk mencari peramalan, maka akan dilakukan pengujian asumsi multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan normalitas.

#### 1. Uji Multikolinieritas

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

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

#### 2. Uji Heteroskedastisitas

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

#### 3. Uji Normalitas

Tujuan uji Normalitas adalah ingin mengetahui apakah distribusi sebuah data mengikuti atau mendekati normal, yakni

distribusi data dengan bentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang mempunyai pola seperti distribusi normal, yakni distribusi data tersebut tidak melenceng ke kiri atau melenceng ke kanan. Uji ini berguna untuk tahap awal dalam metode pemilihan analisis data (Rumengan, 2011:83).

### **Analisis Regresi Linier Berganda**

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

Persamaan regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana:

Y = Variabel dependen (Prestasi Kerja)

a = Konstanta

b1, b2, b3 = Koefisien garis regresi

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

e = *Error* / variabel pengganggu

### **Pengujian Hipotesis Penelitian**

#### **Uji Statistik t**

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

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

1. Apabila t hitung > t tabel dan tingkat signifikansi <  $\alpha$  (0,05), maka H0 ditolak dan Ha diterima. Hal ini berarti variabel independen secara individual berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2. Apabila t hitung < t tabel dan tingkat signifikansi >  $\alpha$  (0, 05), maka H0 diterima dan Ha ditolak. Hal ini berarti variabel independen secara individual tidak signifikan berpengaruh terhadap variabel dependen.

#### **Uji Statistik F**

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

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

Ha: Variabel-variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan secara bersama-sama

terhadap variabel terikatnya yaitu prestasi kerja.

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

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

#### **Analisis Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

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

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Data Penelitian**

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

pertanyaan akan diolah dan diukur seberapa jauh kesahihannya dengan menguji validitas dan sejauh mana konsistensinya dengan menguji reabilitasnya.

### **Uji Instrumen Validitas dan Reabilitas**

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

### **Analisis Validitas**

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

### **Analisis Persamaan Regresi Linear Berganda**

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengukur pengaruh antara budaya organisasi ( $X_1$ ), kompetensi ( $X_2$ ), dan kompetensi ( $X_3$ ) terhadap prestasi kerja ( $Y$ ). Dengan menggunakan bantuan program SPSS 16, maka diperoleh nilai-nilai untuk regresi berganda sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Perhitungan Hasil Uji Nilai Regresi Berganda**

Coefficients<sup>a</sup>

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

a. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

Sumber: Lampiran *output* SPSS, 2015

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

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

**Keterangan :**

- Y = Prestasi Kerja
- X<sub>1</sub> = Budaya organisasi
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- X<sub>3</sub> = Kompensasi

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

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

asumsi variabel lain tetap maka prestasi kerja personil akan mengalami peningkatan.

4. Koefisien kompensasi memberikan nilai sebesar 0.270 yang berarti bahwa jika kompensasi semakin kuat dengan asumsi variabel lain tetap maka prestasi kerja personil akan mengalami peningkatan.

**Pengujian Hipotesis**

**Uji t (Uji Hipotesis Secara Parsial)**

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

Hipotesis 1, 2, dan 3 dalam penelitian ini diuji kebenarannya dengan menggunakan uji parsial.

Pengujian dilakukan dengan melihat taraf signifikansi (*pvalue*), jika taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan di bawah 0,05 maka

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

**Tabel 2**  
**Hasil Uji t Secara Parsial**

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

### 1. Uji Hipotesis 1 ( H1 )

Perumusan hipotesis:

Ho : B = 0 tidak ada pengaruh signifikan antara budaya organisasidengan prestasi kerja.

Ha : B > 0 terdapat pengaruh signifikan antara budaya organisasidengan prestasi kerja.

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

### 2. Uji Hipotesis 2 ( H2 )

Perumusan hipotesis:

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

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

Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 1.996 dengan taraf signifikansi 0.056. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.056 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian Ha diterima dan Ho ditolak. Jadi kesimpulannya kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis H2 “kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja ”diterima”.

### 3. Uji Hipotesis 3 (H3)

Perumusan hipotesis:

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

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

Dari Tabel 2 terlihat bahwa hasil pengujian hipotesis kompetensi menunjukkan nilai t hitung sebesar 2.826 dengan taraf signifikansi 0.009. Taraf signifikansi hasil sebesar 0.009 tersebut lebih besar dari 0.05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil

polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, dimana ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0.05), dengan demikian  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Jadi kesimpulannya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, sehingga hipotesis H3 “kompetensi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap prestasi kerja” diterima”.

### Uji F ( Pengujian hipotesis secara simultan)

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

**Tabel 3**  
**Hasil Analisis Regresi Secara Simultan**

ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	599.955	3	199.985	55.025	.000 <sup>a</sup>
	Residual	101.764	28	3.634		
	Total	701.719	31			

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

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

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel independennya.

Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel - variabel bebas dalam menerangkan variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai *R square* sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 4.

**Tabel 4**  
**Perhitungan Hasil Uji Nilai Koefisien Determinan**

Model Summary<sup>b</sup>

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

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

b. Dependent Variable: PRESTASI KERJA

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

### **Pembahasan**

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

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

menikah sebanyak 3 orang (9.7%) dan responden yang belum menikah sebanyak 29 orang (90.3%).

### **Hasil Analisis Budaya organisasi personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri**

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap Prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,171 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri.

### **Hasil Analisis Kompetensi personil Polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri**

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara

Kompetensi terhadap Prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 1,996 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,056 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompetensi terhadap Prestasi kerja personil polisi dibagian Disabhara Polda Kepri.

#### **Hasil Analisis Kompensasi personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri**

Hasil pengujian hipotesis ( $H_3$ ) telah membuktikan terdapat pengaruh tetapi tidak signifikan antara kompensasi terhadap prestasi kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,826 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Prestasi kerja. Artinya bahwa adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap Prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri.

#### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisa diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Budaya organisasi ( $X_1$ ) sebesar 2,171 dengan taraf signifikansi hasil sebesar 0,039 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
2. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 1,996 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,056 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri, hal ini terbukti bahwa pada level signifikan  $\alpha$  (0,05), diperoleh variabel Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 2,826 dengan taraf signifikan hasil sebesar 0,009 tersebut lebih kecil dari 0,05, yang berarti bahwa hipotesis

dalam penelitian ini apabila angka probabilitas signifikansi  $>0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

4. Budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri. Hasil pengujian F statistik menunjukkan nilai sebesar 55.025 dengan signifikan sebesar 0.000. Nilai signifikansi F tersebut tidak lebih dari 0.05. Dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hal ini berarti bahwa pengujian silmutan tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima.

#### **REKOMENDASI**

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

1. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja personil polisi dibagian Ditsabhara Polda Kepri. Oleh karena itu organisasi kepolisian khususnya Ditsabhara Polda Kepri tidak boleh berhenti dalam meningkatkan sistem budaya organisasinya. Diperlukan terus menerus meningkatkan kualitas budaya organisasi agar dapat mencapai tujuan organisasi sesuai dengan yang diharapkan. Begitu pula di organisasi kepolisian khususnya di bagian Ditsabhara Polda Kepri

disarankan lebih meningkatkan kualitas budaya organisasi, selain secara tatap muka bisa memanfaatkan fasilitas pendukung lainnya yang telah disediakan.

2. Kompetensi sangat penting pengaruhnya terhadap prestasi kerja personil polisi di bagian Ditsabhara Polda Kepri. Pengembangan kompetensi seperti pelatihan secara berkala penting dilakukan oleh organisasi dalam upayanya memperoleh tujuan dari organisasi yang maksimal, namun pelatihan juga harus di dukung oleh fasilitasi-fasilitas yang memadai sehingga pelatihan pada pengembangan kompetensi ini dapat memperoleh hasil yang maksimal.
3. Dalam melakukan pemberian kompensasi kepada seluruh personil, para pemimpin memerlukan teknik khusus dalam menarik minat kerja personil yaitu pemberian insentif atau bonus yang di lihat dari kinerja personil itu sendiri. Hal ini dikarenakan menghindari persepsi buruk pada akhir kenyataan penerimaan kompensasi oleh personil.
4. Selanjutnya pemimpin disarankan untuk lebih ekstra dalam melaksanakan evaluasi terhadap kinerja anggotanya. Keutamaan kejujuran dan juga pemanfaatan dengan baik fasilitas media. Organisasi kepolisian seperti Ditsabhara Polda Kepri harus sering mengadakan pelatihan bagi personil tentang bagaimana melaksanakan tugas dengan baik

dan benar, bagaimana meningkatkan semangat dan prestasi kerja dan mengadakan komunikasi personal memberikan kesempatan kerjasama dengan kualitas yang lebih baik. Menjalani komunikasi harus dilakukan terus menerus sehingga dinilai wajib dilakukan perusahaan kepada personil. Meningkatkan kesabaran dan rasa empati yang tinggi serta tulus dan ikhlas dalam melayani dapat memberikan motivasi kepada personil dan meningkatkan empati balik dari personil kepada organisasi.

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

## REFERENSI

- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Edisi 2. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Haristriyanto. 2012. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Perum Perumnas Regional VII Makassar" Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Atmajaya.
- Hasibuan, M. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hayati, Nur. 2013. "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bay Resort Batam". Skripsi S1, Fakultas Ekonomi Jurusan Ekonomi Manajemen Universitas Batam. Tidak dipublikasikan.
- Husein, Umar. 2008. Riset Pemasaran. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- [Http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2909/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-IBRIATI%20KARTIKA%20ALIMUDDIN.pdf](http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/2909/SKRIPSI%20LENGKAP%20FEB-MANAJEMEN-IBRIATI%20KARTIKA%20ALIMUDDIN.pdf). 10 Maret 2015.
- [Http://melisanti91.blogspot.com/2012/12/analisis-jurnal-2-metode-riset.html](http://melisanti91.blogspot.com/2012/12/analisis-jurnal-2-metode-riset.html). 10 Maret 2015.
- Indriantoro, N., Supomo, B. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Kadarisman, 2013. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kadarisman. 2013. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kotler, P. 2005. *Manajemen Pemasaran Jilid 1 dan 2*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Mangkunegara, Anwar. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT. Refika Aditama.

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