

PENGARUH FASILITAS KERJA, KOMPETENSI, MOTIVASI KERJA, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PERSONIL DI POLRES BINTAN

THE EFFECT OF WORK FACILITIES, COMPETENCE, WORK MOTIVATION, AND ORGANIZATIONAL CULTURE ON PERSONNEL PERFORMANCE AT BINTAN POLICE

Shelin Angelina¹, Ervin Nora Susanti², Firdaus Hamta³, Sri Langgeng Ratnasari^{4*}, Gandhi Sutjahjo⁵, Widyo Winarso⁶, Peri Yudianto⁷, Mona Rebeca Simatupang⁸, Wanda Novita Sari⁹, Muhammad Faizal Bin A. Ghani¹⁰, Sipnarong¹¹

^{1-4,7-9}Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁵Universitas Batam, Indonesia

⁶Universitas Islam 45, Indonesia

¹⁰Universiti Malaya, Malaysia

¹¹Shinawatra University, Thailand

*Co Author: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Kinerja personil diperoleh dengan elemen yang terintegrasi dengan baik. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja personil, kompetensi terhadap kinerja personil, motivasi kerja terhadap kinerja personil dan budaya organisasi terhadap kinerja personil. Populasi penelitian ini adalah Personil satlantas Polres Bintan yang berjumlah 60 orang. Sampel terdiri dari 60 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil. Fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

Kata Kunci: Fasilitas Kerja; Kompetensi; Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Personil

Abstract

Personnel performance is obtained with well-integrated elements. The purpose of this study was to analyze the effect of work facilities on personnel performance, competence on personnel performance, work motivation on personnel performance and organization culture on personnel performance. The population of this study were on the personnel satlantas Polres Bintan, totaling 60 people. The sample consisted of 60 respondents, the sample was taken by census method. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using the SPSS version 25 test tool. The results of this study concluded that work facilities had a positive and significant effect on personnel performance, competence had a positive and significant effect on personnel performance, work motivation had a positive and significant effect on personnel performance, organization culture has a positive and significant effect on personnel performance. Work facilities, competence, work motivation and organization culture together have a positive and significant effect on personnel performance.

Keywords: *Work Facilities; Competence; Work Motivation; Organization Culture; Personnel Performance*

PENDAHULUAN

Penyelenggaraan tugas pemerintah dan keamanan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya kepolisian. Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan keamanan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan Personil kepolisian yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Personil kepolisian berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan personil kepolisian diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi sehingga personil kepolisian yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi. Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah salah satu organisasi yang berfungsi untuk menjaga keamanan serta ketertiban masyarakat, disamping itu juga bertugas dalam penyelidikan perkara-perkara, penegakan hukum, serta melindungi, mengayomi masyarakat sebagaimana diamanatkan dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 22 Tahun 2011. Berdasarkan latar belakang ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap “Pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi Terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan”.

Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan . Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Satlantas Polresta Bareleng. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi secara simultan terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

Fasilitas Kerja

Menurut Tjiptono (2018) mengemukakan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan bagi instansi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja

Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri yang menempel pada seorang Untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan,

serta kemampuan (Setiaji, 2021).

Motivasi Kerja

Samsudin (2018) menerangkan bahwa motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Budaya Organisasi

Menurut Agwu (2018) budaya Organisasi adalah himpunan nilai-nilai, keyakinan dan norma-norma bersama yang mempengaruhi cara karyawan berpikir, merasa dan berperilaku di tempat kerja

Kinerja Personil

Kinerja personil adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tanjung, 2021).

Hipotesis Penelitian

Penelitian ini memiliki hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1: Diduga Fasilitas kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

H2: Diduga Kompetensi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

H3: Diduga Motivasi kerja berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

H4: Diduga Budaya organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

H5: Diduga fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

METODE PENELITIAN

Jenis dan Desain Penelitian

Berdasarkan jenis masalah yang diteliti, teknik dan alat yang digunakan pada penelitian ini adalah Kuantitatif. Peneliti ingin mengetahui apakah ada pengaruh antara fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan *budaya organisasi* terhadap kinerja personil di Satlantas Polres Bintan.

Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah personil satlantas pada Polres Bintan.

Sampel

Jumlah sampel yang digunakan adalah 60 responden.

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Mengukur tingkat validitas atau tidaknya suatu kuesioner dapat menggunakan nilai pearson, dimana persyaratan uji validitas menggunakan tabel R ($R_{\text{tabel}} > R_{\text{hitung}}$) maka dapat dinyatakan valid. Nilai validitas harus mempunyai nilai total skor (total skor dari nilai kuesioner) (Sunnyoto, 2015).

Tabel 1. Validitas Fasilitas Kerja

No	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item (Total Correlation)</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0.524	0.195	Valid
2	2	0.449	0.195	Valid
3	3	0.508	0.195	Valid
4	4	0.489	0.195	Valid
5	5	0.632	0.195	Valid
6	6	0.612	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 2. Validitas Kompetensi

No	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item (Total Correlation)</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0.418	0.195	Valid
2	2	0.499	0.195	Valid
3	3	0.559	0.195	Valid
4	4	0.569	0.195	Valid
5	5	0.645	0.195	Valid
6	6	0.650	0.195	Valid
7	7	0.611	0.195	Valid
8	8	0.602	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 3. Validitas Motivasi Kerja

No	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item (Total Correlation)</i>	r_{tabel}	Keterangan
1	1	0.578	0.195	Valid
2	2	0.576	0.195	Valid
3	3	0.645	0.195	Valid
4	4	0.689	0.195	Valid
5	5	0.514	0.195	Valid
6	6	0.683	0.195	Valid
7	7	0.614	0.195	Valid
8	8	0.605	0.195	Valid
9	9	0.641	0.195	Valid
10	10	0.643	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 4. Validitas Budaya Organisasi

No	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item (Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	1	0.363	0.195	Valid
2	2	0.274	0.195	Valid
3	3	0.590	0.195	Valid
4	4	0.314	0.195	Valid
5	5	0.775	0.195	Valid
6	6	0.817	0.195	Valid
7	7	0.865	0.195	Valid
8	8	0.449	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Tabel 5. Validitas Kinerja Personil

No	Item Pertanyaan	<i>Corrected Item (Total Correlation</i>	<i>r_{tabel}</i>	Keterangan
1	1	0.416	0.195	Valid
2	2	0.276	0.195	Valid
3	3	0.581	0.195	Valid
4	4	0.485	0.195	Valid
5	5	0.479	0.195	Valid
6	6	0.636	0.195	Valid
7	7	0.501	0.195	Valid
8	8	0.562	0.195	Valid

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Uji Reliabilitas

Butir pertanyaan dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten (Sunyoto, 2015). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Conbarch Alpha > 0,60 (Ghozali, 2013).

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	<i>Nilai Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Item</i>
Kinerja Personil (Y)	0.797	8
Fasilitas Kerja (X1)	0.839	6
Kompetensi (X2)	0.839	8
Motivasi Kerja (X3)	0.696	10
Budaya Organisasi (X4)	0.769	8

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

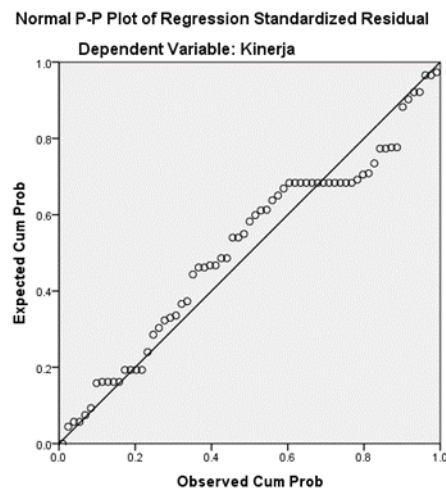
Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan *statistic parametis*. Proses analisis data dilakukan dengan bantuan program SPSS *for Windows*. Taraf tingkat toleransi kesalahan yang ditentukan dalam penelitian ini adalah sebesar 5%.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).



Terlihat grafik normalitas *P-P Plot* bahwa titik-titik menyebar pada sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka disimpulkan bahwa memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Nilai *cut off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0.0, atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Apabila di dalam model regresi tidak ditemukan asumsi deteksi seperti diatas, maka model regresi yang digunakan dalam penelitian ini bebas dari multikolinearitas, dan demikian pula sebaliknya (Ghozali, 2014).

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		<i>Tolerance</i>	<i>VIF</i>
1	Fasilitas Kerja	0.509	1.971
	Kompetensi	0.401	2.498
	Motivasi kerja	0.526	1.905
	Budaya Organisasi	0.770	1.301

Sumber: Hasil Penelitian, 2024

Berdasarkan Tabel , dapat dilihat bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 10% (0,10), dan nilai *VIF* lebih kecil dari 10, sehingga dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Hasil Regresi Linear Berganda

		Coefficients ^a		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	7.513	2.625	
	Fasilitas kerja	.476	.066	.514
	Kompetensi	.213	.070	.241
	motivasi kerja	.257	.071	.249
	Budaya Organisasi	.113	.053	.123

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Sumber: Data primer diolah, 2024

Berdasarkan Tabel tersebut persamaan regresi variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja dan kompetensi terhadap kinerja personil adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

$$Y = 7,513 + 0,476 X_1 + 0,213 X_2 + 0,257 X_3 + 0,113 X_4 + e$$

Interpretasi model:

1. Konstanta memiliki nilai sebesar 7.513. ini menunjukkan jika fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi nilai adalah nol, maka kinerja personil memiliki nilai sebesar 7.513.
2. Variabel fasilitas kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.476 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel fasilitas kerja akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.476. Koefisien fasilitas kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara fasilitas kerja dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai fasilitas kerja maka dapat meningkatkan kinerja personil.
3. Variabel kompetensi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.213 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel kompetensi akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.212. Koefisien motivasi kerja bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai kompetensi maka dapat meningkatkan kinerja personil.
4. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.257 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel motivasi kerja akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.257. Koefisien penghargaan bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai motivasi kerja maka dapat meningkatkan kinerja personil.
5. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0.113 ini berarti jika variabel independen lain nilainya tetap atau tidak berubah, maka setiap kenaikan 1 poin atau 1% variabel budaya organisasi akan meningkatkan kinerja personil sebesar 0.213. Koefisien budaya organisasi bernilai positif artinya terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dengan kinerja personil, artinya semakin meningkat nilai budaya organisasi maka dapat meningkatkan kinerja personil.

Uji Hipotesis

Pada penelitian ini nilai t-tabel sebesar 1.998, adapun kriteria kepuasan adalah sebagai berikut:

1. Jika t-hitung > t-tabel, maka H₀ ditolak atau H_a diterima

Jika t-hitung < t-tabel, maka H₀ diterima atau H_a ditolak Pengolahan data yang dilakukan

dengan menggunakan sampel sebanyak 60 orang terdapat hasil sebagai berikut.

Hasil Uji T

		Coefficients ^a			T	Sig.
Model		Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients			
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.512	2.625		2.861	.006
	Fasilitas kerja	.475	.066	.514	7.257	.000
	Kompetensi	.212	.070	.241	3.015	.004
	Motivasi kerja	.256	.071	.249	3.581	.001
	Budaya organisasi	.112	.053	.123	2.133	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Berdasarkan Tabel diatas hasil analisis uji t adalah sebagai berikut:

- Nilai t-hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar $7.257 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.000 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel fasilitas kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $3.015 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.004 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kompetensi, dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar $3.581 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar $2.133 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.037 < 0.05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil.
- Secara parsial variabel fasilitas kerja merupakan variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personil.

Hasil Uji F

Pada penelitian ini nilai f-tabel sebesar 2.37, adapun kriteria kepuasan adalah sebagai berikut:

- Jika f-hitung $>$ f-tabel, maka H_0 ditolak atau H_a diterima
- Jika f-hitung $<$ f-tabel, maka H_0 diterima atau H_a ditolak.

Hasil Uji F ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.798	4	185.199	82.612	.000 ^b
	Residual	138.993	62	2.242		
	Total	879.791	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

b. Predictors: (Constant), kompetensi, motivasi kerja, budaya organisasi, fasilitas kerja

Nilai F-hitung $82.612 > 2.37$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_5 diterima. Diterimanya hipotesis ini maka dapat disimpulkan bahwa variabel fasilitas kerja, variabel kompetensi, variabel motivasi kerja dan variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja personil atau dapat dikatakan bahwa fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi mampu menjelaskan kinerja personil Satlantas Polres Bintan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien angka yang ditunjukkan memperlihatkan sejauh mana model yang terbentuk dapat menjelaskan kondisi yang sebenarnya.

Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.842	.832	1.49727

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Motivasi kerja, Budaya organisasi, Fasilitas kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Personil

Diperoleh nilai angka R sebesar 0.918, artinya korelasi antara fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja personil sebesar 91.8%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.842, hal ini berarti presentase sumbangan variabel fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi dalam model regresi sebesar 84.2% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat, sedangkan sisanya sebanyak 15.8% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti atau tidak dimasukkan pada penelitian ini.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel fasilitas kerja sebesar 7.257 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_1 diterima untuk variabel fasilitas kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Sambali (2019).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar 3.015 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.004 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_2 diterima untuk variabel kompetensi dengan demikian maka secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.

Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel motivasi kerja sebesar 3.581 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.001 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_3 diterima untuk variabel motivasi kerja, dengan demikian maka secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh nilai t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 2.133 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 1.998 dan nilai signifikansi 0.037 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_4 diterima untuk variabel budaya organisasi, dengan demikian maka secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan

Pengaruh fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan budaya organisasi Terhadap Kinerja personil

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa nilai F-hitung sebesar 125.906 lebih besar dari F-tabel 2.36 dan tingkat signifikansi 0.000 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka H_0 ditolak dan H_5 diterima, dengan demikian maka variabel fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan

KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.
4. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.
5. Fasilitas kerja, kompetensi, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Satlantas Polres Bintan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas untuk meningkatkan keputusan pembelian yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Hasil penelitian yang dilakukan, variabel fasilitas kerja yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja personil. Oleh karena itu, bagi Satlantas Polres Bintan dapat mempertahankan fasilitas kerja yang sudah untuk lebih baik lagi ke depannya.
2. Satlantas Polres Bintan perlu mempertahankan dan meningkatkan lagi kompetensi yang ada sehingga di masa depan kompetensi lebih baik lagi.
3. Satlantas Polres Bintan harus konsisten dan mengawal personil dalam memberikan motivasi kerja kepada personil yang telah berupaya memaksimalkan pekerjaannya agar lebih baik.
4. Satlantas Polres Bintan perlu mempertahankan budaya organisasi yang sudah baik untuk dapat lebih baik lagi.
5. Kinerja personil dipengaruhi oleh fasilitas kerja, kompensasi, motivasi kerja dan budaya organisasi sebesar 84.3%, sedangkan sisanya sebesar 15.9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Diharapkan pada penelitian selanjutnya dapat menambah variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja personil.

REFERENSI

- Fitri, D., Ratnasari, S. L., & Sultan, Z. (2024). The Examining the Mediating Role of Personality on the Relationship between Talent, Technology Systems, and Employee Competency. *JKBM (JURNAL KONSEP BISNIS DAN MANAJEMEN)*, 11(1), 27-40.
- Ghozali, I. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete dengan Program IBM SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Heri, S & Mukzam, M. D 2018. Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 58, No. 1, 141-142.
- Husni, Said, M. & Faisal. 2018. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai Rutan Di Provinsi Aceh (Studi Kasus Pada Rutan Klas IIB Banda Aceh Dan Rutan Klas II B Jantho, *Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas SYI*, Vol. 2, No. 1, 88-98.
- Umar, H. 2019. *Metode Riset Manajemen Perusahaan*, Jakarta: PT. Gramedia.
- Hery. 2019. *Manajemen Kinerja*, Jakarta: PT. Grasindo.
- Hiskia, J. Lopian, Lucky, D. 2015. Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado, *Jurnal Emba*, Vol.3, No.3, 81-89.
- Isyandi. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Ida, A. Indah, G. & Riana, R. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort, *Jurnal Emba*, Vol. 6, No. 12, 471.
- Kadir, R. D., Ratnasari, S. L., & Abduh, M. A. (2022). What Drives Non Performing Financing? Evidence from Islamic Rural Banks in Indonesia During Covid-19. *Ikonomika*, 6(2), 410888.
- Luthans, F. 2015. *Organizational Behavior*, Jakarta: Terjemahan Vivi Andika Yuwono.
- Maharani, & Efendi, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Kompensasi, Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, *Jurnal ilmu Manajemen Oikonomia*, Vol. 13, No. 2, 49.
- Mangkunegara, A. P. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Malayu S. P Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung.
- Nurlaila, Ratnasari, S.L., Harsasi, M., Sultan, Z. 2024. The Role of Individual Performance in the Influence of Innovation Culture and Quality of Work Life on Competitive Advantage. *Journal of Ecohumanism*, 2024, 3(4), pp. 327–334.
- Nurul, I. S. Peggy A. M. & Irvan. T. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi, *Jurnal Emba*, Vol. 3, No. 1, 52-62.
- Pusvariauwaty, P., Ratnasari, S. L., Siahaan, A., Rahman, A. J., Hairunnisah, A. I., Rasal, A., ... & Kusmawan, E. (2024). Motivasi Manajemen Eksternal Stakeholders Sekolah Untuk Meningkatkan Kedisiplinan Anak Didik Dan Kinerja Guru. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 602-611.
- Rahmawati, R., Oktora, K., Ratnasari, S.L., Ramadania, R., Darma, D.C. Is it true that lombok deserves to be a halal tourist destination in the world? A perception of domestic tourists *Geojournal of Tourism and Geosites*, 2021, 34(1), pp. 94–101.

- Rahmawati, R., Ratnasari, S.L., Hidayati, T., Ramadania, R., Tjahjono, H.K. What makes Gen Y and Z feel stressed, anxious and interested in doing social tourism when pandemic? *Cogent Business and Management*, 2022, 9(1), 2084973.
- Ramadania, R., Rosnani, T., Ratnasari, S. L., Fauzan, R., & Apriandika, M. N. (2023). Towards Organizational Citizenship Behavior and Religious Performance. *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 7(1), 67-81.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., & Yana, D. (2019). The Performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *ETIKONOMI*, 18(1), 63-72.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). The Contribution Of Competence, Motivation, And Creativity Towards Teacher's Performance Through Work Satisfaction. *International Journal Of Engineering and Advanced Technology (IJEAT)*. Volume-8 Issue-5C, May 2019. 145-149. ISSN: 2249-8958. DOI:10.35940/ijeat.E1021.0585C19
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2019). Employees' Performance: Organizational Culture And Leadership Style Through Job Satisfaction. *Humanities & Social Sciences Reviews*. Vol. 7. No.5. pp. 597-608. ISSN: 2249-8958. eISSN: 2395-6518. <https://doi.org/10.18510/hssr.2019.7569>
- Ratnasari, S. L., Rahmawati., Haryani, D. S., Tanjung, R., and Basuki. (2020). Workplace Bullying Causing Negative Employee Behaviors: A Case From Indonesian Banking Sector. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, February 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., and Lestari, L. (2020). Effect of Leadership Style, Workload, Job Insecurity on Turnover Intention. *International Journal of Innovation, Creativity and Change*. Vol. 10 Issue 2, April 2020. ISSN: 2201-1315.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Adam. (2020). The Effect of Job Satisfaction, Organization Culture and Leadership On Employee Performance. *Annals of Tropical Medicine and Public Health*, 2020, 23(13A), SP231329
- Ratnasari, S. L., Susanti, E.N., Ismanto, W., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2020). An Experience of tourism development: How is the strategy? *Journal of Environmental Management and Tourism*, 2020, 11(7), pp. 1877-1886.
- Ratnasari, S. L., Rahmawati, R., Ramadania, R., Darma, D.C., Sutjahjo, G. (2021). Ethical Work Climate In Motivation and Moral Awareness Perspective: The Dilemma by The Covid-19 Crisis? *Public Policy and Administration*. 20 (4), pp. 398-409.
- Ratnasari, S.L., Mahadi, N., Nordin, N.A., Darma, D.C. (2022). Ethical Work Climate, Social Trust, and Decision-Making in Malaysian Public Administration: The Case of MECD Malaysia. *Croatian and Comparative Public Administration*, 2022, 22(2), pp. 289–312
- Ratnasari, S. L., Badawi, S., Susanti, E. N., Susanto, A., Sari, H., Natta, U., ... & Hayati, M. (2024). THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, COMPETENCE AND WORK ENVIRONMENT ON POLICE PERSONNEL PERFORMANCE. In *PROCEEDING OF INTERNATIONAL CONFERENCE ON MULTIDISCIPLINARY STUDY* (Vol. 2, No. 1, pp. 18-29).
- Rivai, V. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy, A. 2015. *Perilaku organisasi*, Jakarta: Salemba Empat.

- Saputra, D. & Nasir, A. 2018. Pengaruh Kompetensi, Gaya Kepemimpinan, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Aceh Barat, *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 2, No. 1, Januari 2018, 40-41.
- Sari, H., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Ismanto, W., Sutjahjo, G., Pasaribu, R. S., ... & Salman, N. F. B. (2023). Pengaruh Kompetensi, Ketrampilan, Konsep Diri, Dan Karakteristik Pribadi Terhadap Kinerja Guru. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS*, 3(4), 260-269.
- Sidanti, H. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal Jibeka*, Vol. 9, No. 1, 44 – 53.
- Salutondok, Y. Agus, S. S. 2015, Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong, *Jurnal Emba*, Vol. 3, No. 3, 849.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2015. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Setyaningrum, R.P., Ratnasari, S.L., Soelistya, D., ...Desembrianita, E., Fahlevi, M. (2024). Green human resource management and millennial retention in Indonesian tech startups: mediating roles of job expectations and self-efficacy. *Cogent Business and Management*. 2024, 11(1), 2348718.
- Subagiyono, Y. H. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Wearnes Education, *Jurnal Jibeka*, Vol. 9, No. 1, 70- 76.
- Susanto, A., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Megah, S. I., Wilany, E., & Yuliani, S. (2024). Beliefs of English Language Instruction by Indonesian Elementary School Teachers: Exploring the Influence of Environment and Educational Background. *AL-ISHLAH: Jurnal Pendidikan*, 16(1), 1-13.
- Sutrisno, Fathoni, & Minarsih, 2016. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, *Journal Of Management*, Vol. 2, No. 2, 145.
- Yudianto, P., Ratnasari, S. L., Hasibuan, S. S., Hamidi, H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Nuryanto, N. (2024). Analisis Struktur Organisasi Matriks Terhadap Keuntungan Bisnis. *JURNAL DIMENSI*, 13(2), 625-633.
- Wahyuni, E. 2015. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya), *Jurnal Nominal*, Vol. 4, No. 1, 96.
- Zahari, M. 2015. Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi, *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 6 No. 1, 49 -50.
- Zuhroh, D., Jermias, J., Ratnasari, S.L., ...Nurjanah, E., Fahlevi, M. The role of GoJek and Grab sharing economy platforms and management accounting systems usage on performance of MSMEs during covid-19 pandemic: Evidence from Indonesia. *Uncertain Supply Chain Management*. 2024, 12(1), pp. 249–262

Zuhroh, D., J Jermias, SL Ratnasari, E Nurjanah, Sriyono, M Fahlevi. (2025). The Impact of Sharing Economy Platforms, Management Accounting Systems, and Demographic Factors on Financial Performance: Exploring the Role of Formal and Informal Education in MSMEs. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*. Volume 11, Issue 1, March 2025, 100447.