

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK TENAYAN RAYA PEKANBARU.

ZEFNO FITRI, S.P.,M.M.¹, TALIA PRAMASELA²

¹Institut Teknologi dan Bisnis Master, Indonesia *Zefnofitri2016@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru. Sampel penelitian ini adalah 75 orang. Teknis data yang digunakan adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan SPSS 17. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa variabel budaya organisasi dengan nilai t-hit sebesar 20,687 dan nilai t-tab sebesar 1,99210 sehingga $t\text{-hit} > t\text{-tab}$ atau $20,687 > 1,99210$ dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru. Dengan demikian maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya terdapat pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru. Kesimpulannya adalah Nilai R Square sebesar 0,854 atau sebesar 85,4% hal ini berarti 85,4% dari variabel kinerja bisa dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel budaya organisasi pada Polsek Tenayan Raya Pekanbaru.

ARTICLE HISTORY

Diterima 27 Februari 2022

Direvisi 25 Maret 2022

Diterima 28 April 2022

KATA KUNCI

Budaya Organisasi, Kinerja.

Pendahuluan

Pada organisasi pemerintahan, industri manufaktur, pelayanan jasa maupun organisasi lainnya termasuk ABRI maupun Polri, sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi pengembangan kualitas kerja anggota. Dalam rangka meningkatkan citra organisasi, setiap organisasi harus memiliki dan menciptakan keunggulan bersaing organisasi agar mampu sejajar bahkan lebih unggul dari organisasi yang lain, termasuk citra Polri. (Yolanda, 2021).

Dua komponen yang diakui dan telah terbukti mampu menciptakan keunggulan kompetitif suatu organisasi adalah komitmen dan kompetensi dari anggotanya yang terlibat. Komitmen yang tinggi diakui mampu membangkitkan kedekatan emosional anggota terhadap organisasi, sehingga semangat juang untuk terus melakukan perbaikan telah menyatu dalam diri mereka, perilaku anggota Polri yang menjadi rumor selama ini semakin lama akan semakin berkurang, dan bahkan akan hilang sama sekali. Dengan demikian citra Polri akan semakin meningkat dan menjadi kepercayaan masyarakat, Polri adalah mitra dan pengayom masyarakat. bagaimana anggota Polri berperilaku di tempat tugas maupun di luar tugas masing-masing. Pada dasarnya perilaku mereka itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki para anggota Polri. Tanpa aspek tersebut (tentunya yang termasuk kategori baik), mustahil akan dihasilkan kinerja yang baik yang sesuai dengan tujuan dan sasaran pekerjaan/tugas (Sumantri, 2010:112).

Akan tetapi karena berbagai keadaan dan tuntutan serta pengaruh dari lingkungan, serta kondisi kepribadian yang cenderung kurang kuat, akan berakibat kurang baik dalam kehidupan sehari-harinya di lingkungan tugas maupun di luar tugas. Perilaku mereka akan menjadi berbeda dengan perilaku rekan-rekan sesama anggota Polri. Perilaku mereka lebih dipengaruhi emosi yang mendalam yang berkaitan dengan kondisi tertekan/stres (*stres emotions*), yang akan memunculkan perasaan marah, takut, cemburu, cemas, merasa bersalah, murung, sedih, malu, merupakan produk dari relasi yang stres full dengan lingkungan. (Elvis & Setiawan, 2021).

Perubahan organisasi Polri ini dihayati oleh anggotanya tidak selalu positif, sebagian anggota menghayatinya sebagai suatu tekanan, bahkan ancaman akan keberlangsungan hidupnya maupun

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Zefnofitri2016@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

posisinya. Orang tidak mau dan atau tidak mampu untuk mengubah sikap dan tingkah laku yang sudah menjadi kebiasaannya (adanya pengaruh budaya dan sistem kerja yang lama). Hambatan lain dalam proses perubahan adalah penolakan dari anggota organisasi untuk berubah, adanya konflik kepentingan, sikap apriori atau curiga terhadap perubahan, struktur organisasi yang kaku, dan keterbatasan sumber daya. (Barza & Setiawan, 2021).

Suatu organisasi dirasa perlu memperhitungkan budaya organisasi yang kuat dan sejalan dengan beberapa batasan-batasan yang berlaku. Selama memiliki budaya organisasi yang kuat, berdampak baik dan dapat diterapkan dengan baik oleh anggota organisasi tersebut maka dapat memperlancar aktivitas organisasi. Budaya organisasi yang kuat tidak serta merta akan berjalan dengan mudah, sehingga perlu ada penyesuaian didalamnya. (Yolanda, 2021).

Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan. (Elvis & Setiawan, 2021).

Menciptakan keakraban pada anggota organisasi juga menjadi salah satu faktor pendukung keberhasilan kinerja yang baik. Keakraban tersebut tumbuh dari adanya rasa nyaman pada individu ataupun kelompok pada anggota organisasi. Maka perusahaan perlu menciptakan suasana keakraban guna mendukung keberhasilan perusahaan secara psikologis. Kinerja anggota kepolisian saat ini perlu mendapatkan perhatian dalam mengelolanya. Apabila kinerjanya tidak ditata dengan baik maka akan dapat menjadi salah satu penghambat aktivitas pekerjaan dalam mencapai tujuannya. (Zaman & Putri Agusdina, 2021).

Salah satu peranan penting nilai-nilai di dalam budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, hubungan kinerja yang maksimal dengan budaya organisasi tampak jelas dirasakan oleh perusahaan yang memiliki filosofi/esensi nilai-nilai yang kuat baik dari sisi lingkungan internal maupun terhadap lingkungan eksternal perusahaan, Djokosantoso (2011:89).

Menurut Gibson (2011:214), pegawai atau karyawan sebagai penggerak operasi organisasi, jika kinerja pegawai baik, maka kinerja organisasi juga akan meningkat. Banyak variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai salah satunya budaya organisasi. Budaya organisasi sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi.

Nilai-nilai serta perilaku yang dianut bersama membuat orang merasa nyaman dalam bekerja untuk perusahaan. Budaya organisasi merupakan salah satu strategi untuk memotivasi bagi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena budaya organisasi yang baik dengan sendirinya akan memberikan suatu kondisi yang sesuai dengan perilaku karyawan dalam bekerja apabila budaya tersebut sangat cocok dan mendukung karyawan dalam mengembangkan kemampuan dan menopang kesejahteraannya dengan kata lain, budaya organisasi menjadi faktor penting untuk meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja yang diperoleh karyawan dalam perusahaan. Budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya (isi budaya organisasi) yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2010 : 10).

Profesi kepolisian adalah merupakan salah satu diantara profesi hukum, disamping profesi hakim, jaksa dan advokat dalam sistem peradilan pidana. Pengembangan profesi hukum tersebut tergabung dalam catur wangsa penegak. Pelaksanaan penegakan hukum terhadap tindak pidana tidak terlepas dari peran berbagai pihak, baik itu aparat penegak hukum terlebih lagi pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Hukum pidana seringkali digunakan untuk menyelesaikan masalah sosial dalam kejahatan, Sadjijono (2008:8).

Penegakan hukum adalah pekerjaan dari Kepolisian Republik Indonesia, dapat di sebutkan polisi sebagai hukum yang hidup. Melalui posisi itulah polisi mempunyai tanggungjawab untuk mengamankan

dan melindungi masyarakat. Pelaksanaan hukum di dalam masyarakat selain tergantung pada kesadaran hukum masyarakat juga sangat banyak ditentukan oleh aparat penegak hukum.

Polsek Tanayan Raya melayani masyarakat berupa membuat laporan dan aduan terkait tindak pidana, pencurian, pemukulan, hingga permohonan perlindungan. Pengaduan dan pelaporan dari masyarakat akan diterima dan diproses lebih lanjut oleh pihak kepolisian sesuai dengan hukum yang berlaku. Kantor polisi ini juga melayani masyarakat yang ingin cek perkembangan proses pelaporan, lapor polisi. Segera kunjungi kantor polsek atau polres terdekat untuk informasi lainnya. Anda juga dapat menghubungi nomor call center atau informasi umum dengan nomor (0761) 4840924.

Dalam hal ini dapat kita lihat kinerja dari anggota Polsek Tenayan Raya dalam melayani masyarakat dan mengayomi serta menyelesaikan setiap kasus atau aduan dari masyarakat sebagai berikut :

Tabel 1.1 : Data Jumlah Tindak Pidana (JTP) dan Jumlah Penyelesaian Tindak Pidana (JPTP)

Tahun	Jumlah Kasus	Macam	JTP	JPTP	Persentase
2015	28		144	95	66
2016	34		117	112	96
2017	39		185	121	65
2018	39		51	40	78

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Dari tabel 1.1 dapat dijelaskan bahwa dalam penanganan tindak pidana yang bisa diselesaikan secara keseleruhan adalah pada tahun 2016 dengan persentase keberhasilan mencapai 96%, hal ini disebabkan terjalinnya kerjasama semua personil yang turut membantu dalam penyelesaian setiap kasus yang ada, dengan semangat juang yang tinggi dan tidak mengenal lelah. Namun tahun 2015, 2017 dan 2018 dalam penyelesaian kasus belum maksimal hasilnya, penyebabnya adalah beban pekerjaan yang terlalu berat, kurang semangatnya setiap personil dalam menyelesaikan setiap perkara yang masuk, beban psikologi anggota juga turut menurunnya kinerja anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru.

Tabel 1.2 : Daftar Nama Pejabat Polsek Tenayan Raya Pekanbaru

No	Nama	Pangkat
1.	M. HANAFI	KAPOLSEK TENAYAN RAYA
2.	WENNY HARTATI,S.H.,M.H.	WAKA POLSEK TENAYAN RAYA
3.	RONALD MARPAUNG	PS.KANIT PROVOS
4.	AUGUSTAMAR	PS.KASI UM
5.	HENDRIK SETIA BUDI	PS. KASI HUKUM
6.	INDRA MAIKA PUTRA	PS.KASI HUMAS
7.	AJ BONAR SAGALA	PS.KA SPKT I
8.	JAFET HOLOMOAN. S	PS.KA SPKT II
9.	P.H.SILITONGA	PS.KA SPKT II
10.	HARUN B MAHAMIM	KANIT INTEL
11.	EFRIN JOHANSON MANULLANG	KANIT RESKRIM
12.	AZWAR ALWI	KANIT BINMAS
13.	ELBADRI	KANIT SABHARA
14.	DESMON SIMANJUNTAK,S.H.	KANIT LANTAS

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Pada tabel 1.2 memperlihatkan susunan pejabat Polsek Tenayan Raya dalam mengemban tugas dan tanggung jawab guna memberikan perlindungan dan bantuan hukum bagi masyarakat Kecamatan Tenayan Raya.

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: Zefnofitri2016@gmail.com

Tabel 1.3 : Daftar Susunan Personil Anggota Polri Pada Polsek Tenaya Raya Pekanbaru

UNIT PELAYANAN SPKT I			
No	Jabatan	Pangkat	Jumlah
1.	ANGGOTA SPKT	BRIGADIR	2 Orang
2.	ANGGOTA SPKT	BRIPKA	2 Orang
UNIT PELAYANAN SPKT II			
1.	ANGGOTA SPKT	BRIGADIR	2 Orang
2.	ANGGOTA SPKT	BRIPKA	2 Orang
UNIT PELAYANAN SPKT III			
1.	ANGGOTA SPKT	AIPTU	1 Orang
2.	ANGGOTA SPKT	BRIPKA	3 Orang
UNIT PROVOS			
1.	ANGGOTA UNIT PROVOS	BRIPKA	1 Orang
UNIT INTELKAM			
1.	ANGGOTA INTELKAM	AIPTU	1 Orang
2.	ANGGOTA INTELKAM	BRIPKA	2 Orang
	ANGGOTA INTELKAM	BRIGADIR	1 Orang
UNIT RESKRIM			
1.	ANGGOTA RESKRIM	AIPDA	6 Orang
2.	ANGGOTA RESKRIM	BRIPKA	6 Orang
3.	ANGGOTA RESKRIM	BRIGADIR	5 Orang
4.	ANGGOTA RESKRIM	BRIPKA	2 Orang
UNIT BINMAS			
1.	ANGGOTA BINMAS	AIPTU	6 Orang
2.	ANGGOTA BINMAS	AIPDA	4 Orang
3.	ANGGOTA BINMAS	BRIPKA	3 Orang
4.	ANGGOTA BINMAS	BRIGADIR	4 Orang
UNIT SABHARA			
1.	ANGGOTA SABHARA	IPTU	3 Orang
2.	ANGGOTA SABHARA	AIPTU	6 Orang
3.	STAF SABHARA	PENGATUR	3 Orang
UNIT LANTAS			
1.	ANGGOTA LANTAS	AIPTU	4 Orang
2.	ANGGOTA LANTAS	BRIPKA	4 Orang
3.	ANGGOTA LANTAS	BRIGADIR	2 Orang
JUMLAH			75 Personil

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Pada tabel 1.3 dapat dijelaskan budaya organisasi dipengaruhi oleh kinerja anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya. Budaya organisasi diduga turut mendukung tercapainya tujuan Polri sebagai pelindung, pengayom, dan pelayan masyarakat. Oleh sebab itu meneliti kinerja anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya, sebagai salah seorang pelaksana kegiatan kerja dalam organisasi tersebut, sangat diperlukan.

Dari hasil pengamatan peneliti dijumpai fenomena yang terjadi terhadap kinerja anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru sebagai berikut; (a) Penyelesaian pekerjaan kurang maksimal; (b) Semangat kerja masih rendah; (c) Tekanan dari pekerjaan; (d) Beban psikologis yang tinggi.

Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polsek Tanayan Raya Pekanbaru”**.

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Zefnofitri2016@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

Dukungan teoritis

Budaya Organisasi

Menurut Ardana, Mujiati, & Srianti (2013) budaya organisasi adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan, sebagian besar, cara mereka bertindak. Sementara menurut Luthans (2006) budaya organisasi adalah pola pemikiran dasar yang diajarkan kepada personel baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan bertindak secara benar dari hari ke hari. Ivancevich, Konopaske & Matteson (2007) menjelaskan bahwa budaya merupakan pola asumsi yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan agar orang dapat menyesuaikan diri dengan kehidupan organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut Amir (2015) kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Sementara menurut Wirawan (2009) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam konteks karyawan, Amir (2015) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai perilaku atau kegiatan yang ditampilkan oleh seseorang dalam kaitannya dengan tugas kerja di perusahaan, departemen atau organisasi, dilaksanakan sesuai dengan potensi yang dimilikinya, dalam rangka menghasilkan sesuatu yang bermakna bagi organisasi, masyarakat luas, atau bagi dirinya sendiri.

Metode penelitian

Lokasi Penelitian

Polsek Tanayan Raya dengan alamat Jl. Lintas Timur KM 12 Kulim Pekanbaru.

Jenis dan Sumber data

Jenis Data

Data ialah bahan mentah yang perlu diolah sehingga menghasilkan informasi atau keterangan, baik kuantitatif maupun kualitatif yang menunjukkan fakta. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data kualitatif

Metode Kualitatif disebut juga metode artistik, karena proses penelitian lebih bersifat seni (kurang terpola), dan disebut sebagai metode interpretive karena hasil penelitian lebih berkenaan dengan interpretasi terhadap data yang ditemukan di lapangan. Metode ini digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/ kualitatif, dan hasil penelitian lebih menekankan makna dari pada generalisasi (Sugiyono, 2015:9).

b. Data kuantitatif

Metode kuantitatif memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit/empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2015:8).

Sumber Data

Sumber data penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer (primary data) mengacu pada informasi yang diperoleh langsung (dari tangan pertama) oleh peneliti terkait dengan variabel ketertarikan untuk tujuan tertentu dari studi. Individu memberikan informasi ketika diwawancara, diberikan kuesioner, atau diobservasi. Wawancara mendalam terhadap kelompok atau kelompok fokus merupakan sumber lain yang kaya akan data primer (Echdar, 2017:284).

b. Data Sekunder

Data sekunder (secondary data) mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber-sumber yang sudah ada. Kelebihan mencari sumber data sekunder adalah penghematan waktu dan biaya untuk

mendapatkan informasi (Echdar, 2017:284).

Populasi dan Sampel

Populasi Penelitian

Populasi menurut Sangadji dan Sopiah (2013:309) adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada di dalam wilayah penelitian, penelitiannya merupakan penelitian populasi, atau studi populasi atau studi sensus. Populasi pada penelitian ini adalah 75 orang anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru.

Sampel Penelitian

Menurut Riduwan (2014:10) sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan di teliti. Karena tidak semua data dan informasi akan di proses dan tidak semua orang atau benda akan di teliti melainkan cukup dengan menggunakan sampel yang mewakilinya. Dalam hal ini sampel harus representatif di samping itu peneliti wajib mengerti tentang besar dan ukuran sampel, teknik sampling dan karakteristik populasi dalam sampel. Adapun sampel sebanyak 75 orang anggota Polsek Tenayan Raya Pekanbaru.

Hasil

Identitas Responden

Karakteristik Responden

Penelitian ini mengangkat permasalahan mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya, responden yang digunakan sebanyak 75 orang anggota Polri. Para responden yang telah melakukan pengisian kuisisioner kemudian akan diidentifikasi berdasarkan jenis kelamin, usia, Pendidikan terakhir dan masa dinas. Identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui karakteristik secara umum para responden penelitian.

Menurut jenis kelamin.

yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut :

Tabel 4.1 : Jenis Kelamin Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Laki-Laki	70	93,3%
Perempuan	5	6,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Berdasarkan tabel 4.1 dapat dilihat jumlah responden laki-laki lebih banyak sebanyak 70 orang (93,3%) dari pada responden perempuan sebanyak 5 orang (6,7%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya lebih didominasi oleh anggota laki-laki.

Berdasarkan identifikasi menurut usia, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 : Usia Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
21 - 30 Tahun	2	2,7%
31- 40 Tahun	39	52%
41 Tahun >	34	45,3%
Jumlah	75	100%

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Dari tabel 4.2 dapat dilihat, dalam penelitian ini sebagian besar berumur 31 sampai 40 tahun sebanyak 39 responden (52%). Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat dinyatakan bahwa sebagian usia anggota Polri masih berusia produktif.

·CORRESPONDING AUTHOR. Email: Zefnofitri2016@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

Berdasarkan identifikasi menurut pendidikan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut :

Tabel 4.3 : Pendidikan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
SMA	57	76%
Strata 1	16	21,3%
Strata 2	2	2,7%
Jumlah	75	100%

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa pendidikan rata-rata responden adalah SMA sebanyak 57 responden (76%) dan diikuti oleh Strata 1 sebanyak 16 responden (21,3%), kemudian Strata 2 sebanyak 2 responden (2,7%). Berdasarkan hal tersebut dapat diketahui bahwa yang anggota Polri yang berdinis pada Polsek Tenayan Raya memiliki pendidikan yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan identifikasi menurut kedinasan, yang hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut :

Tabel 4.4 : Masa Kedinasan Responden

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
1-10 Tahun	75	100%
11-20 Tahun	0	0
21-30 Tahun	0	0
31-40 Tahun	0	0
Jumlah	75	100%

Sumber : Kantor Polsek Tenayan Raya, 2020

Dari tabel 4.4 dapat dilihat bahwa sebagian besar anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya sebagian besar memiliki masa kedinasan 1-10 tahun yaitu sebanyak 75 responden (100%). Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polri memiliki pengalaman kerja yang baik dalam melakukan pekerjaan.

Budaya Organisasi

Tanggapan responden pada kategori sangat setuju adalah 276 (30,7%), kategori setuju adalah 250 (27,8%), kategori cukup setuju adalah 298 (33,1%), kategori tidak setuju adalah 76 (8,4%) dan kategori sangat tidak setuju tidak ada. Adapun nilai rata-rata adalah 3,81, secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi budaya organisasi adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan budaya organisasi maka dapat diketahui bahwa indikator budaya organisasi yang paling mempengaruhi adalah jika timbul permasalahan di tempat kerja selalu diselesaikan bersama-sama.

Kinerja

Tanggapan responden pada kategori sangat setuju adalah 399 (33,3%), kategori setuju adalah 311 (25,9%), kategori cukup setuju adalah 393 (32,8%), kategori tidak setuju adalah 92 (7,9%) dan kategori sangat tidak setuju adalah 2 (0,2%). Adapun nilai rata-rata adalah 3,84, secara rata-rata dapat disimpulkan bahwa jawaban responden terhadap rekapitulasi kinerja anggota Polri adalah setuju. Hasil penelitian sehubungan dengan kinerja anggota Polri maka dapat diketahui bahwa indikator kinerja anggota Polri yang paling mempengaruhi adalah bersikap sopan dan santun dalam pergaulan di lingkungan kerja.

Kesimpulan

Sebagai akhir penulisan pada bab ini berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dijelaskan di bab sebelumnya, dapat disimpulkan dan saran sebagai berikut:

1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya Pekanbaru.
2. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota Polri pada Polsek Tenayan Raya Pekanbaru sebesar 85,4% sedangkan sisanya 14,6% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel dalam penelitian ini.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian sebaiknya perusahaan mempertimbangkan hal-hal berikut :

CORRESPONDING AUTHOR. Email: Zefnofitri2016@gmail.com

ISSN xxxxx (print/ISSN) xxxxx (online ISSN)

© 2022

<http://www.maen.akademimanajemen.or.id>

1. Pimpinan atau atasan agar mampu meningkatkan pelaksanaan budaya organisasi yang tergolong cukup. Terutama pada pelaksanaan indikator yang termasuk rendah, yaitu pelaksanaan seremoni yang bertujuan untuk meningkatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya.
2. Bagi peneliti selanjutnya, hendaknya perlu dilakukan pengkajian dengan cara memperdalam atau mengembangkan variabel penelitian, sehingga dapat diperoleh temuan-temuan lain yang berguna bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Referensi

- Afandi Pandi, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep, dan Indikator). Zanafa Publishing.
- Alinvia Ayu Sagita, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (studi pada PT. Astra Internasional, Tbk-Toyota (Auto 2000) Cabang Sutoyo Malang), Universitas Brawijaya, Malang
- Aput Ivan A, 2015. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Depok Sports Center, Universitas Negeri Yogyakarta
- Djokosantoso Moeljono, 2011. Budaya Organisasi dalam Tantangan, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- Edison, Emron dkk. 2018. "Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai dan Organisasi".
- Echdar Saban, 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis, Ghalia Indonesia, Bogor
- Fahmi, Irham, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi, Alfabeta, Bandung
- Tegar Nanang, 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia dan Karyawan.. Quardant, Yogyakarta.
- Gibson. 2011. Organisasi : Perilaku, struktur dan proses. Penerbit Erlangga, Jakarta
- Ghozali Imam. 2016, Aplikasi Analisis Multivariete, Undip, Semarang
- Hasibuan S.P, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indah Isnada, 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara, Universitas Tadulako
- Kasmir. 2016. Analisis Laporan Keuangan. Raja Grafindo Persada, Jakarta
- Mahmudi, 2010. Manajemen Keuangan Daerah, Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Reykel Febrian, 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Loyalitas Sebagai Variabel Moderasi pada PT Astra Internasional TBK. Auto 2000 Cabang Raden Intan Bandar Lampung, Universitas Lampung.
- Riduwan, 2014. Dasar-dasar statistika. Alfabeta. Bandung.
- Siti Mei Suwarni, 2014. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Polisi Resort Kota Tasikmalaya, Universitas Siliwangi Tasikmalaya.
- Robbins, Stephen P. 2011, Manajemen, Indeks, Jakarta.
- Sangadji Etta Mamang dan Sopiah. 2013. Perilaku Konsumen. Andi, Yogyakarta.
- Sugiyono, 2015. Metode Penelitian Manajemen, Alfabeta, Bandung.
- Sujarweni, Wiratna, 2015. SPSS untuk Penelitian, Pustaka Baru Press, Yogyakarta
- Sumantri Suryana, 2010. Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Fakultas Psikologi Unpad.
- Purwanto Erwan A dan Sulistyastuti Dyah R. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Gava Media, Yogyakarta.
- Wirawan, 2010. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian, Salemba Empat, Jakarta.
- Barza, P., & Setiawan, F. A. (2021). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MEGA FINANCE CABANG PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan

- Kewirausahaan, 4(3), 196–205. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31459>
- Elvis, & Setiawan, I. (2021). PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA SMART FAST GLOBAL EDUCATION PEKANBARU. EKLETIK : Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Kewirausahaan, 4(3), 239–250. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31463>
- Yolanda, L. S. (2021). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GLOBAL BANGUNAN JAYA PEKANBARU. Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan, 4(3), 262–270. <https://doi.org/10.24014/ekl.v4i3.31465>
- Zaman, D., & Putri Agusdina. (2021). Pengaruh Beban Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Bank BTPN Syariah Cabang Bangkinang. Journal of Education and Learning, 2(3), 21–27. <https://doi.org/10.55748/bjel.v2i3.276>