

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung

Iwan Hermawan

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Anak Bangsa,

Pangkalpinang, Indonesia

Email: iwanfairuz13@gmail.com

Abstract

The Indonesian National Police is a state instrument that plays a role in maintaining public security and order, as well as providing protection which is expected to provide good performance in the community. The purpose of this study was to determine the effect of competence and motivation on the performance of employees of the Bangka Belitung Islands Police Rena Bureau both partially. This type of research is quantitative research. Hypothesis testing is done with multiple regression tests. The sampling technique used is total sampling. The sample of this study were all personnel employees of the Rena Bureau of the Bangka Belitung Islands Police totaling 49 people. The research model is hypothesis testing, which tests the theoretical truth built by researchers. The research model is hypothesis testing, which tests the theoretical truths built by researchers. The data used are cross-sectional (observational research type) collected from research respondents, namely employees of the Bangka Belitung Islands Police Rena Bureau. Data processing uses SPSS software version 24. Data analysis techniques use classical assumption tests, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and coefficient of determination testing. The results showed that partially competence and motivation affect the performance of employees of the Bangka Belitung Islands Police Rena Bureau.

Keywords: *Performance, Competence, Employee Motivation.*

Abstrak

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik di tengah masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung baik secara parsial. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 49 orang. Model penelitian bersifat pengujian hipotesis, yang menguji kebenaran teoritis yang dibangun oleh peneliti. Model penelitian bersifat pengujian hipotesis, yang menguji kebenaran teoritis yang dibangun oleh peneliti. Data yang digunakan bersifat *cross-sectional* (jenis penelitian observasional) yang dikumpulkan dari responden penelitian yakni

pegawai Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 24. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung.

Kata Kunci: Kinerja, Kompetensi, Motivasi Pegawai.

1. PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing mutlak dibutuhkan di zaman era globalisasi saat ini. Searah dengan perkembangan-perkembangan zaman. Pemerintah pada saat ini memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia. Guna menselaraskan tujuan pemerintah tersebut seluruh organisasi pemerintah tentu harus berupaya lebih meningkatkan lagi kemampuan sumber daya manusianya yang bertujuan agar senantiasa tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara maksimal. Suatu organisasi baik pemerintah maupun organisasi bisnis di dalam menjalankan aktivitas membutuhkan berbagai jenis sumber daya seperti modal, bahan baku material, mesin dan tenaga kerja (sumber daya manusia) (Handoko 2016).

Setelah peran kepemimpinan sudah bisa memberikan pengaruh positif kepada organisasi maka selanjutnya perlu memperhatikan kompetensi ialah suatu kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tugas di suatu bidang, sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Prabu and Wijayanti 2016). Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Burhanuddin 2021).

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat (Kemenko Polhukam RI 2020).

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang membutuhkan dorongan atau motivasi untuk setiap tujuan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan (Babullah 2024). Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh

kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi (Prabu *and* Wijayanti 2016).

Kepuasan kerja yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja merupakan alat pendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau lembaga (Pristiyanti 2016). Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat (Suburman, Eliyusnadi, *and* Muallim 2022). Kepuasan unsur birokrasi merupakan suatu tanggapan dari pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung atas kinerja yang telah diberikan sesuai dengan harapan unsur birokrasi atau *stakeholders*.

Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja satuan kerja yang bersangkutan yang akan berdampak kepada kepuasan personil. Ketika budaya kerja dalam sebuah organisasi sejalan dengan peningkatan komunikasi interpersonal dan penerapan etos kerja dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung sebagai tujuan akhir.

Ketersediaan sumber daya manusia yang terbatas dan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda, baik dari segi usia, tingkat pendidikan, tingkat kebutuhan atau motivasi perlu mendapatkan perhatian khusus dalam menangani atau mengelola sumber daya pegawai agar dapat menghasilkan kinerja pegawai yang diharapkan baik secara kualitas maupun kuantitasnya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengemukakan jika kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana 2017), (Purwanto *and* Soliha 2017) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Beberapa hasil penelitian juga mengungkapkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh motivasi, diantaranya yakni penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana 2017), (Basori, Wawan Prahiawan, *and* Daenulhay 2017) mengungkapkan bahwa motivasi kerja juga akan mampu mempengaruhi dan meningkatkan kinerja pegawai. Artinya dengan memiliki motivasi kerja yang tinggi akan mampu memberikan hasil kerja yang maksimal.

Dari beberapa penelitian sebelumnya pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai memang sudah banyak dilakukan penelitian, akan tetapi peneliti memilih faktor kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dengan mencari faktor-faktor lainnya untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai, Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung terus melakukan pembenahan dan berusaha untuk mencari solusinya serta faktor-faktor apa yang mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung.

2. KAJIAN TEORI

Kompetensi

Kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang mempengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan

standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan (Luasunaung, Pontoh, *and* Sumampouw 2022). Kompetensi adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu (Rosmaini *and* Tanjung 2019). Karyawan yang mempunyai kompetensi akan bekerja dengan fokus dan bekerja sesuai dengan keahliannya. Dengan demikian karyawan akan menjadi efektif dan efisien bagi perusahaan. Selain kompetensi, hal penting lainnya untuk mendorong kinerja yang baik bagi karyawan adalah motivasi (Yuliana 2017).

Motivasi

Selain kompetensi karyawan, motivasi kerja karyawan dipandang sebagai suatu indikator yang tidak begitu terlihat karena timbul dari dalam diri masing-masing karyawan. Motivasi Kerja dapat dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Basori, Wawan Prahawan, *and* Daenulhay 2017). Motivasi, berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”, khususnya kepada para bawahan atau pengikut (Luasunaung, Pontoh, *and* Sumampouw 2022). Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Burhanuddin 2021).

Kinerja

Kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Kirana *and* Ratnasari 2017). Kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur, yang dilakukan karyawan berhubungan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Maarif *and* Kartika 2021). Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi (Burhanuddin, Markus, *and* Wargianto 2018).

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Pada penelitian (Putra 2021), menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai signifikan. Hipotesis 1, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Pada penelitian (Oktarini 2021), secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. Sedangkan peneliti juga akan mengembangkan hipotesis mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menggali pengaruh faktor Kompetensi, Motivasi, Terhadap Kinerja Pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 49 orang. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode sampling dengan *Total Sampling* yang artinya Sugiyono (2020) Total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, karena jumlah respondennya di bawah 100 yaitu berjumlah 49 orang.

Teknik Analisis Data

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik untuk dapat digunakan dalam *Path Analysis*.

1. Analisa Grafik Histogram

Dimana sumbu vertikal adalah variabel dependen dan sumbu horizontal adalah nilai residual terstandarisasi, jika histogram *standardized regression residual* membentuk lonceng maka nilai residual dinyatakan normal.

2. Normal Probability Plot

Normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menjelaskan *output test of normality* terdapat pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

- Nilai signifikan (sig) atau probabilitas $< 0,05$ maka distribusi data tidak normal
- Nilai signifikan (sig) atau probabilitas $> 0,05$ maka distribusi data normal.

Uji multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antarvariabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat. Kriteria yang digunakan menurut (Suliyanto 2011) dalam buku *Ekonomika Terapan* menyatakan jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini konsep variabel, dimensi dan indikator yang diteliti :

Tabel 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Alat Ukur
Kompetensi (X ₁)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru.	Interval
	2. Pemahaman (<i>understanding</i>)	Kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu.	

	3. Kemampuan (<i>skill</i>)	Kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.	
	4. Nilai (<i>value</i>)	a. Standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas b. Tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kejujuran	
	5. Minat (<i>interest</i>)	a. Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. b. Melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.	
Motivasi (X ₂)	1. Faktor motivator (Memuaskan dan mendorong untuk bekerja).	a. <i>Achievement</i> (Keberhasilan pelaksanaan) b. <i>Recognition</i> (Pengakuan) c. <i>The work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri) d. <i>Responsibilities</i> (Tanggungjawab) e. <i>Advancement</i> (Pengembangan)	Interval
	2. Faktor <i>Hygiene</i> (Hubungan kerja dengan lingkungan kerja).	a. <i>Company Policy and administration</i> (Kebiasaan dan administrasi perusahaan) b. <i>Technical Supervisor</i> (Supervisi) c. <i>Working Condition</i> (Kondisi Kerja)	
Kinerja Pegawai (Y)	1. Produktivitas	Efisiensi dan efektifitas pelayanan, rasio antara input dan output.	Interval
	2. Kualitas Pelayanan	Kepuasan atas pelayanan yang diberikan	
	3. Responsivitas	Keselarasn antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.	
	4. Responsibilitas	Kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebiakan organisasi.	
	5. Akuntabilitas	Kinera sebaiknya harus diukur dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.	

Sumber: Diolah Peneliti, 2024

Analisis Regresi Linear Berganda

Tenik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda untuk menguji secara statistik pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dan diolah menggunakan aplikasi program komputer SPSS versi 24 dengan rumus:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika jumlah variabel bebas lebih dari dua maka yang digunakan *R² Adjusted*.

Uji Hipotesis

Uji Anova atau Uji F

Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikan simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji Statistik F adalah untuk

menunjukkan apakah semua variabel $X_1, X_2, \dots, X_n$ yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y . Hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. Pengujian di atas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf $\alpha (\alpha) = 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Ghozali and Ratmono 2022).

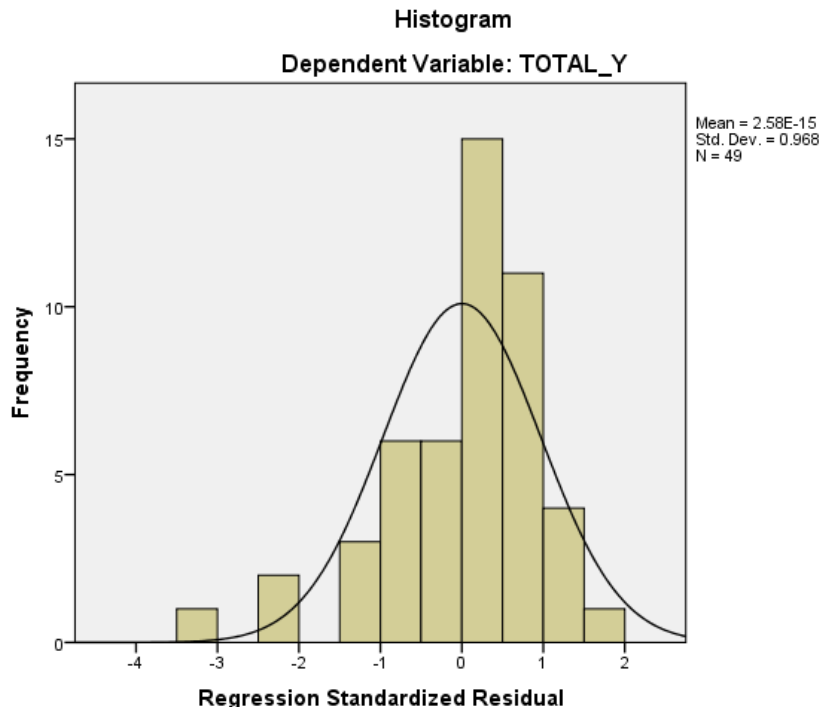
Uji Signifikan secara Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial (Ghozali and Ratmono 2022). Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian diatas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel t, dengan taraf alfa $(\alpha)=0,05$ dua sisi. Jika t hitung $> t$ tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika t hitung $< t$ tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Grafik Histogram

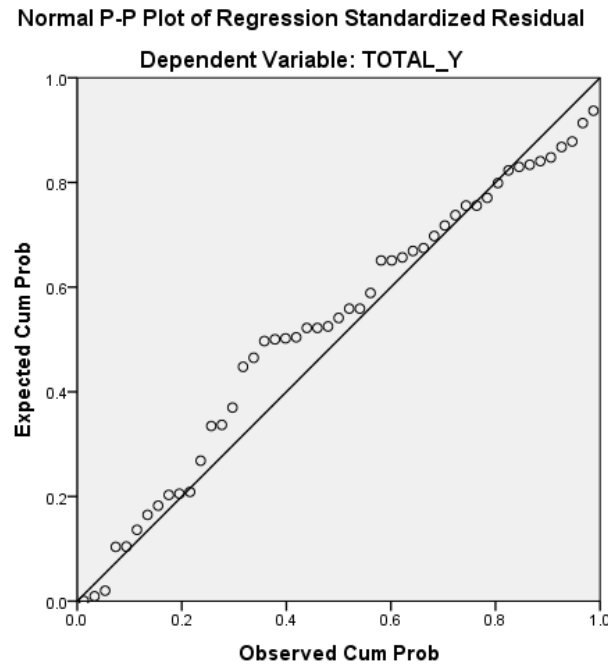
Dengan menggunakan bantuan program SPSS versi 24 diperoleh hasil seperti pada data dalam gambar 1 di bawah ini.



Gambar 1. Grafik Histogram

Hasil Analisis *Normal Probability Plot*

Normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.



Gambar 2. Grafik Normal Probability Plot

Berdasarkan grafik tersebut menggambarkan datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Analisis Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menjelaskan *output test of normality* terdapat pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

1. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal
2. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data normal

Tabel 2. *Kolmogorov Smirnov*

		<i>Standardized Residual</i>
N		49
<i>Normal Parameters^{a, b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	.95998366
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.105
	<i>Positive</i>	.087
	<i>Negative</i>	-.105
<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>		.757
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.616
<i>a. Test distribution is Normal.</i>		

Berdasarkan hasil *output* di atas bahwa dari nilai *Asymp.Sig. (2-tailed)* dari variabel diperoleh Nilai Sig. 0,616 > 0,05 maka H_0 ditolak. Oleh sebab itu H_a tidak dapat ditolak. Hal itu berarti dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara Normal (berdistribusi normal).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.745	3.561		.755	.454
Kompetensi	.329	.173	.355	2.321	.025
Motivasi	.421	.061	.463	4.093	.000
Variabel independent : Kinerja					

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 2.745 + 0.329X_1 + 0.421X_2$$

Pengaruh Variabel Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut: Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t(2)$ hitung adalah 2,321 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tiled*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,321 > 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi $0,025 > 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi (X_1) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putra 2021), yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efisien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Rande 2016).

Beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya juga mengemukakan jika kompetensi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana 2017), (Purwanto and Soliha 2017) dan (Basori, Wawan Prahawan, and Daenulhay 2017) dimana hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kompetensi menjadi sangat penting dalam organisasi karena kompetensi yang sesuai dalam organisasi akan mampu menggerakkan sumber daya manusia ke arah target yang ingin dicapai organisasi. Disamping itu kompetensi akan mendorong pegawai untuk mendapatkan dan menerapkan *skill* dan *knowledge* sesuai kebutuhan pekerjaan, karena hal ini merupakan instrumen bagi pencapaian targetnya yang diinginkan organisasi (Rande 2016).

Berdasarkan beberapa penelitian diatas bahwa kompetensi di Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung untuk terus memberikan *support* dalam meningkatkan kompetensi pegawai dengan cara memfasilitasi pelatihan-pelatihan, training pegawai, termasuk asesmen secara berkala.

Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut:

Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t(3)$ hitung adalah 4,093 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tailed*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,093 > 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktarini 2021) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Motivasi dan kinerja memiliki hubungan yang erat, dimana keduanya memiliki keterkaitan satu sama lain. Namun harus dicermati bahwa berbagai penelitian mengenai kaitan antara keduanya menunjukkan bahwa motivasi yang baik akan menciptakan kinerja yang baik. Namun hubungan tersebut bukanlah hubungan kausalitas karena faktor pembentuk kinerja tidak hanya motivasi tetapi ada faktor lain. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Oleh karena itu, faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Apabila ia membutuhkan serta menginginkan sesuatu, maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang dibutuhkan.

Banyak penelitian yang mengemukakan bahwasanya motivasi dapat meningkatkan kinerja, diantaranya yaitu penelitian yang dilakukan oleh (Yuliana 2017) dan (Basori, Wawan Prahiawan, and Daenulhay 2017), yang menyatakan secara signifikan dan positif kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja.

Berdasarkan penelitian diatas bahwa motivasi di Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung untuk terus memberikan motivasi kepada pegawai dengan cara memberikan rekomendasi usulan promosi jenjang karir, penyusunan perencanaan anggaran yang akuntabel agar pemerintah dapat memberikan besaran anggaran yang sesuai dengan norma indeks. Diharapkan adanya kegiatan training motivasi secara rutin dan berkala, melakukan pembangunan motivasi dengan kebersamaan seperti kegiatan *leadership*, *meeting* dan mengadakan *outbound* bersama supaya diantara lingkungan pegawai saling mengenal kekurangan dan kelebihan pegawai khususnya dalam bidang pekerjaan sehingga memudahkan saling memberikan masukan dan motivasi ke arah yang positif dan membangun.

5. PENUTUP

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan hasil pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil yaitu :

1. Adanya Pengaruh Kompetensi terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
2. Adanya Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai Personil Biro Rena Polda secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.
3. Keterbaruan dan perbedaan dengan penelitian sebelumnya bahwa penelitian ini menerapkan teori Dwiyanto dimana peneliti lebih menekankan Kinerja Pegawai dalam beberapa aspek meliputi Produktivitas, Kualitas Pelayanan, Responsivitas, Responsibilitas, dan Akuntabilitas.

6. DAFTAR RUJUKAN

- Babullah, Rubi. 2024. “Mengenal Sumber Daya Manusia (SDM): Pengertian Dan Fungsinya.” *Jurnal Arjuna : Publikasi Ilmu Pendidikan, Bahasa dan Matematika* 2(4): 187–204. doi:10.61132/arjuna.v2i4.1104.
- Basori, Miftahul Ainun Naím, Wawan Prahawati, and Daenulhay. 2017. “Pengaruh Kompetensi Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada PT. Krakatau Bandar Samudera).” *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* Vol. 1(No. 2): 149–57. <http://jurnal.untirta.ac.id/index.php/JRBM>.
- Burhanuddin. 2021. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Dan Dosen*. Penerbit Qiara Media.
- Burhanuddin, Mohamad Markus, and Wargianto. 2018. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen.” *Jurnal Ekonomi dan Manajemen STIE Pertiba PangkalPinang*, ISSN: 2443-2164 4(1): 159–82.
- Ghozali, Imam, and Dwi Ratmono. 2022. *Analisis Multivariat Dan Ekonometrika*. UNDIP.
- Handoko, T Hani. 2016. *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. BPFE.
- Kemenko Polhukam RI. 2020. *Rencana Strategis Deputi Bidang Koordinasi Keamanan Dan Ketertiban Masyarakat TA. 2020-2024*. doi:351.077 Ind r.
- Kirana, Kusuma Chandra, and Ririn Tri Ratnasari. 2017. *Gosyen Publishing Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gosyen Publishing. http://scioteca.caf.com/bitstream/handle/123456789/1091/RED2017-Eng-8ene.pdf?sequence=12&isAllowed=y%0Ahttp://dx.doi.org/10.1016/j.regsciurbeco.2008.06.005%0Ahttps://www.researchgate.net/publication/305320484_SISTEM_PEMBETUNGAN_TERPUSAT_STRATEGI_MELESTARI.
- Luasunaung, Cristina, Jones Pontoh, and Jetje Sumampouw. 2022. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Unima Di Tondano.” *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7(1).
- Maarif, Mohamad Syamsul, and Lindawati Kartika. 2021. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Oktarini, Oktarini. 2021. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(1): 108–21. doi:10.31933/jemsi.v3i1.700.
- Prabu, Aldila Saga, and Dewie Tri Wijayanti. 2016. “Pengaruh Penghargaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya).” *Jurnal Ekonomi Bisnis dan Kewirausahaan* 5(2): 104. doi:10.26418/jebik.v5i2.17144.
- Pristiyanti, D, C. 2016. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap

- Kinerja Pt. Mayer Sukses Jaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(2): 173–83.
- Purwanto, Bambang Heri, and Euis Soliha. 2017. “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasional.” *Jurnal Manajemen* 21(2): 227–40. doi:10.24912/jm.v21i2.233.
- Putra, Rio. 2021. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan Pt.Sawah Solok.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial* 2(2): 989–1001. doi:10.38035/jmpis.v2i2.767.
- Rande, Dina. 2016. “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERHUBUNGAN, KOMUNIKASI DAN INFORMATIKA KABUPATEN MAMUJU UTARA.” *Jurnal Katalogis* 4(2): 101--109. <https://media.neliti.com/media/publications/152067-ID-pengaruh-kompetensi-terhadap-kinerja-peg.pdf>.
- Rosmaini, and Hasrudy Tanjung. 2019. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 1–15. doi:10.30596/maneggio.v2i1.3366.
- Suburman, Eliyusnadi, and Bukhari Muallim. 2022. “PENGARUH REMUNERASI DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK SITINJAU LAUT.” *JAN Maha* 4(3): 1–23.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan : Teori Dan Aplikasi Dengan Spss*. Yogyakarta: Andi.
- Yuliana. 2017. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Pada PT. Haluan Star Logistic.” *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis* 17(2): 135–50.