

PENGARUH MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PERSONIL DITPOLAIRUD POLDA KEPRI

THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION, WORK DISCIPLINE, WORK ENVIRONMENT, AND COMPETENCY ON THE PERSONNEL PERFORMANCE OF THE KEPRI POLDA DITPOLAIRUD

Doddy Eka Saputra¹, Ervin Nora Susanti², Moch. Aminuddin Hadi³, Nadia Khaira Ardi⁴, Teddy Tambunan⁵, Caesar Lea Putri Widodo⁶

¹⁻²(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

^{3,6}(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

^{4,5}(Prodi Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia)

¹doddy@gmail.com, ²ervin@gmail.com, ³aminuddin@gmail.com, ⁴nadia@yahoo.com, ⁵teddy@yahoo.com, ⁶caesar@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja personil ditpolairud polda Kepri. Populasi dari penelitian ini adalah sebanyak 171 orang personil ditpolairud. Penarikan sampel menggunakan sampling jenuh atau sensus, dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan analisis statistik regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja personil, disiplin kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja personil, lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja personil, dan kompetensi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja personil dan secara simultan motivasi kerja, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja personil.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Disiplin Kerja; Lingkungan Kerja; Kompetensi; Kinerja Personil

Abstract

This research aims to determine and analyze the influence of work motivation, work discipline, work environment and competence on the performance of Riau Islands Regional Police Directorate of Air and Water Resources personnel. The population of this study was 171 Ditpolairud personnel. Sampling uses saturated sampling or census, which is a sampling technique when all members of the population are used as samples. This research is quantitative research, with multiple linear regression statistical analysis. The results of the research show that work motivation has a partially significant effect on personnel performance, work discipline has a partially significant effect on personnel performance, the work environment has no partial significant effect on personnel performance, and competence has a partially significant effect on personnel performance and simultaneously work motivation, discipline work, work environment and competence have a significant effect on personnel performance.

Keywords: Work Motivation; Work Discipline; Work environment; Competence; Personnel Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri yakni pemasti yang sungguh bernilai untuk kemangkusan berjalannya gerakan di dalam jaringan. Keberhasilan serta kapasitas seorang dalam sesuatu sisi profesi banyak ditetapkan oleh jenjang kompetensi, profesionalisme serta jua komitmennya sisi profesi yang ditekuninya. Bahasoan serta Dwinanda (2022) menyampaikan kalau kenaikan kapasitas yakni

keinginan perseroan supaya tujuannya mampu direalisasikan selaku pas. semacam jaringan dituntut buat bisa menaikkan mutu akar energi orang yang terdapat.

Mengingat esensialnya akar energi insan dalam jaringan, mengatur akar energi ini jua yakni bagian bernilai dari manajemen. Salah satu pandangan kunci dari profesi manajemen yang terpaut dengan akar energi insan yakni pandangan yang terpaut dengan kapasitas pekerja serta manajemen kelompok manajemen diketahui selaku manajemen kapasitas. Di faktor lain, kapasitas jua bernilai akibat merefleksikan dimensi keberhasilan dalam komponen kepemimpinan dalam mengatur jaringan yang ada serta akar energi insan dalam jaringan (Sabda, 2016).

Pada saat ini masih banyak pihak yang meragukan kinerja Kepolisian karena masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum anggota polisi tanggung jawab dinas, pelanggaran kode etik, tindak pidana narkoba, tugas tanpa izin, salah tangkap, salah tembak, pungli seperti penerimaan suap, korupsi, kekerasan, salah tangkap, salah tembak, pungli, dan masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya. Pimpinan Kepolisian Juga sudah mengeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang penilaian kinerja bagi anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja, antara lain kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

Berdasarkan prapenelitian yang dilakukan, peneliti mendapatkan gambaran kinerja Anggota Ditpolairud Polda Kepri masih rendah, hal ini dapat dilihat dari kuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan, kreativitas, kerjasama, dan inisiatif kerja dari anggota, dimana Dalam hal kuantitas kerja Anggota Ditpolairud Polda Kepri masih rendah dimana dapat dilihat dari data pelanggaran yang dilakukan Anggota Polri tahun 2020 sebanyak 13 pelanggaran dan target pekerjaan yang harus diselesaikan, Masih banyak anggota yang tidak menguasai tentang pekerjaannya, dikarenakan tidak memahami prosedur dan SOP pekerjaan tersebut sehingga kualitas kerja kurang dapat diukur.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Dengan motivasi, mendorong seorang pegawai mengarah pada perilaku untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Meirdiansyah, 2015). Dengan adanya motivasi seorang pegawai dapat mampu mengembangkan profesionalismenya serta dapat membangun budaya kerja yang efektif dan baik.

Menurut Rivai (2013) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Seorang individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka karena pada dasarnya motivasi dapat memacu pegawai untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Menurut Hasibuan (2016) mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Selain motivasi kerja, kinerja seorang pegawai juga dapat dipengaruhi oleh disiplin kerja pegawai tersebut. Disiplin dalam bekerja sangatlah penting sebab dengan kedisiplinan tersebut, pegawai

yang bekerja sesuai dengan prosedur dan sebagainya sehingga pekerjaan terselesaikan secara efektif dan efisien serta dapat meningkatkan produktivitasnya.

Menurut Hasibun (2015), kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena makin bagus ketertiban pekerja, makin mahal hasil aktivitas yang mampu dicapainya. kebalikannya, tanpa patuh, kompleks untuk sebuah politik partai menyentuh hasil yang terbaik. ketertiban mesti digunakan dalam sebuah politik partai gara-gara bakal berpengaruh pada penampilan pekerja, maka pengaruhi keberhasilan serta keberhasilan dari sebuah institusi. bagi Rivai (2013), patuh aktivitas yakni sebuah perlengkapan yang dipakai para organisator buat berinteraksi dengan tenaga kerja supaya mereka mau buat mengalihkan sebuah sikap dan juga selaku sebuah usaha buat menaikkan pemahaman serta kesudian seorang mentaati seluruhnya peraturan kongsi serta norma-norma sosial yang legal.

Patuh aktivitas yang mahal pula pengaruhi penampilan. Dengan patuh aktivitas yang mahal bakal mampu menolong menaikkan penampilan. patuh yakni ketaatan ataupun ketaatan pada peraturan yang berterjual bagus yang ataupun tidak . Ketaatan ini direalisasikan dalam perilaku, lagak laku, ataupun kerja yang serupa dengan peraturan itu. perihal ini senapas dengan riset yang dilakoni oleh Afrianti (2021), Ardiansyah (2021) Hasilnya patuh kegiatan mempengaruhi prestasi personil, berlainan dengan riset yang dilakoni oleh Irawan (2021) Hasilnya Disiplin kegiatan tidak mempengaruhi prestasi. Lingkungan Kerja menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja, Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Sedarmayanti (2017) menyebutkan bahwa kondisi lingkungan kerja yang baik, apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan kerjanya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dirasakan akibatnya dalam jangka panjang, sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik dapat mengubah tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak, serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Lingkungan kerja Anggota Ditpolairud Polda Kepri belum mendukung terhadap kinerja. Perhatian dan dukungan pimpinan masih dirasakan kurang seperti belum tercukupinya ketersediaan rumah dinas, yang menandakan belum adanya fasilitas yang memadai sehingga masih banyak anggota Polri yang tidak tinggal di wilayah kerjanya sehingga pada waktu dibutuhkan segera oleh pimpinan untuk melaksanakan tugas yang sifatnya mendadak tidak dapat melaksanakan karena tidak tinggal di wilayah kerja, di tambah lagi ketika melaksakan tugas patroli di laut, iklim yang cenderung keras merupakan suatu masalah yang mungkin terjadi pada lingkungan kerja.

Kompetensi menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja, Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa Kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk

menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai Personil

Hasibuan (2014) menyatakan jika kapasitas ialah hasil fungsi yang dijangkau seorang dalam mengerjakan pekerjaan-tugas yang dibebani kepastian didasarkan karena kecakapan, pengalaman, keseriusan serta periode. penampilan ialah sebuah hasil yang dijangkau seorang dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebani kepastian ditilik dari mutu serta kuantitasnya dan efisiensitasnya (Indrastuti, 2019). Mangkunegara (2017) mengemukakan penunjuk penampilan ialah selaku seterusnya: 1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan periode 4. Kreatifitas 5. Kemandirian dorongan Kerja.

Motivasi Kerja

Hasibuan (2016) menyatakan bahwa motivasi kerja ialah pemberian energi pencetus yang menciptakan kegairahan fungsi seorang supaya mereka ingin bergerak sesuai, bergerak efektif, serta berintegrasi dengan seluruh energi upayanya guna mendekati kegembiraan. bagi Sutrisno (2019) dorongan ialah sebuah sebab yang mendesak seorang guna menjalankan kesibukan, oleh akibat itu dorongan selalu kali diartikan pula selaku sebab penganjur sikap seorang. Indikator-penunjuk dorongan bagi Maslow, Hasibuan 2016 terlihat sebagian penunjuk yang sanggup pengaruhi dorongan fungsi tenaga kerja dalam bergerak, antara lain selaku seterusnya : 1. Fisiologi 2. Rasa nyaman 3. Sosial 4. Penghargaan.

Disiplin Kerja

Hasibuan (2016), disiplin kerja ialah pemahaman serta kemauan seorang mentaati seluruhnya peraturan serta norma-norma sosial yang legal. taat ialah tindakan kejiwaan yang terpantul dalam kelakuan alias telingkah laris perorangan, regu, alias publik, yang berbentuk ketaatan (obedience) peraturan yang diresmikan negara alias etik, norma, serta kaidah yang legal dalam publik guna tujuan. Menurut Hasibuan (2016) indikator tertib ialah 1. Tujuan serta kepiawaian 2. Terlihat bimbingan 3. Keadilan 4. Sanksi Hukum 5. Ketegasan 6. Pengawasan

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2016) lingkungan kerja adalah area fungsi ialah suatu yang ada di area para pefungsi yang sanggup pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas kayak temperatur, kelembaban, lubang angin, iradiasi, kegaduhan, kebersihan tempat fungsi serta cukup tidaknya perlengkapan serta perabot fungsi. daerah fungsi sanggup diartikan selaku totalitas perlengkapan perkakas yang dilewati, area seputarnya dimana seorang bergerak, sistem kerja, selaku karisma kerja positif selaku perorangan atau selaku kelompok.

Indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah :1. Pencahayaan 2. Suhu udara. 3. Suara bising 4. Penggunaan warna 5. Ruang gerak 6. Keamanan kerja 7. Hubungan karyawan

Kompetensi

Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Menurut Spencer and Spencer dalam Sedarmayanti (2017) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan

melekat pada seseorang, serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Edison (2018) indikator kompetensi adalah 1. Pengetahuan (knowledge) 2. Keahlian (skill) 3. Sikap (attitude)

Hubungan Antar Variabel

Pengaruh motivasi kerja Terhadap Kinerja Personil Ditpolairud

Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal. Dua hal yang berkaitan dengan kinerja/performance adalah kesediaan atau motivasi dari pegawai untuk bekerja, yang menimbulkan usaha karyawan dan kemampuan karyawan untuk melaksanakannya. Dari sebagian uraian yang telah dijelaskan dapat ditarik kesimpulan bahwa para karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi. Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal

H1: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Ditpolairud Polda Kepri

Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Personil Ditpolairud

Ketertiban yakni kunci keberhasilan sebuah perseroan dalam mendekati tujuan tujuannya. tertib yaitu tugas bernilai dalam serupa institut sebab kian bagus ketertiban tenaga kerja, kian mahal penampilan operasi yang mampu digapainya. Sebaliknya, tanpa patuh, kompleks buat sebuah institut mendekati hasil yang ideal. ketertiban perlu digunakan dalam sebuah institut sebab bakal berkesudahan kepada kapasitas tenaga kerja, maka pengaruhi keberhasilan serta keberhasilan dari sebuah institusi. Sesertagakan bagi Hasibuan (2009), memberitahukan apabila kapasitas yakni hasil yang dicapai seorang dalam membuat pekerjaan-tugas yang diberatkan kep tampaknya berdasarkan kecakapan, pengalaman, serta kesungguhan. H2: diprediksi tertib operasi mempengaruhi kepada prestasi Personil Ditpolairud Polda Kepri

Pengaruh kawasan kegiatan pada prestasi Personil Ditpolairud

Menurut Afandi (2016) kawasan operasi yakni objek yang ada di kawasan para peoperasi yang mampu pengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas serupa temperatur, kelembaban, tingkapan, iradiasi, kegaduhan, kebersihan tempat operasi serta patut tidaknya perlengkapan dan perkakas operasi. kawasan operasi mampu diartikan selaku totalitas perkakas perkakas yang dilewati, kawasan sekelilingnya dimana seorang bertugas, teknik operasi, selaku wibawa kerja bagus selaku perorangan atau selaku tim. H3: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personil Ditpolairud Polda Kepri

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personil Ditpolairud

Kompetensi itu kombinasi dari pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang digunakan untuk meningkatkan kinerja, atau keadaan/kualitas yang memadai/sangat berkualitas, mempunyai kemampuan untuk menampilkan peran tertentu (Sedarmayanti, 2017) Tapi yang pasti ia harus memiliki kompetensi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas pengetahuan dan keterampilan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

H4: Diduga Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Personil Ditpolairud Polda Kepri

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan acara mendistribusikan kuesioner kepada responden. Responden diminta untuk memberikan tanggapan dengan memberikan jawaban pada salah satu pilihan jawaban yang telah disediakan. Jawaban yang bersifat kualitatif selanjutnya dikuantitatifkan. Setiap jawaban diberi skor numerik untuk mencerminkan derajat kesesuaian responden yang diukur dengan skala Likert.

Penelitian ini dilakukan Ditpolairud Polda Kepri di Kota Batam yang berjumlah 171 orang, waktu penelitian adalah pada bulan Agustus 2023.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personil Ditpolairud Polda Kepri di Kota Batam yang berjumlah 171 orang. Pada penelitian ini pemilihan sampel menggunakan metode sampling jenuh atau sensus, semua pegawai yang akan dijadikan sampel pada penelitian ini. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 171 responden.

Teknik Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda (Multiple Regression Analysis)

Persamaan regresi pertama

$$\text{regresi } Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Dimana Y : Kinerja Pegawai

X1 : Motivasi kerja

X2 : Disiplin Kerja

X3 : Lingkungan Kerja

X4 : Kompetensi

α : konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3, \beta_4$: koefisien regresi

E : *Error*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Deskriptif

Profil Responden

Hasil analisis profil responden ditampilkan pada tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Profil Responden

Keterangan	Jumlah (orang)	Presentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	128	81,5%
Perempuan	29	18,4%
Usia		
<30 Tahun	63	40%
30-40 Tahun	56	35%
>40	38	24%
Pendidikan		
SMA	89	56%
S1	56	35%
S2	12	7,6%
Masa Kerja		
< 5 tahun	63	40%
5 – 10 tahun	56	35%
> 10 Tahun	38	24%
Kuesioner yang dikirim	171	100%
Kuesioner yang tidak kembali	14	12,6%
Kuesioner yang kembali	157	91,8%
Kuesioner yang dapat dipergunakan dalam penelitian	157	91,8%

Sumber: Data Olahan, 2023

Dari tabel 1 penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuisisioner) yang telah disebarikan kepada Personil Ditpolairud Polda Kepri di Kota Batam pada tanggal 16 Juni 2023 sampai dengan batas akhir pengembalian yakni tanggal 2 Juli 2023, Data demografi responden dalam tabel 1 di bawah ini menyajikan beberapa informasi umum mengenai kondisi responden yang ditemukan di lapangan. Tabel 1 berisi informasi yang disajikan, antara lain Jenis Kelamin, usia, dan masa kerja.

Berdasarkan tabel tersebut, diketahui bahwa responden (personil) Laki-Laki lebih banyak yaitu 81,5 % dibandingkan responden perempuan yang hanya 18,4%. Selanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan usia dan diketahui bahwa mayoritas responden berusia < 30 tahun yaitu sebanyak 40%. Kemudian mereka yang berusia kurang dari 30 - 40 tahun sebanyak 35%. Dan mereka yang lebih berusia 40 tahun sebanyak 24%. lanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan pendidikan, diketahui bahwa SMA sebanyak 56%, yang pendidikan S1 sebanyak 35% dan pendidikan S2 sebanyak 7,6%. lanjutnya responden dikelompokkan berdasarkan masa kerja,

diketahui bahwa masa kerja lebih dari >10 tahun adalah sebanyak 24%, yang memiliki masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 40% dan yang memiliki masa kerja 5-10 tahun 35%.

Dari 171 kuisioner yang disebar, 157 kuisioner yang kembali dan 14 kuisioner yang tidak kembali. Tingkat pengembalian (response rate) yang diperoleh adalah 91,8% sedangkan sisanya 8.1% tidak kembali. Hal ini dikarenakan adanya personil yang dinas keluar kota pada saat penyebaran kuisioner dilakukan, akibatnya perantara tidak sempat memberikan kuisioner sampai batas waktu yang ditentukan.

Hasil Statistik Deskriptif

Data penelitian diperoleh dengan menggunakan daftar pertanyaan (kuesioner) dan dari 171 kuisioner yang disebar, 157 kuisioner yang kembali dan 14 kuisioner yang tidak kembali. Statistik Deskriptif dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 2 semua instrument penelitian mempunyai nilai mean lebih besar dari pada standar deviasi. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang akan digunakan adalah layak dan valid.

Tabel 2 Hasil Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics					
	N	Minimu m	Maximu m	Mean	Std. Deviation
Motivasi kerja	157	38	55	45.52	3.259
Disiplin kerja	157	29	60	49.25	4.526
Lingkungan kerja	157	51	70	59.25	4.249
Kompetensi	157	20	29	24.31	1.857
Kinerja Personil	157	25	38	32.18	2.900
Valid N (listwise)	157				

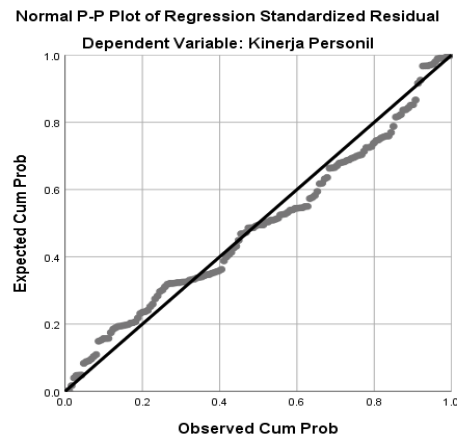
Pengujian Kualitas Data

Hasil Uji Validitas

Dari hasil percobaan legalitas menampakkan kalau instrumen-instrumen pada tiap-tiap peubah dalam studi ini ialah real serta sanggup digunakan buat mengerjakan studi ataupun mengukur dugaan studi gara-gara poin pada tiap-tiap instrumen kaya di berdasarkan poin signifikan pada bagan poin product moment, ialah di berdasarkan 0.156 Hasil percobaan reliabilitas percobaan reliabilitas menampakkan kalau segala instrumen di berdasarkan ialah reliabel gara-gara poin alpha tiap-tiap instrumen itu (peubah X1 = 0,739, X2 = 0,846, X3 = 0,801, X4 = 0,512, Y = 0,804) lebih besar dari Alpha Cronbach (0,60) akibatnya sanggup digunakan buat mengerjakan studi ataupun mengukur dugaan studi.

Hasil uji normalitas

Pada studi ini, pemeriksaan wajaritas data sanggup dipandang dari tabulasi normal probability alur. menurut pigura 1 kelihatan data dalam penelitian ini merebak di dekat garis diagonal serta menjejaki arah garis diagonal. Dengan seperti itu hingga miniatur regresi mengisi taksiran normalitas.



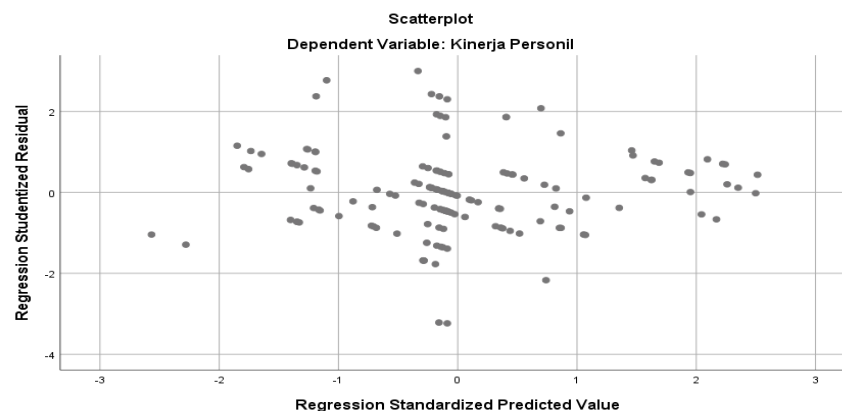
Hasil Uji Multikolinearitas

Dari hasil perhitungan hasil analisis data dibawah, diperoleh nilai VIF untuk seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10. Hal ini dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Motivasi kerja	.378	2.643
	Disiplin kerja	.745	1.342
	Lingkungan kerja	.668	1.498
	Kompetensi	.431	2.318

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 2 terlihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola tertentu dan menyebar pada sumbu Y. Jadi, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini tidak terdapat heteroskedastisitas.



Analisis Regresi Berganda

Dari hasil pengolahan data berdasarkan analisis regresi linier berganda yang dilakukan, diperoleh hasil pengujian hipotesis sebagai berikut:

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.437	2.972		3.176	.002
	Motivasi kerja	.586	.087	.696	6.987	.000
	Disiplin kerja	.629	.045	.745	7.645	.000
	Lingkungan kerja	.315	.150	.223	2.308	.759
	Kompetensi	1.192	.143	.763	8.338	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personil

Dari nilai-nilai *Regresi Linier Berganda* di atas dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 19.437 + 0,586X_1 + 0,629X_2 + 0,315X_3 + 1,192X_4 + e$$

Hasil Uji Parsial (Uji-t)

Diketahui angka bagan terdapat tingkatan signifikansi 5 % dengan dk (martabat privilese) (n-k-1) sebesar 157 - 4 - 1: 0,05/ 2, sehingga angka t bagan sebesar 6,080 serta ketimbang dengan t kira. Bersumber pada hasil kalkulasi itu membuktikan bahwa:

Pengujian anggapan cengkeraman semangat kegiatan kemampuan personil (H1) didapat angka t kira 6.987 > 6,080 serta tingkatan relevan ,000 < 0,05 sehingga disimpulkan H0 ditolak yang artinya terdapat cengkeraman signifikan antara semangat kegiatan kemampuan personil.

Pengujian anggapan cengkeraman taat kegiatan kemampuan personil (H2) didapat angka t kira 7.645 > 6,080 serta tingkatan relevan ,000 < 0,05 sehingga disimpulkan H0 ditolak yang artinya terdapat cengkeraman signifikan antara taat kegiatan kemampuan personil.

Pengujian anggapan cengkeraman daerah kegiatan kemampuan personil (H3) didapat angka t kira 2.308 < 6,080 serta tingkatan relevan ,759 > 0,05 sehingga disimpulkan H0 didapat yang artinya tidak terdapat cengkeraman signifikan antara daerah kegiatan kemampuan personil.

Pengujian anggapan cengkeraman Kompetensi kemampuan personil (H4) didapat angka t kira 8.338 > 6,080 serta tingkatan relevan ,000 < 0,05 sehingga disimpulkan H0 ditolak yang artinya ada cengkeraman signifikan antara Kompetensi kemampuan personil.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan:

1. Impuls kegiatan mempengaruhi penting pada penampilan personil di Ditpolairud Polda Kepri. tentang ini semangat berlaku selaku penggerak karyawan dalam beroperasi lebih rajin. kalau karyawan dikasihkan semangat yang positif oleh bimbingan, alikisah karyawan tentu hendak merasa dinilai alhasil karyawan serta gembira dalam bekegiatan.
2. Tertib kegiatan mempengaruhi penting pada penampilan personil di Ditpolairud Polda Kepri. tentang ini personil dituntut guna patuh dalam beroperasi, patuh yang cakap memantulkan besarnya tanggungjawab seorang pada peran-tugas yang dikasihkan kepasertaya, ketertiban mesti diimplementasikan dalam sebuah intitusi akibat hendak

- berakhir pada penampilan personil, alhasil pengaruhi kemajuan serta keberhasilan dari sebuah instansi.
3. Kawasan kegiatan tidak mempengaruhi penting pada penampilan personil di Ditpolairud Polda Kepri. diakibatkan area kegiatan tidak berakhir banyak pada penampilan, untuk personil intansi cukup fokus pada kepiawaian personil, personil mesti melangsungkan tugas dari atasan.
 4. Kompetensi mempengaruhi penting pada penampilan personil di Ditpolairud Polda Kepri. tentang ini personil yang ada kompetensi kegiatan mengarah ada kepiawaian yang cakap didalam melangsungkan karier serta ada penguasaan guna sanggup menuntaskan pekegiatanan.
 5. Motivasi kegiatan, tertib kegiatan, kawasan kegiatan serta Kompetensi mempengaruhi penting pada penampilan personil, dari hasil perkiraan regresi menampakkan apabila Motivasi kegiatan, Disiplin kerja, Lingkungan kerja dan Kompetensi sebagai simultan mempengaruhi pada penampilan personil.

REFERENSI

- Chadidjah, S., Kusnyat, A., Ruswandi, U., & Arifin, B. S. (2021). Implementasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Dalam Pembelajaran PAI: Tinjauan Analisis Pada Pendidikan Dasar Menengah dan Tinggi. *Al-Hasanah: Islamic Religious Education Journal*, 6(1), 114-124.
- Dewi, R. V. K. (2021). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indosurya Kencana Di Bekasi. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 164-171.
- Hidayah, S. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru SMA Negeri 3 Muara Bungo. *Jurnal Tunas Pendidikan*, 3(2), 54-63.
- Husnalia, S., Hadi, E. S., & Mufarohah, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Guru pada Madrasah Aliyah Negeri 1 Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 7(1), 86-97.
- Ekawarna (2018). *Manajemen Konflik dan Stres*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.



- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Nasution, PLM., Ratnasari, Sri Langgeng., Tibrani, T. (2023). Pengaruh Kepribadian, Kualitas Sumber Daya Manusia, Orientasi Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Cicor Panatec Batam. *Jurnal Bening*. Vol. 10. No. 1. Hal. 33-44.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Ratnasari, S. L. (2019). Kinerja Karyawan: Kompensasi Dan Promosi Jabatan. *Journal of Business Administration*. Vol.3. No.2., September 2019. Hal. 219-227.
- Ratnasari, S. L. (2019). *Human Capital Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.



- Ratnasari, S. L., dan Hartati, Yenni. (2019). *Manajemen Kinerja Dalam Organisasi*. Pasuruan: CV. Penerbit Qiara Media.
- Ratnasari, S. L., dan Purba W. C. (2019). Pengaruh Konflik Kerja, Stress Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mutiara Utama Sukses. *Jurnal Bening*. Vol.6. No.1., Tahun 2019.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., and Yana, D. (2019). The performance of Sharia Banks Employees X Branch Batam Through Work Motivation. *Etikonomi*. Vol.18., No.1, April 2019.
- 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.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., dan Nasrul, H. N. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. Vol. 2. No. 1., Mei 2020. Hal. 15-25.
- 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., dan Septiani, M. (2020). Pengaruh Kepribadian, Orientasi Kerja, Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai. *Journal Of Global Business and Management Review*. Vol. 2. No. 1., Juli 2020. Hal. 41-48.
- 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 Employee's Performance: Job Satisfaction of the Organizational Culture and the Leadership Styles. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 93-106. ISSN: 2005-4238.



- Ratnasari, S. L., Nasrul, H. W., Nurdin, I., Susilowati, Y., and Manurung, S. (2020). Employee Performance: Organizational Commitment, Motivation, Work Ability, and Work Environment. *International Journal of Advance Science and Technology*. Vol. 29 No. 10S. (2020). Pp. 1074-1084. ISSN: 2005-4238.
- Ratnasari, S. L., Fitri, D., Zulkifli., Nasrul, H. W., dan Supardi. (2020). Analisis Manajemen Perubahan, Kepemimpinan Transformasional, Struktur Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan. *Jurnal Benefita*. Vol. 5 No. 2. Juli 2020. Hal. 225-237.
- Ratnasari, S. L., dan Siregar, D. (2020). Bagaimana Upaya Meningkatkan Kinerja Guru? *Jurnal Bening*. Vol. 7. No. 1. Tahun 2020. Hal. 119-125.
- Ratnasari, SL., VR Letsoin, G Sutjahjo, W Ismanto. (2020). Pengaruh Keterlibatan Karyawan, Loyalitas Kerja, Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 284-289