

**EFFECT OF MOTIVATION, WORK ENVIRONMENT AND COMPETENCY ON PHL PERFORMANCE
IN POLDA RIAU PEKANBARU**

Dominicus Josephus Swanto T.¹, Cristin Noveriyanti Br Tarigan², Dadi Komardi³

^{1,2,&3}Institut Bisnis dan Teknologi Pelita Indonesia

Email: swantotjahjana@gmail.com^{1*}, cristintarigan280@gmail.com² dan dkomardi@gmail.com³

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of motivation, work environment, and competence on the performance of freelance daily workers (PHL) at Polda Riau Pekanbaru. The object of this research was conducted at Polda Riau Pekanbaru, which is located on Jl. Jendral Sudirman No.235. The sample in this study were all of the population of 32 respondents using the census method using descriptive analysis and hypothesis analysis. The results of the analysis prove that motivation has a positive and significant effect on performance, the work environment has a positive and significant effect on performance, and competence has a positive and significant effect on performance.

Keywords : Motivation; Work Environment; Competency; Performance

**PENGARUH MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA PHL DI POLDA RIAU PEKANBARU**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) di Polda Riau Pekanbaru. Objek Penelitian ini dilakukan di Polda Riau Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Jendral Sudirman No.235. Sampel pada penelitian ini adalah seluruh dari populasi sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode sensus menggunakan analisis deskripsi dan Analisis hipotesis. Hasil analisis membuktikan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja, dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Kata Kunci : Motivasi; Lingkungan Kerja; Kompetensi; Kinerja

PENDAHULUAN

Dewasa ini lingkungan bisnis berkembang sangat dinamis, memerlukan adanya sistem manajemen yang aktif dan efektif yang artinya dengan mudah berubah atau menyesuaikan diri serta dapat mengakomodasi setiap perubahan baik yang sedang terjadi ataupun yang telah terjadi secara cepat, tepat, terarah dan biaya murah. Untuk mencapai tujuan organisasi, diperlukan adanya kinerja dari berbagai pihak dalam suatu organisasi termasuk para pegawainya. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang karyawan akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas. Polda Riau Pekanbaru mempunyai pegawai pelaksana kegiatan selain pegawai negeri sipil yaitu PHL. PHL adalah pegawai yang tugasnya membantu dalam jangka waktu tertentu guna melaksanakan tugas pemerintahan dalam bidang administrasi sesuai dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi dalam kerangka sistem kepegawaian yang di perlukan. PHL dapat dikatakan salah satu unsur penting yang mempengaruhi terselesainya seluruh tugas yang diemban oleh instansi tersebut yang di berikan kepada mereka dengan tanggung jawab walaupun hasil dari penyelesaian tugas tersebut masih belum dapat dikatakan optimal.

Maka dilakukan penelitian melalui pra survey untuk mengetahui apa yg menyebabkan kinerja PHL yg belum maksimal, tabel di bawah disebabkan oleh beberapa faktor.

Tabel 1. Faktor-Faktor yang Menyebabkan Kinerja PHL Belum Maksimal

NO	INDIKATOR	STS	TS	KS	S	SS	BOBOT
		1	2	3	4	5	
1	Mampu menyelesaikan tugas tepat waktu	7	6	3	2	2	46%
2	Melakukan tanggung jawab tugas secara mandiri	8	4	3	3	2	47%
3	Mengerjakan tugas dengan akurat atau tidak ada kesalahan	1	6	5	5	3	63%
4	Menjalankan komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap kantor.	2	4	4	7	3	65%
5	Tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian yang dimiliki	6	6	4	2	2	48%

Sumber: Pra-Survey 20 orang PHL di Polda Riau Pekanbaru, 2020

Berdasarkan tabel pra survey yang sudah di lakukan maka di jelaskan kinerja PHL masih terbilang kurang maksimal terlihat 46% PHL mampu menyelesaikan tugas tepat waktu dan yang melakukan tanggung jawab tugas secara mandiri terbilang 47% dimana Menurut Fajrin & Susilo, (2018) Kinerja merupakan hasil suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Dan dapat di lihat dari hasil prasurvey pada tabel 1.1 responden menjawab 48% tugas yang di berikan kurang sesuai dengan keahlian yang di milikinya.

Menurut Fajrin & Susilo, (2018) Kinerja merupakan hasil suatu proses atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya. Menurut (Prastyo et al., 2016) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu sesuai standar serta kriteria yang ditetapkan. Hasil kerja karyawan dapat berupa kuantitas yaitu jumlah satuan yang dihasilkan maupun kualitas yaitu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan. Sedangkan input yang digunakan adalah keseluruhan sumber daya dalam satuan waktu tertentu.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh (Prastyo et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan semangat kerja seseorang agar mau bekerja secara optimal. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudibya & Utama (2012) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut. Maka berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Hartono, 2019) kompetensi yang di miliki setiap individu berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang di lakukan setiap karyawan.

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap kinerja Pekerja Harian Lepas (PHL) di Polda Riau Pekanbaru.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut (Puspita Rokhmawati, 2013), kinerja (Prestasi Kerja) adalah Tanggung jawab pencapaian karier dan peningkatan prestasi kerja sebenarnya merupakan tanggung jawab individu, namun hal tersebut menjadi bijaksana ketika perusahaan memberi gambaran dan arahan melalui penilaian prestasi kerja. Kinerja juga berarti sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang selama kurun waktu tertentu (Siagian & Khair, 2018). Indikator Kinerja Menurut Herwanto & RUSTINA, 2016 Menjelaskan bahwa kinerja seseorang dapat diukur berdasarkan 6 kriteria yang dihasilkan dari pekerjaan yang bersangkutan, yaitu:

1. Kualitas Tingkat di mana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.

2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Efektivitas tingkat penggunaan sumber daya manusia, organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya
5. Kemandirian Tingkat di mana seseorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan
6. Komitmen Tingkat di mana pegawai memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi

Motivasi

Menurut Setiawan (2015), motivasi merupakan faktor penting dalam mencapai kinerja tinggi. Kunci dalam prinsip motivasi menyebutkan bahwa kinerja merupakan fungsi dari kemampuan (*ability*) dan motivasi.

Indikator Motivasi Menurut Mangkunegara (2009: 166) yaitu:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
2. Berani mengambil risiko
3. Memiliki tujuan yang realistis
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut
5. Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.

Lingkungan Kerja

Menurut Pramananda & Djastuti (2015) lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Indikator lingkungan kerja Menurut Sedarmayanti (2011) faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya:

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja.
2. Temperatur ditempat kerja.
3. Kelembaban di tempat kerja.
4. Sirkulasi udara di tempat kerja.
5. Kebisingan di tempat kerja.
6. Getaran mekanis di tempat kerja.
7. Bau tidak sedap di tempat kerja.
8. Tata warna di tempat kerja.
9. Dekorasi di tempat kerja.
10. Musik di tempat kerja.
11. Keamanan di tempat kerja

Kompetensi

Menurut Sudibya & Utama (2012) bahwa Kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang dihadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia.

Indikator kompetensi Menurut Spencer dalam Moeheriono (2014:5) dimensi dan indikator kompetensi meliputi:

1. Watak Indikatornya seperti memberikan dorongan untuk lebih melatih karakteristik mental pegawai, agar dapat lebih memenuhi peraturan yang ada di dalam organisasi atau instansi.
2. Motif Indikatornya seperti memberi dorongan dalam bekerja agar dapat lebih giat lagi dalam bekerja, guna memenuhi keinginan dan kebutuhan pegawai.
3. Konsep diri Indikatornya seperti dorongan untuk berpenampilan, tutur bahasa dan perilaku yang baik didalam instansi.
4. Pengetahuan Indikatornya seperti dorongan untuk para pegawai agar dapat memperluas pengetahuan tentang tugas atau pekerjaan yang diberikan instansi.
5. Keterampilan Indikatornya seperti dorongan untuk setiap pegawai memiliki keterampilan dalam bekerja agar mendapatkan hasil kerja yang baik.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara – cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku, seperti faktor – faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Menurut (Prastyo et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan suatu hipotesis:

H1 : Motivasi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh (Sudibya & Utama, 2012) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan suatu hipotesis:

H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja

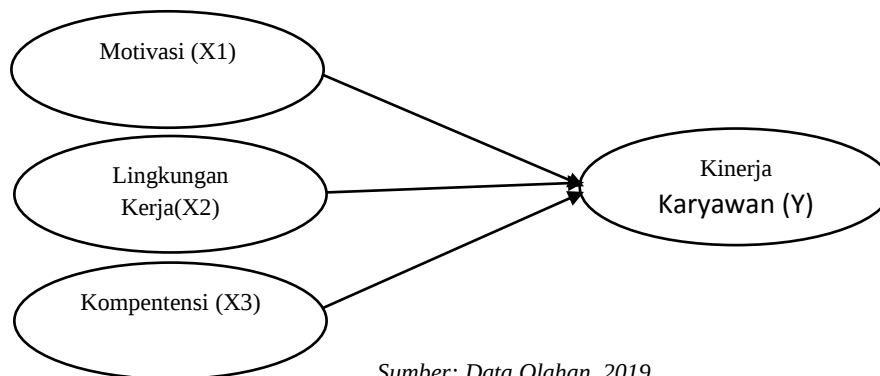
Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan atau melakukan pekerjaan tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan dan pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting atau sebagai unggulan bidang tersebut. Kompetensi menyangkut kewenangan setiap individu melakukan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimiliki. Berdasarkan penelitian yang di lakukan oleh (Hartono, 2019) kompetensi yang di miliki setiap individu berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang di lakukan setiap karyawan. Berdasarkan uraian tersebut maka disimpulkan suatu hipotesis:

H3 : Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja

Kerangka Pemikiran

Gambar di bawah adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Sumber: Data Olahan, 2019

Gambar 1. Kerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel Penelitian

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh pekerja harian lepas di Polda Riau yang berjumlah 32 orang. Dengan pengambilan sampel yang digunakan untuk penelitian ini adalah dengan metode sensus sebanyak 32 orang.

Operasional Variabel Penelitian

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1	Motivasi (X ₁)	Motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat orang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara motivasi yang mengacu pada sebab munculnya sebuah perilaku seperti faktor-faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu.	1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi 2. Berani mengambil risiko 3. Memiliki tujuan yang realistis 4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuan tersebut 5. Memanfaatkan umpan balik (<i>feedback</i>) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan 6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diorganisir.	Interval
2	Lingkungan Kerja (X ₂)	“Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.” Menurut Sudibya & Utama (2012),	1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. 2. Temperatur ditempat kerja. 3. Kelembaban di tempat kerja. 4. Sirkulasi udara di tempat kerja 5. Kebisingan di tempat kerja. 6. Getaran mekanis di tempat kerja. 7. Bau tidak sedap di tempat kerja. 8. Tata warna di tempat kerja. 9. Dekorasi di tempat kerja. 10. Musik di tempat kerja. 11. Keamanan di tempat kerja	Interval
3	Kompetensi (X ₃)	Kompetensi adalah suatu organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh pegawai-pegawai yang berkompeten di bidangnya.	1. Watak 2. Motif 3. Konsep diri 4. Pengetahuan 5. Keterampilan	Interval
4	Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Mangkunegara (2011:67)	1.kuantitas pekerjaan 2.kualitas pekerjaan 3.Pengetahuan dalam bekerja 4.Kreativitas Kerjasama 5.Dapat diandalkan 6.InisiatifKualitas	Interval

Sumber: Data Olahan, 2020

Teknik Analisis Data

Karakteristik Responden

Untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja, maka responden diminta untuk memberikan penilaian terhadap indikator-indikator Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Kompetensi terhadap Kinerja. dimana para responden akan dibagi berdasarkan karakteristik yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa kerja, dan status.

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini merupakan penjelasan dari hasil data primer berupa kuisisioner yang telah diisi oleh responden penelitian, analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui dan menjelaskan atau mendeskripsikan variabel bebas dan variabel terikat.

Uji Pendahuluan

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Pengujian dilakukan menggunakan alat bantu SPSS. Menurut Sugiyono (2009), jika nilai validitas tiap butir pertanyaan lebih besar dari 0,3 maka butir-butir pertanyaan dari instrumen dianggap sudah valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel dapat dipercaya/diandalkan. Pengujian dilakukan menggunakan alat bantu SPSS.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui normal atau tidaknya suatu distribusi data. Pada dasarnya, uji normalitas adalah membandingkan antara data yang kita miliki dan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data kita.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Untuk menguji ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat diketahui dengan melihat nilai *variance inflation factor (VIF)*.

Batas *variance inflation factor (VIF)* adalah 10. Dasar pengambilan keputusan untuk uji multikolinearitas adalah:

Nilai $VIF > 10$: terjadi multikolinearitas.

Nilai $VIF < 10$: tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas merupakan keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual untuk semua Tujuan dari pengujian ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. cara untuk mengetahui ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat grafik plot. Apabila terdapat pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Model

Uji Simultan (Uji F)

Untuk menguji kebenaran hubungan antara variabel-variabel independen yang ada pada model regresi digunakan analisis uji-F (ANOVA). Analisis uji-F ini dilakukan untuk membandingkan F hitung dengan F tabel. Sebelum membandingkan nilai F tersebut, terlebih dahulu harus ditentukan tingkat kepercayaan ($1-\alpha$) dan derajat kebebasan agar dapat ditentukan nilai kritis.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menjelaskan proporsi variabel terikat yang mampu dijelaskan oleh variasi variabel bebasnya. Nilai koefisien determinasi adalah $0 < R^2 < 1$. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel bebas hampir memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2011) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikkan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X1, X2 dan X3), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya hubungan antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat dan dinyatakan dengan rumus.

Uji Hipotesis (Uji t)

Untuk menentukan koefisien spesifik yang mana yang tidak sama dengan nol, uji tambahan diperlukan yaitu dengan menggunakan uji t. Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hipotesis nol (H_0) yang hendak diuji adalah apakah suatu parameter (β_i) sama dengan nol, atau: [$H_0: \beta_i = 0$] Artinya apakah suatu variabel independen bukan merupakan penjelas yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatifnya (H_A) parameter suatu variabel tidak sama dengan nol, atau: [$H_A: \beta_i \neq 0$]

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif

Karakteristik Responden

Pada karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa responden terbanyak adalah Laki-Laki dengan jumlah 20 orang dengan persentase 62%, sedangkan Perempuan sebanyak 12 orang dengan persentase 38%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PHL yang lebih dominan yang bekerja di Polda Riau Pekanbaru adalah Laki-Laki, karena karyawan laki-laki selalu siap apabila ditugaskan langsung kelapangan untuk sebuah kasus tertentu.

Untuk karakteristik responden berdasarkan Usia menunjukkan bahwa dari 32 karyawan PHL yang bekerja di Polda Riau, rata-rata yaitu usia 24-30 tahun dengan jumlah 18 orang dan persentase sebesar 56%. Hal ini menunjukkan bahwa Polda Riau merekrut anggota PHL yang memiliki jiwa dan semangat yang tinggi agar anggota-anggotanya siap menjalankan tugasnya dengan sigap dan tanggap.

Sementara karakteristik responden berdasarkan pada jenis pendidikan terakhir rata-rata adalah Strata-1 yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 84%, dan sisanya adalah dari SMA/SMK yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PHL yang riwayat pendidikan terakhir Strata-1 tersebut banyak dibagian perkantoran dibandingkan dilapangan.

Pada karakteristik berdasarkan Pendidikan Terakhir menunjukkan bahwa jenis pendidikan terakhir rata-rata adalah Strata-1 yaitu sebanyak 27 orang dengan persentase 84%, dan sisanya adalah dari SMA/SMK yaitu sebanyak 5 orang dengan persentase 16%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan PHL yang riwayat pendidikan terakhir Strata-1 tersebut banyak dibagian perkantoran dibandingkan dilapangan.

Untuk karakteristik responden berdasarkan Masa Kerja menunjukkan bahwa Masa Kerja rata-rata adalah 2-5 Tahun yaitu sebanyak 19 orang dengan persentase 59%, dan sisanya adalah dari <1 Tahun yaitu sebanyak 6 orang dengan persentase 19% dan >6 Tahun sebanyak 7 orang dengan persentase 22%. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di Polda Riau Pekanbaru sudah mengabdikan dirinya terhadap negara dimana karyawan tersebut telah mengerti tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinannya. Karyawan PHL di Polda Riau dalam jangka 2-5 Tahun masa kerja, telah banyak menyelesaikan kasus-kasus tertentu dengan cepat, tanggap dan sigap.

Dan karakteristik responden berdasarkan Status, responden lebih banyak menjawab yaitu Menikah dengan jumlah responden 17 orang dengan persentase 53% sedangkan yang menjawab Belum Menikah sebanyak 15 orang dengan persentase 47%. Hal ini menunjukkan bahwa responden yang belum berkeluarga atau belum menikah dikarenakan masih terikat dengan syarat-syarat yang harus dipenuhi saat masuk kepolisian yaitu tidak menikah saat terikat dengan dinas. Oleh karena itu responden yang belum menjawab belum menikah rata-rata masih ada keterikatan dengan dinasnyanya tetapi sebagiannya masih belum menemukan pendamping hidup. Sebaliknya yang menjawab sudah menikah tersebut berarti telah menyelesaikan keterikatan dinasnyanya dan telah menjadi pegawai tetap dan telah lepas dari syarat-syarat peraturan masuk kepolisian tersebut.

Diskriptif Variabel Penelitian

Variabel Motivasi

Dari analisis dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Motivasi adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,93. Tanggapan responden terhadap variabel Motivasi menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,13 yang terdapat pada pernyataan 5 yang menyatakan “memanfaatkan dalam segala keadaan dan menikmati persaingan dan kemenangan.” dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,81 yang terdapat pada pernyataan 2 yaitu “memiliki semangat yang tinggi dan berani mencoba”.

Variabel Lingkungan Kerja

Dari analisis dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,80. Tanggapan responden terhadap variabel Lingkungan Kerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,97 yang terdapat pada pernyataan 5 yang menyatakan “Dekorasi dalam ruangan menjadikan indah di pandang dan menimbulkan suasana hati yang nyaman dalam melaksanakan tugas.” dan

pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,53 yang terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Kelembaban ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya.”.

Kompetensi

Dari analisis dapat diartikan bahwa tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,73. Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,88 yang terdapat pada pernyataan 1 yang menyatakan “memberikan dorongan kepada sesama untuk lebih melatih karakter mental lebih semangat.” dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,53 yang terdapat pada pernyataan 3 yaitu “Saya mendorong kepada para rekan saya untuk berpenampilan, bertutur bahasa dan perilaku yang baik dalam bekerja

Kinerja

Dari analisis dapat diartikan Tanggapan responden terhadap variabel Kompetensi adalah baik dengan nilai rata-rata sebesar 3,75. Tanggapan responden terhadap variabel Kinerja menunjukkan nilai rata-rata tertinggi sebesar 3,88 yang terdapat pada pernyataan 1 yang menyatakan “Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.” dan pernyataan dengan nilai rata-rata terendah sebesar 3,53 yang terdapat pada pernyataan 3 yaitu adalah “Saya memiliki pengetahuan dan dapat mengembangkan pengetahuan yang saya miliki.”.

Hasil Uji Validitas & Reliabilitas

Uji validitas juga dapat dilakukan dengan menggunakan *Corrected Item Total Correlation*. Bila korelasi antara skor item dengan skor total < 0,30 maka item pernyataan dalam instrumen tersebut dinyatakan tidak valid. Instrumen dianggap valid jika nilai *Corrected Item Total Correlation* > 0,30. (Ghozali, 2011).

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu angket yang merupakan indikator dari variabel. Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus *Cronbach Alpha*. Adapun hasil uji validitas dan reliabilitas pada penelitian ini yaitu:

Tabel 4. Uji Validitas Data & Reliabilitas

Variabel	Indikator	<i>Corrected Item- Total Correlation</i>	Ket	<i>Cronbach's Alpha</i>	Ket
Motivasi	Indikator 1	0.696	Valid	0.879	Reliabel
	Indikator 2	0.751			
	Indikator 3	0.738			
	Indikator 4	0.765			
	Indikator 5	0.648			
	Indikator 6	0.557			
Lingkungan Kerja	Indikator 1	0.695	Valid	0,843	Reliabel
	Indikator 2	0.652			
	Indikator 3	0.336			
	Indikator 4	0.361			
	Indikator 5	0.695			
	Indikator 6	0.652			
	Indikator 7	0.416			
	Indikator 8	0.513			
	Indikator 9	0.346			
	Indikator 10	0.695			
	Indikator 11	0.652			
Kompetensi	Indikator 1	0.442	Valid	0,711	Reliabel
	Indikator 2	0.479			
	Indikator 3	0.626			
	Indikator 4	0.461			
	Indikator 5	0.361			
Kinerja	Indikator 1	0.469	Valid	0,828	Reliabel
	Indikator 2	0.657			
	Indikator 3	0.473			
	Indikator 4	0.729			
	Indikator 5	0.574			
	Indikator 6	0.729			

Sumber: Data Olahan, 2021

Dari data tabel 4 diatas, menunjukkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel dalam penelitian ini mempunyai nilai corrected item total corelation diatas dari nilai kritis yaitu sebesar 0.3 dan nilai *Cronbach's Alpha* $\geq 0,60$ sehingga hasil pengujian tersebut menunjukkan bahwa semua indikator dinyatakan valid, sehingga dapat dilakukan pengujian selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas Data

Hasil pengujian normalitas data menggunakan p-p-plot dapat dilihat pada gambar di bawah ini:

Tabel 5. Uji Normalitas Data Menggunakan Kolmogorov_Smirnov

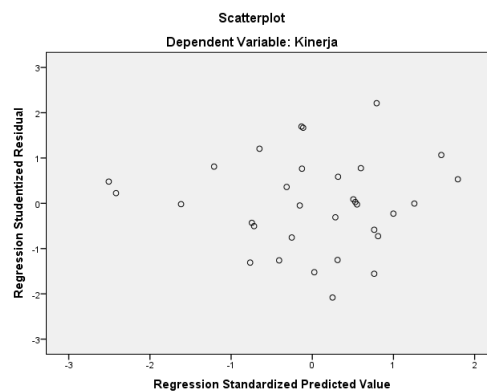
Kolmogorov- Smirnov Z	Asymp. Sig. (2-tailed)	Signifikansi	Keterangan
0,460	0,984	> 0,05	Data berdistribusi normal

Sumber Data Olahan Spss, 2021

Dapat dilihat pada Tabel 5 diatas, Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 5% atau 0,05. Dari Tabel 4.12 diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2- tailed) bernilai 0,984 > 0,05, maka data berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen mengalami heteroskedastisitas. Hasil dari pengujian ini yaitu:



Sumber Data Olahan Spss, 2021

Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas Menggunakan Scatterplot

Berdasarkan grafik *scatterplot* diatas terlihat bahwa titik menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu. Dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi ini layak dipakai untuk prediksi pengaruh struktur model berdasarkan masukan dari variabel independennya.

Uji Multikolieniritas

Tabel di bawah adalah hasil pengujian Multikolinieritas dengasn menggunakan nilai VIF.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

No	Variabel	Tolerance Value	VIF	Keterangan
1	Motivasi	0.990	1.010	Tidak Terjadi Multikolinieritas
2	Lingkungan Kerja	0.310	3.222	Tidak Terjadi Multikolinieritas
3	Kompetensi	0.312	3.208	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Sumber Data Olahan Spss, 2021

Hasil dari pengujian diatas menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0.1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10 (*Tolerance Value* >0.1 dan VIF <10). Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini adalah penelitian baik karna semua variabel bebas tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Kelayakan Model

Uji Simultan (Uji F)

Hasil uji simultan (Uji F) yaitu:

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru (Dominicus Josephus Swanto T., Cristin Noveriyanti Br Tarigan, dan Dadi Komardi)

Tabel 7. Uji simultan (Uji F)

Model	F _{hitung}	F _{tabel}	Signifikan α	Keterangan
X1,X2,X3 Tethadap Y	61.608	3.33	0.000	Berpengaruh

Sumber Data Olahan Spss, 2021

Berdasarkan tabel diatas, diperoleh hasil F Hitung Lebih besar dari F Tabel ($61.608 > 3.33$) dan nilai signifikansi yang diperoleh adalah sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05. Hal ini dapat disimpulkan bahwa H0 Ditolak dan H1 Diterima. Maka hasil ini menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu oleh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Kinerja.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pengujian koefisien determinasi (Uji R²) ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.932 ^a	0.868	0.854	18.9147

Sumber Data Olahan Spss, 2021

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi, dapat dilihat pada tabel diatas bahwa nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0.854. hal ini berarti bahwa 85.4% berpengaruh kuat terhadap Kinerja. Kinerja dipengaruhi oleh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi. sedangkan *error term* sebesar 14.6% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti oleh peneliti pada penelitian ini yang terdiri dari banyak variabel-variabel lain.

Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variable independen (*explanatory*) terhadap satu variable dependen. Model ini mengasumsikan adanya hubungan satu garis lurus/linier antara variabel dependen dengan masing-masing variabel independen. Tabel di bawah adalah hasil penelitian analisis regresi linier berganda.

Tabel 9. Analisis Regresi Linier Berganda

No	Variabel	B	Std. Error	Beta
1	Konstanta	-96.539	39.871	
2	Motivasi	0.130	0.061	0.146
3	Lingkungan Kerja	0.353	0.155	0.281
4	Kompetensi	0.766	0.141	0.669

Sumber Data Olahan Spss, 2021

$$Y = -96.539 + 0.130 \text{ Motivasi} + 0.353 \text{ Lingkungan Kerja} + 0.766 \text{ Kompetensi}$$

Uji Parsial (UJI T)

Tabel di bawah adalah hasil dari penelitian ini.

Tabel 10. Uji Parsial (Uji T)

Variabel	T _{hitung}	T _{tabel}	Signifikan	Keterangan
Motivasi	2.119	2.048	0.043**	Berpengaruh Pada Signifikan α 0.05
Lingkungan Kerja	2.282	2.048	0.030**	Berpengaruh Pada Signifikan α 0.05
Kompetensi	5.449	2.048	0.000**	Berpengaruh Pada Signifikan α 0.05

Sumber Data Olahan Spss, 2021

Catatan: jika signifikan $<0.01^{***}$, $<0.05^{**}$, $<0.1^{*}$

Dari tabel 10 diatas, hasil pengujian secara parsial dapat dijelaskan yaitu:

Hipotesis 1 : Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2,119 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2,048 (df=28), taraf signifikansi 5% nilai signifikansi 0,043 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Motivasi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja dan hipotesis di terima.

Hipotesis 2 : Pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 2.282 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2,048 (df=28), taraf signifikan 5% nilai signifikansi 0,030 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja dan hipotesis diterima

Hipotesis 3 : Pengaruh Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa t-hitung sebesar 5.449 lebih besar dibandingkan dengan t-tabel 2,048 (df=28), taraf signifikan 5% nilai signifikansi 0,000 juga lebih kecil dari nilai alpha 0,05. Dengan demikian maka hubungan yang terjadi signifikan dan arah positif, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh yang positif terhadap Kinerja dan hipotesis diterima

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru. Hal ini di dukung oleh pernyataan “memiliki semangat yang tinggi dan berani mencoba” dan “memanfaatkan dalam segala keadaan dan menikmati persaingan dan kemenangan”

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Prastyo et al., 2016) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tambingon, 2019) menunjukkan bahwa Motivasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja PHL Polda Riau Pekanbaru. Hal ini di dukung oleh pernyataan “Dekorasi dalam ruangan menjadikan indah di pandang dan menimbulkan suasana hati yang nyaman dalam melaksanakan tugas.” dan “didalam ruangan tempat bekerja terdapat sirkulasi udara yang baik”

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sudibya & Utama (2012) bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja para pegawai tersebut. Namun Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan (Syardiansah. & Utami 2019) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja PHL Polda Riau Pekanbaru. Hal ini di dukung oleh pernyataan “memberikan dorongan kepada sesama untuk lebih melatih karakter mental lebih semangat”. Dan “ Mendorong kepada para rekan saya untuk berpenampilan, bertutur bahasa dan perilaku yang baik dalam bekerja”.

Menurut penelitian yang di lakukan oleh (Hartono, 2019) kompetensi yang di miliki setiap individu berpengaruh pada kualitas pekerjaan yang di lakukan setiap karyawan, Namun penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tambingon, 2019) menunjukkan bahwa Kompetensi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

(1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima. (2) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima. (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru. Berdasarkan hal tersebut Maka Ha diterima.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka diajukan saran-saran yaitu: (1) Dengan pihak Polda Riau telah memberikan kepada pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi dengan baik kepada Karyawan PHL dapat mempertahankan dan memberikan lagi bimbingan dan pelatihan agar tercapainya administrasi dan pelayanan masyarakat yang bagus. (2) Kinerja PHL tidak hanya dipengaruhi oleh motivasi, lingkungan kerja dan kompetensi tetapi masih banyak lagi faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap kinerja PHL. Oleh karena itu, bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain yang lebih bervariasi yang dapat berpengaruh terhadap kinerja PHL.

DAFTAR RUJUKAN

Fajrin, I. Q., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang). *Jurnal*

Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja PHL di Polda Riau Pekanbaru (Dominicus Josephus Swanto T., Cristin Noveriyanti Br Tarigan, dan Dadi Komardi)

- Administrasi Bisnis*, 61(4), 117–124.
- Ghozali, I. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS19*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hartono, R. (2019). Pengaruh Kompetensi, Independensi, Profesionalisme Terhadap Kualitas Audit. *TEKUN: Jurnal Telaah Akuntansi Dan Bisnis*, 8(1), 1–13. <https://doi.org/10.22441/tekun.v8i1.5528>
- HERWANTO, H., & RUSTINA, D. (2016). Work-Family Conflict Dan Kinerja Guru Wanita Sekolah Dasar Negeri. *JPPP - Jurnal Penelitian Dan Pengukuran Psikologi*, 5(1), 15–21. <https://doi.org/10.21009/jppp.051.03>
- Prastyo, E., Hasiolan, L. B., & Warso, M. M. (2016). Pengaruh Motivasi, Kepuasan, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Honorer Dinas Bina Marga Pengairan dan ESDM Kabupaten Jepara. *Journal of Management*, 02(02), 1–11.
- Primananda, N., & Djastuti, I. (2015). Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Pekalongan. *Ejournal-S1.Undip*.
- Puspita Rokhmawati. (2013). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 10–16.
- Setiawan, K. C. (2015). Art-05-Fig3. *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LEVEL PELAKSANA DI DIVISI OPERASI PT. PUSRI PALEMBANG Kiki*, 1(2), 43–53.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.
- sugiyono. (2009). Sugiyono. , *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. AlfaBeta.
- Supiyanto, Y. (2015). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Dan Kinerja. *Jurnal Economia*, 11(2), 118. <https://doi.org/10.21831/economia.v11i2.8281>
- Syardiansah., & Utami, M. P. (2019). Pengaruh Lingkungan, Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pati Sari di Aceh Tamiang. *Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen*, 5(2), 196–205.
- Tambingon,cong king. Bernhard T., dan Irvan T.(2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. *Jurnal EMBA*, 7(4), 4610–4619.