

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES MAMUJU

Hendrik Benyamin Rampo<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>2</sup>, Syamsul Alam<sup>3</sup>

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>hendrik@gmail.com, <sup>2</sup>mashur@stienobel-indonesia.ac.id, <sup>3</sup>syamsul@stienobel-indonesia.ac.id

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja Personil pada Polres Mamuju (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil di Polres Mamuju.

Penelitian ini menggunakan metode survei. Populasi dalam penelitian yaitu semua personil Polres Mamuju yang berjumlah 448 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak) dengan menentukan sampel secara acak sebanyak 85 responden personil Polres Mamuju. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda (*Multiple Regression Analysis*).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil (2) terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil pada Polres Mamuju (3) terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil di Polres Mamuju (4) secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 74,433, lebih besar dari F tabel = 2,72. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan *signifikan berpengaruh* terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 73,4% sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini (5) dari hasil penelitian juga diperoleh bahwa di antara lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja, maka lingkungan kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

**Kata kunci:** lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja

### ABSTRACT

*This study aims to determine and analyze (1) the effect of the work environment, competence, and work motivation partially and simultaneously on the performance of the personnel at the Mamuju Police Station (2) the most dominant variable affecting the performance of the personnel at the Mamuju Police.*

*This study used a survey method. The population in the study was all Mamuju Police personnel, totaling 448 people. The sampling technique used in this study was simple random sampling (random) by determining a random sample of 85 respondents from Mamuju Police personnel. Analysis of the data used is Multiple Regression Analysis.*

*The results show that (1) there is an effect of the work environment on the performance of personnel (2) there is an effect of competence on the performance of personnel at the Mamuju Police (3) there is an effect of work motivation on the performance of the personnel at the Mamuju Police (4) simultaneously showed that the Fcount was 74,433, more excellent than F table = 2.72. The analysis results show that the independent variable (X) factors of work environment, competence, and work motivation simultaneously significantly affect the performance of Mamuju Police personnel by 73.4%. In comparison, the remaining 26.6% is influenced by other variables not included in this study (5). The study results also found that among the work environment, competence, and work motivation, the work environment (X1) was the most dominant factor influencing the performance of Mamuju Police personnel.*

**Keywords:** Work environment, Competence, Work motivation, and Performance

## PENDAHULUAN

Kualitas manusia yang dibutuhkan oleh bangsa Indonesia pada masa yang akan datang adalah mampu menghadapi persaingan yang semakin ketat dengan bangsa lain di dunia. Kualitas manusia Indonesia tersebut dihasilkan melalui penyelenggaraan pendidikan yang bermutu. Oleh karena itu, seluruh pelaku yang berkompeten di dunia pendidikan termasuk tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, dituntut memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik.

Tantangan yang masih dihadapi Polres Mamuju sampai saat ini khususnya di bidang organisasi yakni tipologi Polsek dan Polsubsektor yang belum disesuaikan dengan karakteristik daerah masing-masing menyebabkan belum tercapainya pelayanan yang maksimal kepada masyarakat, tingkat kesejahteraan personil yang masih rendah termasuk tunjangan kinerja yang masih kecil turut mempengaruhi kinerja personil Polres Mamuju dibidang pelayanan publik seperti belum optimalnya pelaksanaan Quick Wins diseluruh wilayah jajaran Polres Mamuju, belum optimalnya keberadaan anggota Polres Mamuju ditengah-tengah masyarakat yang siap untuk menolong, mengayomi, melindungi dan menjaga Kamtibmas.

Berdasarkan hasil pengamatan awal penelitian di Polres Mamuju, kinerja personil Polres Mamuju belum optimal terlihat dari beberapa indikator, di antaranya : Adanya personil Polres Mamuju dalam melaksanakan tugasnya masih menunda-nunda pekerjaan, padahal harus segera diselesaikan sehingga proses pekerjaan menjadi sering terjadi keterlambatan bahkan dapat mengakibatkan personil Polres Mamuju merasa dirugikan akibat keterlambatan tersebut. Disamping itu, kurangnya tanggung jawab dalam diri personil Polres Mamuju terhadap tugas dan kewajiban karena adanya personil Polres Mamuju yang telah cukup lama pada salah satu unit tertentu sehingga menganggap enteng pekerjaan dan merasa lebih tahu dari yang lain menyebabkan kualitas hasil kerja dicapai menjadi asal-asalan.

Hal lain yang menyebabkan rendahnya hasil kerja yang dicapai personil Polres Mamuju karena adanya personil Polres Mamuju yang belum memahami peran dan fungsinya karena keterbatasan pengetahuan dan kemampuan karena penempatan personil Polres Mamuju yang tidak sesuai dengan latar belakang yang dimiliki, serta rendahnya inisiatif personil Polres Mamuju dalam melaksanakan tugasnya karena tidak diberdayakannya personil Polres Mamuju yang memiliki kapasitas yang sesuai dengan bidang tugasnya.

Tindak lanjut dari latar belakang maka perlu untuk diperluas dalam tinjauan teori terkait dengan variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, kompetensi, motivasi Sebagaimana variabel terikat di atas dipengaruhi oleh variabel bebas dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja yang definisikan Mill (2013:30), lingkungan kerja yang menyenangkan mungkin menjadi kunci pendorong bagi para pegawai untuk menghasilkan kinerja puncak. Jika lingkungan kerja yang didesain tidak baik akan memberikan dampak negatif terhadap para pekerja, yaitu dapat menurunkan semangat kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja, gairah kerja dan kepuasan kerja yang akhirnya akan menurunkan produktivitas kerja.

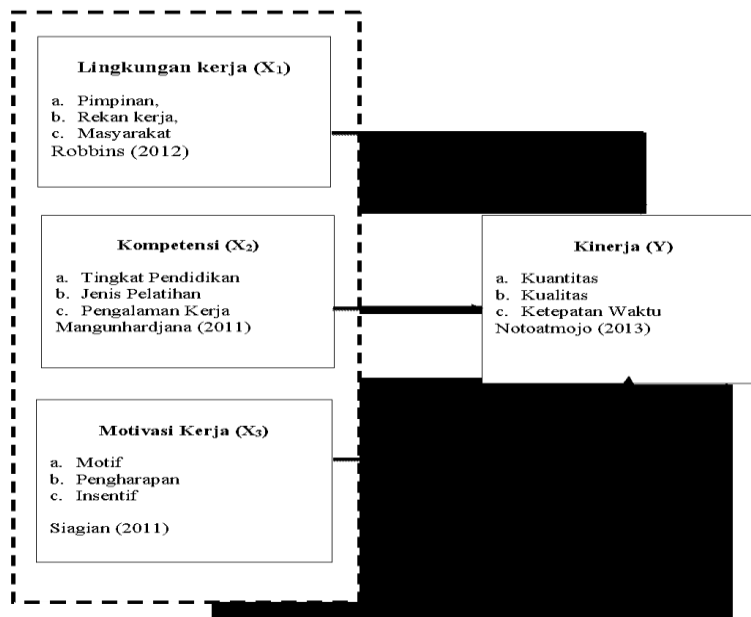
Variabel lain yang diteliti terhadap kinerja adalah kompetensi yang dijelaskan oleh Poerwadarminto (2013:623) pengertian mampu adalah kesanggupan atau kecakapan, sedangkan kompetensi berarti seseorang atau pegawai pada Polres Mamuju yang memiliki

kecakapan atau kesanggupan untuk mengerjakan sesuatu yang diwujudkan melalui tindakannya untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Selanjutnya adalah faktor motivasi kerja yang dapat dinyatakan sebagai dorongan bagi seseorang dalam melaksanakan tugasnya menurut Siagian (2012 : 128) motivasi dapat didefinisikan : keseluruhan proses pemberian motif bekerja kepada para bawahan sedemikian rupa sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan organisasi dengan efisien dan ekonomis. Motivasi adalah alasan yang mendasari perilaku manusia. Seseorang yang termotivasi dapat menafsirkan bahwa ada alasan yang sangat kuat untuk mendapatkan apa yang diinginkan dengan melakukan pekerjaan yang bisa mendapatkan penghasilan (Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022).

Melihat dari ketiga variabel bebas lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja merupakan keseluruhan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang telah banyak dikemukakan oleh para ahli berdasarkan pandangan yang berbeda seperti yang dinyatakan Dharma (2013, dalam Susiati 2012) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang.

**Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka pikir penelitian, maka diajukan hipotesis sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
5. Variabel motivasi kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan jenis penelitian survei. Penelitian survei adalah penelitian yang dilakukan pada populasi yang besar maupun kecil, tetapi yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan antar variabel. Lokasi penelitian dilaksanakan pada kantor Polresta Mamuju, pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *simple random sampling* (acak) dengan menentukan sampel secara acak sebanyak 85 responden personil Polres Mamuju

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan lingkungan kerja, kompetensi, motivasi kerja, dan kinerja. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel. Teknik analisis data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda (Multiple Regression Analysis). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja. Sebelum melakukan pengujian regresi linier berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi adalah:

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

Dimana:

- Y = Kinerja  
a = konstanta  
X1 = Lingkungan kerja  
X2 = Kompetensi  
X3 = Motivasi kerja  
b1, b2, b3, = Koefisien pengaruh  
e = Kesalahan Prediksi

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	3.900	1.315		2.966	.004		
	X1	.664	.054	.750	12.338	.000	.888	1.126
	X2	.098	.027	.221	3.603	.001	.875	1.143
	X3	.096	.045	.123	2.113	.038	.975	1.025

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah, 2019

Berdasarkan hasil print out SPSS diperoleh koefisien dalam perhitungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = 3,900 + 0,664X_1 + 0,098X_2 + 0,096X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 3,900 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja nilainya tetap/konstan maka peningkatan kinerja personil Polres Mamuju mempunyai nilai sebesar 3,900.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja ( $X_1$ ) sebesar 0,664 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,664 sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,664 poin.
3. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,098 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,098 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,098 poin.
4. Nilai koefisien regresi motivasi kerja ( $X_3$ ) sebesar 0,096 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,096 sehingga apabila skor motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja personil Polres Mamuju sebesar 0,096 poin.

### Uji Parsial (Uji t)

**Tabel 2. Hasil Uji t (Secara Parsial)**

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.900	1.315		2.966	.004		
X1	.664	.054	.750	12.338	.000	.888	1.126
X2	.098	.027	.221	3.603	.001	.875	1.143
X3	.096	.045	.123	2.113	.038	.975	1.025

a. Dependent Variable: Y

Adapun hasil uji t masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja personil Polres Mamuju ( $Y$ )
  - a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_1 = 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau tidak ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
    - $H_a : b_1 \neq 0$ , artinya  $X_1$  secara parsial berpengaruh signifikan terhadap  $Y$  atau ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
  - b) Menghitung nilai t test

- Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel lingkungan kerja sebesar 12,338 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000.
- c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 81$ . yang ditentukan t tabel sebesar 0,677.
  - d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 12,338. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variabel lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
2. Pengaruh kompetensi (X2) terhadap kinerja personil Polres Mamuju (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_2 = 0$ , artinya X2 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
    - $H_a : b_2 \neq 0$ , artinya X2 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
  - b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel kompetensi sebesar 3,603 dengan tingkat signifikan sebesar 0,001
  - c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 81$  yang ditentukan t tabel sebesar 0,677.
  - d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
Oleh karena thitung sebesar 3,603 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
3. Pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja personil Polres Mamuju (Y)
- a) Merumuskan hipotesis
    - $H_0 : b_3 = 0$ , artinya X3 secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Y atau tidak ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
    - $H_a : b_3 \neq 0$ , artinya X3 secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Y atau ada pengaruh variabel motivasi kerja terhadap kinerja personil Polres Mamuju.
  - b) Menghitung nilai t test  
Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan alat uji SPSS ver. 23 diketahui bahwa nilai thitung variabel motivasi kerja sebesar 2,113 dengan tingkat signifikan sebesar 0,038.
  - c) Kriteria penerimaan  
Dalam penelitian ini digunakan tingkat signifikan  $\alpha = 0,05$  dengan derajat bebas  $(n-k-1) = 81$  yang ditentukan t tabel sebesar 0,677.

- d) Membandingkan nilai thitung dengan nilai ttabel  
 Oleh karena thitung sebesar 2,113 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai thitung 12,338 > t tabel 0,677
- Variabel kompetensi (X2) dengan nilai thitung 3,603 > t tabel 0,677
- Variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai thitung 2,113 > t tabel 0,677

**Uji Simultan (Uji F)**

**Tabel 3. Hasil Uji F (Secara Simultan)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	160.783	3	53.594	74.433	.000 <sup>b</sup>
	Residual	58.323	81	.720		
	Total	219.106	84			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS ver. 23 yang dituangkan dalam tabel di atas, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis sebagai berikut :

- a) Merumuskan Hipotesis  
 H<sub>0</sub> :  $b_i = 0$ , artinya variabel independen (X) secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).  
 H<sub>a</sub> :  $b_i \neq 0$ , variabel independen (X) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Y).
- b) Menghitung nilai Fhitung  
 Berdasarkan hasil analisis data SPSS diketahui Fhitung sebesar 74,433 dengan signifikan 0,000.
- c) Menentukan kriteria penerimaan  
 Tingkat signifikan yang digunakan dalam penelitian ini adalah = 0,05 atau dengan interval keyakinan sebesar 95% dengan df  $(n-k-1) = 81$  dan ditentukan nilai Ftabel = 2,72.
- d) Membandingkan nilai Fhitung dengan Ftabel  
 Oleh karena nilai Fhitung sebesar 74,433, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 74,433 lebih besar dari F tabel = 2,72 atau bisa dikatakan H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima.

## Uji Dominan (Uji Beta)

**Tabel 4. Hasil Uji Beta**

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.900	1.315		2.966	.004		
	X1	.664	.054	.750	12.338	.000	.888	1.126
	X2	.098	.027	.221	3.603	.001	.875	1.143
	X3	.096	.045	.123	2.113	.038	.975	1.025

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja personil Polres Mamuju adalah variabel lingkungan kerja (X<sub>1</sub>)

## Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.857 <sup>a</sup>	.734	.724	.849	1.993

a. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0,734 yang dapat diartikan bahwa variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja mempunyai kontribusi terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 73,4%, sedangkan sisanya sebesar 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Personil



Oleh karena thitung sebesar 12,338. lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variable lingkungan kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

Melalui pengujian hipotesis, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil pada Polres Mamuju. Hal ini disebabkan setiap bagian pekerjaan, personil sudah memiliki SOP masing-masing yang harus diterapkan dan target kerja yang harus dicapai setiap personil sudah jelas sehingga lingkungan kerja personil akan berpengaruh terhadap kinerja personil. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja personil sehingga hipotesis pertama diterima. Hasil ini mendukung ataupun sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Brimob.

### **Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Personil**

Oleh karena thitung sebesar 3,603 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variabel kompetensi signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi merupakan salah satu faktor yang signifikan mempengaruhi kinerja pegawai. Pada umumnya gaya kepemimpinan memiliki pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kinerja pegawai sangat penting bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Apabila kinerja pegawai bagus, maka akan berpengaruh positif bagi organisasi dan mencapai tujuan yang optimal. Hasil ini juga sejalan dengan hasil penelitian Dwinanda (2022) yang menunjukkan adanya pengaruh kompetensi secara parsial terhadap kinerja, dengan nilai koefisien beta sebesar 0,394 atau 39,4% yang berarti bahwa setiap kenaikan kompetensi, akan menaikkan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,394.

### **Pengaruh Motivasi kerja Terhadap Kinerja Personil**

Oleh karena t hitung sebesar 2,113 lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 0,677 yang berarti variabel motivasi kerja signifikan mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

Hasil penelitian ini menunjukkan motivasi kerja pada Uji t berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Polres Mamuju. Penelitian ini tentunya sesuai dengan teori yang ditampilkan pada bab-bab sebelumnya, hal ini diakibatkan berbagai faktor seperti: status pegawai yang sebagian besar adalah pegawai tetap dan memiliki pangkat/golongan yang tinggi tetapi tidak mendapatkan kepercayaan memegang suatu jabatan karir sehingga motivasi kerja yang diharapkan tidak tercapai dengan baik. Juga pada penelitian Dwinanda (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Kontrak PT Tuju Wali-Wali Makassar.

### **Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Personil**

Oleh karena nilai Fhitung sebesar 74,433, berarti variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju bisa dikatakan signifikan karena dari pengujian menunjukkan bahwa hasil Fhitung = 74,433 lebih besar dari F tabel = 2,72 atau bisa dikatakan  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.

### **Variabel yang Paling Dominan terhadap Kinerja Personil**

Dari uraian uji t dengan menggunakan program analisa data SPSS ver. 23 maka diketahui bahwa ketiga variabel bebas/independen (X) signifikan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju dengan ringkasan sebagai berikut :

- Variabel lingkungan kerja (X1) dengan nilai thitung 12,338 > t tabel 0,677
- Variabel kompetensi (X2) dengan nilai thitung 3,603 > t tabel 0,677
- Variabel motivasi kerja (X3) dengan nilai thitung 2,113 > t tabel 0,677

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja maka yang mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja personil Polres Mamuju adalah variabel lingkungan kerja (X1).

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja personil pada Polres Mamuju, dengan nilai thitung 12,338 > t tabel 0,677
2. Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja personil pada Polres Mamuju, variabel kompetensi (X2) dengan nilai thitung 3,603 > t tabel 0,677
3. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil pada Polres Mamuju, dengan nilai thitung 2,113 > t tabel 0,677
4. Dari hasil uji F atau pengujian secara simultan menunjukkan bahwa Fhitung sebesar 74,433, lebih besar dari F tabel = 2,72. Hasil analisa menunjukkan bahwa variabel bebas/independen (X) faktor lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan signifikan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju sebesar 73,4% sedangkan sisanya 26,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.
5. Dari penelitian juga diperoleh jawaban bahwa diantara lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja, maka lingkungan kerja (X1) merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja personil Polres Mamuju.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Aswin, A., Latief, F., & Asbara, N. W. (2022). PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN TERHADAP MINAT BERWIRUSAHA MAHASISWA ITB NOBEL INDONESIA MAKASSAR HERBAG MAKASSAR. *Nobel Management Review*, 3(4), 702-713.

- Ghozali, Imam. (2011). *Ekonometrika Teori Konsep dan Aplikasi dengan SPSS 17*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2012). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung: Penerbit Alfabeta. Cetakan ke-empat.
- Amin, Widjaja, Tunggal. (2011). *Audit Manajemen*. Jakarta. Rhineka Cipta.
- Buchari, Zainun. (2012). *Manajemen dan Motivasi*. Jakarta. Balai Aksara.
- Davis, Keith., dan John, W. Newstorm. (2013). *Perilaku Dalam Organisasi*. Jakarta. PT. Erlangga.
- Devito, Joseph. (2013). *Komunikasi Antar Manusia*. Tangerang. Karisma Publishing Group.
- Dwinanda, G. (2022). Efek Pendidikan dan Pelatihan Melalui Kompetensi dan Imbasnya Terhadap Kinerja Pada PT Barru Barakah Property. *Nobel Management Review*, 3(2), 261-273.
- Dwinanda, G. (2022). Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Motivasi dan Komitmen Organisasi Dalam Mempengaruhi Capaian Kinerja Pegawai Kontrak Pada PT Tuju Wali-Wali Makassar. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(3), 232-241.
- Firman, A., Latief, F., & Dirwan, D. (2022). Dampak Pelatihan Mutasi dan Rotasi Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(2), 265-278.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Gujarati, Damodar. (2012). *Ekonometrika Dasar (terjemahan Sumarno Zain)*. Jakarta. Erlangga.
- Hasibuan, Malayu, SP. (2012). *Manajemen Dasar: Pengertian dan Masalah*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hendrik. (2011). *Pengantar Filsafat*. Jakarta. Kanisius.
- Jaya, I., Rustan, D. M., & Azhari, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil Brimob Pada Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(4), 611-620.
- Karimin, Jaya. (2013). *Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Motivasi terhadap Kinerja Penyuluh KB di BKKBN Kota Jambi*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.

- Koentjaraningrat. (2009). Pengantar Ilmu Antropologi. Jakarta. PT. Rineka Cipta.
- Kotler, J.P., and Heskett, J.L. (2012). Corporate Performance. New York. The Free Press A Division Simon & Schuster Inc.
- Mangkunegara, A.A. Anwar, Prabu. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. Rosdakarya.
- Mangunharjana, AM. (2011). Mengembangkan Kreativitas. (Terjemahan David Campbell). Yogyakarta. Kanisius.
- Martoyo, Susilo. (2013). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPF. Yogyakarta.
- Notoatmojo, Soekidjo. (2013). Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta. Genesa Cipta.
- Nuryakin. (2013). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pengalaman dan Motivasi terhadap Kinerja Anggota DPRD Kabupaten Barito Provinsi Kalimantan Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Poerwadarminto, W.J.S. (2013). Kamus Umum Bahasa Indonesia. Jakarta. Balai Pustaka.
- Robbins, Stephents, P. (2012). Teori Organisasi, Struktur Desain dan Aplikasi. Alih Bahasa Udaya Yusuf. Jakarta. Arcan.
- Sahlan, Sulaeman. (2013). Multi Dimensi Sumber Kreativitas Manusia. Bandung. Sinar Baru.
- Schein, E.H. (2011). Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View. San Fransisco. Jossey-Bass Publisher.
- Schuller., R.S. Jackson. (2011). Manajemen SDM Menghadapi Abad 21. Jakarta. Erlangga.
- Semiawan, Conny. (2012). Memupuk Bakat dan Kreativitas Siswa Sekolah Menengah. Jakarta. Gramedia.
- Siagian, Sondang, P. (2013). Fungsi-Fungsi Manajemen. Jakarta. Bumi Aksara.
- Soedjadi, F.X. (2012). Analisis Manajemen Modern. Jakarta. Toko Gunung Agung.
- Spelling, Abraham. (2012). Psychology Made a Simple. London, The Publisher W.H. Allen & Co.Ltd. London.
- Stanton, J. William. (2013). Fundamental of Marketing. Mc. Graw Hill Book Company. Inc. New York.

- Stoner, James, A.F., dan Sirait, Afonsus. (2011). *Manajemen*. Erlangga. Jakarta.
- Sudjana, Nana. (2011). *Dasar-Dasar Proses Belajar Mengajar*. Bandung. Sinar Baru.
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Supriadi, Dedi. (2011). *Mengangkat Citra dan Martabat Guru*. Yogyakarta. Adicita Karya Nusa.
- Susanto, A.B. (2012). *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*. Jakarta. Elex Media Komputindo.
- Susiati. (2013). *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Tulus, Agus, Moh. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Buku Panduan Mahasiswa*. Jakarta. APTIK & Gramedia Pustaka Utama.
- Umar, Nimran. (2012). *Perilaku Organisasi*. Surabaya. Citra Media.
- Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah.
- Yukl, Gary, A. (2011). *Leadership In Organization*. New York. Prentice-Hall Inc.