

## PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN DI POLRES TORAJA UTARA

Nurul Fuadi<sup>\*1</sup>, Mashur Razak<sup>\*2</sup>, Muh. Said<sup>\*3</sup>

1. Pascasarjana Institut Teknologi Nobel Indonesia Makassar

2. Pascasarjana Institut Teknologi Nobel Indonesia Makassar

3. Pascasarjana Institut Teknologi Nobel Indonesia Makassar

email<sup>1</sup>[nurulfuadi09@gmail.com](mailto:nurulfuadi09@gmail.com),<sup>2</sup>[mashurrazak@yahoo.co.id](mailto:mashurrazak@yahoo.co.id)<sup>3</sup> [muhsaid\\_2601@gmail.com](mailto:muhsaid_2601@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara (2) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja (3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja, (4) Pengaruh secara simultan lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi kerja terhadap kinerja.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian dilaksanakan pada kantor kepolisian Polres Toraja Utara. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder yang diperoleh dari teknik menyebarkan kuesioner kepada 61 responden yakni anggota kepolisian Polres Toraja Utara. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Koefisien Determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara (2) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara (3) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara, (4) lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kinerja

### Abstract

*This study aims to analyze (1) the effect of the work environment on the performance of the members of the North Toraja Police (2) The influence of competence on the performance of the Toraja police officers (3) the influence of motivation on the performance of the Toraja police officers, (4) the simultaneous influence of the work environment, competence, and work motivation on performance.*

*This research uses quantitative methods. The research was conducted at the North Toraja Police Station. The data used are primary data and secondary data obtained from the technique of distributing questionnaires to 61 respondents, namely members of the North Toraja Police. The methods used to test the hypothesis are Validity Test, Reliability Test, Classical Assumption Test, Multiple Regression Analysis, T Test, F Test, and Coefficient of Determination.*

*The results showed that (1) the work environment had a positive and significant effect on the performance of members of the North Toraja Police. (2) Competence had a positive and significant effect on the performance of the North Toraja Police. (3) Motivation had a positive and significant effect on the performance of the North Toraja Police. (4) work environment, competence and motivation simultaneously have a positive and significant effect on the performance of members of the police force of the North Toraja Police.*

**Keywords:** Work Environment, Competence, Work Motivation and performance

## **PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi sekarang ini, kemajuan suatu instansi sangat ditentukan dari sumber daya manusianya, untuk itu sangat diperlukan sumber daya manusia yang berpotensi dengan meningkatkan kinerjanya dalam mencapai tujuan instansi. Salah satunya dengan memperhatikan kinerja anggotanya, dimana peran anggota agar menjalankan setiap kegiatan berjalan sesuai dengan tujuan.

Sumber daya manusia memiliki sifat, karakter, motivasi dan emosi yang berbeda-beda sehingga membutuhkan penanganan yang sangat berbeda untuk setiap personalnya. Sumber daya manusia merupakan sumber daya terpenting pada setiap instansi, dimana manusia sebagai penggerak dan pengelola sumber daya- sumber daya lainnya. Oleh karena itu, salah satu tanggung jawab instansi adalah berusaha meningkatkan kinerja pegawainya dengan baik (Silpa P 2020).

Perencanaan sumber daya manusia sangat bermanfaat bagi kepentingan nasional, Hal ini karena kinerja yang berpotensi tinggi dapat dimanfaatkan pemerintah dalam meningkatkan produktifitas nasional. Berkerja sebagai tenaga ahli dalam bidang tertentu untuk membantu program pemerintah. Pentingnya pengelolaan sumber daya manusia mengenai kinerja anggotanya sangat penting bagi satu instansi untuk memperhatikan kinerja anggotanya, agar selalu dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, salah satu aparat pemerintah yang harus memperhatikan peningkatan kinerja yaitu instansi kepolisian. Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi dalam menganyomi masyarakat. Kepolisian Resor (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat agar selaras dengan visi dan misi instansi kepolisian.

Polres Toraja Utara baru dibentuk pada tahun 2019 dan resmi berdiri pada 15 januari tahun 2020, berdasarkan STR Kapolda Sulsel Nomor STR/599/XII/Kep./2019 tertanggal 23 Desember 2019 pemekaran dari Polres Tana Toraja. Polres Toraja Utara guna dapat melaksanakan tugas dan fungsinya untuk mendukung pemerintah Kabupaten Toraja Utara dalam melaksanakan pembangunan daerah dan menjamin keamanan masyarakat serta berbagai urusan pelayanan kepolisian yang semakin dekat dan semakin membaik serta berbagai macam pekerjaan untuk mencapai tujuan instansi.

Anggota kepolisian Polres Toraja Utara ditempatkan pada bagian unit kerja meliputi Reskrim, Intelkam, Babinkamtibnas, Spkt, Subsektor, Lantas dan Unit Patroli sesuai kompetensi dan ketrampilan yang dimiliki. Kinerja anggota dalam instansi merupakan jawaban atas berhasil tidaknya tujuan instansi yang telah ditetapkan. tindakan, bukan peristiwa. Tindakan kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen, bukan hasil langsung dan opsional. Diperkuat dengan pendapat menurut Mangkunegara (2009) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Terdapat beberpa faktor yang dapat menentukan kinerja seseorang, menurut *Keith Davis* (Mangkunegara, 2009) kinerja dipengaruhi oleh, kemampuan kinerja terdiri dari potensi dan kemampuan. Motivasi terbentuk dari sikap, ini bisa tercermin ketika seorang pegawai menghadapi situasi kerja atau lingkungan kerja.

Menurut Bangun (2012) keberhasilan melaksanakan pekerjaan atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja. Untuk mengetahui hal itu perlu dilakukan penilaian kinerja setiap pegawai. Penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan instansi untuk mengevaluasi atau menilai

keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya, dan secara umum kinerja dipandang demikian.

Diantara Banyak Faktor yang menentukan keberhasilan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya, maka faktor lingkungan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan. Menurut Siagian (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan kerja sehari-hari bagi seorang pegawai, dan menurut *nitisemito* dalam Siadari (2016) segala sesuatu yang berada disekitar kinerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban. Ada beberapa Jenis- jenis lingkungan kerja dalam instansi sangat perlu diperhatikan untuk menunjang para kinerja, menurut Siagian (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu fisik dan nonfisik, seperti tersedianya peralatan yang menunjang kinerja, sarana transportasi, ruang istirahat, kerja sama tim dan hubungan dengan atasan, serta hubungan dengan rekan kerja, yang sering disebut faktor non fisik yaitu hubungan sesama rekan kerja, hubungan sesama pegawai, hubungan dengan atasan atau pimpinan pada instansi.

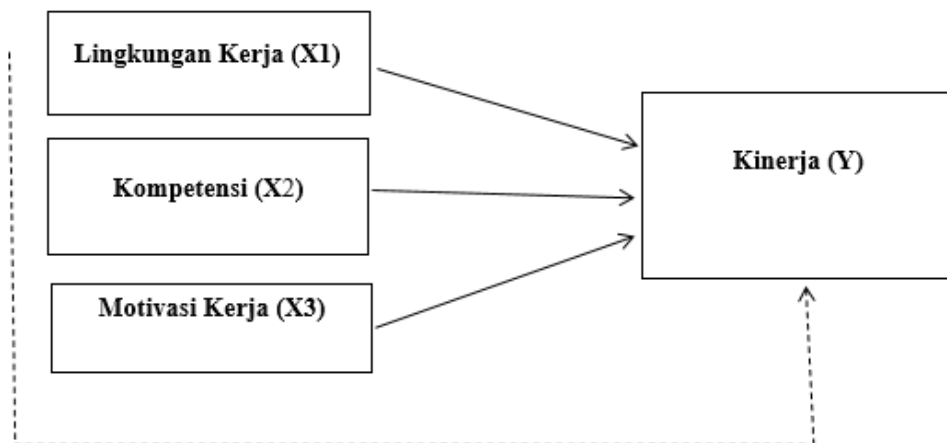
Fanomena selain lingkungan kerja adalah; Kompetensi juga merupakan salah satu faktor yang mentukan keberhasilan dalam menjalankan pekerjaannya. Kompetensi adalah kemampuan yang sudah melekat dalam diri individu guna melaksanakan tugas dalam pekerjaannya, menurut *Spencer* dalam Sutrisno (2019) kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya.

Ada beberapa jenis kompetensi menurut Kunandar dalam Prawiro (2019) menyebutkan bahwa kompetensi dapat dibagi menjadi lima yaitu, Kompetensi Intelektual adalah suatu pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, kemampuan fisik individu yang diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas pekerjaannya, kompetensi individu perangkat perilaku yang berhubungan dengan kemampuan fisik individu yang dibutuhkan dalam memahami diri individu, kompetensi Sosial perangkat perilaku tertentu yang menjadi dasar pemahaman diri sebagai bagian dari lingkungan sosial dan Spritual kemampuan individu guna memahami, menghayati dan mengamalkan norma kaidah dalam agama kepercayaan yang dipercayai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja Anggota Kepolisian Toraja Utara yaitu motivasi kerja ini sejalan dengan pendapat Menurut *Mathis & Jackson* dalam Bangun (2012) mengatakan, Motivasi merupakan Hasrat didalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seorang akan melakukan suatu tindakan untuk satu hal dalam mengapai tujuannya, selalunya tidak akan sia-sia dan ini diperkuat dengan pendapat Menurut Hasibuan (2017) mengemukakan bahwa pengertian motivasi adalah membangkitkan semangat bawahan agar mau bekerja keras dengan memberikan segala kemampuan dan ketrampilan untuk mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan fanomena diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Polres Toraja Utara.

Gambar 1. kerangka konseptual



keterangan:

- ▶ : Pengaruh langsung variabel bebas terhadap variabel terikat  
- - -▶ : Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat

### Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dalam penelitian ini menggunakan hipotesis hubungan atau *assosiatif* jawaban sementara atas rumusan masalah

- H1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.
- H2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.
- H3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.
- H4. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja Anggota Kepolisian Polres Toraja Utara.

### METODE PENELITIAN

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2009) Metode Penelitian Kuantitatif adalah sebuah cara yang digunakan dalam penelitian yang bisa dibidang metode ilmiah dapat terukur, sistematis, dan empiris, dikarenakan metode ini penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data baik secara kuesioner yang menghasilkan data kuantitatif. Penelitian ini dilaksanakan di Kepolisian Polres Toraja Utara. Waktu pelaksanaan penelitian ini dilaksanakan pada April 2022. dengan sampel penelitian sebanyak 61 (enam puluh satu) orang responden dengan pengambilan sampel menggunakan rumus Yamane dengan Teknik simple random sampling.

Teknik analisis data menggunakan analisa regresi linier berganda yang didahului dengan uji validitas dan uji reliabilitas terhadap data penelitian, uji hipotesis digunakan uji t untuk menguji hubungan seara parsial dan uji f untuk mengetahui hubungan secara

simultan. Analisis kebermaknaan dalam penelitian ini digunakan melalui uji koefisien determinasi (R square).

**Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Teknik analisis data yang akan dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan asumsi persamaannya sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja Pegawai
- X<sub>1</sub> = Lingkungan Kerja
- X<sub>2</sub> = Kompetensi
- X<sub>3</sub> = Motivasi kerja
- b<sub>0</sub> = Konstanta
- b<sub>1-3</sub> = Koefisien regresi
- e = Residual atau random error

Untuk melihat hasil dari regresi berganda pada penelitian tersebut diatas maka dapat di analisa berdasar hasil olahan data statistik dengan menggunakan alat bantu SPSS,

**Table 1. Hasil Perhitungan Regresi**

Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sig.	“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
(Constant)	-3.394	1.879		-1.806	.076		
X1	.445	.156	.312	2.857	.006	.429	2.332
X2	.332	.101	.314	3.282	.002	.558	1.791
X3	.583	.171	.344	3.418	.001	.502	1.992

Sumber: Hasil olahan data 2022

Berdasarkan hasil data SPSS versi 23 diperoleh koefisien dalam perh itungan regresi di atas, maka persamaan regresinya menjadi :

$$Y = -3.394 + 0.445X_1 + 0.332 X_2 - 0,583X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar -3.394 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi mengalami perubahan 1 poin, maka kinerja mengalami penurunan sebesar -3.394.
2. Nilai koefisien regresi lingkungan kerja (X<sub>1</sub>) sebesar 0,445 berarti ada pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja anggota polres Toraja Utara sebesar 0,445, sehingga apabila skor lingkungan kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,445 poin. dengan asumsi variabel X2 (kompetensi) dan X3 (motivasi kerja) konstan.

3. Nilai koefisien regresi kompetensi ( $X_2$ ) sebesar 0,332 berarti ada pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja anggota polres Toraja Utara sebesar 0,332, sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0, 332 poin. dengan asumsi variabel independen  $X_1$  (lingkungan kerja) dan  $X_3$  (motivasi kerja) konstan.
4. Nilai koefisien regresi motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,583 berarti ada pengaruh positif motivasi terhadap kinerja anggota polres Toraja Utara sebesar 0,583, sehingga apabila skor 1 motivasi kerja naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor kinerja sebesar 0,583 poin. dengan asumsi variabel independen  $X_1$  (lingkungan kerja) dan  $X_2$  (kompetensi) konstan.

**Pengujian Hipotesis**

Untuk menguji hipotesis yang berkembang saat ini maka dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa pengujian, yaitu: Uji t (Pengujian secara parsial) Uji F (Pengujian secara simultan).

**Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Untuk menguji variabel secara parsial atau sendiri-sendiri terhadap variabel bebas /independen atau variabel (X) variabel terikat (Y) yaitu kinerja, untuk melihat hasil uji t maka dapat dilihat hasil pada tabel tersebut di bawah ini;

**Tabel 2. Uji t**

Model	“Unstandardized Coefficients”		“Standardized Coefficients”		Sig.	“Collinearity Statistics”	
	B	Std. Error	Beta	t		Toleranc	VIF
(Constant)	-3.394	1.879		-1.806	.076		
X1	.445	.156	.312	2.857	.006	.443	2.259
X2	.332	.101	.314	3.282	.002	.715	1.399
X3	.583	.171	.344	3.418	.001	.476	2.099

Sumber: olah data tahun 2022

Adapun hasil uji t secara parsial akan dibahas berdasarkan tabel 5.15 sebagai analisis berdasarkan uji hipotesa yang akan dimaknai berdasarkan perolehan data dari hasil olahan data SPSS versi 23 seperti di bawah ini;

Adapun hasil uji t sebagai berikut :

- 1 Pengaruh lingkungan kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai hasil olahan data yaitu t- hitung >t-tabel ( 2,857 > 2.001) dan nilai sig.t 0,006 < 0,05 maka dapat disimpulkan yaitu  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima artinya lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara (Y),sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak artinya Lingkungan kerja ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara.
- 2 Pengaruh kompetensi ( $X_2$ ) terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai hasil olahan data t- hitung >t-tabel

(3.282 > 2.001) dan nilai sig.t (0,002 < 0,05 )maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak artinya kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara.

- 3 Pengaruh Motivasi (X<sub>3</sub>) terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara (Y), berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai hasil olahan data t- hitung >t-tabel ( 3.418 > 2.001) dan nilai sig.t (0,001 < 0,05) maka dapat disimpulkan yaitu H0 ditolak dan H1 diterima artinya motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara, sehingga hal ini dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak artinya motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja anggota Kepolisian Polres Toraja Utara.

**Pengujian Secara Simultan (Uji-F)**

Pada Uji F secara simultan digunakan untuk menguji variabel lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi sebagai variabel (X) terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara, untuk melihat hasil uji simultan pada penelitian ini maka dapat dilihat pada tabel dibawah ini berdasarkan hasil uji olah SPSS;

**Tabel 3. Hasil Uji F**

ANOVAa						
Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	483.592	3	161.197	46.371	.000 <sup>b</sup>
	Residual	198.146	57	3.476		
	Total	681.738	60			

Sumber: olah data SPSS 23 2022

Berdasarkan dari tabel uji F atau uji secara simultan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa variabel (X) lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi sebagai variabel (X) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara, karena nilai F hitung > F tabel (2.76) yaitu 46.371 > 2.76.

**Pengujian Uji Determinasi.**

Penelitian ini juga menemukan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (R square) terhadap variable Y sebagai variable kinerja kepolisian Polres Toraja Utara dan dapat dilihat pada tabel 5.18 seperti di bawah ini :

**Tabel 4. Hasil Uji Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>						
Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.842 <sup>a</sup>	.709	.694		1.864	1.699

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

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Diolah SPSS 23, 2022

Nilai koefisien determinasi (R square) sebesar 0.709 yang dapat diartikan bahwa semua variabel-variabel bebas/independen (X) yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja sebesar 69,4%, sedangkan sisanya sebesar 30,6% dipengaruhi oleh variabel lain (disiplin, kompensasi) yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

**PEMBAHASAN**

Pada pembahasan penelitian ini, peneliti akan menjelaskan hasil penelitian berdasarkan pengelolaan statistik dengan alat bantu program SPSS versi 23 yang meliputi pengujian hipotesa mengenai variabel yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian Polres Toraja Utara, Pembahasan tersebut akan membandingkan dengan penelitian sebelumnya, dan kaitannya dengan teori yang mendasari penelitian ini yaitu seperti pembahasan di bawah ini;

**1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara**

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara (Y), pada uji t pada variabel Lingkungan kerja (X1) menghasilkan angka dengan hasil nilai dari olahan data yaitu t- hitung >t-tabel ( 2.857 > 2.001) dan nilai sig.( 0,006 < 0,05) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.

Lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara, hal ini disebabkan karena sejak di dalam lembaga pendidikan telah di tempat pendidikan seperti kedisiplinan, kebersamaan, sehingga melahirkan hubungan kerja yang kompak dan harmonis tanpa adanya pertikaian sesama anggota, dengan demikian maka terjalin hubungan dengan baik saling menghargai antara bawahan dan atasan sehingga melahirkan rasa hormat, yang di landasi dengan interaksi untuk mencapai tujuan dari tugas yang dilaksanakan

Hasil penelitian tersebut diatas, sesuai dengan teori lingkungan kerja *nitisemito* dalam siadari (2016) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban, baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan atau bawahan maupun hubungan sesama rekan kerja dalam sebuah instansi atau kantor.



Hasil penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Alfian (2020) Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang. Pengujian hipotesis 3 atau variabel (X3) dengan membandingkan nilai t hitung dan t tabel. Hipotesis diterima jika  $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$  atau nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$ . Nilai t tabel di  $\alpha = 0,05$  adalah 1,6694. untuk variabel lingkungan kerja (X3) nilai t hitung ialah -0,427 atau nilai sig merupakan 0,671. dengan demikian dapat dikatakan bahwa  $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ , yaitu  $-0,427 < 1,6694$  atau nilai signifikansi  $0,671 > \alpha 0,05$ . Hal ini membayangkan bahwa penelitian ini dapat menggambarkan lingkungan kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap kinerja anggota sat reskrim Polresta Padang. sehingga hipotesis ketiga pada penelitian ini tidak bisa diterima, penyebab hasil penelitian disebabkan karena menggunakan lingkungan kerja secara fisik sedangkan penelitian tersebut menggunakan lingkungan kerja non fisik.

Lingkungan kerja non fisik dalam pengaruhnya terhadap kinerja adalah mempererat hubungan dengan rekan kerja yang memang menjadi acuan untuk dibangun dengan rekan kerja secara harmonis tanpa adanya saling pertikaian di antara sesama rekan kerja yang berada dalam suatu instansi. Hubungan yang terjalin antara anggota dengan pimpinannya dimana hubungan ini terjalin dengan baik, harmonis. Saling menghargai antara atasan dengan bawahan dengan langgeng karena dengan saling menghargai maka akan timbul rasa hormat diantara atasan dan bawahan.

## 2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara (Y), pada uji t pada variabel kompetensi (X2) menghasilkan angka dari hasil pengujian data SPSS dengan hasil nilai t- hitung  $> t\text{-tabel}$  ( $3.282 > 2.001$ ) dan nilai sig. ( $0,002 < 0,05$ ) maka dapat disimpulkan H1 diterima dan H0 ditolak artinya variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara..

variabel kompetensi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara, hal ini disebabkan, bahwa program peningkatan kompetensi bagi anggota kepolisian Polres Toraja utara secara terstruktur jika seseorang akan naik pangkat diwajibkan mengikuti pendidikan sebagai contoh bagi anggota kepolisian yang akan naik pangkat tantama ke bintanga, dari bintanga ke Perwira harus mengikuti pendidikan jenjang atau pendidikan sekolah alih golongan, begitu pula dengan pendidikan kejuruan (Dikjur), Pendidikan strata satu maupun pendidikan strata dua maupun strata tiga sangat dihargai karena akan mendapat percepatan kenaikan pangkat, dari penjelasan tersebut jelaslah bahwa polisi utamanaya di Polres Toraja utara mempunyai kompetensi dalam melaksanakan tugasnya.

Hasil penelitian tersebut diatas sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muh Tahir (2019). Pengaruh kualitas pendidikan dan pengalaman kerja terhadap promosi jabatan melalui kompetensi anggota satbrimob polda sulawesi selatan, Penelitian ini dilaksanakan Satbrimob Polda Sulawesi Selatan, selama 3 bulan mulai february sampai mei 2019. Adapun sumber daya dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder yang bersumber dari informasi di instansi tempat penelitian, jurnal-jurnal ilmiah, data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Hasil peneltian menunjukkan yaitu pada poin 5 bahwa; kompetensi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap promosi jabatan satbrimob polda Sulawesi Selatan.

Berdasarkan hasil penelitian yang mendasari teori Menurut Rivai dalam Bukhari (2019) Kompetensi merupakan pengetahuan, ketrampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan pekerjaan, serta kemampuan yang dibutuhkan untuk pekerjaan-pekerjaan non rutin. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik dalam situasi kolektif. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan suatu institusi, dan merupakan kemampuan melakukan segala aktivitas secara optimal dengan segenap potensi yang dimiliki oleh manusia bisa tenaga, pikiran, perasaan dan kemauan untuk menghasilkan suatu aktivitas yang bermanfaat.

Berdasarkan dengan hasil penelitian dan dikaitkan dengan teori maka dapatlah dimakanai bahawa kompetensi adalah suatu pengetahuan intelektual maupun pengetahuan yang dimiliki individu yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya, Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin di wujudkan, dengan kompetensi yang tepat akan standar kerja akan mempermudah instansi mencapai tujuannya. Atau dapat dikatakan bahwa kompetensi memaksimalkan hasil produktivias kerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.**

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara (Y), pada uji t pada variabel motivasi (X<sub>3</sub>) menghasilkan angka dari hasil pengujian data SPSS dengan hasil nilai t- hitung >t-tabel (3.282 > 2.001) dan nilai sig. (0,002 < 0,05) maka dapat disimpulkan H<sub>3</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak artinya variabel motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.

Dari hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara (Y), hal ini disebabkan karena pimpinan atau komandan dalam hal brifing ataupun setiap apel pagi memberikan pengarahan yang bersifat motivasi sehingga sehingga anggota dapat melaksanakan tugasnya baik pada waktu bertugas di siang hari maupun bertugas di malam hari, begitupula dalam melaksanakan tugas pengamanan harus di bekali

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan teori Menurut Hasibuan (2017) Motivasi adalah segala sesuatu yang dapat menimbulkan dorongan dan semangat kerja, secara internal dan eksternal baik yang bersifat positif ataupun negatif. Memerlukan arahan dalam mengelola motivasi ini, dikarenakan motivasi dapat bersifat positif dan negative, tergantung pada arahan dan ketangguhan pimpinan instansi. Motivasi kerja adalah dorongan dalam mengerjakan tugas yang sesuai dengan tanggung jawabnya, baik secara internal dan eksternal diri seseorang sehingga mendorong semangat kerjanya sehingga membuat dirinya bersemangat, memiliki kemauan yang tinggi untuk melaksanakan aktivitas kerja dalam rangka mencapai tujuan instansi.

Berdasarkan dengan hasil penelitian yang di kaitkan dengan teori motivasi maka dapat dimakanai bahawa Peranan motivasi dalam menunjang pemenuhan kebutuhan fisiologis sangat besar, dengan kata lain motivasi mempunyai hubungan yang positif terhadap kinerja. Seorang yang termotivasi akan bersifat energik dan

bersemangat, dan sebaliknya seorang dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan tidak akan tercapai. Motivasi lain yang harus melekat pada diri seseorang adalah kebutuhan spiritual yang tidak dapat ditinggalkan, yaitu kebutuhan untuk ibadah ritual. Seseorang bekerja karena motivasi agar dapat beribadah ritual secara sempurna.

#### **4. Pengaruh Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Motivasi secara simultan. Terhadap kinerja Anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.**

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yaitu ( $46.371 > 2.76$ ) dengan angka signifikansi sebesar 0,000. Dimana signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ) sehingga  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan pada variabel (X) yang meliputi lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi terhadap variabel (Y) kinerja anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.

hasil penelitian di atas sejalan dengan penelitian sebelumnya dan relevan dengan judul penelitian, yaitu Pandy Hasudungan Siahaan Pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja polisi. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Disiplin, kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi.

Secara keseluruhan lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja sangat membantu meningkatkan kinerja pegawai, sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa secara bersama-sama atau simultan lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi kerja merupakan hal yang dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja yang dimiliki oleh anggota Kepolisian di Polres Toraja Utara.

#### **KESIMPULAN**

1. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dari variabel lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan hal ini menunjukkan bahwa kinerja Polisi Polres Toraja Utara berpengaruh, walaupun kondisi lingkungan kerja fisik belum optimal, anggota tetap bekerja seperti biasa dan terpacu dengan kondisi lingkungan non fisik dalam melaksanakan tugas.
2. Pada variabel Kompetensi (X2) berpengaruh secara parsial dan signifikan terhadap kinerja Polisi Polres Toraja Utara, karena secara terstruktur jika seseorang akan naik pangkat diwajibkan mengikuti pendidikan seperti tantama ke bintangara, dari bintangara ke Perwira ataupun sekolah alih fungsi, atau pendidikan kejuruan.
3. Variabel Motivasi kerja (X3) memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi Polres Toraja Utara, karena seorang yang termotivasi akan bersifat energik dan bersemangat, dan sebaliknya seorang dengan motivasi yang rendah akan sering menampilkan rasa tidak nyaman terhadap pekerjaan yang mengakibatkan kinerja mereka menjadi buruk dan tujuan tidak akan tercapai

4. Pada pengujian secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan motivasi terhadap variabel kinerja anggota polisi polres Toraja Utara.

### **SARAN**

1. Lingkungan non fisik sangat berpengaruh terhadap kinerja kepolisian Polres Toraja Utara, namun demikian kondisi lingkungan kerja fisik harus seimbang karena kedua kondisi lingkungan kerja harus sejalan dan seimbang agar produktifitas kerja dapat tercipta dengan baik.
2. Pimpinan harus mendorong Kompetensi anggota kepolisian Polres Toraja Utara secara terprogram untuk mengikuti pendidikan maupun pelatihan kursus kejuruan agar anggota memiliki kedalaman spesifikasi sekaligus keterbukaan pikiran dan kemampuan bekerjasama di lintas divisi.
3. Motivasi adalah dorongan dari dalam diri setiap anggota polisi di Polres Toraja Utara, untuk bekerja dan berprestasi, oleh sebab itu maka setiap anggota yang bertugas harus menjaga kondisi motivasi agar kerja dapat terpelihara.
4. Lingkungan kerja, kompetensi dan motivasi sebaiknya dikerja secara bersama-sama karena akan berpengaruh positif dan signifikan, dan ketiga variabel tersebut pengaruh cukup tinggi.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Alfian (2020) *“Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang.”* Diterbitkan Jurnal pundi. Padang.
- Bukhari & Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang.* Jurnal Ilmiah Magister Manajemen.
- Dominicus J. S T, Cristin Noveriyanti Br Tarigan & Dadi Komardi. 2021. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Phl Di Polda Riau Pekanbaru.* Jurnal Bisnis Terapan.
- Hasibuan, Malayu. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Cetak ke-14. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Pandy Hasudungan Siahaan, dkk. 2021. *Pengaruh Disiplin, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Kepolisian Resor Toba Sektor Balige.* Jurnal Riset Manajemen & Bisnis.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia, Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2. MPR Nomor VII/MPR/2000 tentang peran TNI dan Peran POLRI.
- Prawiro, M. 2019. *Pengertian Kompetensi: Definisi, jenis-jenis, dan manfaat kompetensi.* (<https://www.maxmanroe.com>, diakses 20 februari 2022).

- Rahardjo, S. *Polisi Sipil, Dalam Perubahan Sosial di Indonesia*. 2002 Penerbit: Buku Kompas, Jakarta.
- Robbins, S.P., & Judge. *Perilaku organisasi*. 2013 Jakarta: Salemba empat Rogelberg, Steven G. (2012). *Encyclopedia of industrial and organizational psychology*. California: SAGE Publications.
- Satria, A. 2017. *Teori Konsep Lingkungan Kerja* (<https://www.materibelajar.id>, diakses 28 februari 2022)
- Sedarmayanti. 2018. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja*
- Silpa P, Saban Echdar & Muh. Said. 2020. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur*. *Jurnal Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia, JMMNI*. V1(1):79-91.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* Bandung: Alfabeta