

**JUDUL** : **PENGARUH KOMPETENSI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN PADA POLSEK BUKIT RAYA PEKANBARU**

**PENULIS ANGGOTA** : **HALIDA ZIA**  
: **DR.HJ.MARNIS,SE.,MS**  
: **MARZOLINA,SE.,MM**

**EMAIL** : **zia\_halida25@yahoo.com**

**NO HP** : **-**

### **Abstrack**

#### **The Effect of Competence and Motivation on the Performance of the police at Sector Police Station of Bukit Raya Pekanbaru**

**By**

**Halida Zia**

*Research carried out on with the police at Sector Police Station of Bukit Raya Pekanbaru, a view to knowing competence variables influence of Competence and Motivation on the Performance of the police at Sector Police Station of Bukit Raya Pekanbaru, and to determine the most dominant influence on the performance of the members.*

*Determining the sample size was conducted by Slovin then selected a sample of 50 people as respondents, while samples was done by using Cluster and accidental sampling. Techniques of data analysis in this study used descriptive analysis and multiple regression analysis with SPSS version 16.00 that includes multiple correlation coefficient (R), coefficient of determination (R square), f test and t test. Based on the responses of respondents and data processing on the average performance of members, competence and motivation category quite well. Testing the hypothesis either simultaneously or partially contained a significant influence on the performance of 70.05. Big koefosien  $R^2$  of 0.749, coefficient of 11.67 competence and motivation coefficient of 3.04*

*With regard to the two (2) independent variables the competence and motivation, then the police station should pay attention to the indicators in order to improve the performance of the members, then also let those police officer sevaluated consistently positive for a program that is working well in the long shortand long term, as well as considering other factors to improve the police performance.*

**Keywords:** *Competence, motivation, and performance*

## **I. PENDAHULUAN**

### **a. Latar Belakang Masalah**

Diera globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia merupakan kunci bagi kelangsungan suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan *asset* suatu organisasi yang relatif sulit untuk ditiru oleh organisasi lain. Bagi instansi pemerintah tersedianya sumber daya manusia aparatur (kepolisian) yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional yang bergerak disektor jasa pelayanan merupakan suatu syarat dalam rangka meningkatkan mutu penyelenggaraan negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan jasa pelayanan yang dihasilkan pemerintah kepada masyarakat. Oleh karena itu, ciri-ciri sumber daya manusia profesional adalah memiliki wawasan yang luas dan dapat memandang masa depan, memiliki kompetensi di bidangnya, memiliki jiwa berkompetensi/bersaing secara jujur dan sportif, serta menjunjung tinggi etika profesi. Untuk menjawab semua perubahan dan tantangan tersebut harus disiapkan pembentukan personil polisi yang tegas, handal dan berkualitas dan berkompetensi dalam berbagai bidang masing-masing yang dimulai sejak proses seleksi sampai yang bersangkutan dapat menjalankan tugas sesuai tugas masing-masing sesuai dengan pedoman kode etik profesi polri.

Tuntutan masyarakat mengenai kompetensi polisi memang semakin meningkat seiring dengan meningkatnya pula berbagai persoalan sosial kemasyarakatan yang terjadi. Polisi menangani kejahatan “kelas jalanan” seperti copet, jambret, pelanggaran, lalu lintas, sampai dengan “kelas kakap” seperti pencucian uang, *cybercrime*, terorisme, kejahatan lingkungan hidup, dan sebagainya. Hal ini mendorong kompetensi masing-masing individu dalam organisasi untuk dikembangkan dan dibangun dengan baik sehingga dapat menjadi aset sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Untuk itu Polri telah mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi dengan indikator profesional, bermoral, dan modern.

Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru merupakan suatu organisasi/institusi yang bergerak dalam bidang jasa pelayanan dan memiliki anggota untuk melaksanakan berbagai pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Anggota tersebut ditempatkan pada berbagai unit kerja yang meliputi Reskrim, Intelkam, Babinkamtibnas, Spkt, Subsektor, Lantas dan Unit Patroli sesuai dengan kompetensi dan keterampilan yang dimiliki.

Motivasi dapat dipastikan akan mempengaruhi kinerja, meskipun bukan menjadi satu-satunya faktor. Motivasi mencakup pada semangat kerja, perhatian, dan fokus seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya, serta bentuk motivasi dapat berbentuk kompensasi dalam bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif serta kebajikan. Jika motivasinya tinggi, maka akan dapat diharapkan lahirnya sebuah kinerja yang memuaskan.

Rincian tingkat pendidikan umum, Militer dan pelatihan kejuruan anggota sumber daya manusia pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 memperlihatkan bahwa tingkat pada pendidikan umum anggota di Polsek Bukit Raya ada 2 yaitu sekolah menengah atas dan perguruan tinggi.

**Tabel 1.1 : Pendidikan Umum Personil Polsek Bukit Raya Pekanbaru**

No	Pendidikan Umum	Jumlah
1	Sekolah Menengah Atas (SMA)	89 Orang
2	Perguruan Tinggi (PT)	12 Orang
	<b>JUMLAH</b>	101 Orang

Sumber : Data Laporan Kesatuan dan Sertijab Polsek Bukit raya 2011

**Tabel 1.2 : Pendidikan militer polri dan pengembangan personil Polsek Bukit Raya Pekanbaru**

No	Pendidikan militer Polri	Jumlah
1	Akademi Kepolisian (AKPOL)	0 Orang
2	Sekolah Perwira (SEPA)	1 Orang
3	Sekolah Calon Perwira (SECAPA)	5 Orang
4	Sekolah Calon Bintara (SECABA)	91 Orang
5	Seleksi Ahli Golongan Perwira (SAG PA)	2 Orang
6	Seleksi Ahli Golongan Bintara (SAG BA)	2 Orang
	<b>JUMLAH</b>	101 Orang

Sumber : Data Laporan Kesatuan dan Sertijab Polsek Bukit Raya, 2011

**Tabel 1.3 : Data Pelatihan Kejuruan Personil Polsek Bukit Raya Pekanbaru**

No	Pelatihan	Jumlah
1	Perwira Dasar Lalu Lintas (PADAS Lantas)	2 Orang
2	Perwira Lanjutan (PALAN )Manajemen Lantas dan rekayasa	1 Orang
3	Perwira Pengatur (PATUR) Bela Diri	1 Orang
4	Perwira (PA) Penerangan	1 Orang
5	Bintara Pengatur (BATUR) Ket.Lap Tutorial	1 Orang
6	Bintara (BA) INTEL	3 Orang
7	Bintara Reserse (BASERSE)	10 Orang
8	Komunikasi Elektronik (komlek/ Komstra ABRI)	1 Orang
9	Bintara Pengatur (BATUR) Bela Diri	2 Orang
10	Bintara Pembina Masyarakat (BA BIMNAS)	8 Orang
11	Tindak Pidana Ringan (TIPIRING)	2 Orang
12	Bintara Lalu Lintas (BA LANTAS)	2 Orang
	<b>JUMLAH</b>	34 Orang

Sumber : Data Laporan Kesatuan dan Sertijab Polsek Bukit Raya 2011

Tabel 1.1 – 1.3 memperlihatkan pendidikan Umum, Militer dan kejuruan Polri Polsek Bukit Raya adanya kompetensi yang dimiliki oleh Anggota polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru tersebut belum diimbangi dengan kemampuan teknis yang ada, seperti masih terdapat pegawai yang kurang memahami prosedur kerja sehingga masih ada

pekerjaan yang tidak sesuai dengan tujuan organisasi. Lemahnya sebagian sistem dalam Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru dikarenakan masih terdapat perangkapan tugas yang dikarenakan minimnya jumlah anggota polisi dibanding dengan jumlah pekerjaan yang ada.

Untuk meningkatkan produktivitas anggotanya,, pemimpin harus selalu memberikan dukungan dan motivasi kerja kepada para anggota guna melaksanakan tugas-tugasnya. Sekalipun harus diakui bahwa motivasi bukan satu-satunya faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang. Ada faktor lain juga ikut mempengaruhi seperti, pengetahuan, sikap, kemampuan, pengalaman, dan persepsi peranan.

Untuk lebih jelasnya dilihat pada tabel 1.4 data kasus gangguan Kamtibmas dan penyelesaian perkara yang di tangani di Wilayah hukum Polsekta Bukit Raya Kota Pekanbaru Tahun 2007 s/d 2011 yang menuntut anggota polisi untuk lebih bersungguh-sungguh,cepat dan tepat waktu dalam menangani dan penyelesaian suatu kasus.

**Tabel 1.4 Data Kasus gangguan Kamtibmas dan penyelesaian perkara di Wilayahhukum Polsekta Bukit Raya Kota Pekanbaru Tahun 2007 s/d 2011**

No	Jenis SK (Gangguan Kamtibmas)	Tahun 2007			Tahun 2008			Tahun 2009			Tahun 2010			Tahun 2011		
		(Jumlah Kasus)			(Jumlah Kasus)			(Jumlah Kasus)			(Jumlah Kasus)			(Jumlah Kasus)		
		Lapor	Kembali	Tidak selesai	Lapor	Kembali	Tidak selesai	Lapor	Kembali	Tidak selesai	Lapor	Kembali	Tidak selesai	Lapor	Kembali	Tidak selesai
1	COBAT	27	25	2	44	21	23	39	25	14	41	28	21	27	19	8
2	COBAS	7	0	7	18	0	18	18	2	6	2	0	2	28	6	14
3	COBAMBER BODAS	9	5	4	58	0	58	39	4	35	49	9	48	34	3	31
4	PENYANDAKAN	16	13	3	19	14	5	18	15	3	54	27	7	52	18	14
5	CASAL	4	4	0	18	18	0	5	4	1	3	3	0	2	1	1
6	PERKOSAAN	6	6	0	1	0	1	2	1	1	4	2	2	1	1	0
7	KORIT	5	5	2	6	5	5	15	9	6	15	11	2	13	11	2
8	COBAMBER BODAS	4	0	4	11	0	11	1	0	1	9	1	8	9	0	0
9	PEREMBIAN BAKI	0	0	0	2	1	1	0	0	0	0	0	0	2	1	1
10	PERGELARAN	11	10	1	11	10	1	17	12	5	14	10	4	58	19	11
11	TEMU MASYAK	0	0	0	5	0	5	5	1	2	1	1	0	1	1	0
12	PEREMBIAN	0	0	0	7	6	1	9	9	0	12	10	2	6	6	0
13	PEREMBIAN	1	1	0	9	7	2	4	1	3	4	2	2	6	4	2
14	PEREMBIAN	15	10	5	15	8	7	29	18	19	12	6	6	12	6	6
15	COBRES	15	6	7	15	13	0	22	15	7	22	16	6	22	22	0
16	WARKOTIKA	6	5	1	14	8	6	14	14	0	15	11	2	13	13	0
17	PEREMBIAN	0	0	0	6	7	1	3	4	-1	5	5	0	5	5	0
18	COBRES	15	6	7	15	13	0	22	15	7	22	16	6	22	22	0
19	PEREMBIAN	0	0	0	2	2	0	1	0	1	0	0	0	1	1	0
20	PEREMBIAN	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
21	MELAKUKAN ANAK	6	5	1	7	6	1	3	3	0	4	4	0	5	5	0
22	PEREMBIAN	1	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
23	PEREMBIAN	6	0	6	18	4	6	9	1	6	3	1	2	0	0	0
24	PEREMBIAN TERHADAP ANAK	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	2	1	1
25	PEREMBIAN	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0
26	SENYI	0	0	0	0	0	0	2	2	0	1	0	1	1	1	0
27	PEREMBIAN	4	2	2	3	2	1	3	1	2	2	1	1	4	1	3
28	PEREMBIAN	3	2	1	0	0	0	0	0	0	4	3	1	1	1	0
29	PEREMBIAN	0	0	0	6	2	3	4	1	3	0	0	0	0	0	0
30	PEREMBIAN	2	0	2	0	0	0	3	0	3	1	0	1	0	0	0
31	PEREMBIAN	0	0	0	1	1	1	1	1	0	0	0	0	1	1	0
<b>JUMLAH</b>		<b>165</b>	<b>107</b>	<b>56</b>	<b>256</b>	<b>139</b>	<b>117</b>	<b>279</b>	<b>151</b>	<b>126</b>	<b>275</b>	<b>165</b>	<b>118</b>	<b>275</b>	<b>178</b>	<b>103</b>

Sumber : Data Laporan Kesatuan dan Sertijab Polsek Bukit Raya 2011

Tabel 1.4 menunjukkan data kasus yang di tangani oleh Polsek Bukit Raya tahun 2007-2011. Pada tahun 2007 sebanyak 165 (Seratus enam puluh lima) yang diterima laporan yang tidak selesai yaitu sebanyak 58 kasus, Tahun 2008 sebanyak 256 (Dua ratus Lima puluh Enam) kasus, laporan tidak selesai 117 kasus. Tahun 2009 sebanyak 279 (Dua ratus tujuh puluh Sembilan) kasus laporan tidak selesai tertuntaskan sebanyak 128 kasus, Sedangkan pada tahun 2010 sebanyak 259 (Dua ratus lima puluh Sembilan), 110 kasus laporan yang tidak selesai dan sampai bulan desember 2011 sebanyak 273 (Dua ratus tujuh puluh tiga) kasus, laporan yang tidak selesai sebanyak 103 kasus. Tabel 1.4 menunjukkan bahwa pendidikan yang dimiliki personil belum mampu dalam menyelesaikan suatu kasus Gangguan Kamtibmas dan penyeleseain perkaranya dengan cepat dan tepat waktu. Oleh karena itu, semakin tinggi kompetensi personil polisi Polsek Bukit Raya Pekanbaru diharapkan semakin tinggi pula kinerja personilnya.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa kasus yang ditangani oleh Polsek Bukit Raya mengalami peningkatan dalam hal kasus-kasus yang belum tuntas. Banyaknya kasus-kasus yang belum tuntas tersebut menunjukkan pencapaian kinerja yang kurang memuaskan. Hal ini tak terlepas dari kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh setiap anggota di Polsek Bukit Raya Pekanbaru. Hal ini sesuai dengan penelitian uji indikator kompetensi dan motivasi terhadap kinerja yang dapat disebabkan oleh berbagai faktor, misalnya tidak adanya *reward* (penghargaan) dan *punishment* (sanksi), lemahnya pengawasan, kompensasi yang tidak sesuai, lingkungan kerja yang kurang kondusif, dan lain sebagainya sehingga dalam peningkatan penyelesaian kasus-kasus diatas diharapkan adanya peningkatan kinerja sebagai usaha meningkatkan prestasi kerja anggota polisi yang memerlukan kompetensi yang handal dan motivasi yang tinggi.

Dari hasil survey dapat penulis informasikan bahwa, rendahnya kinerja personil Polsek Bukit Raya Pekanbaru diketahui masih ada yang tidak menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya, masih terdapat pegawai yang keluar masuk kantor pada jam-jam kerja untuk urusan pribadi, masih kurangnya rangsangan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi, belum adanya penghargaan dari dinas terhadap pegawai yang berprestasi, belum adanya *punishment* (sanksi) yang bersifat tegas terhadap personil yang melanggar, dan kurangnya sarana dan prasarana yang mendukung kinerja pegawai.

Dengan adanya uraian pada latar belakang, Penulis bermaksud untuk meneliti lebih dalam mengenai permasalahan tersebut dalam sebuah penelitian yang berjudul : **“ Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru ”**

#### **b. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Kompetensi dan Motivasi, baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja Personil Kepolisian Pada Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru ?
2. Faktor mana yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru ?

### c. Tujuan & Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian
  - a. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan motivasi baik secara Parsial maupun secara simultan terhadap kinerja Personil Kepolisian Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru
  - b. Untuk mengetahui faktor mana yang paling dominan dalam mempengaruhi Kinerja anggota kepolisian Pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru

## II. METODE PENELITIAN

### a. Lokasi Penelitian

Lokasi Pengumpulan data penelitian dilaksanakan di Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru, yang beralamat di jalan Unggas No.68 Simpang Tiga Pekanbaru.

### b. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian adalah seluruh personil anggota polisi di lingkungan Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru, yang berjumlah 102 orang pada catatan bulan Desember 2011. Dari hasil perhitungan Slovin tersebut, maka penulis menggenapkan jumlah sampel sebanyak 51 orang. Untuk menentukan siapa saja yang akan dipilih menjadi sampel dari keseluruhan populasi, maka penulis akan melakukannya berdasarkan teknik *Cluster* dan *accidental sampling* agar penyebaran sampel dapat didistribusikan secara proporsional terhadap seluruh bagian yang ada di Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru.

Tabel perhitungan *accidental sampling* dilakukan sebagai berikut:

**Tabel 2.1: Rincian Perhitungan *accidental sampling***

NO	Divisi Jabatan	Jml (org)	Komposisi	Sampel (n)	Sampel accidental	Pembulatan
1	Pimpinan/Wapim	2	2.0%	50	1.0	1
2	Provost	1	1.0%	50	0.5	1
3	Sium	1	1.0%	50	0.5	1
4	Binmas	4	4.0%	50	2.0	2
5	Humas	1	1.0%	50	0.5	1
6	Spkt	8	7.9%	50	4.0	4
7	Intelkam	6	5.9%	50	3.0	3
8	Reskrim	21	20.8%	50	10.4	10
9	Sabhara	24	23.8%	50	11.9	12
10	Lantas	11	10.9%	50	5.4	5
11	Patroli	4	4.0%	50	2.0	2
12	SubSektor	11	10.9%	50	5.4	5
13	Tim Operasional	6	5.9%	50	3.0	3
14	Tahanan	1	1.0%	50	0.5	1
TOTAL		101	100.0%		50.0	50

Sumber :Data Olahan 2012

### c. Sumber dan Jenis Data

- a. Data primer, yaitu data yang langsung diperoleh dari sumber pertama. Sumber pertama dalam hal ini adalah responden yang merupakan personil polisi dilingkungan Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru.

- b. Data sekunder, yaitu data olahan yang diperoleh dari dokumentasi, berupa laporan Biro Personalia Polsek Bukit Raya Kota Pekanbaru , dan buku yang relevan dengan materi penelitian ini.

**d. Teknik pengumpulan data**

- a. Wawancara (*interview*), melakukan wawancara secara langsung dengan pihak yang berkaitan langsung dengan obyek penelitian
- b. Kuesioner, untuk mengumpulkan data primer yang dibutuhkan.

**e. Metode Analisis Data**

- a. Analisis deskriptif, yaitu hasil penelitian dikaitkan dengan teori-teori yang ada sehingga dapat ditarik kesimpulan.
- b. Analisis kuantitatif.

Untuk menganalisis hubungan dan pengaruh antara satu variabel terikat dengan dua atau lebih variabel bebas, penulis menggunakan analisis regresi linier berganda.

**1) Analisis Regresi Berganda**

Persamaan Regresi Linier Berganda(Umar, 2009:126):

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

**Y** = Disiplin kerja

**$\beta_0$**  = Konstanta

**X1** = Kualitas Kepemimpinan

**X2** = Pengawasan

**$\beta_1, \beta_2$**  = Koefisien regresi

**e** = Epsilon/ variabel pengganggu.

**2) Uji t**

Untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan uji-t statistik dengan rumus :

$$T_i = \frac{b_i}{s_{b_i}}$$

Dimana:

$T_i$  =  $t_{hitung}$  masing-masing variabel bebas  $X_i$

$b_i$  = koefisien regresi variabel bebas  $X_i$

$s_{b_i}$  = standar error variabel bebas  $X_i$

Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  , maka variabel bebas secara parsial mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel terikat . Dan apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka variabel bebas secara parsial tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel terikat.

**3) Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Untuk mengukur besarnya kontribusi variasi  $X_1, X_2$  Terhadap  $Y$ , digunakan uji koefisien determinasi berganda ( $R^2$ ) .Nilai  $R^2$  mempunyai range antara 0 sampai 1 (  $0 \leq R^2 \leq 1$  ). Semakin besar nilai  $R^2$  ( mendekati 1 ) maka semakin baik pula hasil regresi tersebut, semakin mendekati 0 maka variabel secara keseluruhan tidak bisa menjelaskan variabel terikat.

### III. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### a. Hasil Penelitian

##### 1) Analisis Regresi

Dari hasil tanggapan responden kemudian didistribusikan ke dalam program SPSS versi 16. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh faktor-faktor tersebut dapat dilihat dengan menggunakan analisis regresi linier, sehingga diperoleh persamaan seperti berikut ini :

**Tabel 3.1 Hasil Analisa Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1 (Constant)	-1.184	2.610		-.453	.652					
x1	.727	.062	.858	11.677	.000	.836	.862	.854	.991	1.009
x2	.344	.113	.223	3.042	.004	.142	.406	.222	.991	1.009

a. Dependent Variable: Y

Dari tabel diatas maka dapat diketahui bahwa persamaan regresi linear berganda dalam analisis ini adalah :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

$$Y = 1.184 + 0,727 X_1 + 0,344 X_2 + \varepsilon$$

Arti persamaan regresi linear tersebut adalah :

1. Nilai  $\beta_0$  = menunjukkan bahwa apabila nilai dimensi kompetensi dan motivasi konstan (0) maka tingkat kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru adalah sebesar 1,184 satuan.
2. Nilai  $\beta_1 = 0,727$  menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompetensi ( $X_1$ ) naik 1 % maka variabel tingkat kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0,727 satuan dengan asumsi variabel  $X_2$  tetap atau konstan.
3. Nilai  $\beta_2 = 0,344$  meunjukkan bahwa apabila nilai variabel motivasi ( $X_2$ ) naik 1 % maka variabel tingkat kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru akan mengalami kenaikan sebesar 0,344 satuan dengan asumsi variabel  $X_1$  tetap atau konstan.

##### 2) Analisis Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi Berganda (R<sup>2</sup>)



Bedasarkan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS (*Statistic For Product and Service Solution*) versi 16 diperoleh koefisien korelasi berganda seperti yang tertera pada tabel dibawah ini

**Tabel 3.2 Model Summary**

:

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.865 <sup>a</sup>	.749	.738	1.19159

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Sumber : Hasil penghitungan dengan Program SPSS for Windows versi 18.00

Dari hasil perhitungan diperoleh angka koefisien korelasi berganda  $R = 0,865$  (86,5) menunjukkan bahwa hubungan antara variabel kompetensi ( $X_1$ ) dan motivasi ( $X_2$ ) adalah positif dan erat, sedangkan koefisien determinasi berganda nilai  $R^2$  sebesar 0,749 (74,9%) hal ini menunjukkan bahwa variabel bebas kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

### 3) Uji-F (Anova)

Uji-F atau Anova digunakan untuk menguji apakah dimensi insentif (Kompetensi dan motivasi) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap tingkat kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru Sebelum melakukan pengujian, perlu dirumuskan formulasi hipotesis sebagai berikut :

$H_0$  = Tidak ada pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru

$H_1$  = Adanya pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru

$H_0$  dapat diterima apabila F-hitung kecil atau sama dengan F-tabel dan  $H_1$  diterima apabila F-hitung lebih besar daripada F-tabel. Melalui bantuan Program SPSS for Windows versi 16.00 diperoleh hasil uji F sebagaimana yang dapat dilihat pada tabel dibawah

**Tabel 3.3 ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	198.945	2	99.473	70.057	.000 <sup>a</sup>
	Residual	66.735	47	1.420		
	Total	265.680	49			

a. Predictors: (Constant), x2, x1

b. Dependent Variable: y

Dapat dilihat bahwa F-hitung yaitu sebesar 70,057 sedangkan F-tabel pada tingkat keyakinan ( $\alpha$ ) 5 % dengan derajat bebas pembilang

$$\begin{aligned} &= (k-1) : (n-k) \\ &= (3-1) : (50-3) \\ &= 2 : 47 \\ &= 2,41 \end{aligned}$$

$F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $70,05 > 2,41$ ). Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_i$  diterima.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian baik secara simultan maupun parsial pada polsek bukit raya Pekanbaru.

#### 4). Uji-t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat secara individual dan untuk mengetahui variabel bebas yang mempunyai pengaruh yang dominan terhadap variabel terikat dengan mengukur hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat dengan asumsi variabel bebas lainnya bersifat tetap atau konstan.

Sampel yang digunakan sebanyak 50 orang, sehingga pengujian menggunakan uji t dengan  $df = 50 - 2$  atau  $df = 48$  dan tingkat signifikansi ( $\alpha$ ) = 5% maka diperoleh t tabel sebesar 2,010, dengan kriteria pengujian :

- Jika t hitung  $>$  t tabel, maka variabel X mempunyai keeratan hubungan yang signifikan terhadap variabel Y
- Jika t hitung  $<$  t tabel, maka variabel X tidak mempunyai keeratan hubungan yang signifikan dengan variabel Y.

##### a. Kompetensi ( $X_1$ ) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.16 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk kompetensi yang menghasilkan t hitung = 11,67 dari nilai t tabel = 2,010. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru.

##### b. Motivasi ( $X_2$ ) terhadap kinerja (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi seperti terlihat pada tabel 5.16 dapat dilihat bahwa hasil perhitungan dari uji t untuk Pengawasan yang menghasilkan t hitung = 3,04 lebih besar dari nilai t tabel = 2,01. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek Bukit Raya Pekanbaru

#### b. Pembahasan

Berdasarkan analisis yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dilihat bahwa hipotesis yang menyatakan “diduga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek bukit raya Pekanbaru”, dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat **McClelland (2003)**, bahwa kompetensi karakteristik dasar seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu dan pendapat **Amstrong (2003:106)** kompetensi merupakan suatu dimensi perilaku yang melatar belakangi kinerja kompeten. Hal ini mendorong kompetensi masing-masing individu dalam organisasi untuk dikembangkan

dan dibangun dengan baik sehingga dapat menjadi aset sumber daya manusia yang berkualitas dan unggul. Untuk itu Polri telah mempersiapkan diri menjadi institusi yang memiliki kompetensi dengan indikator profesional, bermoral, dan modern. Hal ini telah dibuktikan melalui penelitian yang dilakukan oleh **Nova Syahfrina (2009)** bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis yang menyatakan “diduga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian ada Polsek Bukit Raya Pekanbaru ” dapat diterima. Hal ini sesuai dengan pendapat (**Sutrisno, 2011:117**) bahwa faktor- faktor yang mempengaruhi motivasi yaitu dari faktor internal yakni motivasi yang berasal dari dalam diri karyawan berupa keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, memperoleh penghargaan, pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Sedangkan faktor eksternal yaitu motivasi yang berasal dari luar diri karyawan berupa kondisi lingkungan kerja, kompensasi yang memadai, supervisi yang baik, adanya jaminan pekerjaan, status dan tanggung jawab dan peraturan yang fleksibel.

Hal ini telah dibuktikan oleh beberapa penelitian, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Nenny Anggraeni (ISSN 1412-565X)** bahwa motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja, dan penelitian yang dilakukan oleh **Ishak M. Arani (2006)** bahwa motivasi secara parsial mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis yang menyatakan “diduga variabel kompetensi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek Bukit Raya Pekanbaru ” dapat diterima. Dimana variabel kompetensi mempengaruhi kinerja sebesar 0,727 (72,7%) terhadap kinerja dan variabel motivasi mempengaruhi kinerja sebesar 0,344 (34,4%)., salah satunya penelitian yang dilakukan oleh **Debby Desrina (2006)** bahwa Kompetensi merupakan faktor yang paling kuat pengaruhnya terhadap kinerja

Berdasarkan tanggapan 50 orang responden terhadap kompetensi dan motivasi di peroleh hasil dengan kategori baik. Artinya secara umum kompetensi dan motivasi yang dimiliki oleh anggota Polsek Bukit Raya Pekanbaru baik dan mempengaruhi kinerja sebesar 74,9 %.

Tanggapan responden terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru berada pada kategori cukup baik, hanya saja ada beberapa indikator yang harus diperhatikan dan ditingkatkan seperti ketaatan anggota dalam memenuhi standar kerja baik kualitas maupun kuantitas hasil kerja, ketepatan penyelesaian pekerjaan dan Pemahaman karyawan terhadap sasaran pekerjaan. Serta selanjutnya tanggapan responden terhadap kompetensi anggota Polsek Bukit Raya Pekanbaru baik. Namun pada unsur aspek kompetensi yang masih perlu ditingkatkan khususnya dalam aspek melaksanakan tugas seperti keterampilan dan menguasai tugas pekerjaan, penempatan SDM tidak sesuai dengan pengetahuan dan pengalamannya maka frekuensi mengikuti pelatihan, penyaluran kemampuan, dan sikap serta perilaku masih relative perlu diperhatikan. Begitu juga tanggapan responden terhadap motivasi anggota Polsek Bukit Raya berada pada kategori baik dan ada beberapa indikator yang perlu ditingkatkan lagi yaitu reward atas pekerjaan serta *team work* yang solid.

#### **IV. PENUTUP**

##### **a. Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan serta analisis yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka pada bab ini dikemukakan kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi dan motivasi secara simultan maupun parsial mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap variabel Kinerja. Hal ini berdasarkan hasil perhitungan yang menunjukkan  $F\text{-hitung} (70,05) > F\text{-tabel} (2,41)$ , maka terdapat hubungan/pengaruh antara variabel bebas dan terikat. Dengan demikian semakin baik faktor kompetensi dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pada anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru
2. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa besarnya koefisien determinasi nilai  $R^2$  sebesar 0,749. Ini berarti 74,9% variabel kompetensi dan motivasi secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru, sedangkan sisanya sebesar 25,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.
3. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kompetensi karena memiliki nilai t-hitung terbesar yaitu sebesar 11,67 dengan taraf signifikansi 0,000.

##### **b. Saran**

1. Untuk lebih meningkatkan hasil kerja anggota Polsek Bukit Raya diperlukan pengetahuan yang cukup tentang bidang – bidang tugas yang diemban oleh setiap anggota Polsek Bukit Raya, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara memberikan pelatihan – pelatihan keterampilan lapangan maupun tentang bidang – bidang tugas yang di emban, selain itu pimpinan Polri khususnya Kapolsek Bukit Raya harus lebih memberikan kemudahan maupun waktu luang bagi setiap personil yang ingin menimba ilmu baik formal maupun informal guna menunjang kinerja, selain faktor pengetahuan maupun intelektualitas bagi personil Polsek Bukit Raya juga harus diperhatikan penempatan personil harus sesuai dengan keahlian yang dimiliki (spesialisasi) agar pekerjaan yang diemban kepada personil tersebut dapat dilakukan secara benar dan mendapatkan hasil yang maksimal.
2. Pimpinan Polsek Bukit Raya Pekanbaru perlu memperhatikan pemberian motivasi yang tepat kepada anggotanya menyangkut pemenuhan kebutuhan, baik sifatnya material maupun immaterial. Motivasi yang bersifat material dalam hal ini pemberian tunjangan kinerja remunerasi perlu ditinjau kembali, serta motivasi yang bersifat immaterial misalnya memberikan penghargaan, mempromosikan anggota yang berprestasi.
3. Untuk lebih meningkatkan kinerja anggota, pimpinan perlu melakukan pembinaan dan pengarahan terhadap anggotanya mengenai tugas pokok dan tujuan organisasi secara berkala, hal tersebut untuk lebih memahami dan menyadari mengenai apa yang harus dikerjakan oleh setiap anggota, agar para anggota tersebut selalu sanggup dan setia dengan kualitas dan kuantitas hasil-hasil kerja sesuai dengan tugas pokok dan tujuan organisasi, sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja anggota kepolisian pada Polsek Bukit Raya Pekanbaru secara keseluruhan.

## V. DAFTAR PUSTAKA

- Anggreni, Nenny. 2011. Pengaruh kemampuan dan Motivasi terhadap kinerja pegawai pada Sekolah Tinggi Seni Indonesia (STSI) Bandung, Jurnal Manajemen & Kewirausahaan, ISSN 1412-565X.
- Dewi, Puspa. 2006. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Cabang Rengat, Jurnal Tepak Manajerial, Vol.6, No.6 November: 36-37.
- Dodi, Mulyadi. 2008. Pengaruh motivasi dan kemampuan terhadap prestasi kerja pada Pegawai Bagian Keuangan Poltabes Pekanbaru dan Polsek-polsek jajarannya Pekanbaru
- Hasibuan, Malayu, S.P., 2007. Organisasi dan Motivasi Dasar Pendekatan Produktivitas. Cetakan keempat, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Laksono, 2008. Pengaruh Kemampuan dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja Polisi Pada Direktorat Reskrim Di Polda Riau.
- Mangkunegara, AP, 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Mangkuprawira, P. 2007. Kinerja dan Sumber daya. Yogyakarta : Penerbit Andi Offset.
- Musafir, (2007). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja Pegawai Pemerintah Provinsi Gorontalo. Jurnal Volume 2 No 3 ,ISSN 1907-5324, Gorontalo.
- Riduwan, Engkos Achmad Kuncoro. 2007. Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur. Bandung : Penerbit Alfabeta
- Ruky, S Achmad, 2006. Sumber Daya Manusia Berkualitas mengubah visi menjadi realitas. Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Robins, P Stephen, 2009. Perilaku Organisasi. Penerbit Salemba Empat. Jakarta.
- Satria, riri. 2010. Pendidikan berbasis kompetensi untuk Polri. Jakarta
- Sastrohadiwiryono, Siswanto, 2003. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia. PT. Bumi Aksara, Spencer, Lyle M, dan Signe M. Spencer, 2002. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, US. Jakarta
- Sarworini, Fitriani. 2007. *Hubungan kemampuan dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Karanganyar*.
- Siagian, P Sondang, 2009. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja, Jakarta: Rineka Cipta
- Siswanto, B.H., 2006. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Penerbit PT Bumi Aksara.
- Suhartini, Yati. 2009. Pengaruh faktor-faktor kompetensi SDM terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada sales supervisor pertokoan sepanjang Malioboro. Jurnal AKMENIKA UPY, Volume 3, 2009. Yogyakarta
- Suparsono, Edi. 2005. Pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan kecerdasan emosional terhadap kinerja guru di SMP negeri Se-Rayon Kab. Sragen.
- Sutrisno, Edi. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Edisi Pertama, cetakan kedua, Kencana.
- Spencer, Lyle M, dan Signe M. Spencer, 2002. *Competence at Work: Models for Superior Performance*. Wiley, US.

*Ulfa, Maria.* 2011. Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum Kota Pekanbaru

*Wirawan.* 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.

Undang-undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang : Kepolisian Negara Republik Indonesia

<http://masroed.wordpress.com/>

<http://nurman1999.blogspot.com/search/label/POLRI>

<http://polres-batang.org/>