

PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPETENSI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA TENAGA PENDIDIK SEKOLAH BAHASA LEMDIKLAT POLRI

Chairul Muriman Setyabudi¹⁾, Indah Moulina²⁾

¹Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta, Indonesia,
Email: cak_iir@yahoo.co.id

²Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian, Jakarta, Indonesia,
Email: ind_moul@yahoo.com

Abstrak

Penelitian ini menginvestigasi pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survey. Sampel yang digunakan sebanyak 35 responden dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, dokumentasi, dan observasi. Dari hasil analisis regresi berganda linier diperoleh hasil bahwa motivasi kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri, sedangkan lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Lemdiklat Polri. Pada ketiga variabel bebas tersebut secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri.

Kata kunci: Motivasi kerja, Kompetensi, Lingkungan kerja, Kinerja

Abstract

This research was investigate the effect of work motivation, competence, and work environment on performance of Language School in National Police Education and Training Centre lecture. This paradigm used quantitative with survey metode. The sample used 35 respondent with data collection using a questionnaire, documentation, and observation. The result of multiple linier regression analysis, it was found work motivation and competence have an influence on the performance of Language School in National Police Education and Training Centre lecture, while work environment does not have an effect on performance. The three independent variables together influence the performance of Language School in National Police Education and Training Centre lecture.

Keywords: Work motivation, Competence, Work environment, Performance

PENDAHULUAN

Hal yang bisa mempengaruhi kinerja Tenaga Pendidik (Gadik) adalah kompetensi. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Spencer dalam Sutrisno (2015: 203) yang menyebutkan bahwa kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Berdasarkan definisi tersebut mengandung makna kompetensi adalah bagian kepribadian yang mendalam dan melekat kepada seseorang serta perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan.

Pada dasarnya motivasi kerja merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik. Franco *et al.* dalam Riniwati (2011: 40), Motivasi memiliki dalam diri gadik memiliki dua komponen komponen, yakni komponen dalam dan luar. Komponen dalam adalah kebutuhan-kebutuhan yang ingin dipuaskan, sedangkan komponen luar adalah tujuan yang hendak dicapai.

Menurut teori Fredetrick Herzberg yaitu teori dua faktor. Motivasi kerja dipengaruhi dua faktor yaitu: 1. Faktor pemeliharaan (*maintenance / hygiene factor*) Faktor pemeliharaan, juga disebut *hygiene factor*, merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketenteraman, dan kesehatan (Sutrisno, 2015: 131).

Faktor-faktor pemeliharaan ini dalam Handoko (2003: 260) meliputi antara lain:

1. Kebijakan dan administrasi perusahaan
2. Kualitas pengendalian teknik
3. Kondisi kerja
4. Hubungan kerja
5. Status Pekerjaan
6. Keamanan kerja
7. Kehidupan pribadi
8. Penggajian

Faktor motivasi (*motivation factor*), faktor pemuas yang disebut juga motivator, merupakan faktor pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri orang yang bersangkutan (intrinsik). Faktor motivator ini mencakup:

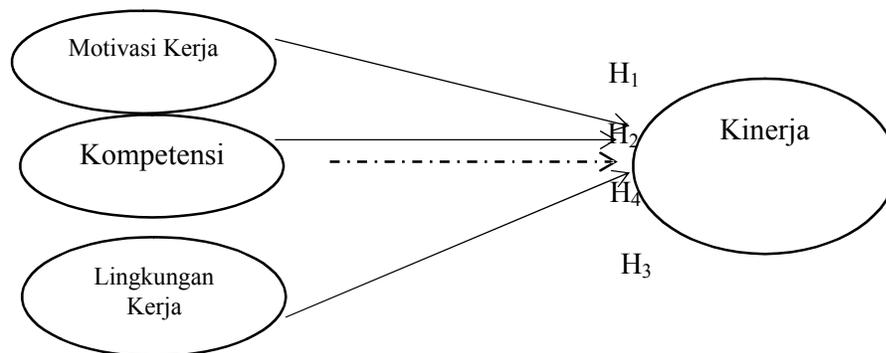
Kepuasan kerja, Prestasi yang diraih, Peluang untuk maju, Pengakuan orang lain, Kemungkinan pengembangan karier, dan Tanggung jawab (Sutrisno, 2015: 131)

Dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Hal ini ditegaskan oleh Michael Zwell (dalam Wibowo, 2011: 274) mengemukakan bahwa terdapat tiga hal yang dapat menjadi patokan untuk terbentuknya dasar bagi keberhasilan organisasi yaitu kompetensi kepemimpinan, kompetensi pekerja dan tingkatan budaya korporasi memperkuat dan memaksimalkan kompetensi.

Kompetensi mencakup berbagai faktor teknis dan non teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*. Boulther, Dazhiel dan Hill (2003 dalam Sutrisno, 2013: 203) mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. menurut Wibowo, (2014: 273) terdapat lima indikator kompetensi, yaitu sebagai berikut:

1. Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
2. Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
3. Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
4. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
5. Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

Kerangka pemikiran teoritis dan model penelitian ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Model Penelitian

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian ini adalah kuantitatif. Pendekatan penelitian dengan cara kuantitatif dilakukan dengan cara tertentu dalam pengumpulan data, mengolah dan menganalisa data dengan teknik statistik, mengambil kesimpulan dengan generalisasi. Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode survey. Metode survey dilaksanakan dengan cara memberikan angket/kuesioner kepada responden untuk memperoleh data. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan

teknik kuesioner, dokumentasi dan observasi. Pada pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS for Windows versi 16. Dalam penelitian ini pengujian validitas dilakukan terhadap 24 responden. Uji validitas dalam penelitian ini dengan menggunakan teknik *Pearson Correlations* atau *Product Moment* hasil nilai r_{hitung} harus lebih besar dari r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Sedangkan untuk mengukur tingkat reliabilitas data menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dengan batas nilai minimum yang dapat diterima (*reliable*) secara umum adalah 0,70 ke atas, sedangkan 0,70 ke bawah dianggap tidak *reliable*. Nilai reliabilitas yang biasa dapat diterima $\geq 0,7$ (Kerlinger, 2000: 709).

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Sedangkan untuk uji t, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dan apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak, dengan taraf signifikan 0,05. Untuk uji F, jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ ($k, n-k-1$), maka: H_0 diterima dan H_a ditolak, begitu juga berlaku sebaliknya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini yaitu regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel-variabel bebas (independent) yaitu motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) terhadap variabel terikat (dependent) yaitu kinerja (Y) tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri. Besarnya pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan lingkungan kerja organisasi terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri dapat dilihat dari Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi

Model		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.977	13.263		.149	.882
	Motivasi Kerja	.856	.113	.699	7.579	.000
	Kompetensi	.386	.121	.300	3.189	.003
	Lingkungan Kerja	.015	.180	.006	.084	.933

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel dapat diketahui bentuk persamaan regresi berganda dengan tiga variabel independen adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon \quad (1)$$

$$Y = 1,977 + 0,856X_1 + 0,386X_2 + 0,05X_3 + \epsilon$$

Selain itu pada uji t (secara parsial) bahwa berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan SPSS pada tabel 1 di atas, dengan demikian diketahui nilai

$t_{hitung} X_1$ sebesar 0,856, $t_{hitung} X_2$ sebesar 0,386 dan $t_{hitung} X_3$ sebesar 0,05. Sedangkan dari tabel distribusi t, diketahui nilai t_{tabel} pada $\alpha = 0,025$ (uji dua sisi) dengan derajat kebebasan (df) = 35 - 3 - 1 = 31 adalah sebesar 2.03951. Dengan demikian $t_{hitung} X_1, t_{hitung} X_2 > t_{tabel(0.025,31)}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Motivasi Kerja (X_1), Kompetensi (X_2) masing-masing mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri (Y). $t_{hitung} X_3 > t_{tabel(0.025,31)}$ sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak yang berarti Lingkungan Kerja (X_3) tidak mempunyai pengaruh secara parsial terhadap Kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri (Y)

Dari penjelasan di atas dapat kita ketahui bahwa adanya motivasi kerja memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri. Dimana dalam penelitian ini bahwa besarnya pengaruh kompetensi terhadap kinerja adalah sebesar 0,856. Tanda positif ini menunjukkan bahwa bila motivasi kerja meningkat maka kinerja yang dihasilkan oleh tenaga pendidik juga meningkat. Hal ini didukung Franco *et al.* dalam Riniwati (2011:40), motivasi kerja adalah derajat kerelaan individu dalam menggunakan dan memelihara upaya untuk mencapai tujuan perusahaan. Motivasi berpengaruh terhadap efektifitas dan produktivitas atau dapat dikatakan motivasi meningkatkan kinerja. Selain itu hasil penelitian juga didukung oleh hasil penelitian Suparno (2005) serta Riyanto (2014).

Pada variabel kompetensi memberikan pengaruh positif sebesar 0,386. Tanda positif menunjukkan bahwa apabila kompetensi yang dimiliki oleh tenaga pendidik mengalami peningkatan maka akan menaikkan tingkat kinerja. Hal ini didukung oleh Boulter, Dalziel, dan Hill (2003) (dalam Sutrisno, 2013: 203), mengemukakan kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja yang unggul dalam pekerjaan, peran dan situasi tertentu. Hasil penelitian ini juga didukung oleh hasil penelitian Suparno (2005) serta Riyanto (2014).

Pada variabel lingkungan kerja $t_{hitung} X_3 < t_{tabel}$, dengan $t_{hitung} X_3$ sebesar 0,015. Hal ini mengartikan bahwa apabila variabel lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri

Tabel 2. Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1905.265	3	635.088	52.763	.000 ^a
	Residual	373.135	31	12.037		
	Total	2278.400	34			

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi
 b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel 2 dari *output SPSS* di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 52,763 dengan signifikansi sebesar 0,000 ($\rho < 0,05$). Sedangkan dari tabel distribusi F diketahui nilai F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat kebebasan $df_1=k-1$ atau $4-1= 3$, dan $df_2= n-k$ atau $35-4= 31$. (k adalah jumlah variabel dan n adalah sampel) adalah sebesar 2,91. Dengan demikian, $F_{hitung} > F_{tabel(0,05,3,31)}$ sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh signifikan dari variabel motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y).

Adapun hasil kinerja yang dihasilkan gadik Sebas Lemdiklat Polri tidak terlepas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. (Wibowo, 2014:273). Hal ini senada juga dikemukakan Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu, yaitu : Dalam Faktor kemampuan individual ini mencakup bakat , kecerdasan (karakteristik kompetensi) , kemampuan, minat dan faktor pribadi, dengan adanya faktor individual ini dapat menunjang dalam pembentukan kompetensi dalam tiap individu. Sedangkan faktor tingkat usaha yang dicurahkan termasuk didalamnya motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. Ini menjelaskan bahwa motivasi mendukung dalam peningkatan kinerja. faktor dukungan organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja ,manajemen dan rekan kerja, faktor dukungan organisai ini berupa situasi lingkungan kerja dengan insitusi menyiapkan sarana dan prasarana kepada gadik dalam melaksanakan tugas, adanya standard dan *job description* yang jelas serta adanya dukungan dari rekan kerja. Dengan demikian maka jelaslah bahwa untuk meningkatkan kinerja gadik Sebas Lemdiklat Polri dapat dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Adapun hasil kinerja yang dihasilkan gadik Sebas Lemdiklat Polri tidak terlepas faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: (a) pengetahuan, kemampuan, dan sikap; (b) gaya kerja, kepribadian, kepentingan/minat, dasar-dasar, nilai sikap, kepercayaan, dan gaya kepemimpinan. (Wibowo, 2014:273). Hal ini senada juga dikemukakan Menurut Robert L. Malthis dan John H. Jackson (2006:113) tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja individu, yaitu : Dalam Faktor kemampuan individual ini mencakup bakat , kecerdasan (karakteristik

kompetensi) , kemampuan, minat dan faktor pribadi, dengan adanya faktor individual ini dapat menunjang dalam pembentukan kompetensi dalam tiap individu. Sedangkan faktor tingkat usaha yang dicurahkan termasuk didalamnya motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas. Ini menjelaskan bahwa motivasi mendukung dalam peningkatan kinerja. faktor dukungan organisasi yaitu pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja ,manajemen dan rekan kerja, faktor dukungan organisai ini berupa situasi lingkungan kerja dengan insitusi menyiapkan sarana dan prasarana kepada gadik dalam melaksanakan tugas, adanya standard dan *job description* yang jelas serta adanya dukungan dari rekan kerja. Dengan demikian maka jelaslah bahwa untuk meningkatkan kinerja gadik Sebas Lemdiklat Polri dapat dilaksanakan dengan meningkatkan motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama.

Tabel 3. Uji Koefesien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.914 ^a	.836	.820	3.469

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kompetensi

Berdasarkan tabel 3 output SPSS di atas, besarnya nilai *adjusted R Square* adalah 0,820. Hal ini berarti 82% variabel kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri (Y) dapat dijelaskan oleh ketiga variabel independen yaitu motivasi kerja (X_1), kompetensi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) sedangkan sisanya 18% dijelaskan oleh faktor di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Hal ini dikarenakan masih adanya faktor- faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri selain ketiga variabel independen dalam model penelitian ini.

KESIMPULAN

Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa motivasi kerja dan kompetensi memberikan pengaruh positif terhadap kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri. Sedangkan pada lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri. Selain itu pada motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja juga secara simultan/bersama-sama memberikan pengaruh terhadap kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri.

Penelitian ini hanya bertujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan

terhadap kinerja tenaga pendidik Sebas Lemdiklat Polri, sehingga perlu dilakukan penelitian-penelitian selanjutnya guna mencari faktor-faktor lain seperti budaya organisasi, komitmen organisasi dan gaya kepemimpinan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Terima kasih kami sampaikan kepada para pihak yang telah membantu pelaksanaan penelitian ini, antara lain kepada, 1) Ketua STIK yang telah memberikan ijin penelitian, 2) ketua Sekolah Bahasa Lemdiklat Polri yang telah mendukung penelitian ini, dan 3) para responden yang telah bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner.

REFERENSI

- Gomes, F.C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Isyandi. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perspektif Global*. Pekanbaru: Unri Press.
- Jayaweera, Thusel. (2014). "Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England". *Journal University of Bristol- UK*. Faculty of Social Sciences.
- Kerlinger, F. N. (2000). *Asas-Asas Penelitian Behavioral*. Yogyakarta: Gajah Mada Univ. Press.
- Nuraini. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Yayasan Aini Syam.
- Rahardjo, S. (2007). *Membangun Polisi Sipil (Perspektif Hukum, Sosial dan Kemasyarakatan)*, Jakarta: Kompas.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak Motivasi dan Kinerja Pendekatan Pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press.
- Riyanto, S. (2014). "Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Penyidik Sat Reskrim Polresta Depok", *Hasil Riset*, Jakarta : PTIK
- Sedarmayanti. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Suparno, E. (2005). "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Kerja, dan Kecerdasan Emosional Guru terhadap Kinerja Guru di SMP Negeri Serayon Barat Kabupaten Sragen". *Tesis*. Surakarta: Universitas Muhammadiyah.
- Sutrisno, E. (2013). *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana Prenadamedia.
- Sutrisno, E. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2011). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*, Jakarta: Raja Grafindo