

Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung

Ardansyah¹, Hepiana Patmarina², Nuria Erisna³, Andika Darmawan⁴

^{1,2,3,4} Program Studi Menejmen, Univeristas Bandar Lampung

e-mail: ardansyah@ubl.ac.id

Abstract

The existence of maximum competence and work motivation will make it easier for members to improve their performance, and vice versa, without the support of competence and work motivation, achieving performance will be very difficult. The problem in this study is whether competence and work motivation partially and jointly affect the performance of members in the Lampung Regional Police Finance Sector? This research is a descriptive and inferential research, with a causal research design. Quantitative analysis used is validity and reliability test, multiple linear regression analysis, product moment correlation, coefficient of determination, t test and F test. work motivation on the performance of members in the Finance Sector of the Lampung Regional Police and there is an influence of competence and work motivation together on the performance of members in the Finance Sector of the Lampung Regional Police. The implication that can be conveyed in this research is that the Head of Finance of the Lampung Regional Police conducts intensive supervision, both through surprise inspections (sidak) and the provision of disciplinary sanctions.

Keywords: Competence, Work Motivation, Member Performance.

Abstrak

Adanya kompetensi dan motivasi kerja yang maksimal maka akan mempermudah anggota dalam meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dukungan kompetensi dan motivasi kerja maka pencapaian kinerja akan sangat sulit. Permasalahan dalam penelitian ini yaitu apakah kompetensi dan motivasi kerja secara parsial dan bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung? Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan inferensial, dengan desain penelitian kausal. Analisis kuantitatif yang digunakan yaitu uji validitas dan reliabilitas, analisis regresi linier berganda, korelasi product moment, koefisien determinasi, uji t dan uji F. Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung dan ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung. Implikasi yang dapat disampaikan dalam penelitian ini yaitu Kepala Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung melakukan pengawasan secara intensif baik melalui inspeksi mendadak (sidak) dan pemberian sanksi disiplin.

Kata Kunci : Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Anggota

1. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Keamanan dan ketertiban masyarakat adalah suatu kondisi dinamis masyarakat sebagai salah satu prasyarat terselenggaranya proses pembangunan nasional dalam rangka tercapainya tujuan nasional yang ditandai oleh terjaminnya keamanan, ketertiban, dan tegaknya hukum, serta terbinanya ketenteraman, yang mengandung kemampuan membina serta mengembangkan potensi dan kekuatan masyarakat dalam menangkal, mencegah, dan menangulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Menurut UU Nomor 2 Tahun 2002, Bab II Pasal 8 Ayat (1) dan (2) menjelaskan bahwa, Kepolisian Negara Republik Indonesia berada di bawah Presiden dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dipimpin oleh seorang Kapolri, yang dalam pelaksanaan tugasnya bertanggung jawab kepada Presiden sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Dalam hal ini juga diperjelas dalam Bab I, Pasal 1 angka (4) bahwa Peraturan Kepolisian adalah segala peraturan yang dikeluarkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum sesuai dengan peraturan perundang-undangan (UU Nomor 2 Tahun 2002).

Program-program pembaruan di tubuh Polri merupakan bagian dari reformasi birokrasi Polri agar kedepannya Polri menjadi sebuah institusi yang baik, bersih, transparan, akuntabel, dan berwibawa. Tidak dapat dipungkiri lagi bahwa saat ini kinerja birokrasi di Indonesia cenderung bersifat kompleks. Hal ini dapat dilihat dari masih lambatnya pemerintah merespon keinginan masyarakat dikarenakan keterbatasan sumberdaya. Adanya patologi di dalam sebuah birokrasi antara lain seperti rendahnya kualitas dan profesionalitas aparatur kepolisian, kompetensi, motivasi kerja, produktivitas dan disiplin kerja yang masih rendah serta beberapa perilaku menyimpang lainnya dalam birokrasi. Oleh karena itu, semakin besarnya tuntutan bagi aparat kepolisian untuk mengedepankan *good governance* di setiap kinerjanya, di mana masyarakat menuntut adanya kinerja yang transparan dan akuntabel pada lembaga birokrasi.

Usaha untuk dapat meningkatkan kinerja Anggota diperlukan kompetensi yang memadai. Kompetensi mempunyai peranan yang amat penting, karena pada umumnya kompetensi menyangkut kemampuan dasar seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan (Moeheriono, 2009). Selama ini banyak instansi pemerintah yang belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja Anggota (Sriwidodo dan Budhi, 2010). Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal dan memuaskan diperlukan kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas kerjanya agar kinerja Anggota dapat meningkat.

Berdasarkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 8 Tahun 2013 tentang Perumusan Standar Kompetensi Teknis Pegawai Negeri Sipil, menyebutkan bahwa kompetensi teknis adalah kemampuan kerja setiap pegawai negeri sipil yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang mutlak diperlukan dalam melaksanakan tugas-tugas jabatannya. Hal itu menunjukkan bahwa kompetensi mencakup tugas, keterampilan, sikap dan apresiasi yang harus dimiliki oleh pegawai dan pimpinan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas pembelajaran sesuai dengan jenis pekerjaan tertentu. Organisasi akan berkembang dan mampu bertahan dalam lingkungan persaingan yang kompetitif apabila didukung oleh Anggota yang berkompotensi di bidangnya. Kompetensi dapat digunakan untuk memprediksi kinerja, yaitu siapa yang berkinerja baik dan kurang baik tergantung pada kompetensi yang dimilikinya, diukur dari kriteria atau standar yang digunakan. Peningkatan kompetensi anggota sangat diperlukan dalam mendukung kemampuan kerja sekaligus menentukan tingkat kinerja yang dihasilkan anggota, semakin tinggi kompetensi maka kinerja anggota akan semakin optimal.

Berdasarkan hasil observasi yang penulis lakukan di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung terlihat bahwa pelaksanaan tupoksi yang sekarang sudah banyak menggunakan komputer, baik berupa aplikasi maupun untuk pekerjaan pengetikan, ternyata tidak mampu diikuti oleh seluruh pegawai. Akibatnya anggota yang kurang mampu menggunakan komputer melimpahkan beban pekerjaan tersebut kepada segelintir anggota yang mampu, sehingga menghambat pekerjaan lainnya dan waktu untuk mengerjakan pekerjaan tersebut. Rendahnya kompetensi anggota ini antara lain disebabkan oleh minimnya jumlah anggota yang mengikuti Diklat Teknis, seperti dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini.

Tabel 1. Komposisi Pegawai yang Mengikuti Diklat Teknis

No	Tahun	Jumlah Pegawai yang Mengikuti Diklat Teknis	Perkembangan (%)
1.	2018	15	-
2.	2019	14	-6,67
3.	2020	12	-14,29
Rata-rata Perkembangan			-10,48

Sumber: Data Diolah, 2021.

Tabel 1 memperlihatkan bahwa jumlah pegawai di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung yang mengikuti Diklat Teknis cenderung menurun. Penurunan tertinggi terjadi pada tahun 2020 yaitu sebesar 14,29%. Rata-rata perkembangan pegawai yang mengikuti Diklat Teknis selama tiga tahun terakhir mengalami penurunan sebesar 10,48%. Diklat teknis merupakan perwujudan dalam peningkatan kompetensi anggota. Selain dilihat dari kompetensi anggota, maka stimulus dalam meningkatkan kinerja anggota juga dipengaruhi oleh motivasi kerja anggota.

Motivasi kerja mempunyai peranan yang penting dalam hal penumbuhan gairah, merasa senang dan semangat untuk bekerja secara optimal. Anggota Polri yang memiliki motivasi kerja yang kuat akan mempunyai banyak energi untuk melakukan kegiatan. Anggota Polri yang memiliki intelegensia cukup tinggi bisa gagal karena kekurangan motivasi. Hasil kerja akan optimal kalau ada motivasi yang tepat. Rendahnya motivasi kerja pada Anggota Polri merupakan gejala yang kurang menguntungkan karena rendahnya motivasi kerja pada mereka menunjukkan adanya sikap acuh tak acuh terhadap kehidupan sosial, termasuk terhadap masa depan organisasi tempatnya bekerja. Fenomena motivasi kerja Anggota Polri di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung yaitu masih rendahnya pola pikir Anggota Polri untuk belajar lebih baik maupun tidak adanya keinginan Anggota Polri untuk meningkatkan kualitas yang ada dalam dirinya karena rendahnya penghargaan dari pimpinan terhadap hasil kerja. Penghargaan secara tertulis maupun lisan kepada anggota ketika anggota tersebut mencapai prestasi kerja yang sangat baik, sehingga dapat membuat para anggota kurang terdorong motivasi kerjanya. Data penghargaan tertulis yang diberikan oleh pimpinan dapat dilihat pada Tabel 2 di bawah ini.

Tabel 2. Penghargaan Tertulis dari Pimpinan

No	Tahun	Penghargaan Tertulis	Perkembangan (%)
1.	2016	14	
2.	2017	10	-28,57%
3.	2018	13	30,00%
4.	2019	9	-30,77%
5.	2020	15	66,67%
Rata-rata Perkembangan (%)			9,33%

Sumber: Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, 2021.

Berdasarkan Tabel 2 di atas terlihat bahwa penghargaan tertulis yang diberikan oleh pimpinan kepada anggota cenderung berfluktuasi, yang mana perkembangan tertinggi terjadi pada tahun 2020 sebesar 66,67% dan perkembangan terendah terjadi pada tahun 2019 menurun sebesar 30,77%. Rendahnya penghargaan tertulis yang diberikan pimpinan kepada anggota tidak sebanding dengan jumlah anggota yang ada, hal ini mengisyaratkan bahwa pimpinan kurang memberikan penghargaan kepada anggota terutama dalam kaitannya dengan motivasi kerja yang ada di lingkungan Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung.

Pelaksanaan kompetensi dan motivasi kerja di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung dimaksudkan untuk meningkatkan kinerja Anggota Polri. Hasil observasi yang penulis lakukan di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung bahwa dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sebagai penggerak roda organisasi, pegawai sering berada di luar kantor ketika jam kerja masih berlangsung, bahkan tidak jarang ada yang meninggalkan tempat kerja untuk menyelesaikan

kepentingan pribadi tanpa memperoleh izin dari pimpinan, masih banyak pegawai yang sering terlambat masuk kerja. Selain itu, dalam pembuatan laporan masih didominasi hanya satu orang dan pegawai yang lainnya hanya sebagai penonton dan penilai saja. Kondisi seperti ini pada akhirnya berdampak pada penyelesaian laporan bulanan yang tidak selalu tepat pada waktu yang telah ditentukan, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 3 di bawah ini.

Tabel 3. Tingkat Ketepatan dalam Penyelesaian Laporan Bulanan

No	Bulan	Ketepatan Penyelesaian Laporan Bulanan	
		Tepat (sebelum tanggal 10)	Tidak tepat (lewat dari tanggal 10)
1.	Januari	√	
2.	Februari	√	
3.	Maret		√
4.	April		√
5.	Mei		√
6.	Juni	√	
7.	Juli		√
8.	Agustus		√
9.	September	√	
10.	Oktober	√	
11.	November		√
12.	Desember		√
Total		5	7
Persentase		41,67%	58,33%

Sumber : Data Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 3 terlihat bahwa penyelesaian laporan bulanan di Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung tidak tepat waktu. Laporan bulanan yang dapat diselesaikan tidak tepat waktu yaitu pada bulan Maret, April Mei, Juli, Agustus, November dan Desember sedangkan selebihnya tepat waktu. Dengan demikian, prosentase laporan bulanan yang diselesaikan secara tidak tepat waktu sebesar 58,33% dan yang tepat waktu sebesar 41,67%. Kondisi dan fenomena kinerja Anggota Polri dalam rangka penyelesaian laporan bulanan secara tepat waktu harus mendapat perhatian secara intensif dari segenap pimpinan.

Anggota Polri yang memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja, baik pengetahuan, pengalaman maupun keterampilannya maka akan memiliki semangat yang tinggi pula, sehingga tidak akan sulit dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawabnya. Hal ini juga akan sejalan dengan kondisi motivasi dari Anggota Polri. Motivasi kerja yang optimal dari pegawai, baik itu motivasi internal dan motivasi eksternal secara langsung akan berdampak pada kondisi pencapaian kinerja, Anggota Polri yang malas dalam bekerja memperlihatkan motivasinya rendah begitu juga sebaliknya, Anggota Polri dengan motivasi kerja tinggi maka akan mempunyai semangat kerja dan kedisiplinan yang tinggi pula. Dengan adanya kompetensi dan motivasi kerja yang maksimal maka akan mempermudah Anggota Polri dalam meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dukungan kompetensi dan motivasi kerja maka pencapaian kinerja akan sangat sulit.

Berdasarkan uraian latar belakang dan identifikasi masalah tersebut di atas, maka dalam penelitian ini dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung?
3. Apakah kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung?

2. METODE PENELITIAN

a. Obyek Penelitian

Menurut Sugiyono (2010), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh anggota di pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung berjumlah 38 orang tidak termasuk peneliti.

Menurut Arikunto (2002) “Apabila objek penelitian kurang dari 100 lebih baik diambil semuanya sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah objek lebih besar dari 100 maka dapat diambil antara 10-15% atau 20-25%”.

Berdasarkan pendapat di atas, maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 38 anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung dengan menggunakan metode sensus atau penelitian populasi.

b. Analisis Data

Analisis deskriptif yaitu analisis yang menggambarkan secara rinci, dengan interpretasi terhadap data yang diperoleh melalui pendekatan teoritis. Analisis deskriptif ini dimaksudkan untuk mengetahui karakteristik responden dan karakteristik data yang meliputi distribusi frekuensi.

Analisis inferensial dimaksudkan dalam rangka pengujian hipotesis dan menyandarkan kesimpulan hasilnya pada probabilitas kesalahan penolakan hipotesis nihil. Analisis inferensial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Analisis regresi linier berganda

Analisis ini digunakan untuk meramalkan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dengan kata lain analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh kinerja anggota bila variabel bebas kompetensi dan motivasi kerja berubah. Model matematisnya adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + et$$

Keterangan :

Y = Kinerja anggota.

X1 = Kompetensi.

X2 = Motivasi kerja.

α = Konstanta sisipan.

β_1, β_2 = Koefisien regresi yang dihubungkan dengan variabel bebas.

2) Uji Korelasi Product Moment

Analisis korelasi product moment dalam penelitian ini yaitu untuk menganalisis hubungan keterikatan antara variabel bebas dengan variabel terikat.

3) Uji Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat digunakan rumus Koefisien Determinasi (KP).

4) Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi konstanta dari setiap variabel independen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan $dk = (n-2)$. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_a diterima.

b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

5) Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel independen secara bersama-sama berpengaruh terhadap dependen. Pengujian ini dilakukan dengan tingkat kepercayaan 95% dan tingkat kesalahan 5% dengan derajat bebas pembilang $df1 = (k-1)$ dan derajat bebas penyebut $df2 = (n - k)$, k merupakan banyaknya parameter (koefisien) model regresi linier dan n merupakan jumlah pengamatan. Dasar pengambilan keputusannya yaitu:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $\leq 0,05$ maka H_a diterima.
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Deskriptif

1) Variabel Kompetensi

Diperoleh jawaban sebanyak 9 responden atau 24,32% menyatakan kompetensi sangat baik, 24 responden atau 64,87% menyatakan kompetensi baik, 4 responden atau 10,81% menyatakan kompetensi cukup, sebanyak 1 responden atau 1,64% menyatakan kompetensi kurang baik dan tidak ada responden yang menyatakan kompetensi tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa kompetensi pada anggota di lingkungan Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung termasuk dalam kategori baik.

2) Variabel Motivasi Kerja

Diperoleh jawaban sebanyak 14 responden atau 37,84% menyatakan motivasi kerja dalam kategori sangat baik, 23 responden atau 62,16% menyatakan motivasi kerja dalam kategori baik, dan tidak ada responden yang menyatakan motivasi kerja dalam kategori cukup, kurang baik maupun tidak baik. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung secara dominan termasuk dalam kategori yang baik.

3) Variabel Kinerja Anggota

Diperoleh jawaban sebanyak 13 responden atau 35,14% mempunyai kinerja sangat baik, 22 responden atau 59,45% mempunyai kinerja baik, 2 responden atau 5,41% mempunyai kinerja cukup, dan tidak ada responden yang menyatakan kinerja anggota dalam kategori kurang baik maupun tidak baik. Hal ini mengandung arti bahwa kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung secara dominan termasuk dalam kategori baik, kondisi ini perlu dipertahankan.

b. Analisis Inferensial

1) Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis inferensial dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program komputer SPSS 20 for Windows diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4. *Coefficients*

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.505	5.804		.259	.797
1 X1	.383	.098	.430	3.888	.000
X2	.672	.134	.556	5.028	.000

Sumber: Data Diolah, 2022.

Nilai konstanta (a) = 1,505

Nilai b_1 = 0,383

Nilai b_2 = 0,672

Nilai Sig. X1 = 0,000

Nilai Sig. X2 = 0,000

Berdasarkan hasil di atas, kemudian dimasukkan ke dalam bentuk persamaan regresi linier berganda, sehingga menjadi persamaan sebagai berikut:

$$Y = 1,505 + 0,383X_1 + 0,672X_2 + e_t$$

Interpretasi

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda seperti di atas dapat diberikan interpretasi sebagai berikut:

a) Nilai konstanta sebesar 1,505 mengandung arti kinerja anggota akan tetap atau konstan sebesar 1,505 point tanpa adanya kompetensi dan motivasi kerja.

b) Koefisien regresi X1 bertanda positif sebesar 0,383 berarti pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota sebesar 0,383 point, atau apabila kompetensi meningkat sebesar 1 point dengan asumsi variabel motivasi kerja dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja anggota akan meningkat 0,383 point pada konstanta 1,505.

c) Koefisien regresi X2 bertanda positif sebesar 0,672 berarti pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota sebesar 0,672 point, atau apabila variabel motivasi kerja meningkat 1 point, dengan asumsi variabel kompetensi dianggap konstan, maka diprediksikan kinerja anggota akan meningkat 0,672 point pada konstanta 1,505.

d) Koefisien regresi X2 lebih besar dari koefisien regresi X1, mengandung arti bahwa motivasi kerja lebih berpengaruh daripada kompetensi dalam rangka meningkatkan kinerja anggota. Variabel motivasi kerja memberikan sumbangan sebesar 0,672 terhadap peningkatan kinerja anggota, sedangkan variabel kompetensi sebesar 0,383.

b. Koefisien Determinasi

Besarnya pengaruh secara bersama-sama kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung dapat dilihat pada Tabel 5 di bawah ini.

Tabel 5. Model Summary

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779 ^a	.608	.584	2.646

a. Predictors: (Constant), spesifikasi_kerja, kompetensi

Sumber: Data Diolah, 2022.

Berdasarkan Tabel 5 diperoleh nilai R-Square sebesar 0,608 yang menunjukkan kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung sebesar 60,8%, sedangkan sisanya sebesar 39,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti disiplin kerja, kompensasi, kepuasan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain sebagainya.

c. Uji Hipotesis

1) Pengujian Secara Parsial

Untuk variabel kompetensi diperoleh nilai thitung sebesar 3,888 lebih besar dari nilai ttabel (2,030) atau dengan kata lain thitung > ttabel, sedangkan hasil significant yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung. Hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung.

Untuk variabel motivasi kerja, diperoleh nilai thitung sebesar 5,028 lebih besar dari nilai ttabel (2,030) atau dengan kata lain thitung > ttabel, sedangkan hasil significant yang diperoleh sebesar 0,000, lebih kecil dari α yang ditentukan yaitu 0,05 sehingga dapat dikatakan signifikan. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha diterima, atau dengan kata lain ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung. Hal ini mengandung arti

bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung.

2) Pengujian Secara Simultan

Untuk pengujian secara simultan diperoleh nilai $F_{hitung} (26,319) > F_{tabel} (3,276)$ dan nilai signifikansi (sig.) $0,000 < \alpha 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti secara bersama-sama kompetensi (X_1) dan motivasi kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja anggota (Y).

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan analisis setiap variabel penelitian maka dapat dirumuskan kesimpulan sebagai berikut :

- a. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi yang diterapkan maka akan semakin baik pula kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung.
- b. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik motivasi kerja maka akan semakin baik pula kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung.
- c. Ada pengaruh kompetensi dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung, hal ini mengandung arti bahwa semakin baik kompetensi dan motivasi kerja maka akan mampu meningkatkan kinerja Anggota pada Bidang Keuangan Kepolisian Daerah Lampung ke arah yang lebih baik.

5. DAFTAR PUSTAKA

Anthony, Robert N. 2002. Sistem Pengendalian Manajemen. Jakarta. Salemba Empat.

Arikunto, Suharsimi. 2002. Prosedur Penelitian. Edisi Kelima. Penerbit Bineka Cipta. Jakarta.

Foster, Bill & Seeker, Karen R. 2001. Pembinaan untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Penerjemah Ramlan. PPM. Jakarta.

Hasibuan, Malayu SP. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gunung Agung. Jakarta.

Kartono, Kartini. 2007. Iklim dan Lingkungan Anggota. Pustaka Setia. Bandung.

Manulang, M. 2002. Manajemen Personalialia. Edisi Ketiga. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.

Mathis, Robert & Jackson, John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jilid 2. Salemba Empat. Jakarta.

Moehersono. 2009. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Ghalia Indonesia. Bogor.

Ruky, Ahmad S. 2004. Sistem Manajemen Kinerja Panduan Praktis untuk Merancang dan Meraih Kinerja Prima. Salemba Empat. Jakarta.

Sugiyono. 2010. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Alpha Beta. Bandung.

Suprihanto, John. 2004. Perilaku Organisasional. STIE YKPN. Yogyakarta.

Tahir, Arifin. 2014. Perilaku Organisasi. Deepublish. Yogyakarta.

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2010 tentang Penilaian Prestasi Kerja Anggota.