
PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PERSONIL BIRO RENA POLDA KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Wardati Arfani¹, Iwan Hermawan², Burhanuddin Bani³

Akademi Komunitas Dharma Bhakti Bangka^{1,3}, STIE Pertiba Pangkalpinang²

Alamat Email : wardatiarfaniamsyar@gmail.com¹, iwanfairuz13@gmail.com², udinb15@gmail.com³

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received: 28 November 2022

Revised: 12 Desember 2022

Accepted: 19 Desember 2022

Keywords:

Polri, Performance of Employees and Leaders

Kata Kunci:

Polri, Kinerja Pegawai dan pemimpin

ABSTRACT

The National Police of the Republic of Indonesia is a state instrument that plays a role in maintaining public order and security, as well as providing protection which is expected to provide good performance in society. The purpose of this study was to determine the influence of leadership, competence and motivation on the performance of employees of the Bangka Belitung Islands Regional Police Rena Bureau. This type of research is quantitative research. Hypothesis testing is done by multiple regression test. The sampling technique used is total sampling. The sample of this research was all employees of the Rena Bureau of the Bangka Belitung Islands Police, totaling 49 people. Data processing using SPSS software version 20. Data analysis techniques using the classic assumption test, multiple linear regression analysis, hypothesis testing and testing the coefficient of determination. The results of the study show that partially leadership does not affect employee performance, while competence and motivation affect employee performance.

ABSTRAK

Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, serta memberikan perlindungan yang diharapkan dapat memberikan kinerja yang baik di tengah masyarakat. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, motivasi terhadap terhadap kinerja pegawai Personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji regresi berganda. Teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Sampel penelitian ini adalah seluruh pegawai personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 49 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 20. Teknik analisis data menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis dan pengujian koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai sedangkan kompetensi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

PENDAHULUAN

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdaya saing mutlak dibutuhkan di zaman era globalisasi saat ini. Searah dengan perkembangan-perkembangan zaman. Pemerintah pada saat ini memprioritaskan pembangunan sumber daya manusia. Guna menselaraskan tujuan pemerintah tersebut seluruh organisasi pemerintah tentu harus berupaya lebih meningkatkan lagi kemampuan sumber daya manusianya yang bertujuan agar senantiasa tugas-tugas yang diberikan dapat dikerjakan secara maksimal. Suatu organisasi baik pemerintah maupun organisasi bisnis di dalam menjalankan aktivitas membutuhkan berbagai jenis sumber daya seperti modal, bahan baku material, mesin dan tenaga kerja (sumber daya manusia).

Manusia memiliki andil di dalam mencapai tujuan perusahaan, baik melalui pertumbuhan laba maupun aset. Untuk mencapai target tersebut sumber daya manusia yang ada haruslah diatur sedemikian rupa sehingga termotivasi untuk bekerja dan memiliki kinerja yang diinginkan (Kasmir, 2016). Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, maka pengelolaan kepegawaian atau lebih dikenal dengan istilah Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) harus dikelola dengan metode yang tepat dan disesuaikan dengan ketentuan-ketentuan, peraturan-peraturan dan norma-norma yang diberlakukan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan menurut Yukl (2009) adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama.

Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses bagi keberhasilan organisasi di perguruan tinggi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai sangat menentukan dalam mengarahkan sikap dan perilaku pribadi seseorang untuk dapat bersikap dan berperilaku sesuai dengan aturan untuk menunjang tercapainya tujuan organisasi. Oleh karena itu pegawai sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi harus dibina, diarahkan serta ditingkatkan kemampuannya untuk memperlancar tugas dan pekerjaannya. (Lukmanto *et al.*, 2014).

Setelah peran kepemimpinan sudah bisa memberikan pengaruh positif kepada organisasi maka selanjutnya perlu memperhatikan kompetensi ialah suatu kecakapan atau kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan sebuah pekerjaan atau tugas di suatu bidang, sesuai dengan jabatan yang didudukinya.

Motivasi merupakan proses psikologi yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal-directed behavior* (Kreitner dan Kinicki, 2001). Apabila pegawai mempunyai motivasi untuk mencapai tujuan pribadinya maka mereka harus meningkatkan kinerja. Meningkatnya kinerja pegawai akan meningkatkan pula kinerja organisasi. Dengan demikian, meningkatnya motivasi pegawai akan meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi (Wibowo, 2016).

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. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

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 menanggulangi segala bentuk pelanggaran hukum dan bentuk-bentuk gangguan lainnya yang dapat meresahkan masyarakat.

Sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang membutuhkan dorongan atau motivasi untuk setiap tujuan dan pekerjaan yang akan mereka lakukan. Salah satu permasalahan penting bagi pimpinan dalam suatu organisasi ialah bagaimana memberikan motivasi kepada karyawan atau bawahan untuk melakukan pekerjaan dengan baik, dalam hal ini pimpinan dihadapkan pada suatu persoalan bagaimana menciptakan situasi agar bawahan dapat memperoleh kepuasan kerja secara individu dengan baik dan bagaimana cara memotivasi agar mau bekerja berdasarkan keinginan dan motivasi untuk berprestasi tinggi.

Kepuasan kerja yang merupakan kunci pendorong moral, kedisiplinan dan prestasi kerja merupakan alat pendukung terwujudnya tujuan suatu organisasi atau lembaga. Kekuatan dari sebuah organisasi atau perusahaan terletak pada sumber daya manusia yang ada didalamnya. Apabila sumber daya manusia tersebut diperhatikan secara tepat dengan menghargai bakat dan keahlian mereka, mengembangkan kemampuan dan mendayagunakan secara tepat, maka suatu organisasi akan dapat bergerak secara dinamis dan berkembang dengan pesat. Kepuasan unsur birokrasi merupakan suatu tanggapan dari pegawai personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung atas kinerja yang telah diberikan sesuai dengan harapan unsur birokrasi atau *stakeholders*. Menurut Band (1991) dalam (Setiyawati, 2009), kepuasan pelanggan merupakan suatu tingkatan dimana kebutuhan, keinginan dan harapan dari pelanggan dapat terpenuhi yang akan mengakibatkan terjadinya pembelian ulang atau kesetiaan yang berlanjut.

Fenomena-fenomena yang sering terjadi sebagaimana hal di atas, apabila tidak segera dicarikan jalan keluar pastilah akan berpengaruh pada produktivitas dan kinerja satuan kerja yang bersangkutan yang akan berdampak kepada kepuasan personel. Ketika budaya kerja dalam sebuah organisasi sejalan dengan peningkatan komunikasi interpersonal dan penerapan etos kerja dengan harapan dapat meningkatkan kepuasan personel Biro Rena Polda Kep. Babel sebagai tujuan akhir.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari para pegawai, Biro Rena Kep. Babel terus melakukan pembenahan dan berusaha untuk mencari solusinya serta faktor-faktor apa yang mungkin dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut sehingga dapat memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai Personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai Personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh variabel motivasi terhadap kinerja pegawai Personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung.

TINJAUAN PUSTAKA

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Yukl (2009) adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif

serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama (Burhanuddin, 2021). Kartz mengartikan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mengarahkan, menggerakkan, mempengaruhi, memberi inspirasi seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan untuk mencapai target atau tujuan yang diharapkan (Benyamin, 2014).

Di dalam organisasi fungsi dan peran pemimpin dalam mendorong pembentukan organisasi yang diharapkan menjadi dominan. Pada era globalisasi kepemimpinan yang dibutuhkan adalah yang memiliki nilai kompetensi yang tinggi dan kompetensi itu bisa diperoleh jika pemimpin telah memiliki *experience* (pengalaman) dan *science* (ilmu pengetahuan) yang maksimal. (Gaol & Laloan, 2022). Seorang pemimpin memiliki pengaruh yang besar dalam mendorong peningkatan kinerja karyawan. Peningkatan kualitas kinerja bawahan memiliki pengaruh pada penciptaan kualitas kerja sesuai dengan pengharapan. (Handoko, 2016).

Kompetensi

Menurut Prihadi (2004), mendefinisikan kompetensi merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan sikap yang saling terkait yang mempengaruhi jabatan yang diduduki seseorang (peran dan tanggung jawab), berkorelasi dengan kinerja pada jabatan tersebut, dan dapat diukur dengan standar-standar yang diterima serta dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan. Menurut Fletcher dalam Ramelan (2005), kompetensi adalah hasil standar dari pekerjaan atau perilaku standar dalam peran pekerjaan tertentu. (Rosmaini & Tanjung, 2019).

Motivasi

Motivasi, berasal dari kata latin "*Movere*" yang berarti "dorongan atau daya penggerak", khususnya kepada para bawahan atau pengikut menurut Hasibuan dalam Sunyoto (2015). Salah satu aspek yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian tujuan suatu organisasi adalah motivasi kerja SDM yang ada dalam lingkungan organisasi tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Berikut beberapa pendapat ahli mengenai motivasi (Susanto, 2019).

Motivasi adalah aktivitas perilaku yang bekerja dalam usaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan (Fahmi, 2016). Santoso (2003), mengatakan motivasi adalah suatu set atau kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatu cara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu (*specific goal directed way*) (Fahmi, 2016).

Kinerja

Kasmir (2016), mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode. Colquit, dkk., (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah nilai serangkaian perilaku pekerja yang memberikan kontribusi baik secara positif maupun negatif pada penyelesaian tujuan organisasi. Cascio (2013), memandang kinerja sebagai cara untuk memastikan bahwa pekerja individual atau tim tahu apa yang diharapkan dari mereka dan mereka tetap fokus pada kinerja efektif dengan memberikan perhatian pada tujuan, ukuran dan penilaian (Kirana & Ratnasari, 2017)

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi *profit oriented* dan *nonprofit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Selain itu juga menurut Viswesvaran dan Ones dalam Jimoh (2008), menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan tindakan, perilaku dan hasil yang dapat diukur, yang dilakukan karyawan berhubungan dan berkontribusi pada tujuan organisasi (Maarif & Kartika, 2021)

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dinyatakan bahwa kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan pekerjaan yang berhubungan dan berkontribusi bagi keberhasilan organisasi. (Burhanuddin *et al.*, 2018).

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja, dan terutama tingkat kinerja pegawai dan prestasi kerja suatu pegawai dan prestasi kerja suatu organisasi. Para pemimpin juga memainkan peranan kritis dalam membantu kelompok, organisasi atau masyarakat untuk mencapai tujuan organisasi. Kemampuan dan keterampilan kepemimpinan dalam mengarahkan merupakan faktor penting efektifitas manajer. Apabila organisasi dapat mengidentifikasi kualitas-kualitas yang berhubungan dengan kepemimpinan, kemampuan untuk menyeleksi pemimpin-pemimpin yang efektif akan meningkat. Dan apabila organisasi dapat mengidentifikasi perilaku dan teknik-teknik kepemimpinan efektif, pengembangan personalia dalam organisasi akan tercapai. Umam (2012).

Menurut Suradinata (2001) pengertian pemimpin dan kepemimpinan dibedakan bahwa pemimpin itu adalah yang memimpin kelompok dua orang atau lebih, baik organisasi maupun keluarga. Sedangkan menurut Locke (2001) mendefinisikan bahwa kepemimpinan sebagai proses membujuk (*inducing*) orang-orang lain untuk mengambil langkah menu suatu sasaran bersama. Pada penelitian (Putra, 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai signifikan.

Hipotesis 1, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Becker and Ulrich dalam Sutrisno (2012), kompetensi adalah pengetahuan, keterampilan, kemampuan ataupun karakteristik kepribadian seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, maka pegawai akan memberikan kinerja yang terbaik guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pada penelitian (Putra, 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan dimana nilai signifikan.

Hipotesis 2, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. Sikap mental karyawan yang siap sedia secara psikofisik (siap secara mental fisik, situasi dan tujuan), artinya karyawan dalam bekerja secara mental siap, fisik sehat, memahami situasi dan kondisi serta berusaha keras mencapai target kerja (Mangkunegara, 2005). Pada penelitian (Oktarini, 2021) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hipotesis 3, berdasarkan uraian tersebut maka peneliti menghipotesiskan bahwa adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif untuk menggali pengaruh faktor Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Terhadap Kinerja Pegawai Personel Biro Rena Polda Kepulauan

Bangka Belitung. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai personel Biro Rena Polda Kep. Babel berjumlah 49 orang. Di dalam penelitian ini, peneliti tidak menggunakan metode sampel melainkan menggunakan total populasi karena jumlah respondennya di bawah 100 yaitu berjumlah 49 orang. Data dikumpul berdasarkan data primer dan data sekunder

Teknik Analisa Data

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah uji untuk mengukur apakah data yang dimiliki berdistribusi normal atau tidak sehingga dapat dipakai dalam statistik parametrik untuk dapat digunakan dalam *Path Analysis* (Ghozali, 2009).

1. Analisa Grafik Histogram

Dimana sumbu vertical adalah variabel dependen dan sumbu horizontal adalah nilai residual terstandarisasi, jika histogram *standardized regression residual* membentuk lonceng maka nilai residual dinyatakan normal

2. Normal Probability Plot

Normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.

3. Uji Kolmogorov-Smirnov

Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menjelaskan *output test of normality* terdapat pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

1. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal
2. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan (korelasi) yang signifikan antar variabel bebas. Jika terdapat hubungan yang cukup tinggi (signifikan), berarti ada aspek yang sama diukur pada variabel bebas. Hal ini tidak layak digunakan untuk menentukan kontribusi secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat (Sumanto, 2014).

Kriteria yang digunakan menurut Suliyanto dalam buku *Ekonomika Terapan* menyatakan jika nilai VIF tidak lebih dari 10 maka model dinyatakan tidak terdapat gejala Multikolinearitas

Bagian ini menjelaskan secara eksplisit tentang bagaimana penelitian dilakukan. Metode penelitian harus ditulis secara efektif, sehingga penulis dapat memperoleh gambaran yang lengkap dan jelas tentang data, alat dan tahapan yang dilakukan dalam rangka menjawab rumusan penelitian. Bagian ini akan memuat tentang metode dan desain penelitian yang digunakan, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, teknik analisis data, regresi linier berganda, dan pengujian hipotesis, dan penjelasan mengenai metode pengukuran sehingga dapat memudahkan untuk direplikasi.

Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel.

Untuk lebih jelasnya, berikut ini konsep variabel, dimensi dan indikator yang diteliti:

Tabel 1 Variabel, Dimensi Dan Indikator

Variabel	Dimensi	Indikator	Alat Ukur
Kepemimpinan (X ₁) Sumber: Harbani Pasolong	1. Direktif	a. Memberikan kesempatan kepada bawahan b. Arahan mengenai tugas	Interval
	2. Partisipatif	a. Berkomunikasi dengan	

(2013: 39-40)		bawahan dan berbagi informasi b. Meminta masukan atau saran bawahan dalam mengambil keputusan	
	3. Suportif	a. Bersikap ramah dan menyenangkan b. Mengayomi bawahan dan menampilkan perhatian pribadi	
	4. Berorientasi pada prestasi	a. Memberikan kesempatan kepada bawahan b. Arahan mengenai tugas	
Kompetensi (X_2) Sumber: Edi Sutrisno (2014: 204)	1. Pengetahuan (<i>knowledge</i>)	Kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru.	Interval
2. Pemahaman (<i>understanding</i>)	Kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu.		
3. Kemampuan (<i>skill</i>)	Kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.		
4. Nilai (<i>value</i>)	a. Standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas b. Tanggungjawab dalam menyelesaikan pekerjaan c. Kejujuran		
5. Minat (<i>interest</i>)	a. Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. b. Melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif.		
Motivasi (X_3) Sumber: Martoyo (2007: 184)	1. Faktor motivator (Memuaskan dan mendorong untuk bekerja).	a. <i>Achievement</i> (Keberhasilan pelaksanaan) b. <i>Recognition</i> (Pengakuan) c. <i>The work it self</i> (Pekerjaan itu sendiri) d. <i>Responsibilities</i> (Tanggungjawab) e. <i>Advancement</i> (Pengembangan)	Interval
2. Faktor <i>Hygiene</i> (Hubungan kerja dengan lingkungan kerja).	a. <i>Company Policy and administration</i> (Kebiasaan dan administrasi perusahaan)		

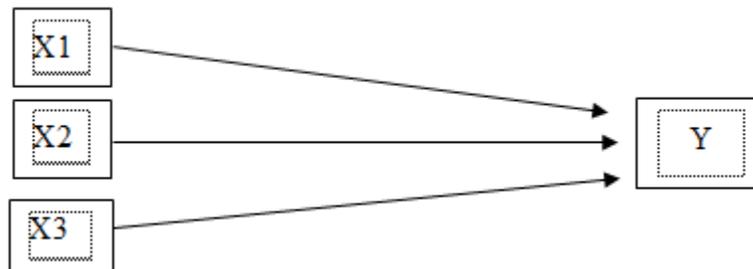
		b. <i>Technical Supervisor</i> (Supervisi) c. <i>Working Condition</i> (Kondisi Kerja)	
Kinerja Pegawai (Y) Sumber: Dwiyanto (2002:48)	1. Produktivitas	Efisiensi dan efektifitas pelayanan, rasio antara input dan output.	Interval
	2. Kualitas Pelayanan	Kepuasan atas pelayanan yang diberikan	
	3. Responsivitas	Keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat.	
	4. Responsibilitas	Kegiatan yang dilakukan sudah sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar sesuai dengan kebiakan organisasi.	
	5. Akuntabilitas	Kinerja sebaiknya harus diukur dari ukuran eksternal, seperti nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku di masyarakat.	

Sumber: Diolah Peneliti, 2022

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik Analisa Data

Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linier Berganda untuk menguji secara statistik pengaruh kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja dan diolah menggunakan aplikasi program komputer SPSS versi 20 dengan rumus: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$



Gambar 1. Model Penelitian

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah nilai yang menunjukkan besarnya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika jumlah variabel bebas lebih dari dua maka yang digunakan R^2 Adjusted.

Uji Hipotesis

Uji Anova atau Uji F

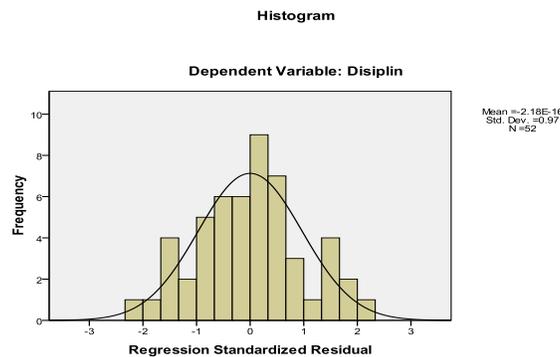
Untuk menguji sub struktur secara simultan, dilakukan dengan uji signifikan simultan (*overall significance*) melalui uji statistik F. Uji Statistik F adalah untuk menunjukkan apakah semua variabel X_1 , X_2 , ..., X_n yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara simultan terhadap Y (Ghozali, 2006:20). Hipotesis simultan yang diajukan dalam penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh

kepemimpinan, kompetensi dan motivasi terhadap disiplin yang berdampak pada kinerja pegawai personel Biro Rena Polda Kepulauan Bangka Belitung. Pengujian di atas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel F, dengan taraf $\alpha = 0,05$. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ hipotesa nol (H_0) ditolak dan hipotesa alternatif (H_a) diterima, sebaliknya jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka hipotesa nol (H_0) diterima dan hipotesa alternatif (H_a) ditolak (Ghozali, 2009: 17).

Uji Signifikan secara Individu (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil uji t dapat dilihat pada tabel *coefficients* pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. (Imam dan Ratmono, 2022). Namun, jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengujian diatas, penentuan signifikansinya dilihat melalui tabel t, dengan taraf alfa (α)=0,05 dua sisi. Jika t hitung $>$ t tabel maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan sebaliknya jika t hitung $<$ t tabel maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

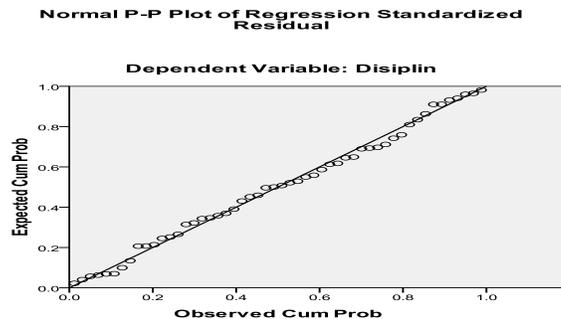
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN



Gambar 2. Grafik Histogram

Hasil Analisis Normal Probability Plot

Normal atau tidaknya suatu data dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik, jika datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas dan sebaliknya.



Gambar 3. Norma P- P Plot of Regresi

Berdasarkan grafik tersebut menggambarkan datanya menyebar di sekitar garis diagonal, maka dikatakan regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil analisis Uji *Kolmogorov-Smirnov*

Dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*, menjelaskan *output test of normality* terdapat pedoman pengambilan keputusan, yaitu:

1. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas < 0,05 maka distribusi data tidak normal.
2. Nilai signifikan (sig) atau probabilitas > 0,05 maka distribusi data normal
- 3.

Tabel 2. Kolmogrov Smirnov

		Standardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a, b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.95998366
Most Extreme Differences	Absolute	.105
	Positive	.087
	Negative	-.105
Kolmogorov-Smirnov Z		.757
Asymp. Sig. (2-tailed)		.616
a. Test distribution is Normal.		

Berdasarkan hasil output di atas bahwa dari nilai Asymp.Sig. (2-tailed) dari variabel diperoleh : Nilai Sig. 0,616 > 0,05 maka H_0 Diterima. Oleh sebab itu H_0 tidak dapat ditolak. Hal itu berarti dapat disimpulkan nilai residual terstandarisasi dinyatakan menyebar secara Normal (berdistribusi normal).

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	2.745	3.561		.755	.454
Kepemimpinan	.045	.118	.031	.212	.833
Kompetensi	.329	.173	.355	2.321	.025
Motivasi	.421	.061	.463	4.093	.000
Variabel independent :Kinerja					

Diperoleh persamaan regresi sebagai berikut

$$Y = 2.745 + 0,045X_1 + 0.329X_2 + 0,421X_3$$

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut: Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(1)}$ hitung adalah 0,212 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degree of freedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujian dilakukan dengan dua sisi (*2-tiled*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0,212 < 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi $0,833 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan bahwa tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja (Y).

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian (Putra, 2021) menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Pada penelitian ini faktor kompetensi dan motivasi lebih memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel Kompetensi (X_2) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja(Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut: Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(2)}$ hitung adalah 2,321 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degreeoffreedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujain dilakukan dengan dua sisi (*2-tiled*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,321 > 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi $0,025 > 0,05$ maka H_0 ditolak.dan H_a diterima. Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi (X_2) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Putra, 2021) yang menyatakan terdapat pengaruh positif yang signifikan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Variabel Motivasi (X_3) terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh parsial variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y) perlu dilakukan pengujian statistik, maka mengujinya menggunakan hipotesis statistik sebagai berikut: Hasil perhitungan menunjukkan nilai $t_{(3)}$ hitung adalah 4,093 dengan tingkat signifikansi (α) = 5 % derajat kebebasan (*degreeoffreedom*) = $n - k - 1$ atau $52 - 3 - 1 = 48$ dan pengujain dilakukan dengan dua sisi (*2-tiled*), diperoleh t tabel sebesar 2,009 dikarenakan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,093 > 2,009$) dan nilai *probability* signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolakdan H_a diterima.Berdasarkan hasil uji statistik dapat dinyatakan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y). Penelitian ini sejalan dengan penelitian (Oktarini, 2021) secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan uraian hasil uji statistik dan hasil pembahasan penelitian sebagaimana dikemukakan, maka dapatlah ditarik beberapa kesimpulan berdasarkan hasil yaitu

1. Secara parsial tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan dengan kinerja
2. Secara parsial terdapat pengaruh kompetensi dengan kinerja
3. Secara parsial terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Burhanuddin, B., Makrus, M., & Wargianto, W. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dosen. *JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 4(1), 159–182.
- Burhanuddin, S. E. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Dan Dosen*. Penerbit Qiara Media.
- Gaol, K. L., & Laloan, C. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Pimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Fakultas Teknik Unima Di Tondano. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(1).
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen personalia dan sumberdaya manusia*. BPFE.
- Imam dan Ratmono, D. G. (2022). Analisis Multivariat dan Ekonometrika. *Among Makarti*, 14(2).

- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta.
- Lukmanto, A., Kustiani, L., & Sarwoko, E. (2014). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan di UD. Sumberjaya Lumajang. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajemen*, 2(1).
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Oktarini, O. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(1), 108–121.
- Putra, R. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Organizational Citizenship Behavior (Ocb) Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Perusahaan PT. Sawah Solok. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 989–1001.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Susanto, D. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Disiplin Karyawan Dan Dosen Di Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan (Stikes) Abdi Nusa Pangkalpinang*. 10(1), 11–21.