

**PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA BIDANG HUKUM
KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

TESIS

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Magister Manajemen (M.M) Dalam Bidang
Manajemen Sumber Daya Manusia*

SALPATORE SIMANJUNTAK
NPM : 1820030063



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2021**

PENGESAHAN TESIS

Nama : **SALPATORE SIMANJUNTAK**
NPM : **1820030063**
Program Studi : **Magister Manajemen**
Konsentrasi : **Manajemen Sumber Daya Manusia**
Judul Tesis : **PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM,
DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SATUAN
KERJA BIDANG HUKUM KEPOLISIAN DAERAH
SUMATERA UTARA**

Pengesahan Tesis

Medan, April 2021

Komisi Pembimbing

Pembimbing I

Pembimbing II

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH

Dr. HAZMANAN KHAIR. S.E., M.BA.

Diketahui

Direktur

Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Assoc. Prof. Dr. Drs. SJAHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.

PENGESAHAN

PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA BIDANG HUKUM
KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

SALPATORE SIMANJUNTAK

NPM : 1820030063

Program Studi : Magister Manajemen

“Tesis ini telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji, yang dibentuk oleh Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dinyatakan Lulus dalam Ujian Tesis dan berhak menyandang Gelar Magister Manajemen (M.M) Pada Hari Rabu, Tanggal 03 Maret 2021”

Panitia Penguji

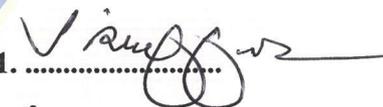
1. Assoc. Prof. Dr. Drs. SJHRIL EFFENDY P., M.Si., MA., M.Psi., MH.
Ketua

2. Dr. HAZMANAN KHAIR. S.E., M.BA.
Sekretaris

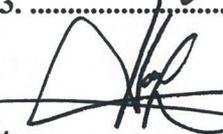
3. Dr. SYAIFUL BAHRI, M.AP
Anggota

4. Prof. Dr. KHAIRIL ANSARI, M.Pd.
Anggota

5. Dr. LEYLIA KHAIRANI, M.Si.
Anggota

1. 

2. 

3. 

4. 

5. 

UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PERNYATAAN

PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA BIDANG HUKUM KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA

Dengan ini penulis menyatakan bahwa:

1. Tesis ini disusun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Magister pada Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara benar merupakan hasil karya peneliti sendiri.
2. Tesis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (sarjana, magister, dan/atau doktor), baik di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara maupun di perguruan tinggi lain.
3. Tesis ini adalah murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan Komisi Pembimbing dan masukan Tim Penguji.
4. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
5. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya. Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan seluruh atau sebagian tesis ini bukan hasil karya penulis sendiri atau adanya plagiat dalam bagian-bagian tertentu, penulis bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang penulis sandang dan sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan peraturan perundangan yang berlaku.

Medan, April 2021

Penulis,



Salpatore Simanjuntak

NPM : 1820030063

**PENGARUH KOMPETENSI, KERJASAMA TIM, DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA SATUAN KERJA BIDANG HUKUM
KEPOLISIAN DAERAH SUMATERA UTARA**

**Salpatore Simanjuntak
NPM : 1820030063**

ABSTRAK

Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara adalah satuan kerja yang mempunyai tugas pokok dan fungsi untuk menyelenggarakan fungsi hukum dan hak azasi manusia yang meliputi bantuan dan nasihat hukum, penerapan hukum, penyuluhan hukum, serta pembentukan peraturan kepolisian.

Seiring dengan tuntutan perbaikan reformasi birokrasi pemerintah dan keterbukaan informasi publik, Bidkum Polda Sumut dituntut untuk meningkatkan kualitas SDM Personelnya. Dalam rangka meningkatkan SDM dimaksud masih terdapat permasalahan SDM yang perlu diperhatikan, antara lain kompetensi personel, seperti kualifikasi advokat, kualifikasi pendidikan, legal drafter serta pengalaman kerja personel yang belum maksimal. Mutasi rutin yang terjadi di Polda Sumut sangat mempengaruhi performa kerjasama tim. Minimnya ketersediaan anggaran dari pemerintah, reward dari pimpinan utama (Kapolda) terhadap personel Bidkum yang berprestasi, serta kurangnya analisis latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja terhadap pegawai yang ditempatkan oleh Biro SDM pada satker Bidkum berdampak pada motivasi personel itu sendiri.

Unsur-unsur tersebut di atas berdampak pada kinerja satuan kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara, dapat dilihat dari masih banyaknya permohonan layanan bantuan hukum yang belum terlayani dengan maksimal serta masih terdapat tunggakan perkara praperadilan, Pidana, Perdata, TUN, PA.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara secara parsial dan simultan. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Teknik penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yaitu sebanyak 42 orang. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menyebarkan angket. Kemudian data angket diuji dengan aplikasi SPSS 26 dengan dilakukan uji validitas, uji reabilitas, heterokedastisitas, dan uji multikolinieritas. Teknik analisis data yang digunakan adalah dengan regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan) dan uji R square.

Dari hasil pengujian yang telah didapat dapat disimpulkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja satuan kerja. Kemudian secara simultan kompetensi, kerjasama tim dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Kompetensi, Kerjasama Tim, Motivasi dan Kinerja.

**THE EFFECT OF COMPETENCY, TEAM COOPERATION, AND
MOTIVATION ON THE PERFORMANCE OF THE LEGAL UNIT
OF THE NORTH SUMATERA NORTH SUMATERA REGIONAL
POLICE**

**Salpatore Simanjuntak
NPM: 1820030063**

ABSTRACT

North Sumatra Regional Police is a work unit that has the main duties and functions of carrying out legal functions and human rights which include assistance and human rights. legal advice, legal application, legal counseling, and the formation of police regulations.

Along with the demands for improvements in government bureaucratic reform and the disclosure of public information, the North Sumatra Regional Police is required to improve the quality of its personnel. In order to improve human resources, there are still human resource problems that need to be considered, including personnel competence, such as advocate qualifications, educational qualifications, legal drafters and

personnel work experience that is not optimal. Routine mutations that occur at the North Sumatra Police greatly affect the performance of teamwork. The lack of budget availability from the government, rewards from the main leadership (Kapolda) for outstanding Bidkum personnel, as well as a lack of analysis of educational background and work experience for employees assigned by the HR Bureau to the Bidkim satker have an impact on the personnel motivation itself.

The elements mentioned above have an impact on the performance of the work unit in the Legal Division of the North Sumatra Regional Police. It can be seen from the number of requests for legal aid services that have not been served maximally. And there are still arrears in pretrial, criminal, civil, civil, PA cases.

The purpose of this study was to determine the effect of competence, teamwork, and motivation on the performance of the work unit in the Legal Division of the North Sumatra Regional Police partially and simultaneously. This research uses an associative quantitative approach. The sampling technique used saturated sampling technique, namely as many as 42 people. Hypothesis testing is done by distributing questionnaires. Then the questionnaire data was tested with the SPSS 26 application by performing the validity test, reliability test, heteroscedasticity, and multicollinearity test. The data analysis technique used is multiple linear regression, t test (partial), F test (simultaneous) and R square test.

From the test results that have been obtained, it can be concluded that partially competence has a positive and significant effect on performance, cooperation team has a positive and significant effect on performance, motivation does not has an effect and is not significant to the work unit's performance. Then by simultaneous competence, teamwork and motivation simultaneously have an effect positive and significant towards performance.

Keywords: Competence, Teamwork, Motivation and Performance.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis ucapkan kehadirat Tuhan Yang Maha Pengasih atas berkat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan Penelitian ini dengan baik dan tepat waktu yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara”**.

Penyusunan Tesis ini adalah salah satu syarat untuk memenuhi dan menyelesaikan program pendidikan Strata 2 (S-2) Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Penulis merasakan banyaknya bantuan dan perhatian dari berbagai pihak dalam menyusun Tesis ini. Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada keluarga tercinta dan juga penghormatan buat almarhum ayahanda dan Ibunda atas segala daya dan upaya yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dukungan, dan doa'nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

Penulis turut menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah banyak membantu dalam menyelesaikan penelitian ini baik secara langsung maupun tidak langsung, antara lain :

1. Kepada alm Ayahanda Gr Pontas Simanjuntak dan Ibunda yang tercinta Rotua Gultom yang telah melahirkan saya, yang telah mendidik, mengasuh, memberikan cinta dan kasih maupun doa yang begitu besar, baik dukungan moril maupun materil kepada penulis. Serta memberikan semangat dan dukungan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian ini.

2. Bapak Assoc. Prof. Dr. H. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Syaiful Bahri, M.AP, selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku penguji/pembahas I yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Drs. Sjahril Effendy P., M.Si.,MA., M.Psi., MH., selaku Ketua Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dan selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
5. Bapak Zulaspan Tupti Pasaribu, SE.,M.Si., selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
6. Bapak Dr. Hazmanan Khair, S.E., M.BA, selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
7. Bapak Prof. Dr. Khairil Ansari, M.Pd. selaku penguji/pembahas II yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.
8. Bapak Dr. Leylia Khairani, M.Si. selaku penguji/pembahas III yang telah meluangkan waktu tenaga dan pikiran serta memberikan bimbingan, petunjuk dan pengarahan dalam menyelesaikan Tesis ini.

9. Seluruh Dosen Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
10. Seluruh Staf Biro Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Istri dan anak-anak saya yang telah memberikan dorongan dan motivasi dalam menyelesaikan Penelitian ini.
12. Buat teman-temanku yang selama ini telah membantu dan memberikan dukungan kepada penulis, serta pihak-pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu persatu yang telah membantu penulis.

Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih jauh dari kesempurnaan baik dari segi materi maupun penulisannya. Oleh karena itu penulis mengharapkan saran maupun kritik yang dapat membangun penyempurnaan penelitian ini, serta bermanfaat bagi penulis, pembaca, dan bagi penelitian selanjutnya.

Medan, April 2021

Penulis

Salpatore Simanjuntak
NPM 1820030063

DAFTAR ISI

Halaman

PENGESAHAN TESIS	i
ABSTRAK	ii
ABSTRAC	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I : PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Identifikasi Masalah	9
1.3. Pembatasan Masalah	10
1.4. Rumusan Masalah	10
1.5. Tujuan Penelitian	11
1.6. Manfaat Penelitian.....	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	13
2.1. Landasan Teori	13
2.1.1. Kinerja.....	13
2.1.1.1. Pengertian Kinerja	13
2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja	14
2.1.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja.....	16
2.1.1.4. Indikator Kinerja.....	17
2.1.2. Kompetensi.....	19
2.1.2.1. Pengertian Kompetensi	19
2.1.2.2. Manfaat dan Tujuan Kompetensi	20
2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi	21
2.1.2.4. Indikator Kompetensi	22
2.1.3. Kerjasama Tim	25
2.1.3.1. Pengertian Kerjasama Tim	25
2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim	26
2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim.....	27
2.1.3.4. Indikator Kerjasama Tim	28
2.1.4. Motivasi.....	29
2.1.4.1. Pengertian Motivasi	29
2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi	30
2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi.....	31
2.1.4.4. Indikator Motivasi	33
2.2. Kerangka Konseptual	34
2.3. Hipotesis	40
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1. Pendekatan Penelitian	41
3.2. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41

3.2.1. Tempat Penelitian	41
3.2.2. Waktu Penelitian	42
3.3. Populasi dan Sampel	42
3.3.1. Polupasi	42
3.3.2. Sampel	43
3.4. Defenisi Operasional	43
3.5. Teknik Pengumpulan Data	46
3.6. Teknik Analisis Data.....	53
3.6.1. Analisa Regresi Linier Berganda	53
3.6.2. Uji Hipotesis.....	55
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian	59
4.1.1. Deskripsi Data	59
4.1.1.1. Karakteristik Usia Responden	59
4.1.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden	60
4.1.1.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden.....	60
4.1.1.4. Karakteristik Masa Kerja Responden	61
4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian	61
4.1.2.1. Data angket variabel Y (Kinerja).....	61
4.1.2.2. Data angket variabel X1 (Kompetensi).....	64
4.1.2.3. Data angket variabel X2 (Kerjasama Tim)	66
4.1.2.4. Data angket variabel X3 (Motivasi)	68
4.1.3. Uji Asumsi Klasik.....	72
4.1.3.1. Uji Normalitas	72
4.1.3.2. Uji Multikolonieritas.....	73
4.1.3.3. Uji Heteroskedastisitas.....	74
4.1.4. Analisis Data	75
4.1.4.1. Analisis Regresi Berganda	75
4.1.4.2. Uji Hipotesis.....	77
4.1.4.3. Koefesien Determinasi (R – Square)	81
4.2. Pembahasan	82
4.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	82
4.2.2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja	83
4.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	85
4.2.4. Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Motivasi terhadap Kinerja.....	87
4.3. Keterbatasan Penelitian	88
BAB V PENUTUP	90
5.1. Kesimpulan.....	90
5.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1. Kualifikasi Personel Bidkum Polda Sumut	6
Tabel 3.1. Rincian Waktu Penelitian	42
Tabel 3.2. Daftar Populasi	43
Tabel 3.3. Indikator Kinerja	44
Tabel 3.4. Indikator Kompetensi	44
Tabel 3.5. Indikator Kerjasama Tim	45
Tabel 3.6. Indikator Motivasi	45
Tabel 3.7. Instrumen Skala Likert	47
Tabel 3.8. Hasil Uji Validitas Kinerja	48
Tabel 3.9. Hasil Uji Validitas Kompetensi	49
Tabel 3.10. Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim	50
Tabel 3.11. Hasil Uji Validitas Motivasi	50
Tabel 3.12. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja	52
Tabel 3.13. Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi	52
Tabel 3.14. Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim	52
Tabel 3.15. Hasil Uji Reliabilitas Motivasi	53
Tabel 4.1. Usia Responden	59
Tabel 4.2. Jenis Kelamin Responden	60
Tabel 4.3. Pendidikan Terakhir Responden	60
Tabel 4.4. Masa Kerja Responden	61
Tabel 4.5. Tabulasi Angket Kinerja	62
Tabel 4.6. Tabulasi Angket Kompetensi	64
Tabel 4.7. Tabulasi Angket Kerjasama Tim	67
Tabel 4.8. Tabulasi Angket Motivasi	69
Tabel 4.9. Multikolonieritas	73
Tabel. 4.10. Hasil Uji Koefisien Regresi	76
Tabel. 4.11. Hasil Uji t	77
Tabel. 4.12. Hasil Uji F	80
Tabel. 4.13. Koefisien Determinasi	81

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	35
Gambar 2.2. Pengaruh Kerja Sama Tim terhadap Kinerja.....	36
Gambar 2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja	37
Gambar 2.4. Kerangka Konseptual.....	41
Gambar 3.1. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t	56
Gambar 3.2. Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F	57
Gambar 4.1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram	72
Gambar 4.2. Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	73
Gambar 4.3. Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	75
Gambar 4.4. Uji t Kompetensi terhadap Kinerja	78
Gambar 4.5. Uji t Kerjasama Tim terhadap Kinerja.....	79
Gambar 4.6. Uji t Motivasi terhadap Kinerja.....	79
Gambar 4.7. Hasil Hipotesis Uji F.....	81

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kebutuhan sumber daya manusia yang berkompeten dan berdayasaing mutlak dibutuhkan di zaman era globalisasi saat ini. Searah dengan perkembangan perkembangan zaman dimaksud, 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.

Bidang hukum (Bidkum) Kepolisian Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut) adalah Satuan Kerja (Satker) mempunyai tugas pokok dan fungsi (selanjutnya disingkat Tupoksi) adalah untuk menyelenggarakan fungsi hukum dan hak azasi manusia (HAM) yang meliputi bantuan dan nasihat hukum, penerapan hukum, penyuluhan hukum, serta pembentukan peraturan kepolisian. Dalam mewujudkan tugas pokok dan fungsinya, Satuan Kerja Bidang Hukum (Bidkum) Polda Sumatera Utara perlu didukung oleh para pegawai-pegawai yang mempunyai kinerja yang baik. Kinerja adalah satu hal mutlak yang harus dimiliki oleh pegawai pada Satker Bidkum Polda Sumut. Kualitas kinerja personel adalah kunci keberhasilan organisasi.

Seiring dengan perbaikan birokrasi pemerintahan Republik Indonesia, dan upaya konkrit perbaikan penegakan dan pelayanan hukum kepada

masyarakat, secara khusus Kepolisian Negara Republik Indonesia (Selanjutnya disingkat Polri) yang langsung berhadapan dengan pelayanan kepada masyarakat senantiasa dituntut agar semakin meningkatkan profesionalitasnya.

Keterbukaan informasi publik dan kebebasan pers dan tingkat pengetahuan hukum masyarakat yang semakin membaik menjadi salah satu kontrol sosial masyarakat terhadap kinerja pelayanan Polri. Polri adalah Institusi Negara Republik Indonesia, yang diberikan mandate oleh Undang-Undang untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Negara memberikan kewenangan kepada Polri sebagai aparat penegak hukum untuk menegakkan keadilan. Polri menyadari bahwa dalam penegakan hukum di tengah masyarakat masih terdapat oknum-oknum yang melakukan kesalahan dan pelanggaran terhadap prosedur dan bahkan pelanggaran terhadap hak-hak asasi dari pelaku tindak pidana, baik dalam proses hukum dan dalam melakukan upaya paksa baik yang disengaja akibat adanya kepentingan pribadi diluar prosedur hukum maupun akibat dari kelalaian penegak hukum itu sendiri.

Oleh sebab itu Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) menjamin terlindunginya hak-hak pelaku tindak pidana yang salah satunya adalah hak mengajukan perkara Praperadilan. Namun perlu juga dipahami bahwa upaya praperadilan yang diajukan oleh oknum masyarakat tidak menutup kemungkinan menjadi sebuah upaya yang dilakukan agar terlepas dari jerat hukum. Tentu hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi Polri

dan merupakan permasalahan serius yang patut diperjuangkan di tengah kehidupan bermasyarakat dan bernegara yang menjunjung tinggi nilai-nilai hukum. Dalam menghadapi situasi tersebut Polri dituntut dapat memaksimalkan kinerjanya dengan baik.

Kinerja pegawai Bidkum Polda Sumut adalah salah satu modal utama yang sangat penting harus dimiliki oleh setiap pegawai guna mewujudkan sasaran prioritas satuan kerja yaitu menyelenggarakan pelayanan bantuan hukum dan penyuluhan hukum bagi institusi, personel dan keluarganya di wilayah hukum Polda Sumut. Menurut Mathis & Jackson (2010, hal 78) “kinerja pada dasarnya adalah apa yang dikerjakan dan apa yang tidak dikerjakan oleh pegawai”. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013, hal 67), “kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya”.

Berdasarkan permasalahan yang dihadapi, Kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara pada saat ini masih belum maksimal. Hal ini dapat dilihat dari masih terdapatnya perkara praperadilan, perkara pidana, perdata, tata usaha negara (TUN), Agama, yang belum terlayani dengan maksimal..

Sejalan dengan motto Polri “Professional dan Terpercaya (PROMOTER)” Kepolisian Daerah Sumatera Utara terbuka secara professional terhadap komplain masyarakat, secara khusus terhadap prosedur dan hal lain yang dianggap tidak sesuai dengan perundang-undangan,

masyarakat dapat mengajukan perkara praperadilan. Guna menghadapi ajuan gugatan praperadilan masyarakat pada era keterbukaan dan digitalisasi ini, maka sudah saat nya Polri sebagai penegak hukum yang menjadi objek praperadilan berbenah diri dengan serius, mempersiapkan personel yang benar-benar mempunyai kinerja yang baik.

Dalam mewujudkan personel yang mempunyai kinerja yang baik tentu banyak faktor-faktor yang menjadi perhatian. Faktor-faktor dimaksud diantaranya adalah Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi, Salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Bidkum Polda Sumut adalah Kompetensi Pegawai.

Kompetensi merupakan kemampuan dari setiap individu yang terdiri dari aspek pengetahuan, keterampilan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Kompetensi adalah kombinasi antara keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang terlihat dari setiap individu dalam melaksanakan pekerjaannya baik bekerja secara individu maupun secara berkelompok. Setiap anggota Polri harus mempunyai kompetensi yang baik dalam melaksanakan pekerjaannya agar dapat mewujudkan kinerja yang baik pula dalam periode kerja dalam masa jangka panjang.

Menurut Wibowo (2012, hal 234) menyatakan “kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut”. Sedangkan Menurut Peraturan

Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun (30 September 2016) tentang Penyelenggaraan *Assesment Center* Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Bab I Pasal 1 poin 5, disebutkan bahwa Kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu pegawai negeri pada Polri berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien.

Dapat disimpulkan bahwa Kompetensi personel Bidkum merupakan kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu Pegawai Negeri pada Satker Bidkum berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya secara profesional, efektif dan efisien yaitu dalam rangka memberikan bantuan dan pelayanan hukum bagi Institusi, personel dan keluarganya di wilayah hukum Polda Sumatera Utara.

Tidak dapat dipungkiri bahwa dengan semakin terbukanya peluang praperadilan, maka Advokat Polri dihadapkan dengan Advokat hukum dengan berbagai latar belakang ilmu hukum dan pengalaman beracara yang mampuni.

Tabel dibawah ini menunjukkan kondisi kompetensi personel pada Satker Bidkum Polda Sumut yaitu sebagai beriku :

Tabel 1.1
Kualifikasi Personel Bidkum Polda Sumut

No	Sub Unit Kerja	Jlh Pers	Kualifikasi Advokad		Kualifikasi Pendidikan		Pengalaman beracara		Legal Drafter	
			Sudah	Belum	SH	Non SH	< 5 Tahun	> 5 Tahun	Sudah	Belum
1	Sub Bidang Bantuan Hukum	10	7	3	10	0	3	7	2	8
2	Sub Bidang Penyuluhan Hukum	10	6	4	8	2	8	2	8	2
3	Pokja Advokad	4	4	0	4	0	4	0	0	4
4	Sub Bagian Perencanaan dan Adminitrasi	18	0	18	18	0	6	12	0	18

Sumber data : Subbagremin Bidkum Polda Sumut 2020

Dari tabel di atas dapat dilihat permasalahan kompetensi personel yang belum maksimal tentu berpengaruh besar terhadap kinerja Satuan Kerja Bidkum Polda Sumut.

Dari penelitian terdahulu yang lakukan oleh Bukhari dan Pasaribu (2019) mengenai Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Perkara Praperadilan adalah perkara serius yang dapat dikatakan merupakan pertarungan marwah Institusi di depan pengadilan. Oleh karena itu disamping perlunya kompetensi personel hal berikutnya yang sangat perlu diperhatikan adalah kerjasama tim. Menurut Sarwono (2011, hal 139) “Kerjasama tim adalah bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur”. Kerjasama tim adalah kelompok individu yang menyelesaikan tujuan tertentu dengan bekerja secara *interdependensi*, berkomunikasi secara efektif, dan membuat keputusan yang mempengaruhi pekerjaan.

Dalam penanganan perkara praperadilan diperlukan kerjasama tim yang *solid* dan berkesinambungan. *Solid* dan berkesinambungan diperlukan dalam

kerjasama tim disebabkan perkara praperadilan yang belum tentu dapat diputuskan pengadilan dalam satu kali sidang. Satu hal yang menjadi permasalahan dalam kerjasama tim adalah mutasi personel yang rutin terjadi, hal ini sangat mempengaruhi kerjasama tim yang berakibat kepada tidak maksimalnya dukungan pelayanan bantuan hukum perkara praperadilan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Putra (2018) mengenai pengaruh komunikasi organisasi, kerjasama tim, dan kreativitas terhadap kinerja karyawan pada PT Iskandar indah printing textile kota Surakarta, menyatakan bahwa kerjasama tim mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, karena dengan motivasi pegawai dapat lebih memberikan kinerjanya dengan lebih baik, dan dapat mencapai tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2013, hal 143) mengatakan bahwa motivasi adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi merupakan hal yang melatar belakangi individu berbuat untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja pegawai dalam bekerja akan menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Motivasi dalam bekerja akan mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, pegawai memerlukan banyak motivasi agar dapat menjalankan segala sesuatu yang dapat mempertahankan kelangsungan hidup dan kariernya. Hal ini pula

yang dibutuhkan pegawai pada satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara dalam melaksanakan tugas dan fungsinya. Seorang pegawai dapat bekerja dengan baik apabila ia mendapatkan motivasi kerja yang baik pula. Motivasi kerja tidak hanya bersumber dari dalam diri orang itu saja, melainkan memerlukan perpaduan baik dari diri sendiri, atasan, maupun lingkungan kerja itu sendiri.

Permasalahan yang dihadapi terkait dengan motivasi diantaranya adalah kurang terpenuhinya dukungan berupa anggaran yang disediakan pemerintah dalam pelaksanaan program layanan bantuan hukum Polri yang tentu berpengaruh terhadap motivasi personel dalam melaksanakan layanan bantuan hukum, hal tersebut mengakibatkan terkendalanya operasional tim dalam memberikan bantuan layanan hukum. Kurangnya reward (promosi jabatan) dari pimpinan utama (Kapolda) terhadap prestasi pelaksanaan tugas personel pada satuan kerja bidang hukum, sehingga hal tersebut mempengaruhi motivasi kerja personel untuk bekerja lebih maksimal. Kurangnya analisis latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja di bidang bantuan hukum dari pengembalian fungsi SDM dalam penempatan personel pada satuan kerja bidang hukum mempengaruhi motivasi personel dalam melaksanakan tugas pelayanan bantuan hukum.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tanto dan Fransisca (2018) mengenai Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama, menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh lebih dominan terhadap kinerja karyawan.

Seperti yang telah diuraikan di atas, banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada sebuah organisasi. Namun pada kesempatan ini penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap pegawai yang bekerja pada satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dengan Judul **“Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara”**

1.2. Identifikasi Masalah.

Masalah yang muncul sehubungan dengan pengaruh kompetensi, kerjasama tim dan motivasi terhadap kinerja pada Satuan Kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara, diidentifikasi sebagai berikut:

1. Kurang maksimalnya kinerja satuan kerja bidang hukum, ditandai dengan terdapatnya perkara praperadilan, perkara pidana, perdata, TUN, Agama, yang belum terlayani dengan maksimal.
2. Kurangnya kompetensi berupa kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh individu pegawai negeri pada satker bidkum berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku.
3. Kurangnya kerjasama tim yang ditandai dengan terjadinya mutasi personel yang rutin terjadi yang berakibat kepada tidak maksimalnya dukungan pelayanan bantuan hukum perkara praperadilan.
4. Kurangnya motivasi yang ditandai dengan Minimnya dukungan anggaran yang disediakan pemerintah, kurangnya reward (promosi

jabatan) dari pimpinan dan penempatan personel yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja.

1.3. Pembatasan Masalah.

Polda Sumatera utara adalah Organisasi besar yang terdiri dari 28 Satuan Kerja dan 37 Kepolisian Resor (Polres). Berhubung dengan besarnya organisasi Polda Sumatera Utara maka peneliti membatasi hanya pada satu satuan kerja yaitu Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dengan tujuan agar penelitian dapat dilaksanakan secara mendalam dan fokus pada unit kerja Bidkum dengan karakteristiknya. Pembatasan masalah ini untuk memastikan keaslian data dan objek penelitiannya.

Disamping itu banyaknya faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai membuat peneliti juga hanya memfokuskan penelitian pada tiga variabel independen yaitu Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi pada satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara dan satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai pada satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.

1.4. Rumusan Masalah.

Merujuk pada uraian latar belakang masalah yang telah dijelaskan sebelumnya, maka peneliti menetapkan rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara?
2. Apakah ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara?

3. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara?
4. Apakah ada pengaruh kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara?

1.5. Tujuan Penelitian.

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka dapat dirumuskan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi pegawai, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.

1.6. Manfaat Penelitian.

Adapun manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan masukan-masukan dalam pengembangan ilmu dan strategi yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia pada satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara dan satuan kerja lain yang relevan yang berhubungan dengan kompetensi, kerjasama tim, motivasi dan kinerja. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi, menjadi bahan uji petik dan sebagai bahan pembandingan terhadap kebijakan-kebijakan organisasi lebih lanjut serta dapat menjadi bahan untuk penelitian selanjutnya.

2. Manfaat Praktis

Bagi satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara, penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran kondisi real variabel-variabel yang diteliti untuk dapat dijadikan sebagai bahan dalam melakukan pentelaahan staf, dasar ajuan pengusulan pendidikan pengembangan, pendidikan pengembangan spesialisasi hukum, dasar pengajuan pemenuhan anggaran dalam rangka memaksimalkan kinerja satuan kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja

2.1.1.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan unsur yang sangat penting pada sebuah organisasi. Keberhasilan sebuah organisasi dapat diukur dari capaian kinerja organisasi yang telah ditetapkan dalam periode tertentu. Maksimal dan tidak kinerja organisasi sangat dipengaruhi oleh kualitas dari sumber daya manusia. Setiap organisasi atau perusahaan tentu menginginkan pegawainya memiliki kinerja yang baik. Hal tersebut sulit dicapai apabila pegawai yang bekerja merupakan orang-orang yang kurang produktif.

Menurut Wibowo (2012, hal 4) mengatakan, "Kinerja adalah merupakan implementasi dari rencana yang telah disusun tersebut. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi dan kepentingan."

Menurut Rivai (2014, hal 16), menyatakan :

"Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama."

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014, hal 2016) mengungkapkan :

Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus

dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan

Dari beberapa pendapat para ahli di atas dapat ditarik kesimulann bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, jika kinerja baik maka tujuan organisasi akan terlaksana dengan baik juga.

2.1.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Dalam mengetahui tujuan dan manfaat kinerja, organisasi harus melakukan penilaian kinerja hal ini bertujuan untuk dapat melihat seberapa jauh manfaatnya bagi organisasi tersebut.

Menurut Suwatno (2011, hal 196), penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi organisasi dan pegawai yang dinilainya, antara lain:

1. *Performance Improvement*. Memungkinkan karyawan dan manajer untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. *Compensation Adjustment*. Membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. *Placement Decision*. Menentukan promosi, transfer dan demotion.
4. *Training dan Development Needs*. Mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi karyawan agar kinerja mereka lebih optimal.
5. *Career Planning dan Development*. Memdanu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. *Staffing Process Deficiencies*. Mempengaruhi prosedur perekrutan karyawan.
7. *Informational Inaccuracies dan Job-Design Errors*. Mengetahui ketidaktepatan informasi dan kesalahan perancangan pekerjaan.
8. *Equal Employment Opportunity*. Kesempatan yang sama dalam pekerjaan.
9. *External Challenges*. Tantangan-tantangan eksternal.
10. *Feedback*. Umpan balik bagi karyawdanan perusahaan.

11. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.
12. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
13. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.
14. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM, seperti seleksi, rekrutmen, pelatihan dan analisis pekerjaan sebagai komponen yang saling ketergantungan di antara fungsi-fungsi SDM.
15. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
16. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
17. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi ataupun hadiah.

Sedangkan menurut Fathoni (2010, hal 242) secara garis besar menyatakan

bahwa manfaat penilaian kinerja adalah :

1. Mendorong peningkatan prestasi kerja
Dengan mengetahui hasil prestasi kerja, ketiga pihak yang terlibat dapat mengambil berbagai langkah yang diperlukan agar prestasi kerja para pegawai lebih meningkat lagi di masa-masa yang akan datang.
2. Sebagai bahan pengambilan keputusan dalam pemberian imbalan
Telah dimaklumi bahwa imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada para anggotanya tidak hanya terbatas pada upah atau gaji yang merupakan penghasilan tetap bagi anggotanya yang bersangkutan, akan tetapi juga berbagai imbalan lainnya seperti bonus akhir tahun, hadiah pada hari-hari besar tertentu
3. Untuk kepentingan mutasi pegawai
Prestasi kerja seseorang dimasa lalu merupakan dasar bagi pengambilan keputusan mutasi baginya di masa depan, apapun bentuk mutasi tersebut seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi.
4. Guna menyusun program pendidikan dan pelatihan
Untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan potensi karyawan yang ternyata belum sepenuhnya digali dan yang terungkap melalui penilaian prestasi kerja.
5. Membantu para pegawai menentukan rencana karir
Dengan bantuan bagian kepegawaian menyusun program pengembangan karir yang paling tepat dalam arti sesuai dengan kebutuhan para pegawai dan dengan kepentingan organisasi.

Penting bagi setiap organisasi atau perusahaan menjaga dan mengevaluasi kinerja dari setiap pegawai agar dapat selalu mencapai tujuan yang diharapkan baik dimasa sakarang maupun dimasa yang akan datang.

2.1.1.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Pada suatu organisasi, kinerja pegawai menjadi tinggi dan rendah dikarenakan beberapa faktor yang mempengaruhinya baik secara langsung ataupun tidak langsung. Maka dari setiap organisasi harus memperhatikan dari setiap faktor agar dapat menghasilkan pegawai yang mempunyai kinerja yang baik setiap melakukan pekerjaan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 67) mengungkapkan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan
Secara Psikologis, kemampuan (*ability*) Pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya, pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tercapai dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.
2. Faktor Motivasi
Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang Pegawai dalam menggapai situasi kerja motivasi kondisi yang menggerakkan diri Pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan Visi dan Misi Kantor/Instansi Pemerintahan.
3. Faktor Disiplin
Disiplin adalah sikap hormat terhadap peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi, yang ada dalam diri Pegawai yang menyebabkan ia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada peraturan dan ketetapan Kantor/Instansi pemerintahan.

Sedangkan Menurut Mahmudi (2015, ha 21) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1. Faktor Personal, meliputi: pengetahuan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan pimpinan.
3. Faktor team, meliputi/; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, sererataan, dan kekompakkan anggota tim.
4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja, atau instruktur yang diberikan organisasi, proses organisasi dan kultur kerja dalam organisasi.

Maka dari itu, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di dalam organisasi seperti kemampuan, motivasi, disiplin, personal, kepemimpinan, team, dan system. Faktor-faktor tersebut menentukan bagaimana organisasi dapat mencapai tujuannya dengan baik.

2.1.1.4. Indikator Kinerja

Mengukur kinerja pegawai adalah hal yang diperlukan disetiap organisasi atau perusahaan, karena dengan mengetahui seberapa besar kinerja yang dihasilkan pegawai, perusahaan akan dapat menentukan seberapa besar untuk mencapai tujuan.

Menurut Mangkunegara (2013, hal 75) ada bebapa indikator kinerja yakni sebagai berikut :

1. Kualitas kerja
Menunjukkan ketepatan waktu kerja, kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan organisasi.
2. Kuantitas kerja
Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi.
3. Tanggung jawab
Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja

serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4. Kerjasama

Kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang pegawai.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2014, hal 15) kinerja memiliki

indikator sebagai berikut :

1. Kualitas pelayanan (*Quality of work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
2. Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga pegawai dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya sendiri agar tidak terjadi kemdanulan dalam pekerjaan.

Dengan demikian, indikator kinerja digunakan untuk membantu suatu organisasi menentukan dan mengukur kemajuan terhadap sasaran organisasi. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan indikator kinerja meliputi kualitas kerja, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama, komunikasi, kemampuan dan inisiatif.

2.1.2. Kompetensi

2.1.2.1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah kunci dasar seseorang untuk bisa melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan benar dimana akan dapat menghasilkan kinerja yang baik pula demi mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Menurut Keputusan Kepala Badan Kepegawaian Negara No 46 A Tahun 2003 yang menyatakan bahwa kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai negeri tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien

Menurut Wibowo (2012, hal 324) menjelaskan bahwa kompetensi adalah sebagai berikut: “Suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Menurut Rivai (2014, hal 308), “kompetensi merupakan keinginan untuk memberikan dampak pada orang lain dan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain melalui strategi membujuk dan mempengaruhi”

Menurut Dessler (2010, hal 169) mengatakan bahwa ”Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja.”

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan

pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standard kualitas professional dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2.2. Manfaat dan Tujuan Kompetensi

Manfaat dan tujuan kompetensi penting bagi suatu organisasi yang memiliki dan mengelolah sumber daya manusia, guna mencapai tujuan organisasi.

Menurut Ruky (2016, hal 107) menyatakan terdapat manfaat kompetensi yakni :

1. Memperjelas standard kerja dan arahan yang ingin dicapai
Keterampilan, pengetahuan dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan. Dan perilaku apa saja yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja yang pada akhirnya berpengaruh terhadap kinerja.
2. Alat seleksi karyawan
Penggunaan kompetensi sebagai alat seleksi karyawan dalam organisasi untuk memilih calon karyawan terbaik yaitu diharapkan adanya kejelasan perilaku dari karyawan, sasaran yang efektif, memperkecil biaya rekrutmen.
3. Memaksimalkan produktivitas
Mencapai karyawan bila dikembangkan untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilan sehingga mampu maksimal dalam bekerja.
4. Dasar pengembangan sistem remunerasi
Untuk mengembangkan sistim remunerasi akan terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan dari seseorang karyawan.
5. Memudahkan adaptasai terhadap perubahan.
Untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. Menyelesaikan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi
Untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi fokus dalam unjuk kerja karyawan.

Sedangkan Menurut Hutapea dan Nurianna (2010, hal 16) mengatakan bahwa kompetensi di dalam organisasi atau perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan yakni :

1. Pembentukan Pekerjaan
2. Evaluasi Pekerjaan

3. Rekrutmen dan Seleksi
4. Pembentukan dan Pengembangan Organisasi
5. Membentuk dan Memperkuat Nilai dan Budaya Organisasi
6. Pembelajaran Organisasi
7. Manajemen Karier dan Penilaian Potensi Karyawan
8. Sistem Imbal Jasa

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan kompetensi tentu memiliki manfaat dan tujuan yang sangat berguna bagi organisasi dan perusahaan, yang dimana akan berguna dalam mencapai tujuan dimasa sekarang dan masa depan nanti.

2.1.2.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kompetensi

Kompetensi suatu keahlian dan kemampuan yang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Menurut Wibowo (2012, hal 102) menyatakan terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi, diantaranya yaitu :

1. Keyakinan dan Nilai-nilai
Keyakinan seseorang terhadap dirinya dan orang lain akan sangat mempengaruhi perilakunya sehari-hari. Apabila orang tersebut memiliki pikiran yang positif tentang dirinya maupun orang lain maka akan menjadi seseorang yang memiliki ciri orang yang berpikir kedepan.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran dikebanyakan kompetensi. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individu.
3. Pengalaman
Pengalaman merupakan elemen kompetensi yang diperlukan dalam dunia kerja, tetapi untuk menjadi ahli tidak cukup hanya dengan pengalaman.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang diantaranya untuk berubah, tetapi kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kepribadian seseorang dapat berubah kapan saja apabila ia berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut untuk membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai semuanya cenderung membatasi inisiatif dari seorang pegawai.

6. Kemampuan Intelektual
Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis.

Sedangkan Menurut Sutrisno (2011, hal 204) faktor yang mempengaruhi kompetensi adalah sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya, seorang karyawan mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di perusahaan.
2. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalam kognitif, dan afektif yang dimiliki individu. Misalnya, seorang karyawan dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
4. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para karyawan dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).
5. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji, dan sebagainya.
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

2.1.2.4. Indikator Kompetensi

Kompetensi adalah sesuatu yang seseorang tunjukkan dalam kerja setiap hari. Fokusnya adalah pada perilaku di tempat kerja, bukan sifat-sifat kepribadian atau keterampilan dasar yang ada di luar tempat kerja ataupun di dalam tempat kerja.

Menurut Sutrisno (2011, hal 204) kompetensi memiliki beberapa indikator, yakni sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan di bidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
2. Pemahaman (*understanding*), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
3. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
4. Sikap (*attitude*), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
5. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).
6. Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja dengan perasaan senang dan sikap positif

Menurut Hutapea dan Nurianna (2010, hal 28) menyatakan bahwa kompetensi mempunyai 3 indikator yaitu sebagai berikut :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)
2. Keterampilan (*Skill*)
3. Sikap (*Attitude*)

Dapat dijelaskan dibawah ini :

1. Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan adalah keyakinan mengenai suatu obyek yang telah dibuktikan kebenarannya. Pengetahuan dicakup di dalam domain kognitif, mempunyai enam tingkatan, yaitu:

- a. Tahu (*know*) Tahu diartikan sebagai mengingat suatu materi yang telah dipelajari sebelumnya.
 - b. Memahami (*omprehensive*) Memahami diartikan sebagai kemampuan untuk menjelaskan secara benar tentang obyek yang diketahui dan dapat menginterpretasikan materi tersebut secara benar.
 - c. Aplikasi (*application*) Aplikasi diartikan sebagai kemampuan untuk menggunakan materi yang telah dipelajari pada situasi atau kondisi riil (sebenarnya)
 - d. Analisis (*analysis*) Analisis adalah suatu kemampuan untuk menjabarkan materi atau suatu obyek ke dalam komponen-komponen, tetapi masih di dalam suatu struktur organisasi dan masih ada kaitannya satu sama lain
 - e. Sintesis (*synthesis*) Sintesis menunjuk kepada suatu kemampuan untuk meletakkan atau menghubungkan bagian-bagian di dalam suatu bentuk keseluruhan yang baru.
 - f. Evaluasi (*evaluation*) Evaluasi yaitu kemampuan untuk melakukan justifikasi atas pemikiran terhadap suatu materi atau obyek.
2. Keterampilan (*Skill*)

Keterampilan adalah sesuatu yang dimiliki yang berkaitan dengan kemampuan mengerjakan pekerjaan secara tepat dan cepat. Keterampilan ini dapat diamati melalui:

- a. Menjalankan tugas, kriterianya adalah bekal pengetahuan, memberikan pekerjaan lebih, membangkitkan minat pegawai, mengembangkan

pemikiran kerja, memberikan pengarahan berpikir, memberikan petunjuk teknis.

- b. Memberikan penguatan, kriterianya adalah meningkatkan perhatian pegawai, memberikan motivasi kerja.
- c. Mengadakan variasi, kriterianya adalah meningkatkan gairah untuk bekerja, memberikan prinsip kerja, memberikan kesempatan mencari ilmu, memberikan pemahaman moral kerja, pengarahan tugas pokok dan fungsi dari pimpinan, perencanaan kerja.

3. Sikap (*Attitude*)

Sikap secara umum diartikan sebagai kesediaan bereaksi individu terhadap suatu hal. Sikap adalah kemampuan mental yang berperan selalu dalam pengambilan tindakan, lebih-lebih jika terbuka kemungkinan untuk bertindak.

Dari beberapa penjelasan di atas dapat disimpulkan ada beberapa indikator pada kompetensi yaitu pengetahuan, keterampilan, pemahaman, sikap, nilai, dan minat. Indikator-indikator tersebut adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur seberapa tinggi kompetensi yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan di dalam suatu organisasi.

2.1.3. Kerjasama Tim

2.1.3.1. Pengertian Kerjasama Tim

Keberhasilan kerja dalam mencapai tujuan organisasi dapat diwujudkan dengan melakukan kerjasama tim. Kerjasama tim akan menjadi suatu dorongan bagi individu-individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan yang baik. Dengan adanya

kerjasama tim dapat memunculkan ide-ide atau gagasan yang baru agar terciptanya wawasan yang baru demi mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2010, hal 466) mengungkapkan tim kerja merupakan tim yang usaha-usaha individualnya menghasilkan kinerja lebih tinggi daripada jumlah masukan individual.

Menurut Bull (2010, hal 24), kerjasama tim adalah kemampuan bekerja sama mencapai visi bersama. Kemampuan mengarahkan pencapaian individu terhadap tujuan organisasi. Kerjasama tim merupakan bahan bakar yang memungkinkan orang biasa mencapai hasil yang luar biasa.

Sedangkan menurut Sarwono (2011, hal 139) kerjasama merupakan bentuk kelompok yang terdiri dari lebih dari seseorang yang melakukan tugas dengan sejumlah peraturan dan prosedur.

Berdasarkan definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerja secara Bersama-sama dan memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

2.1.3.2. Tujuan dan Manfaat Kerjasama Tim

Kerjasama tim yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik pula bagi setiap individu didalamnya. Menurut Schermerhorn (2010, hal 378) menjelaskan bahwa jika sebuah kerja sama tim dapat terlaksana dengan baik maka banyak manfaat yang didapatkannya, di antaranya :

1. Terdapat banyak sumber atau cara untuk menyelesaikan masalah
2. Meningkatkan kreativitas dan inovasi para anggota
3. Meningkatkan kualitas dan pengambilan keputusan
4. Mempunyai komitmen yang lebih baik dalam bekerja

5. Memiliki motivasi yang tinggi melalui tindakan yang dilakukan bersama
6. kontrol dan disiplin yang lebih baik dalam bekerja
7. Serta adanya kepuasan diri yang meningkat.

Efektifitas tim atau tim yang efektif merupakan tim kerja yang anggota-anggotanya saling berkolaborasi untuk mencapai tujuan bersama dan memiliki sikap yang saling mendukung dalam kerjasama tim.

2.1.3.3. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kerjasama Tim

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kerjasama yang sukses dalam melaksanakan pekerjaan, maka dari itu setiap organisasi wajib mengetahui faktor-faktor tersebut. Menurut Hackman (2017, hal 152), terdapat lima faktor sebagai kebutuhan untuk perkembangan menjadi kerjasama tim yang sukses yakni:

1. Tujuan dan arah yang jelas.
Tim butuh tujuan untuk memusatkan tujuan mereka dan mengevaluasi kinerja mereka.
2. Pimpinan yang baik.
Pemimpin dibutuhkan untuk mengatur hubungan internal dan eksternal dari tim dan untuk menghadapkan tim ke tujuan mereka.
3. Tugas yang sesuai dengan teamwork.
Tugas harus kompleks, penting, dan menantang sehingga anggota tim memerlukan usaha dan tidak sanggup bekerja individu.
4. Catatan kebutuhan untuk melakukan pekerjaan.
Sumber penghasilan bahwa tim butuh memasukkan kedua sumber alat dan pelatihan dan sumber penghasilan personil.
5. Lingkungan organisasi yang mendukung
Organisasi harus cukup bertenaga dan berwibawa untuk mengizinkan anggota tim untuk membuat dan melaksanakan keputusan mereka.

Sedangkan menurut Robbins dan Judge (2010, hal 114) Faktor-faktor yang mempengaruhi kerjasama tim sebagai berikut :

1. Sasaran yang Jelas
Pemahaman yang jelas mengenai sasaran yang akan dicapai sangat diperlukan agar anggota tahu apa yang mereka akan lakukan untuk mencapai tujuan dan memahami cara mereka bekerja sama untuk mencapai sasaran.

2. Keterampilan Relevan

Tim yang efektif terdiri dari individu-individu yang kompeten memiliki keterampilan teknis dan keterampilan pribadi.

3. Saling Percaya

Faktor kerjasama tim bercirikan kepercayaan timbal balik yang tinggi dikalangan anggota. Dengan saling percaya antar individu dalam tim akan memudahkan kelompok dalam bekerja.

4. Komitmen Bersama

Komitmen bersama bercirikan pada dedikasi bersama pada tujuan tim dan kemauan untuk menghabiskan sejumlah tenaga untuk mencapainya.

5. Komunikasi

Komunikasi yang baik secara verbal atau nonverbal dengan satu sama lain dalam bentuk yang mudah dan dimengerti. Komunikasi yang baik akan menimbulkan jalinan kerja yang baik.

Suksesnya kerjasama tim tidak lepas dari adanya faktor-faktor yang selalu diperhatikan dalam menjalankan suatu kegiatan pekerjaan. Organisasi harus selalu memperhatikan hal tersebut agar dapat terlaksanakan tujuan organisasi yang diharapkan.

2.1.3.4. Indikator Kerjasama Tim

Indikator kerjasama merupakan alat ukur untuk melihat apakah tim dapat bekerjasama dengan baik atau tidak dalam menjalankan tugas yang diberikan demi mencapai tujuan organisasi. Menurut Huda (2014, hal 55) indikator kerjasama tim adalah sebagai berikut:

1. Saling mengerti dan percaya satu sama lain.
2. Berkomunikasi dengan jelas dan tidak ambigu.
3. Saling menerima dan mendukung satu sama lain.
4. Mendamaikan setiap perdebatan yang sekiranya melahirkan konflik.

Sedangkan menurut Sharma dan Mani (2012, hal 11) ada beberapa dimensi dan indikator dalam mengukur kerjasama tim yakni sebagai berikut :

1. Dimensi Tujuan yang jelas dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Penetapan
 - b. Visi dan misi
2. Dimensi Terbuka dan jujur dalam komunikasi dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Kemampuan berinteraksi
 - b. Kejujuran bekerja
3. Dimensi pengambilan keputusan kooperatif dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Kemampuan berpikir
 - b. Menimbang dan menilai
4. Dimensi suasana kepercayaan dapat diukur dengan dua indikator yaitu:
 - a. Kejujuran
 - b. Perilaku kooperatif
5. Dimensi rasa memiliki dapat diukur dengan satu indikator yaitu:
 - a. Ekspresi jiwa

Dari beberapa pendapat mengenai indikator kerjasama tim, maka dapat disimpulkan kerjasama tim memiliki indikator diantaranya saling percaya, berkomunikasi dengan jelas, saling menerima, tanggung jawab, saling berkontribusi, dan mengerahkan segala kemampuan.

2.1.4. Motivasi

2.1.4.1. Pengertian Motivasi

Organisasi perlu untuk mengetahui apa yang menjadi motivasi para pegawainya, sebab hal tersebut dapat menjadi salah satu penentu jalan tidaknya pekerjaan yang diberikan. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di Organisasi.

Menurut Hasibuan (2013, hal 143) motivasi adalah Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Rivai (2014, hal 837) mendefinisikan bahwa, “Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu.

Sedangkan menurut Wibowo (2012, hal 323) Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

2.1.4.2. Tujuan dan Manfaat Motivasi

Dalam proses pelaksanaan pekerjaan di dalam organisasi, motivasi sangatlah dibutuhkan oleh setiap individu di dalamnya karena memberikan tujuan dan manfaat yakni semangat bagi mereka.

Menurut Hasibuan (2013, hal 146) motivasi memberikan beberapa tujuan dan manfaat yakni sebagai berikut :

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
2. Meningkatkan produktivitas kerja
3. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan
4. Meningkatkan kedisiplinan pegawai
5. Mengefektifkan pengadaan pegawai
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
7. Meningkatkan loyalitas, kreativitas, dan partisipasi pegawai
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan pegawai
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas tugasnya
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku

Sedangkan menurut Suwatno (2011, hal 147) adapun tujuan dan manfaat motivasi diantaranya sebagai berikut :

1. Mendorong gairah dan semangat kerja
2. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai
3. Meningkatkan produktifitas kerja pegawai
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai perusahaan
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai
6. Mengefektifan pengadaan pegawai
7. Menciptakan hubungan kerja dan suasana yang baik
8. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi pegawai
9. Meningkatkan kesejahteraan pegawai
10. Mempertinggi rasa tanggung jawab pegawai terhadap tugas-tugasnya
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku, dan sebagainya

Dengan demikian, motivasi sangat bermanfaat bagi pertumbuhan semangat kerja pegawai. Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.4.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

Motivasi adalah pendorong dan pemberi semangat bagi setiap pegawai yang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Menurut Edy Sutrisno (2014, hal 116) motivasi dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Internal

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup.
Keinginan untuk hidup meliputi kebutuhan, antara lain : memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap dan kondisi kerja yang aman dan nyaman .
- b. Keinginan untuk dapat memiliki.
Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong orang untuk mau melakukan pekerjaan.
- c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan.
Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan.
Keinginan untuk memperoleh pengakuan meliputi, antara lain: penghargaan terhadap prestasi dan adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.

- e. Keinginan untuk berkuasa.
Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja.
- 2. Faktor Eksternal.
 - a. Kondisi lingkungan kerja
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan .
 - b. Kompensasi yang memadai.
Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para pegawai bekerja dengan baik.
 - c. Supervisi yang baik.
Fungsi supervisi dalam suatu perusahaan adalah memberikan pengarahan, membimbing pegawai, agar karyawan dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.
 - d. Adanya jaminan pekerjaan.
Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, jika yang bersangkutan merasa ada jaminan kerja yang jelas dalam melakukan pekerjaan.
 - e. Status dan tanggung jawab
Status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi sense of achievement dalam tugas sehari-hari.
 - f. Peraturan yang fleksibel.
Suatu perusahaan sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai. Sistem dan prosedur kerja ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi pegawai.

Sedangkan menurut Priansa (2011, hal 220) ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan:

1. Keluarga dan Kebudayaan
Motivasi berprestasi pegawai dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orangtua dan teman.
2. Konsep Diri
Konsep diri berkaitan dengan bagaimana pegawai berfikir tentang dirinya.
3. Jenis Kelamin
Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikan dengan maskulinitas, sehingga ada perbedaan prestasi kerja antara pria dan wanita.
4. Pengakuan dan Prestasi
Pegawai akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa diperdulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja dan lingkungan pekerjaan.
5. Cita-cita dan Aspirasi

Cita-cita atau aspirasi adalah suatu target yang ingin dicapai. Target ini diartikan sebagai tujuan yang ditetapkan dalam suatu kegiatan yang mengandung makna bagi pegawai.

6. Kemampuan Belajar
Kemampuan ini meliputi beberapa aspek psikis yang terdapat dalam diri pegawai, dalam kemampuan belajar ini taraf perkembangan berpikir pegawai menjadi ukuran.
7. Kondisi Pegawai
Kondisi fisik dan psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologi pegawai.
8. Kondisi Lingkungan
Kondisi lingkungan merupakan suatu unsur-unsur yang datang dari luar diri pegawai. Unsur-unsur ini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi, maupun lingkungan masyarakat.
9. Unsur-unsur Dinamis dalam Pekerjaan
Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan adalah unsur-unsur yang keberadaannya dalam proses pekerjaan tidak stabil, kadang-kadang kuat ataupun sebaliknya.
10. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai
Upaya yang dimaksud adalah bagaimana pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi pegawai.

Motivasi merupakan dorongan dari dalam diri maupun luar diri individu untuk melakukan sesuatu yang diinginkan sehingga akan memberikan kepuasan tersendiri pada individu tersebut.

2.1.4.4. Indikator Motivasi

Indikator motivasi adalah alat ukur atau parameter untuk menilai apakah motivasi yang dimiliki oleh pegawai sudah sesuai dengan yang diharapkan. Menurut Mangkunegara (2013, hal 111) mengungkapkan motivasi dapat diukur dengan indikator sebagai berikut :

1. Kerja keras
2. Orientasi masa depan
3. Tingkat cita-cita yang tinggi
4. Orientasi tugas/sasaran
5. Usaha untuk maju
6. Ketekunan
7. Rekan kerja

8. Pemanfaatan waktu

Sedangkan menurut Riduwan, (2012 hal : 66) motivasi dapat diukur dari indikator yaitu sebagai berikut :

1. Gaji/Upah yang layak, diukur menggunakan gaji yang diberikan kepada pegawai memadai dan sesuai dengan standar mutu hidup.
2. Pemberian insentif, diukur dari pemberian bonus diwaktu-waktu tertentu, guna rangsangan kerja, dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan harga diri, diukur dari kondisi kerja yang kondusif, kenaikan pangkat, dan kesamaan hak kantar pegawai.
4. Memenuhi kebutuhan rohani, diukur dari kebebasan dalam menjalankan syariat agama, penyelenggaraan ibadah, dan saling menghormati antar kepercayaan.
5. Menempatkan pegawai di tempat yang sesuai, diukur dengan penyeleksian sesuai kebutuhan, memperhatikan pendidikan, kemampuan, dan pengalaman.
6. Timbul rasa aman dimasa depan, seperti memberikan jaminan hari tua, pemberian rumah dan mendapatkan dana pensiun.
7. Memperhatikan tempat kerja, diukur dari nyaman di tempat kerja, penerangan yang cukup, terhindar dari polusi dan bahaya.
8. Menciptakan persaingan sehat, diukur dari produktivitas, prestasi kerja, pengembangan karir, pemberian bonus, kinerja pegawai, penghargaan, dan hukuman.

2.2. Kerangka Konseptual

Berdasarkan pada uraian teori yang telah dikemukakan serta permasalahan yang ada, maka perlu dibuat suatu kerangka konseptual penelitian. Tujuannya adalah, untuk memberikan kemudahan dalam mengkaji kondisi yang diteliti.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini :

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

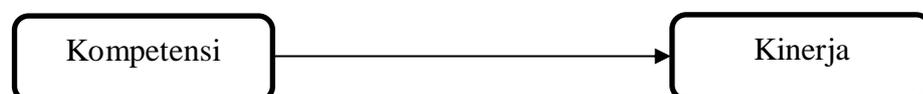
Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat

pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di organisasi atau perusahaan.

Menurut Dessler (2010, hal 116) mendefenisikan “kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi”.

Kompetensi menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki karyawan atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap pegawai. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan. Sebaliknya, apabila mempunyai kompetensi tingkat rendah, ia akan cenderung berkinerja rendah pula.



Gambar 2.1
Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

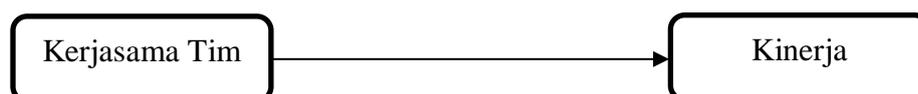
2. Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja

Kerjasama merupakan sinergitas kekuatan dari beberapa orang dalam mencapai satu tujuan yang diinginkan bersama. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal.

Menurut Kreitner dan Angelo (2014, hal 45), kerjasama adalah orang-orang yang bekerjasama saat usaha mereka secara sistematis digabungkan untuk mencapai tujuan bersama.

Kerjasama tim (*teamwork*) adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (Kkh Prg) Dalam Keamanan Hayati Indonesia. Menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja lembaga KKH PRG dalam keamanan hayati Indonesia. Kerjasama tim merupakan solusi yang terbaik untuk mencapai kesuksesan fungsi dan tugas kinerja KKH PRG.



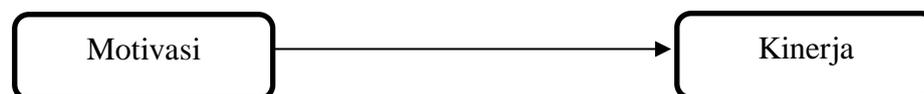
Gambar 2.2
Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Motivasi merupakan suatu kekuatan, tenaga, daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiap sediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tanpa disadari. Menurut Hasibuan (2013, hal 143) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah “Pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan”.

Motivasi sangat penting artinya bagi perusahaan, karena motivasi merupakan bagian dari kegiatan perusahaan dalam proses pembinaan, pengembangan dan pengarahan manusia dalam bekerja. Dalam melaksanakan suatu pekerjaan seorang pegawai harus memiliki motivasi sehingga dapat memberikan dorongan agar pegawai dapat bekerja dengan giat dan dapat memuaskan kepuasan kerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Wahyudi dan Tupti (2019) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum Daerah. Menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.



Gambar 2.3
Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

4. Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, dan Motivasi Terhadap Kinerja

Berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi swasta maupun pemerintah melakukan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu organisasi harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi. Fenomena perubahan berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan.

Dalam memenuhi kebutuhan tersebut peran kompetensi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai kinerja yang baik.

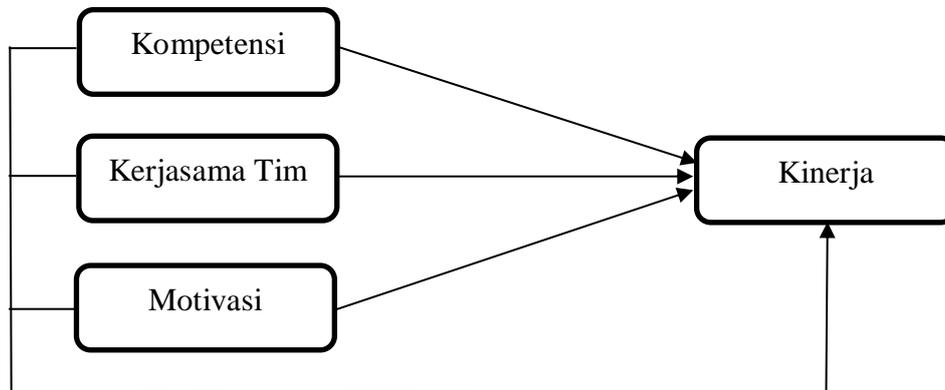
Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim. Kerjasama tim (teamwork) merupakan sekelompok orang-orang yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah diperoleh dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan

rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari target yang diberikan.

Motivasi juga adalah hal yang penting dalam menggapai kinerja yang baik di dalam organisasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para pegawai, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya .

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Marisi (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus yang berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus

Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut di atas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.4
Kerangka Konseptual

2.3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara atas suatu rumusan masalah yang masih harus dibuktikan kebenarannya secara empiris. Kerangka pemikiran sebagaimana diuraikan di atas, maka hipotesis yang dapat dirumuskan dari penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
2. Ada pengaruh kerjasama tim terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
3. Ada pengaruh motivasi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.
4. Ada pengaruh kompetensi pegawai, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja satuan kerja bidang hukum Polda Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Pendekatan penelitian menggunakan jenis data kuantitatif yang didasari oleh pengujian teori yang disusun dari berbagai variabel, pengukuran yang melibatkan angka- angka dan dianalisa dengan menggunakan prosedur statistik.

Metode asosiatif menurut Sugiyono (2010, hal 55) adalah sebagai berikut: “Penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.” Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Kompetensi, Kerjasama, dan Motivasi terhadap Kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

3.2. Tempat dan Waktu Penelitian

3.2.1. Tempat Penelitian

Menurut Sugiyono lokasi penelitian menunjukkan pada pengertian tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat diobservasi. Penelitian ini dilakukan di Bidang Hukum Polda Sumut Gedung utama Lt 3 Jl. Sisingamangaraja No. 60 KI 10,5 Medan.

Tabel 3.2
Daftar Populasi

No.	Bagian	Jumlah Personel
1.	Sub Bidang Bantuan Hukum	10
2.	Sub Bidang Penyuluhan Hukum	10
3.	Pokja Advokat	4
4.	Sub Bagian Perencanaan dan Adminitrasi	18
Total		42

(Sumber data :POLDA SUMUT)

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah yang mewakili responden yang ada didalam penelitian. Anggota sampel yang tepat digunakan menurut Sugiyono (2010, hal 116) “dalam penelitian tergantung pada tingkat kesalahan yang dikehendaki. Semakin besar jumlah sampel dari populasi yang diteliti, maka semakin kecil peluang kesalahan”.

Dalam penelitian ini jenis teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu Sampling jenuh. Sugiyono (2010, hal 85) “sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan bila jumlah populasi dijadikan sampel, hal ini dilakukan jika jumlah populasi relative kecil, kurang dari 30, atau penelitian ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil”. Jadi sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu sama seperti populasi yakni sebanyak 42 orang.

3.4. Defenisi Operasional

Definisi operasional bertujuan untuk mendeteksi sejauh mana variabel pada satu atau lebih faktor lain dan juga untuk mempermudah dalam membahas penelitian yang akan dilakukan. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah sebagai berikut:

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan kepadanya. Kinerja sangat berpengaruh dalam mencapai tujuan organisasi, jika kinerja baik maka tujuan organisasi akan terlaksana dengan baik juga.

Adapun indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.3
Indikator Kinerja

No.	Indikator
1.	Kualitas Kerja
2.	Kuantitas Kerja
3.	Tanggung jawab
4.	Kerjasama
5.	Inisiatif

Mangkunegara (2013, hal 75)

2. Kompetensi

Kompetensi adalah karakteristik yang menunjukkan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki pegawai atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memungkinkan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawab karyawan secara efektif dan meningkatkan standar kualitas professional dalam melakukan pekerjaan.

Adapun indikator kompetensi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.4
Indikator Kompetensi

No.	Indikator
1.	Pengetahuan
2.	Pemahaman
3.	Kemampuan
4.	Sikap
5.	Nilai
6.	Minat

Sutrisno (2011, hal 204)

3. Kerjasama Tim

Kerjasama tim adalah sekelompok orang-orang untuk bekerja secara bersama-sama dalam memiliki keahlian yang berbeda-beda yang dikoordinasikan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau instansi.

Adapun indikator kerjasama tim yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.5
Indikator Kerjasama Tim

No.	Indikator
1.	Saling mengerti dan percaya
2.	Berkomunikasi dengan jelas
3.	Saling menerima dan mendukung
4.	Mendamaikan perdebatan

Menurut Huda (2014, hal 55)

4. Motivasi

Motivasi kerja merupakan cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai suatu dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Adapun indikator motivasi yaitu sebagai berikut :

Tabel 3.6
Indikator Motivasi

No.	Indikator
1.	Upah/gaji
2.	Pemberian insentif
3.	Mempertahankan harga diri
4.	Memenuhi kebutuhan rohani
5.	Menempatkan pegawai ditempat yang sesuai
6.	Timbul rasa aman
7.	Memperhatikan lingkungan kerja
8.	Menciptakan persaingan yang sehat

Mangkunegara (2013, hal 111)

3.5. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan menggunakan wawancara dan kuisisioner.

1. Dokumentasi

Dokumentasi yang dipergunakan pada penelitian ini adalah dengan dokumentasi arsip, yakni salah satu teknik untuk mengumpulkan sata skunder dari beberpa sumber dan referensi yang terkait dengan peneltian serti buku, data sejarah sub bidang bantuan hukum atau literature lainnya. Dalam melakukan dokumentasi peneliti langsung meminta data kepada Kepala Sub Bidang Bantuan Hukum (Kasubidbankum) Sumatera Utara.

2. Wawancara

Wawancara, dilakukan untuk mengetahui data dan masalah awal yang dijadikan acuan untuk melakukan penelitian. Adapun pihak yang diwawancarai adalah Kepala Sub Bidang Bantuan Hukum (Kasubidbankum).

3. Kuesioner

Sugiyono (2010, hal 199) “Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Responden pada penelitian adalah personel di Bidang Hukum Polda Sumut yaitu berjumlah 42 orang yang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Skala pengukuran variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Skala ordinal yang berupa Skala Likert. Skala

Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut variabel penelitian.

Dalam melakukan penelitian terhadap variabel-variabel yang akan diuji, pada setiap jawaban akan diberi skor, Sugiyono (2010, hal 86). Skala ordinal (Skala Likert) menggunakan lima tingkatan jawaban yang dapat berbentuk sebagai berikut:

Tabel 3.7
Intrumen Skala Likert

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sugiyono (2010, hal 86)

Untuk menguji apakah instrumen yang diukur sesuai dengan tujuan pengukurannya maka dilakukan :

a. Uji Validitas

Untuk menguji apakah instrumen yang dipakai cukup layak digunakan sehingga mampu menghasilkan data yang akurat sesuai petunjuk pengukurannya maka dilakukan uji validitas. Uji validasi menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur. Menurut Situmorang dan Lufti (2011:79), “Uji validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur mengukur apa yang ingin diukur”. Dan Sugiyono (2010, hal 172), “Valid artinya data-data yang diperoleh dengan penggunaan alat

(instrumen) dapat menjawab tujuan penelitian”. Untuk mempermudah dalam melakukan perhitungan secara statistik, maka analisis yang dilakukan dalam penelitian ini akan diolah dengan bantuan *software statistik SPSS 22.0 for Windows*.

- a. Jika r hitung positif dan r hitung $>$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan valid
- b. Jika r hitung negatif dan r hitung $<$ r tabel maka pertanyaan dinyatakan tidak valid

Sedangkan kriteria berdasarkan nilai signifikan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikansi $\leq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan valid
- b. Jika nilai signifikansi $\geq 0,05$ maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan hasil pengujian validitas terhadap setiap instrument variabel, maka dapat diperoleh hasil uji validitas sebagai berikut :

Tabel 3.8
Hasil Uji Validitas Kinerja

Item Pernyataan	r hitung $>$	r tabel	Signifikan	Keterangan
Item 1	0,667	0,297	0,000	Valid
Item 2	0,570	0,297	0,000	Valid
Item 3	0,761	0,297	0,000	Valid
Item 4	0,672	0,297	0,000	Valid
Item 5	0,915	0,297	0,000	Valid
Item 6	0,738	0,297	0,000	Valid
Item 7	0,885	0,297	0,000	Valid
Item 8	0,775	0,297	0,000	Valid
Item 9	0,668	0,297	0,000	Valid
Item 10	0,866	0,297	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.8 di atas dapat dilihat uji validitas kinerja menunjukkan dari 10 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian 10 item pernyataan dari variabel kinerja dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

Tabel 3.9
Hasil Uji Validitas Kompetensi

Item Pernyataan	$r_{hitung} >$	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Item 1	0,477	0,297	0,001	Valid
Item 2	0,477	0,297	0,001	Valid
Item 3	0,602	0,297	0,000	Valid
Item 4	0,512	0,297	0,001	Valid
Item 5	0,706	0,297	0,000	Valid
Item 6	0,490	0,297	0,001	Valid
Item 7	0,477	0,297	0,001	Valid
Item 8	0,670	0,297	0,000	Valid
Item 9	0,659	0,297	0,000	Valid
Item 10	0,580	0,297	0,000	Valid
Item 11	0,733	0,297	0,000	Valid
Item 12	0,750	0,297	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.9 di atas dapat dilihat uji validitas kompetensi menunjukkan dari 12 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel kompetensi dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

Tabel 3.10
Hasil Uji Validitas Kerjasama Tim

Item Pernyataan	$r_{hitung} >$	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Item 1	0,337	0,297	0,029	Valid
Item 2	0,432	0,297	0,004	Valid
Item 3	0,575	0,297	0,000	Valid
Item 4	0,377	0,297	0,014	Valid
Item 5	0,468	0,297	0,002	Valid
Item 6	0,533	0,297	0,000	Valid
Item 7	0,642	0,297	0,000	Valid
Item 8	0,521	0,297	0,000	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.10 di atas dapat dilihat uji validitas kerjasama tim menunjukkan dari 8 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian 8 item pernyataan dari variabel kerjasama tim dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

Tabel 3.11
Hasil Uji Validitas Motivasi

Item Pernyataan	$r_{hitung} >$	r_{tabel}	Signifikan	Keterangan
Item 1	0,332	0,297	0,032	Valid
Item 2	0,351	0,297	0,023	Valid
Item 3	0,548	0,297	0,000	Valid
Item 4	0,521	0,297	0,000	Valid
Item 5	0,666	0,297	0,000	Valid
Item 6	0,355	0,297	0,021	Valid
Item 7	0,476	0,297	0,001	Valid

Item 8	0,633	0,297	0,000	Valid
Item 9	0,831	0,297	0,000	Valid
Item 10	0,734	0,297	0,000	Valid
Item 11	0,530	0,297	0,000	Valid
Item 12	0,347	0,297	0,024	Valid
Item 13	0,422	0,297	0,005	Valid
Item 14	0,514	0,297	0,001	Valid
Item 15	0,682	0,297	0,000	Valid
Item 16	0,399	0,297	0,009	Valid

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.11 di atas dapat dilihat uji validitas motivasi menunjukkan dari 12 item pernyataan seluruhnya dinyatakan valid karena nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$. Dengan demikian 12 item pernyataan dari variabel motivasi dapat dilanjutkan kepada pengujian reabilitas instrument.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Situmorang dan Lufti (2011, hal 79). “Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat didandalkan”. Butir pertanyaan yang sudah dinyatakan valid dalam ujian validitas ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika positif atau lebih besar dari a maka pertanyaan reliabel.
- b. Jika negatif atau lebih kecil dari a maka pertanyaan tidak reliabel.

Menurut Sugiyono (2010, hal 64), "Sebuah faktor dinyatakan reliable/handal jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6. Berdasarkan hasil uji realibitas instrument, maka diperoleh hasil yakni sebagai berikut:

Tabel 3.12
Hasil Uji Reliabilitas Kinerja
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.910	10

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.11 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kinerja menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,910 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kinerja dinyatakan reliabel.

Tabel 3.13
Hasil Uji Reliabilitas Kompetensi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.839	12

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.12 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kompetensi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,839 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel Kompetensi dinyatakan reliabel.

Tabel 3.14
Hasil Uji Reliabilitas Kerjasama Tim
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.613	8

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.13 di atas dapat dilihat uji reliabilitas kerjasama tim menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,613 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel kerjasama tim dinyatakan reliabel.

Tabel 3.15
Hasil Uji Reabilitas Motivasi
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.784	16

Sumber : Pengolahan data SPSS 26

Dari tabel 3.14 di atas dapat dilihat uji reliabilitas motivasi menunjukkan nilai Cronbach's Alpha sebesar $0,784 > 0,600$, hal ini menunjukkan bahwa instrument variabel motivasi dinyatakan reliabel.

3.6. Teknik Analisis Data

3.6.1. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Ket :

Y = Variabel dependen (kinerja)

X1, X2, X3 = Variabel Independen (kompetensi, kerjamasama tim, dan motivasi)

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Parameter koefisien masing-masing variabel

a = Konstanta

e = Error

Penggunaan Model Regresi Linier berganda harus asumsi klasik, antara lain:

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal, Ada dua cara mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisa grafik dan uji statistic. Analisis grafik dengan melihat histogram dan normal plot (Ghozali 2013).

b. Uji Multikolonieritas

Uji Multilinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel adalah variabel independen sama dengan nol. Multikolinieritas dapat dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya 92) variance inflation faktor (VIF), kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya (Ghozali 2013).

c. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedasitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas. Ada

beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas yaitu dengan melihat grafik plot uji Glesjer (Ghozali 2013).

3.6.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien korelasi yang dapat berpengaruh terhadap rumusan masalah. Ada dua jenis koefisien korelasi yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji F.

a. Uji t (uji parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Setelah didapat nilai t maka selanjutnya nilai t hitung dibandingkan dengan t tabel. Untuk menguji signifikan hubungan, digunakan rumus uji statistik t sebagai berikut :

$$t = \sqrt{r \frac{n-2}{1-r^2}}$$

Keterangan :

t = Nilai t hitung n = Jumlah Sampel

r = Koefisien Korelasi

Bentuk Pengujian :

$H_0 = r_s = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

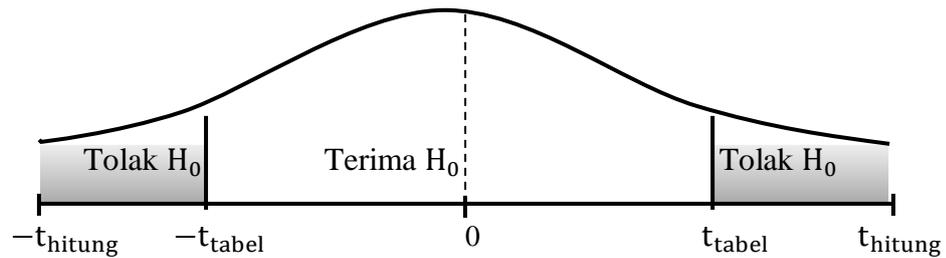
$H_0 = r_s \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y).

Kriteria Pengambilan Keputusan :

H_0 = diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $t_{hitung} \leq -t_{tabel}$, pada $\alpha = 5\%$,

$$df = n - 2$$

H_0 = ditolak apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$



Gambar 3.1
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji t

b. Uji F (uji simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu X untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Uji F juga dimaksudkan untuk mengetahui apakah semua variabel memiliki koefisien kolerasi sama dengan nol. Nilai f hitung ditentukan dengan rumus sebagai berikut :

$$F_h = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-K-1)}$$

Keterangan :

F_h = nilai F hitung

R = Koefisien korelasi bergdana

K = Jumlah anggota variabel

n = Jumlah anggota sampel

Bentuk Pengujian :

$H_0 = 0$, artinya tidak terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

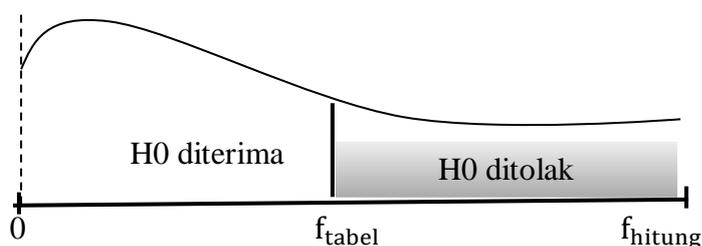
$H_a \neq 0$, artinya terdapat hubungan signifikan secara simultan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y)

Pada penelitian ini nilai F hitung akan dibandingkan dengan F table pada tingkat signifikan $\alpha = 5\%$.

Kriteria pengambilan keputusan

H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$



Gambar 3.2
Kriteria Pengujian Hipotesis Uji F

c. Koefisien Determinasi (R – Square)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Alat statistik yang dapat digunakan adalah Analysis of Variance (ANOVA).

Hasil perhitungan R^2 yang diantara nol dan satu dengan ketentuan. Nilai R^2 yang semakin kecil (mendekati nol) berarti semakin kecil pengaruh semua variabel

bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Sebaliknya nilai R^2 yang semakin besar (mendekati satu) berarti semakin besar pengaruh semua variabel bebas terhadap nilai variabel terikat atau semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variabel terikat. Untuk melihat besarnya kontribusi pengaruh variabel bebas dan variabel terikat dapat dihitung dengan rumus :

$$D = R^2 \times 100\%$$

Keterangan :

D = Determinasi

R = Nilai korelasi berganda

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan sampel yang sudah ditetapkan yakni sebanyak 42 personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Karakteristik responden yang digunakan pada penelitian ini yakni berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja.

4.1.1.1. Karakteristik Usia Responden

Karakteristik usia responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.1 Usia Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<30 Tahun	8	19.0	19.0	19.0
	30-40	22	52.4	52.4	71.4
	>40 Tahun	12	28.6	28.6	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM Statistics 26

Dari tabel 4.1 dapat dilihat bahwa personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara yang paling dominan berusia rata-rata mulai dari 30-40 tahun, yang menandakan personel memiliki cukup pengalaman dibidangnya masing-masing untuk melaksanakan tugas yang diberikan, yang bermakna kinerja bidkum dalam keadaan baik.

4.1.1.2. Karakteristik Jenis Kelamin Responden

Karakteristik jenis kelamin responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	24	57.1	57.1	57.1
	Perempuan	18	42.9	42.9	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM Statistics 26

Dari tabel 4.2 dapat dilihat bahwa personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara yang paling dominan adalah personel yang memiliki jenis kelamin laki-laki dibandingkan dengan perempuan. Hal ini dimungkinkan karena disaat perekrutan jumlah laki-laki lebih banyak dibandingkan perempuan, dan lebih banyaknya tugas yang membutuhkan laki-laki dibandingkan perempuan.

4.1.1.3. Karakteristik Pendidikan Terakhir Responden

Karakteristik pendidikan terakhir responden dapat dilihat berdasarkan tabel dibawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	7	16.7	16.7	16.7
	S1	25	59.5	59.5	76.2
	S2	10	23.8	23.8	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM Statistics 26

Dari tabel 4.3 dapat dilihat bahwa personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara yang paling dominan adalah personel yang memiliki pendidikan

terakhir S1. Hal ini menunjukkan organisasi memiliki personel yang cukup berkompeten dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

4.1.1.4. Karakteristik Masa Kerja Responden

Karakteristik Masa Kerja responden dapat dilihat berdasarkan tabel di bawah ini yakni sebagai berikut :

Tabel 4.4 Masa Kerja Responden

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<10 Tahun	8	19.0	19.0	19.0
	10-20 Tahun	21	50.0	50.0	69.0
	>20 Tahun	13	31.0	31.0	100.0
	Total	42	100.0	100.0	

Sumber : SPSS IBM Statistics 26

Dari tabel 4.4 dapat dilihat personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara yang paling dominan adalah personel yang memiliki masa kerja mulai dari 10-20 Tahun. Hal ini menandakan bahwa personel di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara cukup memiliki pengalaman dalam melaksanakan tugas.

4.1.2. Deskripsi Variabel Penelitian

4.1.2.1. Data angket variabel Y (Kinerja)

Data angket atau kuisisioner yang disebarkan di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja melalui 10 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel Y yakni kinerja :

Tabel 4.5 Tabulasi Angket Kinerja

No	Angket Kompetensi											
	STS		TS		RR		S		STS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	2	4,8	30	71,4	10,0	23,8	42	100
2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	78,6	9,0	21,4	42	100
3	0	0,0	0	0,0	2	4,8	26	61,9	14,0	33,3	42	100
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	78,6	9,0	21,4	42	100
5	0	0,0	0	0,0	2	4,8	25	59,5	15,0	35,7	42	100
6	0	0,0	1	2,4	3	7,1	31	73,8	7,0	16,7	42	100
7	0	0,0	0	0,0	2	4,8	30	71,4	10,0	23,8	42	100
8	0	0,0	0	0,0	2	4,8	29	69,0	11,0	26,2	42	100
9	0	0,0	1	2,4	7	16,7	27	64,3	7,0	16,7	42	100
10	0	0,0	0	0,0	6	14,3	30	71,4	6,0	14,3	42	100
11	0	0,0	0	0,0	1	2,4	30	71,4	11,0	26,2	42	100
12	0	0,0	0	0,0	1	2,4	34,0	81,0	7,0	16,7	42	100

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban

tabulasi angket kinerja yakni sebagai berikut :

- 1) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas.
- 2) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 37 (88,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa skill yang dimiliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.
- 3) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 37 (88,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan.
- 4) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 38 (80,5%) personel yang menyatakan setuju bahwa pegawai bertanggung jawab

dengan berapapun banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.

- 5) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai.
- 6) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (69,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.
- 7) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa mampu bekerja secara tim.
- 8) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa dalam kerjasama mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik.
- 9) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 37 (88,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan.
- 10) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa mampu memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dapat dinyatakan baik terbukti dari semua pernyataan yang terkait dengan indikator kinerja dijawab setuju dan sangat setuju.

4.1.2.2. Data angket variabel X1 (Kompetensi)

Data angket atau kuisisioner yang disebarakan di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja melalui 12 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X1 yakni kompetensi

Tabel 4.6 Tabulasi Angket Kompetensi

No	Angket Kompetensi											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	2	4,8	30	71,4	10	23,8	42	100
2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	78,6	9	21,4	42	100
3	0	0,0	0	0,0	2	4,8	26	61,9	14	33,3	42	100
4	0	0,0	0	0,0	0	0,0	33	78,6	9	21,4	42	100
5	0	0,0	0	0,0	2	4,8	25	59,5	15	35,7	42	100
6	0	0,0	1	2,4	3	7,1	31	73,8	7	16,7	42	100
7	0	0,0	0	0,0	2	4,8	30	71,4	10	23,8	42	100
8	0	0,0	0	0,0	2	4,8	29	69,0	11	26,2	42	100
9	0	0,0	1	2,4	7	16,7	27	64,3	7	16,7	42	100
10	0	0,0	0	0,0	6	14,3	30	71,4	6	14,3	42	100
11	0	0,0	0	0,0	1	2,4	30	71,4	11	26,2	42	100
12	0	0,0	0	0,0	1	2,4	34	81,0	7	16,7	42	100

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kompetensi yakni sebagai berikut :

- 1) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa memiliki pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugas yang diberikan.
- 2) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 33 (78,6%) personel yang menyatakan setuju bahwa dengan pengetahuan yang dimiliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

- 3) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 26 (61,9%) personel yang menyatakan setuju bahwa dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan.
- 4) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 33 (78,6%) personel yang menyatakan setuju bahwa dapat memahami arahan dan masukan yang diberikan oleh rekan kerja.
- 5) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 25 (59,5%) personel yang menyatakan setuju bahwa mampu melaksanakan tugas dengan baik.
- 6) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 31 (73,81%) personel yang menyatakan setuju bahwa mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.
- 7) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa sikap dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku.
- 8) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 29 (69,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan.
- 9) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 27 (64,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa mempunyai kompetensi yang dapat dibanggakan kepada pimpinan saya.

10) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa memberikan kontribusi yang terbaik dalam menjalankan tugas.

11) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa memiliki minat dalam hal pengembangan karir.

12) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang dilakukan saat ini.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kompetensi di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dapat dinyatakan baik terbukti dari semua pernyataan yang terkait dengan indikator kompetensi dijawab setuju dan sangat setuju.

4.1.2.3. Data angket variabel X2 (Kerjasama Tim)

Data angket atau kuisisioner yang disebarkan di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja melalui 8 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X2 yakni kerjasama tim :

Tabel 4.7 Tabulasi Angket Kerjasama Tim

No	Angket Kerjasama Tim											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	23	54,8	19	45,2	42	100
2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	41	97,6	1	2,4	42	100
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	36	85,7	6	14,3	42	100
4	0	0,0	0	0,0	2	4,8	25	59,5	15	35,7	42	100
5	0	0,0	0	0,0	0	0,0	37	88,1	5	11,9	42	100
6	0	0,0	0	0,0	0	0,0	24	57,1	18	42,9	42	100
7	0	0,0	0	0,0	0	0,0	34	81,0	8	19,0	42	100
8	0	0,0	0	0,0	0	0,0	32	76,2	10	23,8	42	100

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kerjasama tim yakni sebagai berikut :

- 1) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 19 (54,8%) personel yang menyatakan setuju bahwa memiliki rekan kerja yang selalu solid dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 41 (97,6%) personel yang menyatakan setuju bahwa dirisendiri dan tim kerja saling mempercayai dalam menjalani pekerjaan.
- 3) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 36 (85,7%) personel yang menyatakan setuju bahwa dapat berkomunikasi dengan jelas dalam kerjasama tim.
- 4) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 25 (59,5%) personel yang menyatakan setuju bahwa dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi satu sama lain.
- 5) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 37 (88,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa mendukung setiap ide yang baik untuk kualitas kerja saya.
- 6) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 24 (57,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa tim kerja selalu menerima kritikan untuk segera diperbaiki.
- 7) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa akan mendamaikan jika ada perdebatan yang terjadi pada tim.

- 8) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa akan mengalah, bila terjadi perdebatan yang akan menimbulkan konflik pada tim.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kerjasama tim di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dapat dinyatakan baik terbukti dari semua pernyataan yang terkait dengan indikator kerjasama tim dijawab setuju dan sangat setuju.

4.1.2.4. Data angket variabel X3 (Motivasi)

Data angket atau kuisioner yang disebar di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara untuk mengetahui kinerja melalui 16 item pernyataan. Di bawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X2 yakni motivasi:

Tabel 4.8 Tabulasi Angket Motivasi

No	Angket Motivasi											
	STS		TS		RR		S		SS		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	0	0	0	0,0	0	0,0	36	85,71	6	14,29	42	100
2	0	0	1	2,4	7	16,7	32	76,19	2	4,762	42	100
3	0	0	0	0,0	0	0,0	32	76,19	10	23,81	42	100
4	0	0	0	0,0	0	0,0	34	80,95	8	19,05	42	100
5	0	0	0	0,0	4	9,5	30	71,43	8	19,05	42	100
6	0	0	1	2,4	1	2,4	35	83,33	5	11,9	42	100
7	0	0	0	0,0	0	0,0	34	80,95	8	19,05	42	100
8	0	0	0	0,0	0	0,0	30	71,43	12	28,57	42	100
9	0	0	0	0,0	0	0,0	26	61,9	16	38,1	42	100
10	0	0	0	0,0	0	0,0	34	80,95	8	19,05	42	100
11	2	4,76	3	7,1	2	4,8	28	66,67	7	16,67	42	100
12	2	4,76	4	9,5	7	16,7	24	57,14	5	11,9	42	100
13	0	0	0	0,0	0	0,0	30	71,43	12	28,57	42	100
14	0	0	0	0,0	1	2,4	34	80,95	7	16,67	42	100
15	0	0	0	0,0	1	2,4	32	76,19	9	21,43	42	100
16	0	0	0	0,0	1	2,4	33	78,57	8	19,05	42	100

Sumber : Diolah oleh peneliti (2020)

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kerjasama tim yakni sebagai berikut :

- 1) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 36 (85,7%) personel yang menyatakan setuju bahwa gaji yang saya peroleh sesuai dengan standar mutu hidup.
- 2) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa gaji yang berikan cukup dan memadai.
- 3) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,2%) personel yang menyatakan setuju bahwa kinerja berbasis anggaran.
- 4) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa anggaran yang disediakan pemerintah sesuai dengan norma indeks.
- 5) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa setiap pegawai mempunyai hak agar mendapatkan kenaikan pangkat.
- 6) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 35 (83,3%) personel yang menyatakan setuju bahwa Situasi kerja dalam selalu dalam keadaan kondusif.
- 7) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa seluruh pegawai dapat saling menghormati dengan kepercayaanya masing-masing.
- 8) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju bahwa tersedianya tempat beribadah di tempat bekerja.

- 9) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 26 (61,9%) personel yang menyatakan setuju bahwa saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki.
- 10) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa saya ditempatkan sesuai dengan latar pendidikan saya.
- 11) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 28 (61,9%) personel yang menyatakan setuju bahwa adanya pemberian jaminan hari tua.
- 12) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 24 (57,1%) personel yang menyatakan setuju bahwa saya mendapatkan dana pensiun.
- 13) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 30 (71,4%) personel yang menyatakan setuju saya merasa nyaman dengan tempat pekerjaan yang telah disediakan.
- 14) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 34 (81,0%) personel yang menyatakan setuju bahwa saya merasa tenang dengan tempat pekerjaan yang terhindar dari segala mara bahaya.
- 15) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 32 (76,3%) personel yang menyatakan setuju bahwa pengembangan karir dilakukan secara jujur dan sehat.
- 16) Dari 42 personel yang dijadikan sebagai sampel terdapat 33 (78,6%) personel yang menyatakan setuju bahwa penghargaan akan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara dapat dinyatakan baik terbukti dari semua pernyataan yang terkait dengan indikator motivasi dijawab setuju dan sangat setuju.

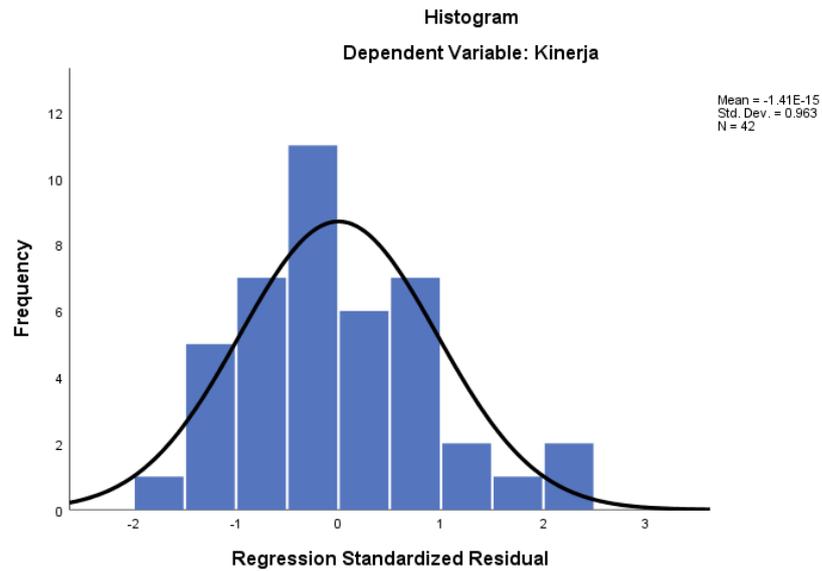
4.1.3. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah teknik pengujian yang bertujuan untuk dapat mengidentifikasi model regresi penelitian apakah dalam keadaan normal atau baik. Adapun beberapa teknik pengujian yang harus dilakukan yaitu :

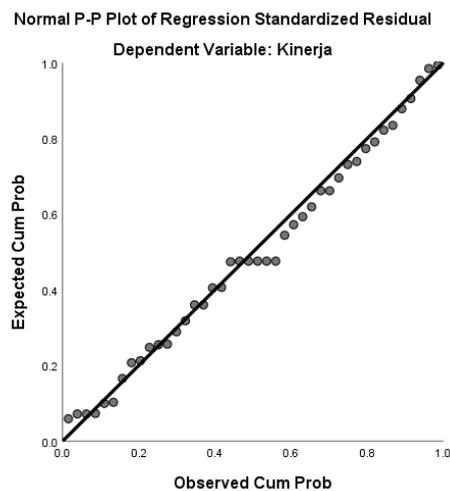
4.1.3.1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan bertujuan untuk melihat apakah model regresi atau residual mempunyai distribusi normal atau tidak. Cara untuk dapat mendeteksi residual berdistribusi normal yaitu dengan analisa grafik histogram dan normal plot.

- a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b) Jika data menyebar jauh dari diagonal dan mengikuti garis diagonal tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram



Gambar 4.2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar di atas yakni hasil uji normalitas grafik histogram, residual data menggambarkan kurva normal yang membentuk lonceng sempurna. Sedangkan hasil uji normalitas p-plot dapat diidentifikasi bahwa model regresi menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.1.3.2. Uji Multikolonieritas

Uji Multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen.

**Tabel 4.9 Multikolonieritas
Coefficients^a**

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.758	1.319
	Kerjasama Tim	.711	1.407
	Motivasi	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja

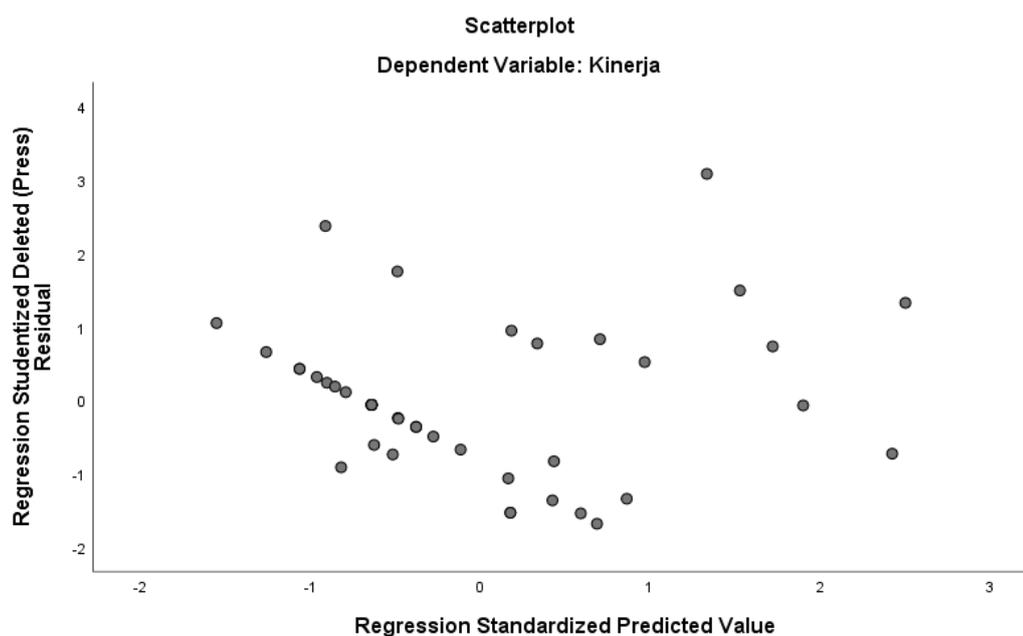
Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Dari tabel 4.9 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan variabel X1 yakni Kompetensi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,758, variabel X2 yakni Kerjasama Tim mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,711, dan variabel X3 yakni motivasi mempunyai nilai *tolerance* sebesar 0,797. Dari ketiga variabel masing-masing mempunyai nilai *tolerance* > 10 yang artinya tidak ada korelasi pada ketiga variabel bebas. Selanjutnya pada hasil perhitungan *Varian Inflation Factor* (VIF) menunjukkan bahwa variabel X1 yakni Kompetensi mempunyai nilai VIF sebesar 1,319, variabel X2 yakni Kerjasama Tim mempunyai nilai VIF sebesar 1,407, dan variabel X3 yakni motivasi mempunyai nilai VIF sebesar 1,255. Dari ketiga variabel masing-masing mempunyai nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada Multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

4.1.3.3. Uji Heteroskedasitas

Uji heteroskedasitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang

lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau terjadi heterokedastisitas.



Gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 4.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik menyebar di bawah dan di atas atau disekitar angka 0. Titik-titik juga tidak mengumpul dan tidak membentuk pola yang jelas dan teratur. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas, maka model regresi baik dan ideal dapat terpenuhi.

4.1.4. Analisis Data

4.1.4.1. Analisis Regresi Berganda

Analisis Regresi Linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel independen (X) terhadap satu variabel tidak bebas atau dependen variabel (Y) secara bersama-sama. Persamaan regresi linier berganda adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

**Tabel. 4.10 Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		
	B	Std. Error	
1	(Constant)	-5.734	6.973
	Kompetensi	.360	.100
	Kerjasama Tim	.620	.221
	Motivasi	.127	.087

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Dari tabel 4.10 dapat dilihat hasil uji koefisien regresi yang diproses menggunakan program SPSS sebagai perhitungan sebagai berikut :

$$Y = -5,734 + 0,360 X_1 + 0,620 X_2 + 0,127 X_3$$

- 1) Konstanta memiliki nilai regresi yakni sebesar -5,734 dengan arah nilai negatif, yang dimana artinya jika variabel X1 (kompetensi), variabel X2 (kerjasama tim), dan variabel X3 (motivasi) berada pada nilai 0 maka variabel Y (kinerja) memiliki nilai sebesar -5,734.
- 2) Kompetensi (X1) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,360 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X1 yaitu kompetensi sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,360.
- 3) Kerjasama Tim (X2) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,620 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X2 yaitu Kerjasama Tim sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,620.

- 4) Motivasi (X3) memiliki nilai koefisien regresi yakni sebesar 0,127 dengan arah nilai positif, hal ini memiliki arti yakni setiap kenaikan variabel X3 yaitu Motivasi sebesar 1% (satu persen) maka akan dapat meningkatkan variabel Y yaitu kinerja sebesar 0,127.

4.1.4.2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis berguna untuk memeriksa atau menguji apakah koefisien korelasi yang dapat berpengaruh terhadap rumusan masalah. Ada dua jenis koefisien korelasi yang dapat dilakukan yaitu dengan uji t dan uji F

1) Uji t (Uji Parsial)

Digunakan untuk menguji koefisien korelasi secara individual. Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah secara parsial masing-masing variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Di bawah ini adalah hasil uji t yakni uji secara parsial yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 4.11 Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.734	6.973		-.822	.416
Kompetensi	.360	.100	.433	3.585	.001
Kerjasama Tim	.620	.221	.350	2.806	.008
Motivasi	.127	.087	.173	1.468	.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Kriteria Pengambilan Keputusan :

$H_0 =$ diterima apabila $t_{\text{tabel}} > t_{\text{hitung}}$ atau $t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}}$, pada $\alpha = 5\%$,

$$df = n - 2$$

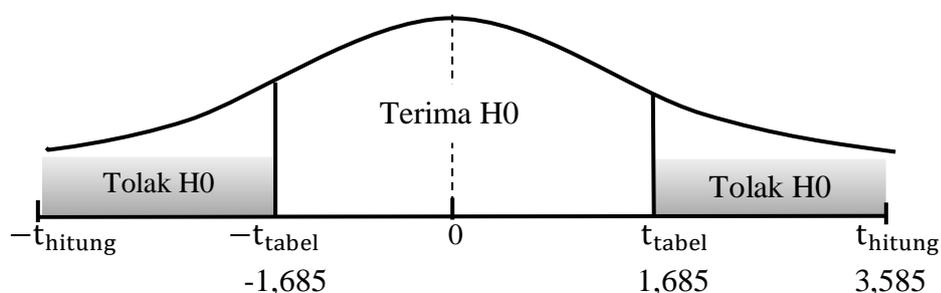
$H_0 =$ ditolak apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $-t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$

Rumus mengetahui t tabel yakni $df = n - k = 42 - 3 = 39$, k adalah jumlah variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian. Maka t tabel sebesar 1,685.

a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi (X1) yaitu $t_{hitung} = 3,585 > t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



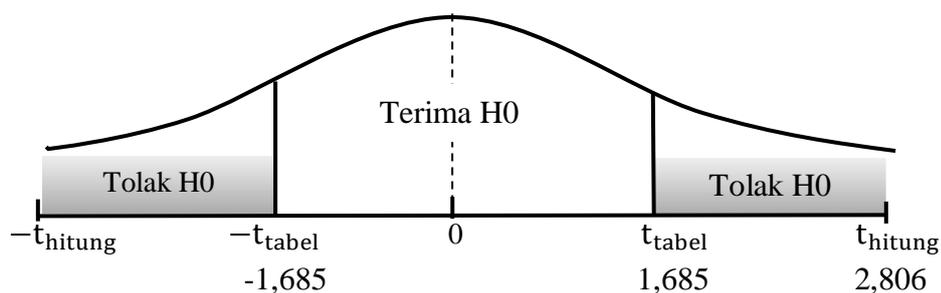
Gambar 4.4 Uji t Kompetensi terhadap Kinerja

b) Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Kerjasama Tim (X2) yaitu $t_{hitung} = 2,806 > t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,008 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa

kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis ditolak dimana H_0 ditolak dan H_a diterima. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :

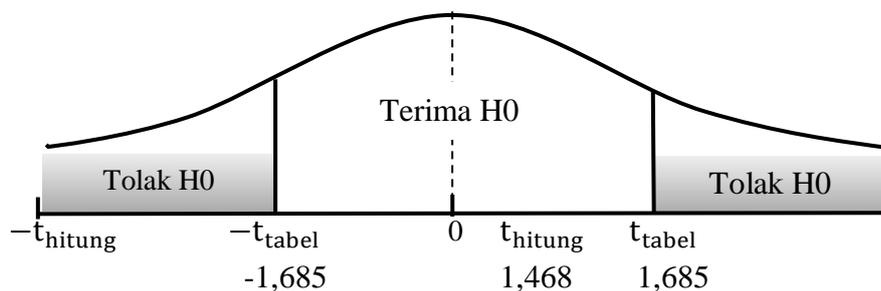


Gambar 4.5 Uji t Kerjasama Tim terhadap Kinerja

c) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi (X_3) yaitu $t_{hitung} = 1,468 < t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,150 > 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Motivasi yang meningkat tidak akan berdampak pada kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.6 Uji t Motivasi terhadap Kinerja

2) Uji F Uji F (uji simultan)

Uji F atau disebut juga dengan uji signifikan serentak dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variabel bebas yaitu X untuk dapat atau mampu menjelaskan tingkah laku atau keragaman variabel tidak bebas Y. Di bawah ini adalah hasil uji F yakni uji secara simultan yang dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel. 4.12 Hasil Uji F
ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.767	3	76.589	17.546	.000 ^b
	Residual	165.876	38	4.365		
	Total	395.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kerjasama Tim

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Kriteria pengambilan keputusan

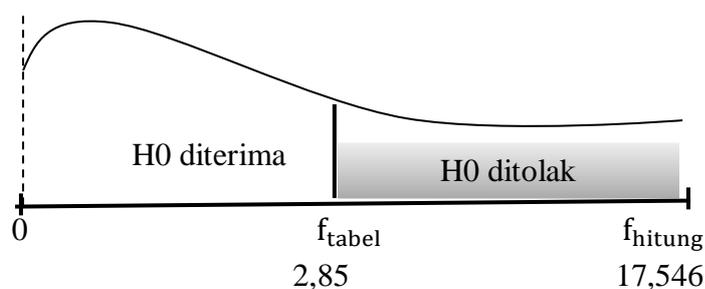
Ho diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Ho ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ untuk $\alpha = 5\%$

Rumus mengetahui F tabel yakni $n - k - 1 = 42 - 3 - 1 = 38$ dengan $df_2 = 3$ dan k adalah jumlah variabel bebas yang digunakan di dalam penelitian. Maka F tabel sebesar 2,85. Dapat dilihat nilai F hitung yang terdapat pada tabel di atas

sebesar $= 17,546 > F$ tabel 2,85 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Dari hasil di atas maka dapat dinyatakan bahwa hipotesis diterima dimana H_0 diterima dan H_a ditolak. Berikut adalah gambar daerah penerimaan hipotesis yaitu sebagai berikut :



Gambar 4.7 Hasil Hipotesis Uji F

4.1.4.3. Koefisien Determinasi (R – Square)

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan besarnya presentase pengaruh semua variabel bebas terhadap variabel terikat. Pengaruh semua variabel bebas (secara simultan) di dalam model regresi terhadap nilai variabel terikat dapat diketahui dengan analisis varians. Berikut adalah tabel Koefisien Determinasi yakni sebagai berikut :

Tabel. 4.13 Koefisien Determinasi Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.762 ^a	.581	.548	2.08930	.581	1.902

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

Dari tabel 4.12 di atas dapat dilihat nilai R square (R^2) sebesar = 0,581, hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh sebesar 58,1% terhadap Kinerja, sedangkan sisanya 41,9% Kinerja dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak dijadikan sebagai variabel di dalam penelitian ini.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum

Polda Sumatera Utara

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel kompetensi (X1) terhadap kinerja (Y) thitung = 3,585 > t tabel = 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,001 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Setiap organisasi pasti memiliki visi misi dan tujuan yang ingin dicapai, dimana jika telah tercapai barulah dapat disebut keberhasilan bagi suatu organisasi tersebut. Untuk mendapatkan keberhasilan itu maka diperlukan landasan yang berupa kompetensi yang dimiliki setiap pegawai di dalam suatu organisasi. Kompetensi adalah suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai. Kesuksesan yang didapat

pegawai adalah hasil dari peningkatan kompetensi pegawai selama bekerja di organisasi atau perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Elizar dan Tanjung (2018) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa ada pengaruh antara variabel kompetensi terhadap pegawai. Kemampuan atau kompetensi seseorang termasuk dalam kategori tinggi atau baik nantinya akan dibuktikan dan ditunjukkan apabila ia sudah melakukan pekerjaan.

Di dalam hasil penelitian kompetensi berpengaruh terhadap kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara, hal ini menandakan kompetensi berperan dalam mempengaruhi setiap kinerja yang dilaksanakan personel/pegawai. Ada beberapa indikator yang mungkin dapat menjadi faktor penting dalam pengaruh kompetensi terhadap kinerja yakni pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku yang sudah dimiliki personel dalam menunjang kinerja yang baik dibidangnya masing-masing. Namun disadari bahwa ada juga kompetensi dari pegawai yang belum maksimal seperti belum terpenuhinya legalitas, legal drafter dan kurangnya pengalaman beracara personel dalam persidangan pengadilan, hal inilah yang memicu adanya masalah pada kinerja. Dengan demikian pihak Polda Sumatera Utara harus mampu memperhatikan setiap kompetensi yang dimiliki oleh para pegawainya pada masing-masing bidang, agar mampu meningkatkan kinerja pelayanan yang diberikan kepada Institusi, anggota Polri dan PNS beserta keluarganya.

4.2.2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel kerjasama tim (X2) terhadap Kinerja (Y) thitung = 2,806 > t tabel = 1,685 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,008 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Hal ini menandakan bahwa kerjasama tim yang tinggi akan dapat menciptakan kinerja yang baik dan dapat mencapai tujuan bagi suatu organisasi. Kerjasama tim adalah keterlibatan beberapa orang dalam berkontribusi melaksanakan tugas dari organisasi guna mencapai visi misi organisasi dan mempersembahkan hasil bersama yang optimal. Kerjasama tim (*teamwork*) adalah suatu kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja bersama untuk mencapai tujuan yang sama dan tujuan tersebut akan lebih mudah dilaksanakan dengan melakukan kerjasama tim daripada dilakukan sendiri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati (2014) dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (Kkh Prg) Dalam Keamanan Hayati Indonesia. Menyatakan Kerjasama tim berpengaruh positif terhadap kinerja lembaga KKH PRG dalam keamanan hayati Indonesia. Kerjasama tim merupakan solusi yang terbaik untuk mencapai kesuksesan fungsi dan tugas kinerja KKH PRG.

Didalam hasil penelitian kerjasama tim berpengaruh terhadap kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara, hal ini menandakan kerjasama tim berperan dalam mempengaruhi setiap kinerja yang dilaksanakan personel/pegawai. Terdapat beberapa indikator yang menjadi faktor dalam kerjasama tim dapat mempengaruhi kinerja yakni mengerti dan percaya, komunikasi yang jelas, saling mendukung sesama tim dan minimnya perdebatan. Namun disadari ada beberapa kendala penting dalam kerjasama tim yang menjadi sumber permasalahan pada penelitian ini yaitu mutasi personel yang rutin terjadi, hal ini sangat mempengaruhi kerjasama tim yang berakibat kepada tidak maksimalnya dukungan pelayanan bantuan hukum. Dengan demikian Polda Sumatera Utara harus lebih mempertimbangkan dan memperhatikan terkait dengan mutasi personel yang rutin terjadi karena dapat mempengaruhi dari kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan bantuan hukum terhadap Institusi, anggota Polri dan PNS beserta keluarganya.

4.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada variabel motivasi (X3) terhadap kinerja (Y) thitung = 1,468 < t tabel =1,685 dengan nilai signifikansi sebesar = 0,150 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa motivasi yang meningkat tidak akan berdampak pada kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Hal ini menandakan motivasi yang telah diberikan tidak dapat mempengaruhi suatu kinerja yang ada di organisasi. Pegawai merasa tidak begitu

memerlukan motivasi untuk dapat meningkatkan kinerja mereka, karena tanpa adanya motivasi pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab secara masing-masing yang harus diselesaikan segera mungkin untuk terciptanya kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Motivasi merupakan suatu kekuatan, tenaga, daya atau suatu keadaan yang kompleks dan kesiap sediaan dalam diri individu untuk bergerak ke arah tujuan tertentu, baik disadari maupun tanpa disadari.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marjaya dan Pasaribu (2019) dengan judul penelitian yaitu Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai. Menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang, artinya pegawai tidak mengutamakan motivasi dalam bekerja, karena pada prinsipnya masing-masing pegawai sudah memiliki tugas dan tanggung jawab.

Faktor yang menjadi permasalahan motivasi pada penelitian ini antara lain adalah minimnya dukungan anggaran yang disediakan pemerintah dalam pelaksanaan program layanan bantuan hukum Polri, kurangnya reward dari pimpinan terhadap prestasi kinerja personel, kurangnya analisis latar belakang pendidikan dan pengalaman kerja pada bidang bantuan hukum terhadap penempatan personel oleh Biro SDM Polda Sumut. Namun berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, faktor-faktor tersebut di atas tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja Satker Bidkum Polda Sumatera Utara. Hal tersebut kemungkinan besar disebabkan oleh prinsip-prinsip personel yang selalu mengacu kepada tradisi kepatuhan yang bersedia bekerja dimanapun ditempatkan oleh pimpinan. Hal ini menunjukkan

bahwa pegawai tidak mengutamakan motivasi untuk dapat memberikan kinerja yang baik.

4.2.4. Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara

Dari hasil pengolahan data yang telah didapat pada kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi terhadap kinerja, F hitung sebesar $= 17,546 > F$ tabel 2,85 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan bahwa Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

Dalam memenuhi kebutuhan tersebut peran kompetensi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan orang di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik, pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan oleh individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai kinerja yang baik.

Kinerja pegawai juga dapat dipengaruhi oleh kerjasama tim. Dengan bekerjasama juga dapat membuat hubungan antar karyawan lebih dekat dan hal ini bisa menimbulkan rasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya serta akan lebih memotivasi pegawai agar menyelesaikan pekerjaan mereka lebih cepat dari target yang diberikan.

Motivasi juga adalah hal yang penting dalam menggapai kinerja yang baik di dalam organisasi. Motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas organisasi. Tanpa adanya motivasi dari para pegawai untuk bekerja sama bagi kepentingan organisasi, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Marisi (2018) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus yang berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus, hasil penelitian menyatakan bahwa kompetensi, motivasi dan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kerjasama tim, dan kerjasama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengurus.

Didalam hasil penelitian kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara, hal ini menandakan secara bersama-sama kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi berperan dalam mempengaruhi setiap kinerja yang dilaksanakan personel/pegawai. Hal ini menandakan Polda Sumatera Utara harus lebih memperhatikan dan mempertimbangan apa saja yang menjadi faktor penting dalam peningkatan kompetensi, kerjasama tim, dan motivasi. Hal ini diperuntukkan agar dapat memaksimalkan pelayanan yang akan diberikan kepada masyarakat khususnya di Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

4.3. Keterbatasan Penelitian

Penulis menyadari bahwa dalam penelitian ini terdapat keterbatasan, yang didapatkan dari pengamatan dan pengalaman langsung selama penelitian dan proses

penyusunan karya ilmiah ini. Keterbatasan dimaksud perlu penulis sampaikan agar kedepannya penelitian lanjutan dapat melakukan penyempurnaan-penyempurnaan.

Keterbatasan-keterbatasan dimaksud pada penelitian ini adalah :

1. Responden yang menerima angket hanya terdiri dari 42 orang (sampel Jenuh) tentu hal tersebut sesungguhnya masih kurang maksimal untuk menggambarkan situasi dan data yang sesungguhnya.
2. Latar belakang pendidikan, tupoksi dari masing-masing subbagian pada Unit organisasi yang berbeda-beda tentu mempengaruhi jawaban responden atas pernyataan yang disebutkan pada kuisisioner yang disebar.
3. Objek Penelitian hanya difokuskan pada variable tetap Kinerja Satuan Kerja, yang tentu perlu ketajaman pernyataan pada kuisisioner agar data jawaban atas angket yang disebar lebih focus dan lebih detail lagi.
4. Dalam proses pengumpulan data, jawaban responden atas pernyataan angket yang disebar masih terdapat jawaban-jawaban yang belum sesungguhnya dari setiap responden. Hal tersebut bisa saja dipengaruhi oleh tingkat pengetahuan, konsep, tujuan dan pemahaman responden yang berbeda-beda. Sedangkan faktor subjektifitas responden terhadap pernyataan pada angket yang di sebar sangat berpengaruh dari kejujuran dan idealism responden.

BAB V

PENUTUP

5.1. Kesimpulan

Berdasarkan perolehan hasil penelitian yang telah didapat mengenai Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Motivasi terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Dengan 42 personel yang menjadi responden penelitian, kemudian dianalisis maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Dengan begitu kompetensi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Dengan begitu kerjasama tim yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.
3. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Dengan begitu motivasi yang diberikan kepada pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.
4. Kompetensi, Kerjasama Tim dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan kerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Dengan begitu Kompetensi, Kerjasama

Tim dan Motivasi yang meningkat akan berdampak pada peningkatan kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijelaskan di atas, maka ada beberapa saran yang dapat diberikan yaitu sebagai berikut :

1. Diharapkan kepada Kepala satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara, perlu memperhatikan peningkatan kompetensi melalui pelatihan-pelatihan, meningkatkan pengalaman kerja, keahlian, pengetahuan, keterampilan dan latar belakang pendidikan.
2. Diharapkan satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara perlu memperhatikan kerjasama tim pada setiap bidang kerja, sebab apabila terjadi mutasi terhadap salah satu personel tim atau salah satu personel tim tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan akan sangat berpengaruh terhadap pekerjaan dan kinerja satuan kerja.
3. Diharapkan satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara perlu memperhatikan dan mempertimbangkan motivasi terhadap pegawai dengan cara memberikan rekomendasi usulan promosi personel kepada Kapolda, penyusunan perencanaan anggaran yang baik agar pemerintah dapat memberikan besaran anggaran yang sesuai dengan norma indeks.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian inti dengan cara menggunakan metode dan menambah variabel-variabel yang sudah ada agar mendapatkan hasil penelitian yang lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Bukhari, Bukhari, and Sjahril Effendi Pasaribu. 2019. "Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 89–103.
- Bull, R. Camper. 2010. *Moving from Project Management to Leadership Management: A Practical Guide to Leading Groups*. USA: CRS Press.
- Dessler, Gary. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Indeks.
- Elizar, and Hasrudy Tanjung. 2018. "Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1(1): 46–58.
- Fathoni, A. 2010. *Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21. Ke-7*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hackman, R. 2017. *The Design of Work Teams*. Lorsch: Prentice Hall.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huda, M. 2014. *Model-Model Pengajaran Dan Pembelajaran*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hutapea, Parulian, and Thoha Nurianna. 2010. *Kompetensi Komunikasi Plus: Teori, Desain, Kasus Dan Penerapan Untuk HR Dan Organisasi Yang Dinamis*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Kreitner, Robert, and Kinicki Angelo. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta Selatan: Salemba Empat.
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. I. Yogyakarta: UUP AMP YKPN.
- Mangkunegara, A. A. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.

Bandung: Rosdakarya.

Marisi, Butarbutara. 2018. “Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Komitmen Terhadap Kerjasama Tim Pengurus Yang Berimplikasi Terhadap Kinerja Pengurus.”

Marjaya, Indra, and Fajar Pasaribu. 2019. “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 129–47.

Mathis, R. L., and Jackson. 2010. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Jakarta: Salemba Empat.

Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016. 2016. “Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia.”

Priansa, S. d. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Bina Aksara.

Putra, Deony Irfaan Ludy. 2018. “Pengaruh Komunikasi Organisasi, Kerjasama Tim, Dan Kreativitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Iskandar Indah Printing Textile Kota Surakarta.” *Jurnal Administrasi Bisnis* (4): 17.

Rahmawati, Cynthia. 2014. “Lembaga Komisi Keamanan Hayati Produk Rekayasa Genetik (Kkh Prg) Dalam Keamanan Hayati Indonesia Pendahuluan Latar Belakang Ancaman Nirmiliter Merupakan Golo- Ngan Ancaman Pertahanan Yang Secara Tidak Langsung Mengancam 3 Aspek Ketahanan Nasional . Anca.” : 37–53.

Rivai. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokasi, Dan Manajemen Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.

Robbins, Stephen P., and Timothy A Judge. 2010. *Perilaku Organisasi*. Keduabelas. Jakarta: Salemba Empat.

Ruky, Achmad S. 2016. *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sarwono. S.W. 2011. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Schermerhorn, John R. 2010. *Introduction to Management*. New Jersey: John Willey & Sons.
- Sedarmayanti. 2014. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Sharma, Rahul, and Puja Mani. 2012. "Effective and Efficient Team Work : Makes Things Happen More Than Anything Else In Organizations." *International Journal of Social Science and Inter Disciplinary Research* 1 8(154–157).
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Ke. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, Edi. 2011. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutrisno, Edy. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Tanto, Wijaya, and Andreani Fransisca. 2018. "Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Alfa Scorpii Pematang Reba." *Jurnal Manajemen dan Bisnis* 7(4): 1–9.
- Wahyudi, Wan Dedi, and Zulaspan Tupti. 2019. "Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(1): 31–44.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo.

LAMPIRAN

INSTRUMEN PENELITIAN

Petunjuk Pengisian Instrumen Penelitian (Angket)

1. Pernyataan yang ada, mohon dibaca dan dipahami dengan sebaik-baiknya serta dibandingkan dengan praktek kerja dan keadaan kerja Bapak/Ibu/Saudara yang sebenarnya.
2. Setiap pernyataan diikuti oleh 5 (lima) jawaban yang tersedia.
3. Cara pengisian sesuai dengan Bapak/Ibu/Saudara praktikkan dalam pekerjaan.
4. Isilah jawaban Bapak/Ibu/Saudara dengan cara memberi tanda centang dikolom,
STS : Sangat Tidak Setuju;
TS : Tidak Setuju;
R : Ragu- Ragu;
S : Setuju;
SS : Sangat Setuju.
5. Terima kasih atas partisipasi Bapak/Ibu/Saudara telah mengisi kuesioner penelitian ini.

Identitas Responden

1. Usia :
2. Jenis Kelamin : Pria Wanita
3. Pendidikan Terakhir :
4. Jabatan Pekerjaan :
5. Pangkat Golongan :
6. Masa Kerja :

1. Pernyataan Kompetensi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Pengetahuan						
1	Saya memiliki pengetahuan yang cukup dalam melaksanakan tugas yang diberikan. (ok)					
2	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik					
Pemahaman						
3	Saya dapat memahami tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh pimpinan					
4	Saya dapat memahami arahan dan masukan yang diberikan oleh rekan kerja					
Kemampuan						
5	Saya mampu melaksanakan tugas dengan baik.(ok)					
6	Saya mempunyai kemampuan untuk menyelesaikan masalah sesuai dengan tugas dan tanggungjawab					
Sikap						
7	Sikap saya dalam bekerja selalu memautuhi aturan dan norma yang berlaku					

8	Saya selalu bersikap tanggap dan rajin dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh pimpinan					
Nilai						
9	Saya mempunyai kompetensi yang dapat dibanggakan kepada pimpinan saya					
10	Saya memberikan kontribusi yang terbaik dalam menjalankan tugas					
Minat						
11	Saya memiliki minat dalam hal pengembangan karir					
12	Saya mempunyai minat yang tinggi terhadap pekerjaan yang saya lakukan saat ini					

2. Pernyataan Kerjasama Tim

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Saling mengerti dan percaya						
1	Saya memiliki rekan kerja yang selalu solid dalam menyelesaikan pekerjaan					
2	Saya dan tim kerja saya saling mempercayai dalam menjalani pekerjaan					
Berkomunikasi dengan jelas						
3	Saya dapat berkomunikasi dengan jelas dalam kerjasama tim. (ok)					
4	Dalam menjalankan tugas, kami saling berkontribusi satu sama lain.					
Saling menerima dan mendukung						
5	Saya mendukung setiap ide yang baik untuk kualitas kerja saya					

6	Tim kerja saya selalu menerima kritikan untuk segera diperbaiki					
Mendamaikan perdebatan						
7	Saya akan mendamaikan jika ada perdebatan yang terjadi pada tim. (ok)					
8	Saya akan mengalah, bila terjadi perdebatan yang akan menimbulkan konflik pada tim					

3. Pernyataan Motivasi

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Upah/gaji						
1	Gaji yang saya peroleh sesuai dengan standar mutu hidup					
2	Gaji yang berikan cukup dan memadai					
Pemberian insentif						
3	Kinerja berbasis anggaran					
4	Anggaran yang disediakan pemerintah disesuaikan dengan norma indeks					
Mempertahankan harga diri						
5	Setiap pegawai mempunyai hak agar mendapatkan kenaikan pangkat					
6	Situasi kerja dalam selalu dalam keadaan kondusif					
Memenuhi kebutuhan rohani						
7	Seluruh pegawai dapat saling menghormati dengan kepercayaanya masing-masing					
8	Tersedianya tempat beribada di tempat bekerja					

Menempatkan pegawai ditempat yang sesuai						
9	Saya ditempatkan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
10	Saya ditempatkan sesuai dengan latar pendidikan saya					
Timbul rasa aman						
11	Adanya pemberian jaminan hari tua					
12	Saya mendapatkan dana pensiun					
Memperhatikan lingkungan kerja						
13	Saya merasa nyaman dengan tempat pekerjaan yang telah disediakan					
14	Saya merasa tenang dengan tempat pekerjaan yang terhindar dari segala mara bahaya					
Menciptakan persaingan yang sehat						
15	Pengembangan karir dilakukan secara jujur dan sehat					
16	Penghargaan akan diberikan kepada pegawai yang memiliki prestasi					

4. Pernyataan Kinerja

No.	Pernyataan	STS	TS	R	S	SS
Kualitas Kerja						
1	Saya memiliki ketelitian dalam melaksanakan tugas.					
2	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan yang saya kerjakan.(ok)					
Kuantitas Kerja						

3	Saya mampu menyelesaikan beberapa pekerjaan					
4	Saya bertanggung jawab dengan berapapun banyaknya pekerjaan yang diberikan kepada saya					
Tanggung jawab						
5	saya bertanggung jawab dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
6	Saya mendahulukan pekerjaan yang merupakan prioritas kerja.(ok)					
Kerjasama						
7	Saya mampu bekerja secara tim					
8	Dalam kerjasama saya mampu menerima kritik dan saran dari rekan kerja untuk bekerja lebih baik. (ok)					
Inisiatif						
9	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan. (ok)					
10	Saya memperbaiki kesalahan dalam pekerjaan dengan sukarela (ok)					

Tabulasi Rekap Angket Kompetensi

No.	U	JK	PT	MK	Kompetensi												Total
					X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12	
1	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
2	2	1	1	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	47
3	2	1	2	2	3	5	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	42
4	2	1	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
5	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
6	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
7	3	2	2	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
8	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
9	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
10	3	2	3	2	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
11	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
12	1	2	1	1	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	44
13	2	1	2	3	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56
14	2	1	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	57
15	2	2	1	2	3	4	4	4	5	5	3	3	4	3	4	4	46
16	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
17	1	2	2	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
18	2	2	2	2	4	5	5	5	5	5	4	4	4	3	4	4	52
19	2	1	2	2	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	46
20	1	1	2	1	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	52
21	2	2	1	2	5	4	5	5	3	3	5	5	3	3	4	4	49
22	2	1	3	2	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	52
23	2	1	1	2	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	50
24	3	1	3	3	4	5	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	54
25	2	2	3	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
26	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
27	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
28	3	1	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
29	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
30	1	1	1	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	60
31	1	1	2	1	5	5	4	4	4	4	5	5	3	4	5	4	52
32	2	2	2	2	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	4	4	53
33	1	2	2	1	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	46
34	1	1	2	1	5	4	5	4	5	4	5	5	3	4	4	4	52
35	3	1	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	53
36	3	1	2	3	4	4	5	5	4	4	4	4	4	3	4	4	49
37	2	1	2	2	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	53
38	2	2	2	2	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	55
39	3	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
40	1	1	2	1	4	5	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	47
41	2	2	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	48
42	2	2	2	2	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4	5	5	56

Tabulasi Rekap Angket Kerjasama Tim

Kerjasama Tim								
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	4	4	5	4	5	35
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	5	4	4	5	4	35
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	5	4	33
4	4	4	4	4	4	4	5	33
5	4	5	5	5	4	5	5	38
4	4	4	5	4	5	4	4	34
4	4	5	5	4	5	5	4	36
4	4	5	4	4	5	4	4	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	5	5	4	4	5	36
5	4	4	3	4	4	4	4	32
5	4	4	5	4	4	4	4	34
5	4	4	3	4	4	4	4	32
5	4	5	5	5	5	5	4	38
5	5	4	5	5	5	5	5	39
4	4	4	5	4	4	4	4	33
5	4	4	4	4	5	4	5	35
5	4	4	4	4	5	4	4	34
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	4	4	4	4	5	33
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	5	4	5	5	5	37
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	5	4	4	5	4	5	35
4	4	4	4	4	5	4	4	33
5	4	4	5	4	4	4	4	34
4	4	4	5	4	4	4	5	34
4	4	4	4	4	5	4	4	33
4	4	4	4	5	4	4	4	33
4	4	4	5	4	4	4	4	33
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
5	4	4	4	4	4	4	4	33
5	4	5	5	4	4	5	4	36

Tabulasi Rekap Angket Kerjasama

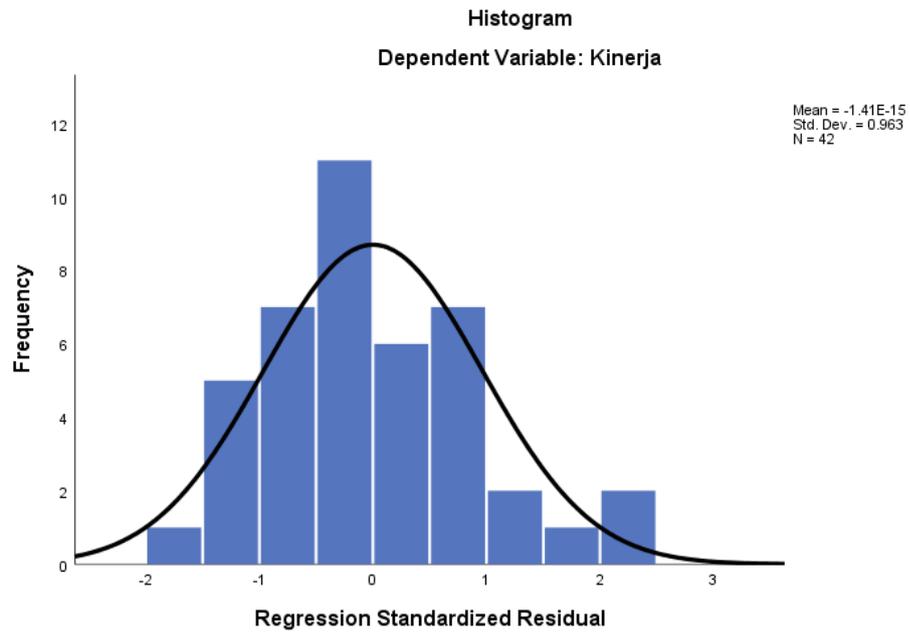
Kinerja										
Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Y.10	Total
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	38
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46
5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	48
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	47
5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	41
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
5	5	4	4	5	4	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	5	5	5	5	4	5	45
5	5	4	4	5	5	4	4	4	4	44
4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	44
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	46

Titik Persentase Distribusi t (df = 1 – 40)

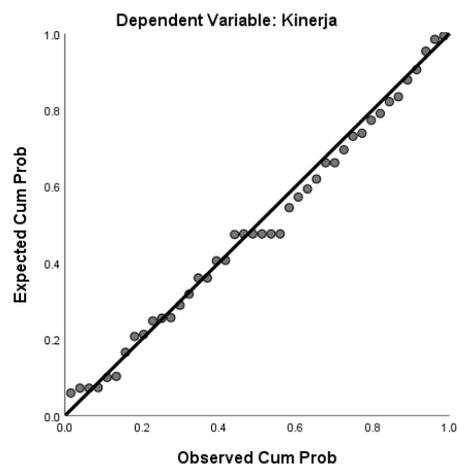
df	Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
		0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,05

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)										
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1	161	199	216	225	230	234	237	239	241	242	243
2	18.51	19.00	19.16	19.25	19.30	19.33	19.35	19.37	19.38	19.40	19.40
3	10.13	9.55	9.28	9.12	9.01	8.94	8.89	8.85	8.81	8.79	8.76
4	7.71	6.94	6.59	6.39	6.26	6.16	6.09	6.04	6.00	5.96	5.94
5	6.61	5.79	5.41	5.19	5.05	4.95	4.88	4.82	4.77	4.74	4.70
6	5.99	5.14	4.76	4.53	4.39	4.28	4.21	4.15	4.10	4.06	4.03
7	5.59	4.74	4.35	4.12	3.97	3.87	3.79	3.73	3.68	3.64	3.60
8	5.32	4.46	4.07	3.84	3.69	3.58	3.50	3.44	3.39	3.35	3.31
9	5.12	4.26	3.86	3.63	3.48	3.37	3.29	3.23	3.18	3.14	3.10
10	4.96	4.10	3.71	3.48	3.33	3.22	3.14	3.07	3.02	2.98	2.94
11	4.84	3.98	3.59	3.36	3.20	3.09	3.01	2.95	2.90	2.85	2.82
12	4.75	3.89	3.49	3.26	3.11	3.00	2.91	2.85	2.80	2.75	2.72
13	4.67	3.81	3.41	3.18	3.03	2.92	2.83	2.77	2.71	2.67	2.63
14	4.60	3.74	3.34	3.11	2.96	2.85	2.76	2.70	2.65	2.60	2.57
15	4.54	3.68	3.29	3.06	2.90	2.79	2.71	2.64	2.59	2.54	2.51
16	4.49	3.63	3.24	3.01	2.85	2.74	2.66	2.59	2.54	2.49	2.46
17	4.45	3.59	3.20	2.96	2.81	2.70	2.61	2.55	2.49	2.45	2.41
18	4.41	3.55	3.16	2.93	2.77	2.66	2.58	2.51	2.46	2.41	2.37
19	4.38	3.52	3.13	2.90	2.74	2.63	2.54	2.48	2.42	2.38	2.34
20	4.35	3.49	3.10	2.87	2.71	2.60	2.51	2.45	2.39	2.35	2.31
21	4.32	3.47	3.07	2.84	2.68	2.57	2.49	2.42	2.37	2.32	2.28
22	4.30	3.44	3.05	2.82	2.66	2.55	2.46	2.40	2.34	2.30	2.26
23	4.28	3.42	3.03	2.80	2.64	2.53	2.44	2.37	2.32	2.27	2.24
24	4.26	3.40	3.01	2.78	2.62	2.51	2.42	2.36	2.30	2.25	2.22
25	4.24	3.39	2.99	2.76	2.60	2.49	2.40	2.34	2.28	2.24	2.20
26	4.23	3.37	2.98	2.74	2.59	2.47	2.39	2.32	2.27	2.22	2.18
27	4.21	3.35	2.96	2.73	2.57	2.46	2.37	2.31	2.25	2.20	2.17
28	4.20	3.34	2.95	2.71	2.56	2.45	2.36	2.29	2.24	2.19	2.15
29	4.18	3.33	2.93	2.70	2.55	2.43	2.35	2.28	2.22	2.18	2.14
30	4.17	3.32	2.92	2.69	2.53	2.42	2.33	2.27	2.21	2.16	2.13
31	4.16	3.30	2.91	2.68	2.52	2.41	2.32	2.25	2.20	2.15	2.11
32	4.15	3.29	2.90	2.67	2.51	2.40	2.31	2.24	2.19	2.14	2.10
33	4.14	3.28	2.89	2.66	2.50	2.39	2.30	2.23	2.18	2.13	2.09
34	4.13	3.28	2.88	2.65	2.49	2.38	2.29	2.23	2.17	2.12	2.08
35	4.12	3.27	2.87	2.64	2.49	2.37	2.29	2.22	2.16	2.11	2.07
36	4.11	3.26	2.87	2.63	2.48	2.36	2.28	2.21	2.15	2.11	2.07
37	4.11	3.25	2.86	2.63	2.47	2.36	2.27	2.20	2.14	2.10	2.06
38	4.10	3.24	2.85	2.62	2.46	2.35	2.26	2.19	2.14	2.09	2.05
39	4.09	3.24	2.85	2.61	2.46	2.34	2.26	2.19	2.13	2.08	2.04
40	4.08	3.23	2.84	2.61	2.45	2.34	2.25	2.18	2.12	2.08	2.04
41	4.08	3.23	2.83	2.60	2.44	2.33	2.24	2.17	2.12	2.07	2.03
42	4.07	3.22	2.83	2.59	2.44	2.32	2.24	2.17	2.11	2.06	2.03
43	4.07	3.21	2.82	2.59	2.43	2.32	2.23	2.16	2.11	2.06	2.02
44	4.06	3.21	2.82	2.58	2.43	2.31	2.23	2.16	2.10	2.05	2.01
45	4.06	3.20	2.81	2.58	2.42	2.31	2.22	2.15	2.10	2.05	2.01



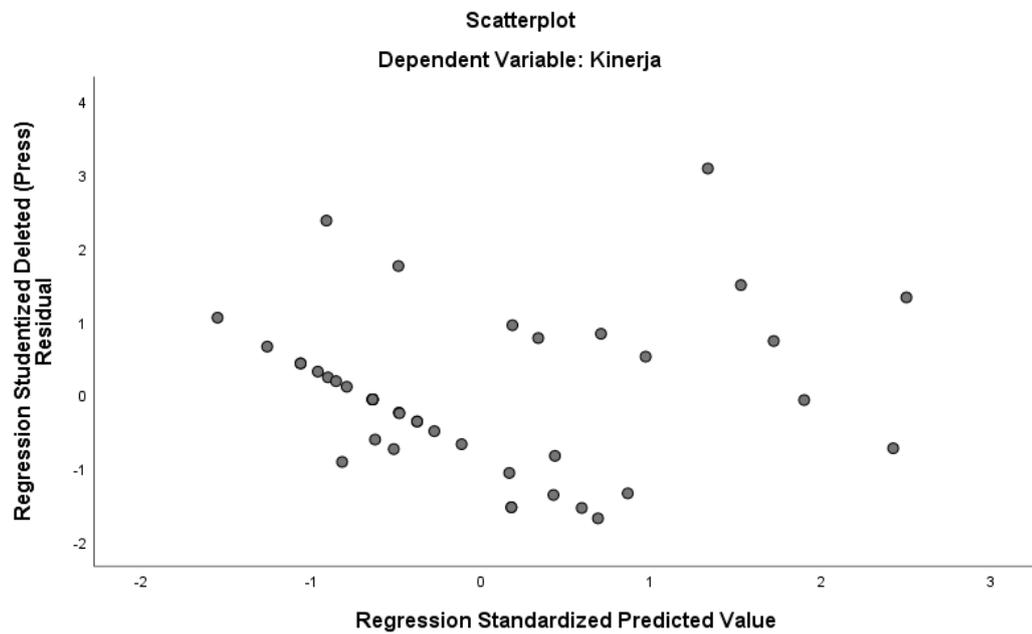
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Multikolonieritas Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompetensi	.758	1.319
	Kerjasama Tim	.711	1.407
	Motivasi	.797	1.255

a. Dependent Variable: Kinerja



Hasil Uji Koefisien Regresi
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients	
		B	Std. Error
1	(Constant)	-5.734	6.973
	Kompetensi	.360	.100
	Kerjasama Tim	.620	.221
	Motivasi	.127	.087

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-5.734	6.973		-.822	.416
	Kompetensi	.360	.100	.433	3.585	.001
	Kerjasama Tim	.620	.221	.350	2.806	.008
	Motivasi	.127	.087	.173	1.468	.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F**ANOVA^a**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	229.767	3	76.589	17.546	.000 ^b
	Residual	165.876	38	4.365		
	Total	395.643	41			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kerjasama Tim

Koefisien Determinasi**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics	
					R Square Change	F Change
1	.762 ^a	.581	.548	2.08930	.581	1.902

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompetensi, Kerjasama Tim

b. Dependent Variable: Kinerja

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Data Pribadi

1. Nama : **Salpatore Simanjuntak**
2. Tempat Tanggal Lahir : Rahutbosi 22 Maret 1983
3. Jenis Kelamin : Laki-laki
4. Agama : Katolik
5. Kewarganegaraan : WNI
6. Alamat : Marendal Medan
7. No. Hp : 0813-9782-0003
8. Email : salvatoresimanjuntak@gmail.com



Keluarga

1. Ayah : Gr.Pontas Samanjuntak
2. Ibu : Rotua br Gultom

Pendidikan

1. SD Negeri 173197 Rahutbosi
2. SMP Negeri 3 Pangaribuan
3. SMK Yayasan Soposurung Balige
4. Fakultas Ilmu Kateketik Sekolah tinggi Pastoral Malang, Jawa Timur
5. Pascasarjana Magister Manajemen UMSU