

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)
 url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----
 Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

Pengaruh Kompetensi, Kerjasama Tim, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Satuan Kerja Bidang Hukum Kepolisian Daerah Sumatera Utara

Salpatore Simanjuntak^{*1}, Sjahril Effendy P², Hazmanan Khair³

Email: salvatoresimanjuntak@gmail.com

Program Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
 Jl. Muhtar Basri, Kota Medan – Sumatera Utara Indonesia

ABSTRACT

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. 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.*

PENDAHULUAN

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 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”. 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. 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.

Kompetensi merupakan kemampuan dari setiap individu yang terdiri dari aspek pengetahuan, keterampilan juga sikap kerja yang sesuai dengan standar yang telah

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

ditetapkan. 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.

Tabel 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.

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". 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.

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". Permasalahan yang dihadapi terkait dengan motivasi diantaranya adalah 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.

KAJIAN TEORI

Kinerja

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

1. Faktor Kemampuan
2. Faktor Motivasi
3. Faktor Disiplin

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

Kompetensi

Menurut Dessler (2010, hal 169) mengatakan bahwa "Kompetensi sebagai karakteristik dari suatu kemampuan seseorang yang dapat dibuktikan sehingga memunculkan suatu prestasi kerja atau kinerja." 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 standard kualitas professional dalam melakukan pekerjaan.

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

1. Pengetahuan (*knowledge*)
2. Pemahaman (*understanding*)
3. Kemampuan/ketrampilan (*skill*)
4. Nilai (*value*)
5. Sikap (*attitude*)
6. Minat (*interest*)

Kerjasama Tim

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". 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.

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.

Motivasi

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

Menurut Riduwan, (2012 hal : 66) motivasi dapat diukur dari indikator yaitu :

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

METODE PENELITIAN

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi)
url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>
Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

Pendekatan penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang bersifat asosiatif. Dalam penelitian ini, metode asosiatif digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh Kompetensi, Kerjasama, dan Motivasi terhadap Kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara. Teknik penentuan sampel yang digunakan yaitu Sampling jenuh yakni sebanyak 42 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan dokumentasi, wawancara dan kuisisioner. 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.

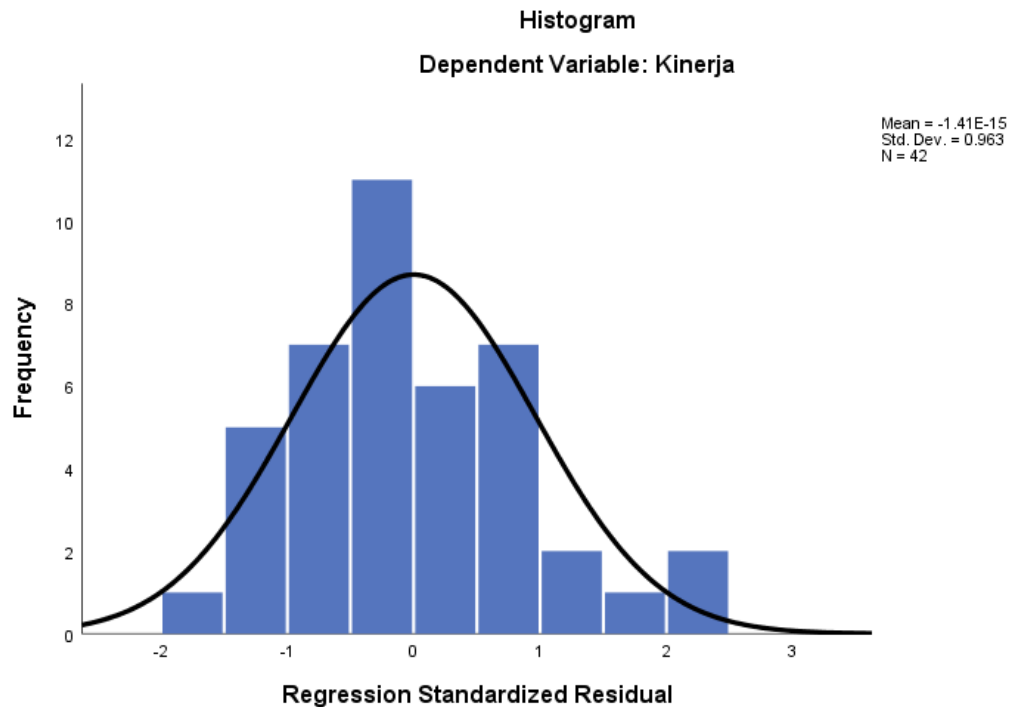
HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

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 :

Uji Normalitas



Gambar 1 Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram

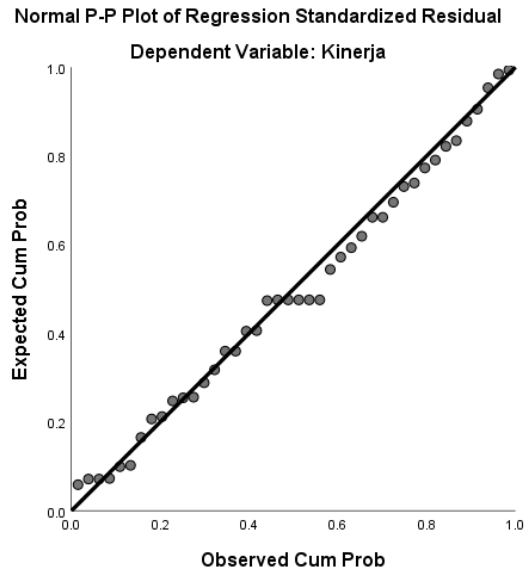
JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454



Gambar 2 Hasil Uji Normalitas P-Plot

Dari gambar di atas yakni hasil uji normalitas grafik histogram, residual data megambarkan 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.

Uji Multikolonieritas

**Tabel 2 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

Dapat dilihat bahwa hasil perhitungan *tolerance* menunjukkan 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 Dari ketiga variabel masing-masing mempunyai nilai VIF < 10, yang artinya tidak ada Multikolonieritas antar variaebel bebas dalam model regresi.

JURNAL AKMAMI

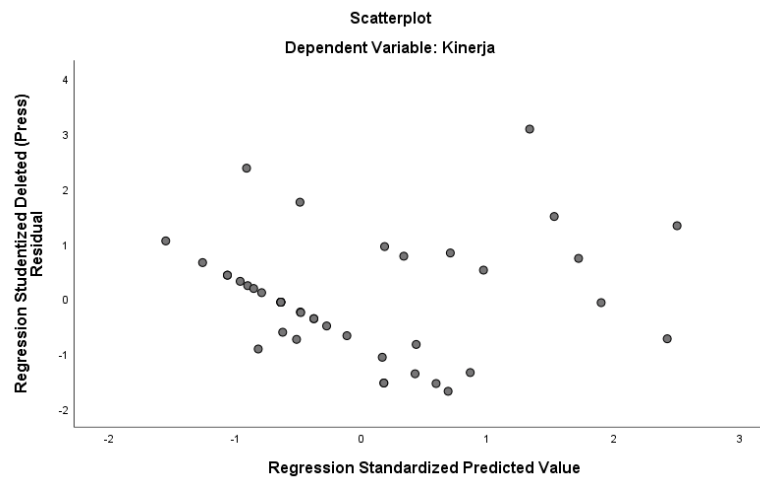
AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi),

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 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.

Analisis Regresi Berganda

Tabel 3 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 :

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

Uji Hipotesis

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 :

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

**Tabel. 4 Hasil Uji t
Coefficients^a**

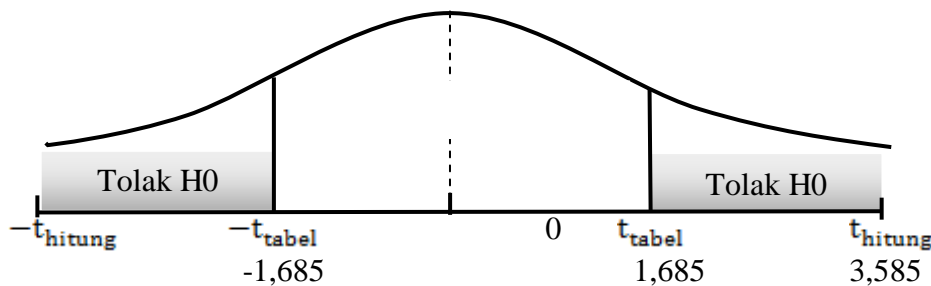
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-5.734	6.973		-.822	.416
Kompetensi	.360	.100	.433	3.585	.001
Kerjasama Tim	.620	.221	.350	2.806	.008
Motivasi	.127	.087	.173	1.468	.150

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : SPSS IBM Statistic 26

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

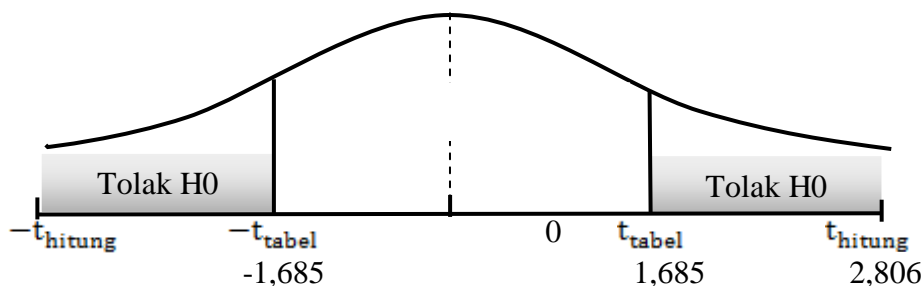
Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Kompetensi (X1) yaitu $t_{hitung} = 3,585 > t_{tabel} = 1,685$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan begitu dapat diartikan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



Gambar 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.



Gambar 5 Uji t Kerjasama Tim terhadap Kinerja

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

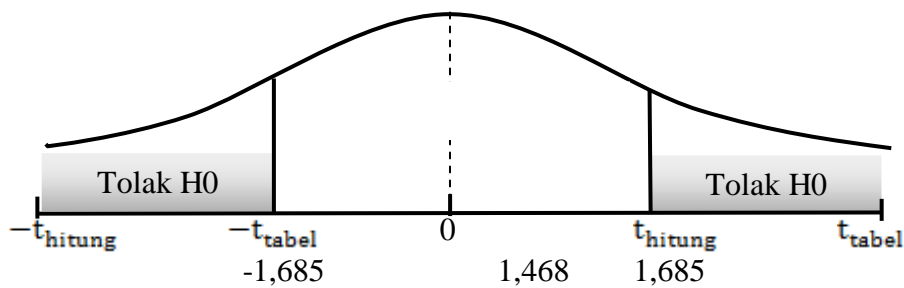
Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

c. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Dari hasil uji t yang telah didapat maka diperoleh nilai t untuk variabel Motivasi (X3) 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.



Gambar 6 Uji t Motivasi terhadap Kinerja

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.

Tabel. 5 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 :

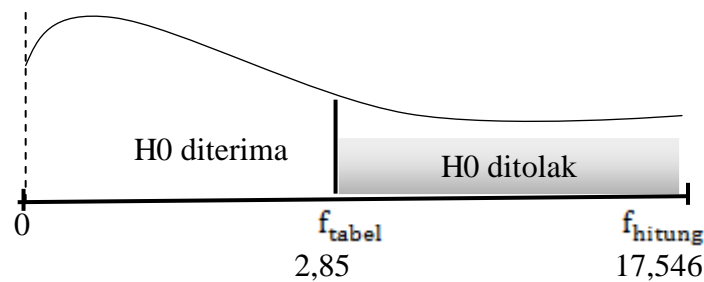
JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454



Gambar 4.7 Hasil Hipotesis Uji F

Koefesien Determinasi (R – Square)

Koefesien 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. 6 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.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

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. 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.

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 prilaku yang sudah dimiliki personel dalam menunjang kinerja yang

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akutansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

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.

Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja

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. 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.

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.

Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

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. 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.

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.

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 :

JURNAL AKMAMI

AKUNTANSI, MANAJEMEN, EKONOMI

Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen, Ekonomi,)

url: <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/akmami>-----

Vol. 2 No. 2 hal. 444 - 454

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.
2. Kerjasama Tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara.
3. Motivasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan 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.

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.
2. Diharapkan satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara perlu memperhatikan kerjasama tim pada setiap bidang kerja.
3. Diharapkan satuan kerja Bidang Hukum Polda Sumatera Utara perlu memperhatikan dan mempertimbangkan motivasi terhadap pegawai.
4. Diharapkan peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian inti dengan cara menggunakan metode dan menambah variabel-variabel yang sudah ada.

REFERENSI

- Dessler, G. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Indeks.
- Elizar, & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2239>
- Hasibuan, M. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Bumi Aksara.
- Huda, M. (2014). *Model-model pengajaran dan pembelajaran*. Pustaka Pelajar.
- Mangkunegara, A. A. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Mathis, R. L., & Jackson. (2010). *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia. Terjemahan Dian Angelia*. Salemba Empat.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2016. (2016). *Penyelenggaraan Assessment Center Kepolisian Negara Republik Indonesia*.
- Rahmawati, C. (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.*
- Riduwan. (2012). *Skala Pengukuran Variabel Penelitian*. Alfabeta.
- Sarwono. S.W. (2011). *Psikologi Remaja*. PT Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, E. (2011). *Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Wibowo. (2012). *Manajemen Kinerja*. PT Raja Grafindo.