

PENGARUH KOMPETENSI, KOMITMEN INDIVIDUAL, MOTIVASI, REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL

THE EFFECT OF COMPETENCY, INDIVIDUAL COMMITMENT, MOTIVATION, REMUNERATION AND WORK ENVIRONMENT ON PERSONNEL PERFORMANCE

Mona Wulansari Darmawan¹, Sri Langgeng Ratnasari^{2*}, Alpino Susanto³, Andika Simamora⁴, Alivia Rahmawati⁵, Erma Kusdiyanti⁶, Jamaluddin Lobang⁷, Gandhi Sutjahjo⁸, Nor Fazlin Uteh⁹, Adelia Widya Pramesti¹⁰

¹⁻⁷Universitas Riau Kepulauan, Indonesia

⁸Universitas Batam, Indonesia

⁹Universiti Teknologi Mara, Malaysia

¹⁰Universitas Gadjah Mada, Indonesia

*Co Author E-mail: sarisucahyo@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara bersama-sama Kompetensi, Komitmen Individual, Motivasi, Remunerasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel Ditpolairud Polda Kepri. Jenis penelitian kuantitatif. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah personil Polairut Polda Kepri yang berjumlah 54 orang yang dijadikan sampel dalam penelitian. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik *sampling* sensus. Data yang diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Pengujian hipotesis secara parsial dapat dilakukan dengan menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan dapat dilakukan dengan menggunakan uji F. hasil penelitian menunjukkan (1) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (2) Komitmen Individual memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (3) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (4) Remunerasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (5) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel. (6) Kompetensi, Komitmen Individual, Motivasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Personel.

Kata Kunci: Kompetensi; Komitmen Individual; Motivasi; Remunerasi; Lingkungan Kerja Kinerja Personel

Abstract

The purpose of this study is to determine and analyze the joint influence of Competence, Individual Commitment, Motivation, Remuneration and Work Environment on Personnel Performance of Ditpolairud Polda Kepri. The type of research is quantitative. The population in this study is Polairut Polda Kepri personnel totaling 54 people who were used as samples in the study. The sampling technique used census sampling technique. Data obtained using a questionnaire instrument that has been tested for validity and reliability. Partial hypothesis testing can be done using the t test, while simultaneous testing can be done using the F test. The results of the study show (1) Competence has a positive and significant effect on Personnel Performance. (2) Individual Commitment has a positive and significant effect on Personnel Performance. (3) Motivation has a positive and significant effect on Personnel Performance. (4) Remuneration has a positive and significant effect on Personnel Performance. (5) Work

Environment has a positive and significant effect on Personnel Performance. (6) Competence, Individual Commitment, Motivation, Remuneration, and Work Environment have a positive and significant effect on Personnel Performance.

Keywords: Competence; Individual Commitment; Motivation; Remuneration; Work Environment; Personnel Performance

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia mempunyai peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. SDM sendiri yakni pemasti yang sungguh bernilai untuk kemangkusan berjalannya gerakan di dalam jaringan. Keberhasilan serta kapasitas seorang dalam sesuatu sisi profesi banyak diditetapkan oleh jenjang kompetensi, profesionalisme serta jua komitmenya sisi profesi yang ditekuninya. Bahasoan dan Dwinanda (2022) menyampaikan kalau kenaikan kapasitas yakni keinginan perseroan supaya tujuannya mampu direalisasikan selaku pas. Semacam jaringan dituntut buat bisa menaikkan mutu akar energi orang yang terdapat.

Pada saat ini masih banyak pihak yang meragukan kinerja Kepolisian karena masih ada pelanggaran yang dilakukan oleh oknum-oknum anggota polisi tanggung jawab dinas, pelanggaran kode etik, tindak pidana narkoba, tugas tanpa izin, salah tangkap, salah tembak, pungli seperti penerimaan suap, korupsi, kekerasan, salah tangkap, salah tembak, pungli, dan masih banyak pelanggaran-pelanggaran lainnya. Pimpinan Kepolisian Juga sudah mengeluarkan Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia tentang penilaian kinerja bagi anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja, menjelaskan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi dalam penilaian kinerja, antara lain kepemimpinan, jaringan sosial, komunikasi, pengendalian emosi, agen perubahan, integritas, empati, pengelolaan administrasi, kreativitas, dan kemandirian.

Kompetensi menjadi salah satu faktor mempengaruhi kinerja, Munculnya pandangan bahwa pengetahuan sebagai sumber daya organisasi yang sangat strategik didasari kenyataan bahwa Kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan kinerja pegawai. Kompetensi adalah suatu 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. Kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berbeda antara satu dengan yang lainnya, sehingga banyak yang menggunakan dimensi kompetensi ini dijadikan pengukuran dalam penilaian kinerja individu pegawai. Berdasarkan obrservasi yang dilakukan di lapangan menggunakan kusioner terhadap para nelayan yang ada di pinggiran laut kepri khususnya Kota Batam terkait kompetensi non teknis dengan hasil kompetensi dalam berkomunikasi 45,6%, pengambilan keputusan 33,7% dan etika pelayanan publik 48,1%. Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat yang memuaskan di tempat kerja juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang mampu untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan.

Menurut Wibowo dalam Fitriani dkk. (2022) menyebut pendapatnya bila kompetensi sebagai kapabilitas seseorang dalam menjalankan suatu pekerjaan dengan terampil dan pengetahuan yang didukung oleh sikap atau tingkah laku seorang pegawai. Atas dasar itulah, kompetensi memperlihatkan kemampuan seseorang yang profesional dibidang tertentu dan unggul dalam bidang tertentu. Salah satu faktor yang diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga personel adalah komitmen individual. Komitmen individual merujuk pada sejauh

mana seorang personel memiliki dedikasi, loyalitas, dan keterikatan terhadap tugas dan organisasi. Personel yang memiliki komitmen tinggi cenderung lebih disiplin, bertanggung jawab, dan menunjukkan semangat kerja yang tinggi dalam menghadapi berbagai tantangan operasional.

Menurut Ramadhani (2022) mengatakan komitmen kerja dalam suatu organisasi yaitu sebagai loyalitas pegawai atau sebuah derajat yang mana seorang pegawai mengidentifikasi diri terhadap organisasi dan ingin untuk melanjutkan berpartisipasi secara aktif dalam organisasi tersebut. Komitmen individu yang rendah juga dapat berdampak pada hubungan kerja di internal organisasi, seperti ketidak tepatan waktu saat apel atau persiapan patrol laut. Berikut rekapan kehadiran rapat kerja Polairut Kepri tahun 2022-2024.

Tabel 1
Kehadiran Polairut Kepri

Tahun	Pertemuan	(%)
2022	12	91,4
2023	12	90
2024	12	88,6

Sumber: Polairut Kepri, 2025

Berdasarkan Tabel 1 menjelaskan bahwa, di Polairut Kepri melakukan rapat bulanan sebanyak 12 kali, pada tahun 2022 personil yang hadir sebesar 91,4%, tahun 2023 90% dan tahun 2024 88,6%. Hal ini terjadi karena adanya pelatihan personil sehingga tidak bisa sepenuhnya mengikuti rapat bulan sebagaimana mestinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personil adalah Motivasi. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku manusia. motivasi kerja ialah faktor pendorong atau daya penggerak untuk bekerja bagi karyawan dalam sebuah organisasi. Motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat meningkatkan produktifitas kerja karyawan dan akan berpengaruh pada pencapaian tujuan organisasi, Enriko & Arianto (2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori melalui pengukuran variabel penelitian yang menggunakan analisis data dengan prosedur statistik deskriptif dan inferensial. Penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif deduktif bertujuan untuk menguji hipotesis dengan menggunakan paradigma tradisional, positif, eksperimental atau empiris (Sugiyono, 2017).

Desain penelitian menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk memaparkan variabel-variabel yang diteliti dan ketergantungan variabel, dengan demikian akan menghasilkan informasi yang komprehensif mengenai variabel yang diteliti, Umar (2019).

Dalam setiap penelitian, biasanya apa yang akan diteliti itu disebut dengan variabel penelitian. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang akan menjadi objek pengamatan penelitian. Pengertian yang dapat diambil dari definisi tersebut ialah bahwa dalam penelitian terdapat sesuatu yang menjadi sasaran, yaitu variabel, sehingga variabel merupakan fenomena yang menjadi pusat perhatian penelitian untuk diobservasi atau diukur. Selanjutnya, dalam penelitian ini terdapat beberapa variabel fokus penelitian, yaitu Kompetensi (X1), Komitmen

Individual (X2), Motivasi (X3), Remunerasi (X4) Dan Lingkungan Kerja (X5), serta variabel terikat Kinerja Personel (Y).

Populasi adalah objek atau subjek yang diteliti yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Populasi dalam penelitian ini adalah personel di Ditpolairud Polda Kepri yang berjumlah 54 personel.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2017). Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Ukuran sampel sebagaimana dalam metode statistik menghasilkan dasar untuk mengestimasi kesalahan *sampling*. Jumlah populasi kurang dari 100, maka menggunakan teknis *sampling* sensus, dengan demikian sampel penelitian adalah sebanyak 54 responden.

Jenis dan sumber data dalam penelitian ini terdiri dari dua, yaitu:

1. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden melalui penyebaran angket. Angket tersebut disusun dengan menggunakan skala ordinal, yaitu skala Likert lima (5) poin, sesuai dengan pendapat Sugiyono (2017). Angket ini digunakan untuk mengukur variabel motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Skor diberikan mulai dari nilai 1 sampai 5 berdasarkan alternatif jawaban yang dipilih responden. Data ini dikumpulkan secara langsung di lapangan untuk menjawab tujuan utama penelitian.
2. Data sekunder diperoleh dari berbagai sumber tertulis yang sudah ada sebelumnya, seperti jurnal ilmiah, tesis, disertasi, buku-buku referensi, dan dokumen-dokumen lain yang relevan. Data ini digunakan untuk memperkuat landasan teori, mendukung analisis, serta memberikan gambaran awal mengenai topik yang diteliti.

Teknik Pengumpulan Data

1. Pengumpulan data primer dilakukan menggunakan instrumen angket atau kuesioner. Instrumen ini dirancang untuk mengukur persepsi responden terhadap variabel-variabel yang diteliti, yaitu motivasi, kompetensi, dan kinerja. Bentuk pertanyaan berupa pernyataan tertulis yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel. Jawaban diberikan dengan memilih salah satu dari lima kategori pada skala Likert:

- Sangat Tidak Setuju (1)
- Tidak Setuju (2)
- Netral (3)
- Setuju (4)
- Sangat Setuju (5)

Penggunaan kuesioner ini dianggap efektif karena dapat mempercepat proses pengumpulan data, mempermudah pengolahan data, dan memungkinkan responden untuk menjawab secara mandiri.

2. Pengumpulan data sekunder, teknik ini dilakukan dengan menelusuri literatur yang relevan, baik dalam bentuk jurnal ilmiah, buku referensi, maupun karya ilmiah lainnya. Data sekunder digunakan sebagai bahan pendukung dan pembanding terhadap hasil penelitian yang diperoleh dari data primer.

Teknik Analisis

Pengolahan data hasil dari jawaban kuisoner diolah dengan menggunakan bantuan alat komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*), hasil jawaban kuesioner pada setiap indikator dikelompokkan datanya berdasarkan variabel dan jenis responden kemudian dianalisis secara statistik deskriptif.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Responden dalam penelitian ini adalah Personel DITPOLAIRUD POLDA Kepri sebanyak 54 orang dengan karakteristik responden dikelompokkan ke dalam kategori jenis kelamin, usia,jenjang pendidikan dan masa kerja pada Tabel 2 berikut:

Tabel 2

Data Pengembalian Kuisioner

No	Uraian	Jumlah (orang)	%
Jenis Kelamin:			
1	Laki-laki	41	75.93
	Perempuan	13	24.07
	Jumlah	54	100.00
Usia:			
	21-30 tahun	23	42.59
	31-40 tahun	19	35.19
2	41-50 tahun	10	18.52
	> 50 tahun	2	3.70
	Jumlah	54	100.00
Jenjang Pendidikan:			
	SLTA	21	38.89
	Diploma		
3	S1	30	55.56
	S2	3	5.56
	Jumlah	54	100.00
Masa Kerja :			
	< 1 tahun	13	24.07
	1-5 tahun	25	46.30
4	6-10 tahun	10	18.52
	>10 tahun	6	11.11
	Jumlah	54	100.00

Sumber: Hasil Penelitian, 2025

Responden dalam penelitian ini adalah Personel DITPOLAIRUD POLDA Kepri sebanyak 54 orang. Berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden adalah laki-laki sebanyak 41 orang atau 75,93%, sedangkan perempuan berjumlah 13 orang atau 24,07%. Dilihat dari usia, responden didominasi oleh kelompok usia 21–30 tahun sebanyak 23 orang (42,59%), diikuti oleh usia 31–40 tahun sebanyak 19 orang (35,19%), usia 41–50 tahun sebanyak 10 orang (18,52%), dan sisanya berusia di atas 50 tahun sebanyak 2 orang (3,70%). Berdasarkan jenjang pendidikan, sebagian besar responden memiliki latar belakang pendidikan Strata 1 (S1) sebanyak 30 orang (55,56%), diikuti oleh lulusan SLTA sebanyak 21 orang (38,89%), dan hanya 3 orang (5,56%) yang berpendidikan Strata 2 (S2). Dilihat dari masa kerja, sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja selama 1–5 tahun, yaitu sebanyak 25 orang (46,30%). Sebanyak 13 orang (24,07%) memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun, 10 orang (18,52%) memiliki masa kerja 6–10 tahun, dan 6 orang (11,11%) memiliki masa kerja lebih dari 10 tahun.

Uji Instrumen**Uji Validitas**

Hasil pengujian validitas dengan menggunakan 30 responden, dan r_{tabel} sebesar 0.361 untuk variable Kinerja Personel (Y), Kompetensi (X_1), Komitmen Individual (X_2), Motivasi (X_3), Remunerasi (X_4), dan Lingkungan Kerja (X_5) sebagaimana pada Tabel 8 sd.Tabel 13, berikut.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.793	0.444	Valid
2	0.489	0.444	Valid
3	0.669	0.444	Valid
4	0.683	0.444	Valid
5	0.786	0.444	Valid
6	0.826	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Komitmen Individual

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.778	0.444	Valid
2	0.494	0.444	Valid
3	0.541	0.444	Valid
4	0.727	0.444	Valid
5	0.705	0.444	Valid
6	0.869	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.660	0.444	Valid
2	0.486	0.444	Valid
3	0.787	0.444	Valid
4	0.797	0.444	Valid
5	0.584	0.444	Valid
6	0.858	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.631	0.444	Valid
2	0.882	0.444	Valid
3	0.625	0.444	Valid
4	0.775	0.444	Valid
5	0.679	0.444	Valid
6	0.793	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.729	0.444	Valid
2	0.445	0.444	Valid
3	0.750	0.444	Valid
4	0.767	0.444	Valid
5	0.599	0.444	Valid
6	0.775	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Tabel 8. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Personel

Nomor Item Pertanyaan	Koefisien Kolerasi (Nilai r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
1	0.736	0.444	Valid
2	0.593	0.444	Valid
3	0.672	0.444	Valid
4	0.782	0.444	Valid
5	0.505	0.444	Valid
6	0.756	0.444	Valid

Sumber: Data Olahan Peneliti Dengan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 8 sd Tabel 13 di atas nilai r_{hitung} dari masing-masing item pertanyaan variabel menunjukkan lebih besar dari r_{tabel} . Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel valid, dan dapat dilanjutkan untuk pengujian reliabilitas.

Uji Reliabilitas

Hasil pengujian reliabilitas untuk setiap masing-masing variabel, sebagaimana pada Tabel 14, berikut.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel Penelitian

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Kinerja Personel (Y)	0.764	Reliabel
Kompetensi (X1)	0.801	Reliabel
Komitmen Individual (X2)	0.777	Reliabel
Motivasi (X3)	0.761	Reliabel
Remunerasi (X4)	0.827	Reliabel
Lingkungan Kerja (X5)	0.782	Reliabel

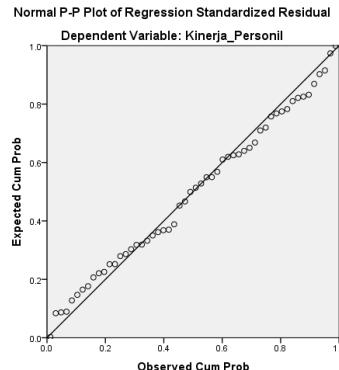
Sumber: Data Olahan SPSS, 2025

Berdasarkan Tabel 14. di atas nilai *Alpha Cronbach* dari masing-masing variabel menunjukkan lebih besar dari 0,600. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan untuk mengukur karakteristik setiap variabel handal atau reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Analisis data menggunakan bantuan *software statistic* SPSS. Hasil uji normalitas secara analisa grafik, penyebaran data pada normal P-P Plot, sebagaimana pada gambar 2, berikut:



Sumber : Olahan Data Primer, 2025

Berdasarkan Gambar 2 diatas, P-P Plot berada pada sekitar garis miring melintang, sehingga dapat disimpulkan bahwa data Kinerja Personel berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji ada tidaknya korelasi antara variabel independen (bebas) dan variabel dependen (terikat) dalam suatu model regresi. Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *variance inflation faktor* (VIF). Hasil uji Uji multikolinearitas, sebagai mana pada Tabel 15, berikut.

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

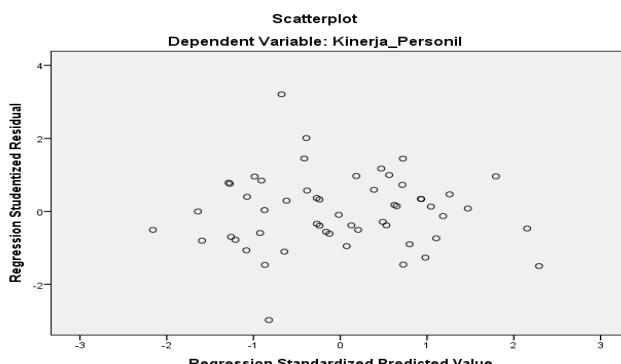
Model	Collinearity Statistics		
	Tolerance	VIF	
1 (Constant)			
Kompetensi	.628	1.592	
Komitmen_Individual	.831	1.203	
Motivasi	.571	1.751	
Remunerasi	.669	1.496	
Lingkungan_Kerja	.556	1.799	

a. Dependent Variable: Kinerja_Personil

Berdasarkan Tabel 15 seluruh variabel bebas dalam model regresi, yaitu Kompetensi, Komitmen Individual, Motivasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja, memiliki nilai *Tolerance* di atas 0,10 dan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) di bawah 10. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terdapat masalah multikolinearitas, yakni tidak ada korelasi tinggi antar variabel independen yang dapat mengganggu kestabilan estimasi model. Dengan demikian, model regresi yang digunakan dinyatakan bebas dari multikolinearitas, dan hasil estimasinya dapat diinterpretasikan secara andal serta layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidak samaan *variance* dari residual atau pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas (Ghozali, 2018). Uji heteroskedastisitas dengan melihat pola sebaran *residual scatter plot*, , sebagaimana pada Gambar 3, berikut:



Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Olahan data Primer, 2025

Dari hasil *output* diatas, dapat diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi.

Uji Hipotesis

Uji t

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Personel

Berdasarkan Tabel 21, nilai signifikansi untuk variabel Kompetensi adalah 0,017 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung sebesar $2,475 > t$ -tabel 2,011, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh tersebut signifikan secara statistik.

Pengaruh Komitmen Individual Terhadap Kinerja Personel

Nilai signifikansi variabel Komitmen Individual adalah 0,002 ($< 0,05$). Maka, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang menunjukkan bahwa Komitmen Individual memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung sebesar $3,268 > t$ -tabel 2,011 semakin memperkuat kesimpulan tersebut.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personel

Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi 0,020 ($< 0,05$), sehingga H_1 diterima dan H_0 ditolak. Artinya, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung = $2,416 > t$ -tabel 2,011 menunjukkan bahwa pengaruh ini signifikan secara statistik.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Personel

Variabel Remunerasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,011 ($< 0,05$). Oleh karena itu, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti Remunerasi memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung sebesar $2,637 > t$ -tabel 2,011 memperkuat pernyataan tersebut.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel

Hasil uji menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi 0,002 ($< 0,05$). Dengan demikian, H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel. Nilai t-hitung sebesar $3,337 > t$ -tabel 2,011 mendukung kesimpulan ini.

Uji F

Pengaruh Kompetensi, Komitmen Individual , Motivasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personel

Tabel 16. Hasil Uji F

ANOVA^a					
Model	Sum Squares	of df	Mean Square	F	Sig.
Regression	341.590	5	68.318	32.178	.000 ^b
Residual	101.910	48	2.123		
Total	443.500	53			

a. Dependent Variable: Kinerja_Personil

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Komitmen_Individual, Remunerasi, Kompetensi, Motivasi

NILAI F_{tabel} = 2,409

Berdasarkan hasil uji ANOVA pada Tabel 24, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 ($< 0,05$) dan nilai F-hitung sebesar 32,178, sedangkan nilai F-tabel sebesar 2,409. Karena F-hitung $>$ F-tabel dan signifikansi $< 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan signifikan secara statistik Dengan demikian, secara simultan, variabel Kompetensi, Komitmen Individual, Motivasi, Remunerasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang

signifikan terhadap Kinerja Personel. Artinya, kelima variabel independen tersebut secara bersama-sama memberikan kontribusi signifikan dalam menjelaskan variasi Kinerja Personel.

Kesimpulan

Apabila $f_{hitung} < f_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_A ditolak, artinya tidak ada pengaruh secara simultan. Apabila $f_{hitung} > f_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_A diterima, artinya ada pengaruh secara simultan.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis, maka dapat disimpulkan bahwa: 1) Sertifikasi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen. 2) Kompetensi berdampak signifikan terhadap kinerja dosen. 3) Sertifikasi dosen dan kompetensi dosen berdampak signifikan terhadap kinerja dosen.

REFERENSI

- Abas, S., Zainal, V. R., & Hakim, A. (2023). Pengaruh Locus of Control, Motivasi finansial Dan Faktor Psikologis Terhadap Akuntabilitas Kinerja. *Jurnal Akuntansi dan Pajak*, 24(2).
- Arsyad, R. H., Idris, M., & Asri, A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Personil Direktorat Polisi Perairan Dan Udara Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 10(3), 210-217.
- Djatola, H. R., & Hilal, N. (2022). Peran Keinginan Keluar sebagai Moderasi; Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Karyawan terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Asuransi Amanah. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, 4(2), 168-179.
- DP, M. K. (2023). Pengaruh Komitmen dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Palembang. *Ekonomika Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Ekonomi Syariah*, 8(2), 295-314.
- Fajri, L., & Konadi, W. (2022). Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Sd Negeri Kecamatan Meurah Dua Pidie Jaya. *IndOmera*, 3(6), 57-66.
- Ghozali I, 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryono S. 2020. Statistika Penelitian Bisnis & Manajemen. Yogyakarta: LP3m UMY.
- Hidayat, M. S., Perkasa, D. H., Abdullah, M. A. F., Febrian, W. D., Purnama, Y. H., Deswindi, L., & Ekhsan, M. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa. *Journal of Management and Bussines (JOMB)*, 6(1), 287-297.
- Ismanto, W., Munzir, T., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Ciptono, C. (2021). Karakteristik Individu Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Guru. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 619-637.
- Ismanto, W., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(3), 213-224.
- Ismanto, W., Gultom, B., Susanti, E. N., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Personel. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 294-308.

- Kristianto, G., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Salman, N. F. B. (2024). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Kompensasi, Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Austin Engineering Indonesia. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(4), 225-243.
- Jelatu, H. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Penempatan Kerja Pada KantorPT. Citra Bakti Persada Makassar. *Sistematis: Jurnal Ilmiah Sistem Informasi*, 1(1), 49-59.
- Rahmat, R., Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Purwaningrum, A. H., Syahira, A., Inaose, H., & Fatuhrohim, P. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Usaha Fasilitas Dan Lingkungan Di BP Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 50-63.
- Ratnasari, S. L., Susanti, E. N., Ismanto, W., Tanjung, R., & Sutjahjo, G. (2021). Dampak Sertifikasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen Tetap Yayasan di Kota Batam. *Journal of Applied Business Administration*, 5(1), 25-33.
- Ratnasari, S.L., Sinaga E.P., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional, Dan stress Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Trias Politika*. 5(2). 128-140.
- Ratnasari, S. L., Febriosa, L. R., Hakim, L., Nasrul, H. W., Idham, A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2024). Pengaruh Efikasi Diri, Training, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JURNAL DIMENSI*, 13(1), 185-193.
- Sima, M., Nasrul, H. W., Zulkifli, Z., Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Winarso, W., ... & Suhana, S. (2024). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Iklim Sekolah, Budaya Sekolah Dan Kompetensi Terhadap Kinerjaguru Di Madrasah Ibtidaiyah Negeri (Min) 2 Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 4(2), 132-143.
- Sinaga, ERH., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 412-443.
- Sinaga, E.P., Ratnasari, S.L., Hadi, M.A. (2021). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Disiplin Kerja, Komitmen Organisasional Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Equilibrium*. 8 (2).
- Solehah, S., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam. *Jurnal Dimensi*. Vol.8. No.2. Hal. 210-239.
- Sukmawati, E., SL Ratnasari, Z Zulkifli. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 461-479.
- Subandi, S., Ratnasari, SL., Nasrul, HW., Munzir, T., Ciptono, C., Arianto, D. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Dimensi*. Vol. 12. No. 1. Hal. 325-336.
- Susilowati, Y., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Perawat. *Jurnal Dimensi*. 9 (3), 397-411.
- Sutjahjo, G., Ratnasari, S.L., Nugrahani, F. (2021). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen, Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (1), 137-148.

- Shariyani, S., Ratnasari, SL., Hakim, L. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Komitmen Organisasional, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Sekretariat daerah Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis*. Vol. 2. No. 3. Hal. 371-386.
- Thaib, K. G., Ratnasari, S. L., & Rekarti, E. (2025). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Kompetensi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Di Kabupaten Natuna. *JURNAL DIMENSI*, 14(1), 348-360.
- Tanjung, R., Nurcahayani, R.W., Hasibuan, R., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen dan Bisnis*. 13 (2). 193-212.
- Ulfah, M., Ratnasari, S. L., Zulkifli, Z., Diana, I. N., Haryani, D. S., Salsabila, A. R., ... & Amin, S. (2025). Pengaruh Kompetensi, Pengalaman, Pelatihan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama Islam Terpadu Di Kota Batam. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 5(1), 17-28.
- Umar. H. 2019. *Metode Riset Manajemen Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia
- Widyanti, R., Basuki, B., Ratnasari, S.L. (2021). Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Kepuasan Kerja Pengaruhnya terhadap komitmen Organisasional. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 255-268.
- Yulia, Y., Ratnasari, S. L., Azis, D. A., Sutjahjo, G., & Winarso, W. (2023). Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja, Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Pertama. *JURNAL MANAJEMEN, ORGANISASI DAN BISNIS (JMOB)*, 3(1), 1-13.
- Yanti, R., Fikri, K., & Nofirda, F. A. (2022). Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompetensi terhadap kinerja karyawan di PT. Felousa Trimedika Indonesia (studi kasus pada PT. Felousa Trimedika Indonesia). *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 2(2), 377-386.
- Yasin, H. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Tonasa di Kabupaten Pangkep. *Journal of Management Science (JMS)*, 5(2), 104-108.
- Yuliani, M., & Adnan, M. F. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pajak (KPP) Pratama Padang Satu Kota Padang. *Ranah Research: Journal of Multidisciplinary Research and Development*, 2(2), 256-265.