

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI, STRES KERJA DAN SOCIAL QUOTIENT TERHADAP KINERJA POLISI SATLANTAS POLRES KOTA BUKITTINGGI

Romi Saputra¹⁾, Yuliharsi²⁾, dan Elfindri³⁾

^{1,3}Magister Manajemen STIE H Agus Salim, Bukittinggi, Indonesia

²Universitas Andalas, Padang, Indonesia

email: ¹romisaputra84.rs@gmail.com

²yuliharsi_eri@yahoo.com

³elfindribana@gmail.com

ABSTRACT

The task carried out by the Bukittinggi City Police Traffic Unit office is to take care of the interests of residents in the work area that is their responsibility. As for the forms of service performance, from the meaning of service Then, the environmental safety of its citizens, however, there are still many complaints. In carrying out the tasks and tools of the state to provide protection, protection and service to the community, the existence of the Indonesian National Police (POLRI) is in harmony with and integrated with the community. In such a position, it is only natural that the public's evaluation of POLRI's performance greatly influences the image of POLRI. The purpose of this study was to analyze the influence of the work environment, competence, work stress and social intelligence on the performance of the Bukittinggi City Police Traffic Unit. Performance is defined as the contribution to the final results of the organization in relation to the source of the change and must be measured by qualitative and quantitative indicators. This type of research is quantitative. Most popular in research across the ranks of members of the Bukittinggi City Police Traffic Unit. The number of members of the Bukittinggi City Police Traffic Unit in 2019 was 58 people. Data analysis techniques using descriptive statistics, classic assumption test, multiple linear regression test, hypothesis testing. It is proven that the environment influences employee performance. Competence affects employee performance. Work stress has no effect on performance. Social quation influences employee performance. It is proven that the environment, competence, work stress and social quation simultaneously and significantly affect the performance of employees of the Bukittinggi City Police Traffic Unit. Agencies must improve the implementation of integrated quality management, namely continuous improvement programs related to increasing employee professionalism. For example training, workshops, seminars, upgrading, provide opportunities to continue their education to a higher level

Keywords: *competence; work environment; work stress social quotient; performance*

ABSTRAK

Tugas yang dilakukan kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi adalah dalam mengurus kepentingan warga dalam wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun bentuk-bentuk kinerja pelayanan ini dari arti pelayanan Lantas, keamanan lingkungan warganya, akan tetapi masih banyak keluhan. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (POLRI) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja POLRI sangat berpengaruh terhadap citra POLRI. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisa pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, stres kerja dan social quotient terhadap kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Kinerja didefinisikan sebagai kontribusi terhadap hasil akhir organisasi dalam kaitannya dengan sumber yang dihabiskan dan harus diukur dengan indikator kualitatif dan kuantitatif. Jenis penelitian adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini seluruh jajaran anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Jumlah personil anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi pada tahun 2019 sebanyak 58 orang. Teknik analisis data menggunakan statistik deskriptif, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis. Terbukti bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Stres kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja. Social quatien berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Terbukti bahwa lingkungan, kompetensi, stres kerja dan social quatien berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Instansi harus meningkatkan penerapan manajemen mutu terpadu, yaitu program perbaikan berkelanjutan yang terkait dengan peningkatan keprofesionalan pegawai. Misalnya pelatihan, workshop, seminar, penataran, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi

Kata kunci: kompetensi; lingkungan kerja; stres kerja *social quotient*; kinerja

Detail Artikel:

Diterima: 1 Desember 2020

Disetujui: 4 Desember 2020

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia di era globalisasi saat ini menjadi promotor utama dalam perkembangan dan kemajuan negara. Sumber daya manusia saat ini sangat banyak dan memiliki beragam keahlian baik dari keahlian teknis sampai dengan keahlian dalam pengambilan keputusan. Setiap sumber daya manusia dituntut untuk memperoleh keahlian agar dapat bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh organisasi agar pekerjaan dapat sejalan dengan tujuan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya (Hasibuan, 2015).

Tujuan suatu organisasi tidak akan tercapai tanpa adanya kerja sama yang baik antara pegawai, maju mundurnya suatu organisasi sangat berpengaruh oleh kompetensi dan kondisi pegawai juga lingkungan kerja. Mengingat pentingnya sumber daya manusia dalam suatu organisasi di suatu pemerintahan, maka kinerja pegawai harus diperhatikan, agar dapat berdaya guna dan berhasil guna dan mampu memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasi dan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat (Moeljono, 2005)

Polisi merupakan alat negara yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, memberikan pengayoman, dan memberikan perlindungan kepada masyarakat. Apabila hukum bertujuan untuk menciptakan ketertiban dalam masyarakat, diantaranya melawan kejahatan. Akhirnya Polisi yang akan menentukan secara konkrit apa yang disebut sebagai penegakan ketertiban (Satjipto Rahardjo, 2009:117). Dalam Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam Pasal 1 ayat (1) dijelaskan bahwa Kepolisian adalah segala hal-ihwal yang berkaitan dengan fungsi dan lembaga Polisi sesuai dengan peraturan Perundang-Undangan. Istilah Kepolisian dalam Undang-Undang ini mengandung dua pengertian, yakni fungsi Polisi dan lembaga Polisi. Dalam Pasal 2 Undang-Undang No. 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, fungsi Kepolisian sebagai salah satu fungsi pemerintahan negara di bidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pelindung, pengayom dan pelayan kepada masyarakat. Sedangkan lembaga Kepolisian adalah organ pemerintah yang ditetapkan sebagai suatu lembaga dan diberikan kewenangan menjalankan fungsinya berdasarkan peraturan Perundang-Undangan (Sadjijono, 2008).

Penelitian ini menggunakan data observasi yang didapat dari Kepolisian Negara Republik Indonesia. Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan instansi negara yang pada beberapa tahun terakhir banyak mendapat sorotan publik mengenai kinerja anggotanya. Instansi tersebut dipilih untuk menggali kondisi lingkungan kerja dan stress kerja pada anggota polri untuk menjawab keingintahuan akan kinerja anggota Polri yang sesungguhnya.

Kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi sebagai lembaga pemerintahan bertanggung jawab terhadap pemberian pelayanan kepada masyarakat dalam wilayah kerjanya. Pemberian pelayanan pada kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi dilandasi oleh adanya kesadaran

akan tugas tanggung jawab dan timbang rasa yang tinggi untuk melaksanakan pelayanan dengan baik agar masyarakat puas (Moenir, 2006). Tugas yang dilakukan kantor Satlantas Polres Kota Bukittinggi adalah dalam mengurus kepentingan warga dalam wilayah kerja yang menjadi tanggung jawabnya. Adapun bentuk-bentuk kinerja pelayanan ini dari arti pelayanan Lantas, keamanan lingkungan warganya, akan tetapi masih banyak keluhan. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (POLRI) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja POLRI sangat berpengaruh terhadap citra POLRI.

Berdasarkan data observasi yang didapat dari hasil wawancara dengan anggota satlantas Polres Kota Bukittinggi tentang seberapa nyaman lingkungan tempat mereka bekerja, diketahui bahwa lingkungan kantor masih belum begitu menghadirkan kenyamanan bagi para anggota yang bekerja. Hal ini dikarenakan ditemukannya beberapa fasilitas yang kurang begitu berfungsi, diantaranya yaitu beberapa pendingin ruangan yang tidak berfungsi, redupnya pencahayaan kantor, pertukaran udara yang kurang dikarenakan ventilasi yang ada kurang difungsikan. Selain itu, letak kantor yang berada tepat di depan jalan raya membuat lingkungan kerja menjadi bising karena ramainya kendaraan yang melintas di jalan raya.

Data observasi lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa dirasa masih kurang nyaman bagi anggota, dikarenakan adanya suatu hal yang sering terjadi diantara pimpinan dan anggota yaitu kurangnya komunikasi atau koordinasi yang baik sehingga sering menyebabkan kebingungan pada anggota dan berdampak juga pada sering terjadinya kesalahpahaman antar anggota dalam menjalankan tugas.

Data observasi stres kerja anggota satlantas Kota Bukittinggi menunjukkan adanya ketidaknyamanan yang dirasakan para pegawai dikarenakan banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan. Apabila tiba-tiba dalam satu hari pekerjaan menumpuk dan tugas lebih berat dari hari-hari sebelumnya, tentu anggota membutuhkan waktu yang lebih banyak untuk menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, apabila ada perintah tambahan dari pimpinan, maka perintah tersebut harus terlebih dahulu dikerjakan sehingga pekerjaan yang harusnya dapat diselesaikan dengan segera tidak tersentuh sama sekali dan akan menghambat proses pelayanan pada masyarakat juga. Hal ini tentu semakin menghambat ketercapaian tugas yang sebelumnya telah dibebankan. Keadaan seperti itu sangat menguras tenaga dan pikiran sehingga dapat menimbulkan stres kerja.

Indikator untuk mengukur kinerja personil Polri pada kantor Satlantas Polres Bukittinggi meliputi; melaksanakan Turjawali (Pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli) lalu lintas, pendidikan masyarakat lalu lintas (Dikmaslantas), pelayanan registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi, penyidikan kecelakaan lalu lintas dan penegakkan hukum di bidang lalu lintas. Berdasarkan data yang didapatkan diperoleh gambaran bahwa program kerja kantor Satlantas Kota Bukittinggi menunjukkan indeks belum tercapai kinerja sesuai dengan standar. Untuk lebih lengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini

Dalam lima tahun terakhir realisasi Turjawali Lantas sebesar 82,60%, dilihat dari per tahun ditemukan bahwa tahun 2014 sebesar 86%, tahun 2015 sebesar 74%, tahun 2016 sebesar 75%, tahun 2017 sebesar 94% dan tahun 2018 sebesar 85%. Dikmas Lantas sebesar 81,27%, dilihat dari per tahun ditemukan bahwa tahun 2014 sebesar 40%, tahun 2015 sebesar 44%, tahun 2016 sebesar 39%, tahun 2017 sebesar 57% dan tahun 2018 sebesar 81%. % Regrestrasi Kendaraan sebesar 56,8% dengan capaian tahun 2014 sebesar 62,18%, tahun 2015 sebesar 13,98%, tahun 2016 sebesar 65,52 tahun 2017 sebesar 89,38 dan tahun 2018 sebesar 50,9%.

Penelitian mengenai kinerja menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor individual, faktor organisasi dan faktor psikologis. Faktor individual merupakan

karakteristik yang melekat pada seorang individu, seperti tingkat pendidikan, kompetensi dan komitmen. Faktor organisasional merupakan karakteristik yang melekat dalam organisasi, seperti gaya kepemimpinan, pengendalian intern, lingkungan kerja, budaya organisasi dan struktur organisasi atau jenjang desentralisasi. Faktor psikologis merupakan faktor yang bersifat psikologis seperti stres kerja, motivasi, *locus of control* atau kemampuan mengendalikan diri dan keinginan untuk selalu di depan dan kemampuan berinteraksi dengan orang lain. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diidentifikasi untuk menciptakan kondisi kerja yang sesuai dengan karakteristik karyawan sehingga kinerja karyawan dapat ditingkatkan

Berdasarkan paparan latar belakang tersebut penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “ **Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi, Stres Kerja dan Social Quotient Terhadap Kinerja Polisi Satlantas Polres Kota Bukittinggi**”

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah diuraikan, tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh *social quotient* terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, stress kerja dan *social quotient* terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan eksplanatori dengan pendekatan kuantitatif. Adapun penelitian eksplanatori menurut Sugiyono (2014) adalah penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel yang mempengaruhi hipotesis. Pada penelitian ini minimal terdapat dua variabel yang dihubungkan dan penelitian ini berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Metode penelitian kuantitatif, sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2014) yaitu : “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”.

Objek Penelitian

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Satlantas Polres Kota Bukittinggi.

Jenis dan Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari :

Data primer

Data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Data primer yang dipakai oleh peneliti dalam bentuk Kuisiner disebar dengan mendatangi calon responden, melihat apakah calon memenuhi persyaratan sebagai calon responden, lalu menanyakan kesediaan untuk mengisi kuisiner.

Data sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh melalui studi kepustakaan dengan mempelajari literature, karya-karya ilmiah, buku-buku yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan.

Populasi

Menurut Sugiyono (2014) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas, obyek/subjek yang mempunyai kuantitas & karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini seluruh jajaran anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi. Jumlah personil anggota Satlantas Polres Kota Bukittinggi pada tahun 2020 sebanyak 58 orang. (sumber: Satlantas Polres Kota Bukittinggi, 2020).

Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Karena jumlah populasi kurang dari 100, maka cara pengambilan sampel dilakukan dengan *total sampling*. Cara ini sering disebut sebagai pengambilan sampel yang didapatkan dari keseluruhan populasi penelitian. Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 58 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah

1. Observasi

Observasi adalah pengamatan langsung suatu objek yang akan diteliti dalam waktu singkat dan bertujuan untuk mendapatkan gambaran mengenai objek penelitian.

2. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data untuk memperoleh data dan informasi secara lisan dimana peneliti mengajukan pertanyaan tentang segala sesuatu kepada informan untuk memperoleh informasi yang diharapkan.

3. Angket tertulis (*Quitioners*)

Kuisisioner merupakan suatu pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respon atas daftar pertanyaan tersebut (Umar, 2008). Kuisisioner dalam penelitian ini dibagikan secara personal (*personality administered questionnaires*). Penyebaran kuisisioner dilakukan dengan mendatangi satu per satu calon responden, mengecek apakah calon memenuhi persyaratan sebagai calon responden, lalu menyatakan kesediaan untuk mengisi kuisisioner. Prosedur ini penting untuk dilaksanakan karena peneliti ingin menjaga agar kuisisioner hanya diisi oleh responden yang memenuhi syarat dan bersedia mengisi dengan kesungguhan

Teknik Analisa Data

Untuk mengolah dan membahas data dalam penelitian ini menggunakan dua metode analisa yaitu :

1. Metode analisis kualitatif

Disini penulis mencoba untuk menganalisa kondisi-kondisi yang penulis lihat dengan berbagai pendapat dan analisa yang logis dan berdasarkan kebenaran.

2. Metode analisis kuantitatif

Untuk mengolah dan membahas data dalam penelitian ini menggunakan metode analisa kuantitatif yaitu pengolahan data dalam bentuk pengujian dengan menggunakan bantuan program computer yaitu SPSS (*Statistical Package For Social Science*).

Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah kegiatan pengumpulan data yang dilakukan dengan teknik tertentu dan menggunakan alat tertentu. Adapun uji instrumen penelitian ini terbagi atas 2 aspek yaitu aspek validitas dan aspek realibilitas.

1. Uji Validitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuisisioner tersebut. Menurut Sugiono (2014) Jika $r > 0,30$, maka item - item pertanyaan dari kuisisioner adalah titik valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsiten atau stabil dari waktu ke waktu. Butir kuisisioner dikatakan reliabel (layak) jika cronbach's alpha $> 0,6$.

3. Uji Tingkat Capaian Responden (TCR)

Menurut Sugiyono (2014) menghitung nilai tingkat capaian responden TCR masing-masing kategori dari data deskriptif variabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas menurut Ghozali (2012) bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusional atau tidak. Model regresi yang baik harus mempunyai distribusi normal atau mendekati normal. Menurut Ghozali (2012) suatu data berdistribusi normal dan data tidak berdistribusi normal memiliki skala $\geq 0,05$. Pengujian normalitas yang di pakai yaitu Uji Kolmogorov Smirnov, dimana jika signifikansi dibawah 0,05 berarti terdapat perbedaan yang signifikan, dan jika signifikansi di atas 0,05 maka tidak terjadi perbedaan yang signifikan.

2. Uji Multikolinialitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik harusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabel independen yang terpilih tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Jadi nilai tolerance yang renda sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF = 1/Tolerance$). Nilai cutoff yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance $> 0,01$ atau sama dengan nilai VIF < 10 .

3. Uji Heteroskedestisitas

Menurut Ghozali (2012) Uji Heteroskedestisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Pengujian heteroskedestisitas yang dipakai yaitu standardazed residu dengan nilai $alp > 0,05$. Menurut Ghozali (2012) variabel independen dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan variabel independen $< 0,05$ berarti terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika nilai signifikan variabel independen $> 0,05$ berarti tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Regresi Berganda

Analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. bentuk matematisnya secara umum adalah sebagai berikut.

$$\text{Persamaan : } Y = \beta_0 + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \beta_4X_4 + e$$

Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis yang dilakukan menggunakan

1. Uji F

Menurut Sugiono (2014) uji F digunakan untuk mengetahui apakah secara simultan koefisien variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat. Untuk menguji apakah masing – masing variabel bebas berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat secara bersama – sama $\alpha = 0,05$ maka yang dilakukan adalah :

- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara silmutan mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara silmutan tidak mempengaruhi variabel dependen.

2. Uji T

Menurut Ghozali (2012), uji statistik T pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Salah satu cara melakukan uji T adalah dengan membandingkan nilai statistik T dengan baik. Sedangkan menurut Sugiono (2014) uji T digunakan untuk mengetahui masing – masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggukan uji masing – masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara parsial dengan $\alpha = 0,05$. Maka cara yang dilakukan adalah :

- a. Bila (P-Value) $< 0,05$ artinya variabel independen secara parsial mempengaruhi variabel dependen.
- b. Bila (P-Value) $> 0,05$ artinya variabel independen secara parsial tidak mempengaruhi variabel dependen.

3. Uji Koofisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2012) koefisien determinasi (R^2) merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol atau satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable - variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Dan sebaliknya jika nilai yang mendekati 1 berarti variable variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variable - variabel dependen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel lingkungan sebesar 2,110 dengan signifikansi $0,040 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa pengujian tersebut menyatakan ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan terhadap kinerja. Ini berarti semakin minim lingkungan yang ada berakibat pada semakin baiknya kinerja.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ketidakterersediaan fasilitas kerja yang memadai maupun desain tempat kerja yang kurang menarik cenderung menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang buruk dan kurangnya dukungan dari rekan kerja dan atasannya akan memberikan dampak yang kurang baik pula terhadap

kenyamanan karyawan di perusahaan. Kurang nyamannya karyawan dalam bekerja karena lingkungan kerja yang tidak kondusif akan mengakibatkan karyawan cenderung malas dan mudah lelah dalam bekerja sehingga hal ini akan berdampak pada penurunan kinerja karyawan tersebut.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Harry (2019) tentang pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Pariwisata, Pemuda Dan Olahraga Kabupaten Padang Pariaman. Dimana hasil hipotesis keempat menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan, dkk (2013) yang berjudul pengaruh lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja terhadap motivasi kerja serta dampaknya terhadap kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh. Faktor Lingkungan organisasi, kompensasi dan disiplin kerja dapat mempengaruhi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh

Pengaruh kompetensi dengan kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 5,841 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan kompetensi terhadap kinerja. Ini menunjukkan bahwa antara variabel kompetensi dengan kinerja pegawai berpengaruh positif. Dimana semakin baik kompetensi pegawai dalam bekerja maka akan semakin baik juga kinerja pegawai yang bekerja

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan organisasi.

Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Pelatihan, Pola Karir terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

Pengaruh stres kerja terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel stres kerja sebesar $-0,254$ dengan signifikansi $0,800 > 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa tidak ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja. Artinya stres kerja tidak mempengaruhi kinerja aparat dalam melakukan kerja baik secara instan maupun target kerja. Hal ini ditandai dengan tingkat disiplin yang baik sehingga kinerja terjaga, kerjasama dengan rekan sekerja sehingga kinerja dapat tercapai, iklim/lingkungan yang mendukung, rasa kemanfaatan bagi tercapainya tujuan organisasi yang juga merupakan tujuan bersama mereka yang harus diwujudkan secara bersama-sama pula, serta rasa tanggung jawab yang dimiliki oleh responden sebagai abdi negara dan pelayan masyarakat.

Stres dapat berarti banyak, stres dapat digambarkan sebagai perasaan tegang, gelisah atau khawatir dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan segala sesuatu yang dialami oleh karyawan yang dimanapun mereka ada ketidak seimbangan diantara fisik dan psikis yang dapat mempengaruhi proses dan kondisi karyawan. Oleh karena itu penanganan stres kerja harus dilakukan dengan baik dan berkesinambungan karena akan berdampak pada kinerja perusahaan.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakuakn oleh Marizkha Z (2011) dengan judul pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Surat Kabar Harian di Kota Palembang bahwa stres kerja berpengaruh negative terhadap Kinerja Karywan. Penelitian ini berbeda dengan hasil yang ditemukan pada penelitian oleh Noor (2015) tentang pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan di Koperasi Syari'ah Binama Semarang, dimana faktor stres kerja ternyata berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh social quatien terhadap kinerja

Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} untuk variabel social quatien sebesar 7,426 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa ada pengaruh positif dan signifikan social quatien terhadap kinerja. Artinya social quatien yang dimiliki oleh aparat mampu meningkatkan kinerja mereka selama ini.

Berbicara tentang tenaga kerja tentunya menyangkut dengan kinerja. Kinerja perusahaan dapat dikatakan baik apabila kinerja karyawan baik pula, dan kinerja karyawan yang baik tidak hanya diciptakan sendiri, melainkan dengan kerjasama tim. Kerjasama tim yang baik ditandai dengan interaksi (kecerdasan sosial) yang baik pula antar karyawan. Kecerdasan sosial terkait dengan bagaimana seseorang memahami dan menafsirkan perilaku mereka sendiri serta perilaku orang lain dan juga bagaimana mereka mampu bergaul secara efektif. Kecerdasan emosional sebagai himpunan bagian dari kecerdasan sosial yang melibatkan kemampuan individu untuk memonitor perasaan sosial dan emosi pada orang lain, memilah-milah semuanya, dan menggunakan informasi untuk membimbing proses pemikiran mereka.

Penelitian mendukung penelitian yang dilakuakn oleh Diana (2018) tentang pengaruh adversity quotient dan emotional intelligence terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch dan Sweetener Tbk Lampung Utara. Hasil penelitian ini mendukung hipotesis yang diajukan, yaitu Adversity Quotient dan Emotional Intelligence berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Budi Starch dan Sweetener Tbk Lampung Utara..

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan simpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Terbukti bahwa lingkungan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik lingkungan yang terjadi berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
2. Terbukti bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
3. Terbukti bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Artinya stres kerja yang dilakukan selama ini belum mampu memberi pengaruh yang signifikank terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
4. Terbukti bahwa social quatien berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik social quatien yang dimiliki berakibat pada semakin baik kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.
5. Terbukti bahwa lingkungan, kompetensi, stres kerja dan social quatien berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai bagian Satlantas Polres Kota Bukittinggi.

Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, ada beberapa saran yang penulis dapat berikan, yaitu :

1. Perlunya peningkatan kompensasi bagi pegawai dalam bentuk *reward* ataupun *punishment* sesuai dengan kontribusi dan juga kompetensi yang telah diberikan sehingga secara personal mereka mampu memacu diri untuk memberikan yang terbaik dari kemampuannya.
2. Instansi harus meningkatkan penerapan manajemen mutu terpadu, yaitu program perbaikan berkelanjutan yang terkait dengan peningkatan keprofesionalan pegawai. Misalnya pelatihan, workshop, seminar, penataran, pemberian kesempatan untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
3. Masih banyak faktor lain yang mempengaruhi kinerja, untuk penelitian selanjutnya hendaknya menambahkan variabel lain yang kiranya dapat berpengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Buzan. T. 2002. *Buku Pintar Mind Mapping*. Gramedia. Jakarta
- Charisma dkk 2014 *Pengaruh Variabel Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Tenag Penjualan UD Surya Raditya Negara*
- Darwito. 2015. *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. Studi Pada RSUD Kota Semarang. Tesis yang dipublikasikan. Semarang : Universitas Diponegoro*
- Dharma Surya. 2015. *Manajemen Kinerja : Falsafah. Teori Dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Dhermawan. Sudibya. & Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi. Lingkungan Kerja. Kompetensi. dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis. dan Kewirausahaan . 173-184*
- Fathoni Abdurrahman 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.
- Ghozali. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program. IBM SPSS 23*
- Goleman Daniel. 2006. *Kepemimpinan Berdasarkan Kecerdasan Emosi*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Bandung
- Gunawan. Yunus. & Amri. 2013 *Pengaruh Lingkungan Organisasi. Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Banda Aceh*
- Hamid dan Malian. 2014. *Memperkuat Otonomi Daerah*. UII Press. Yogyakarta
- Hasibuan Malayu. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara
- Hutapea dan Thoaha. 2008. *Kompetensi Plus : Teori. Desain. Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Penerbit : Gramedia Pustaka Utama. Jakarta
- Irwanto. 2014. *Psikologi Umum*. Jakarta: PT. Prenhallindo
- Keban T Yeremias. 2014. *Enam Dimensi Strategi Administrasi Publik: Konsep. Teori. dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik Edisi Kedua*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN
- Moeljono Djokosantoso. 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo
- Moenir. 2006. *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara. Jakarta
- Nana Syaodih Sukmadinata. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung : Remaja Rosdakarya
- Nitisemito. 2000.. *Manajemen Personalialia*. Ghalia Indonesia. Jakarta

- Pernama. 2014. *Strategic Marketing Plan: Panduan Lengkap dan Praktis Menyusun Rencana Pemasaran yang Strategis dan Efektif*. Jakarta: Penerbit PT Gramedia Pustaka Utama
- Prawirosentono. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan. Edisi 1*. Cetakan Kedelapan. BPFE. Yogyakarta
- Romli 2010 *Pengaruh Stres Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya terhadap kinerja Karyawan PT. BPRS PNMAI Ma Soem*
- Sadjijono. 2008. *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*, Yogyakarta : Laksbang Mediatama
- Sanjaya 2012 *Peran Moderasi Kecerdasan Emosi Pada Stres Kerja Marketing dan Collection di PT. Summit Oto Finance Kudus*
- Satjipto Rahardjo. 2009. *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Genta Publishing, Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia* Prestasi Pustaka. Jakarta
- Simanjuntak. 2015. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. FEUI. Jakarta
- Stepen P Robbins. 2016. *Organizational Behavior*. New Jersey: Printice Hall International In
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*,. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sukarno Edi. 2012.. *Sistem Pengendalian Manajemen: Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar Husain. 2008. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi: Cetakan Keenam*. Jakarta: PT SUN
- Uno. 2011. *Teori Motivasi dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi. Aksara Bandung
- Wibowo 2007. *Manajemen Kinerja. Edisi Keempat*. Jakarta : Rajawali Pers
- Widya. 2009. *Pengaruh Adversity Quotient Dan Motivasi Beprestasi Terhadap Kinerja Pendidik Paud Ditinjau Dari Kelompok Etnis*. *Jurnal Ilmiah VISI PTK-PNF - Vol. 4, No.2, Desember 2009*
- Yazid. 2010. *Pengaruh Partisipasi Anggaran Terhadap Senjangan Anggaran Dengan Komitmen Organisasi Dan Ketidakpastian Lingkungan Sebagai Variabel Moderating. Studi Empiris pada Rumah Sakit di Wilayah Kabupaten Jepara.. Skripsi Strata 1. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Surakarta. Tidak Dipublikasikan*
- Yunus dan Amri. 2013. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Gaya Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Sekertariat Daerah Kabupaten Pidi Jaya*". *Volume.3. No.2. Mei. 2014*