

**PENGARUH KOMPETENSI, DISIPLIN, DAN MOTIVASI TERHADAP
KINERJA POLISI PADA POLRES JENEPONTO**

*THE EFFECT OF COMPETENCY, DISCIPLINE, AND MOTIVATION ON POLICE
PERFORMANCE AT JENEPONTO POLRES*

KAMARUDDIN

STIM LPI Makassar

Email : k.chiwar@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze the influence of competence, discipline and motivation on the performance of the Police at the Jeneponto Police Office. This research approach uses survey research which in this study is a design used to investigate the influence of competency, discipline and work motivation variables on the performance of the Police at the Jeneponto Police Office, so that with this research a theory can be developed that can serve to explain, predict and control a symptom. The population of this study were all police personnel at the Jeneponto Police Office, totaling 361 people. The sample size here is 190 people. The sampling technique was carried out by random sampling (random sampling). Quantitative data analysis techniques were obtained from the results of the questionnaire using multiple regression analysis. The results showed that partially competence, discipline and work motivation had a positive and significant effect on police performance at the Jeneponto police station. This means that increased competence, discipline and work motivation can improve police performance. Simultaneously, it shows that the variables of competence (X1), discipline (X2), and work motivation (X3) have an effect on police performance (Y) which means that increased competence, discipline and work motivation can improve police performance. The competency variable has a dominant effect on police performance, this indicates that the higher the competence, the higher the police performance at the Jeneponto Police.

Keywords: Competence, Discipline, Motivation, Police Performance

Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto". Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi kerja, terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala. Populasi penelitian ini adalah semua personil kepolisian di Kantor Polres Jeneponto, yang berjumlah 361 orang. Jumlah sampel di sini adalah 190 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan secara *random sampling* (pengambilan sampel secara acak), Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis

regresi berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Secara parsial kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Pada Polres Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja polisi. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja polisi (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja polisi. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja polisi Pada Polres Jeneponto .

Kata Kunci : Kompetensi, Disiplin, Motivasi, Kinerja Polisi

PENDAHULUAN

Mutu kinerja Polri sendiri memiliki berbagai penilaian Positif dan negatif dari masyarakat Indonesia. Karena baik buruk citra Polri tergantung dari masyarakat, apakah masyarakat bersikap Apatis, Reaktif, Kritis atau juga puas atas kinerja Polri yang selama ini telah dilaksanakan. Tercorengnya citra Polri dimasyarakat disebabkan oleh oknum Polri yang melanggar aturan yang berlaku pada UU No. 2 tahun 2002 tentang Tugas Pokok Kepolisian Republik Indonesia, secara riil sebagai contoh umum yang pernah dipublikasikan oleh beberapa media informasi di Indonesia salah satunya salah sasaran penembakan dimana proyektil peluru yang ditembakkan oleh oknum Polisi mengenai wanita hamil, adanya penyerangan di malam hari oleh beberapa oknum Polisi terhadap mahasiswa yang berada didalam kampus ternama di Makassar dan penerimaan suap yang dilakukan oknum Polisi oleh pelanggar lalu lintas, dan masih banyak lagi yang tak mungkin dijelaskan semua disini.

Tak pelak masyarakat dapat menilai bagaimana kinerja Polri dimatanya, dilain sisi penilaian positif yang paling tinggi adanya penindakan terhadap pelaku teroris oleh Polri dan berbagai pengungkapan kasus-kasus lainnya. Transparansi kinerja Polri sendiri dapat dilihat dijalan-jalan besar seperti pengaturan lalu lintas untuk menanggulangi kemacetan yang terjadi dijalan, itupun secara Garis Besarnya. Dikembalikan lagi semuanya dalam Kesadaran Hukum oleh masyarakat, apakah masyarakat sudah paham apa itu hukum ? “Hukum itu bersifat mengikat dan mutlak, apabila melanggar konsekuensinya sanksi.

Kualitas sumber daya manusia merupakan suatu modal penting yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan kewajibannya Polri harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik, Dalam kegiatannya setiap anggota polisi

juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan, kedisiplinan dan faktor motivasi. McClelland (2013) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah. Oleh karena itu penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat diketahui sejauh mana tingkatan motivasi yang terdapat pada anggota kepolisian dapat berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan alasan-alasan yang telah dikemukakan, maka penulis akan mengkaji “Pengaruh Kompetensi, Disiplin, dan Motivasi terhadap Kinerja Polisi pada Polres Jeneponto”.

Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto”.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto”.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto”.
4. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto”.

METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey yang mengambil sampel dari satu populasi dan menggunakan kuisioner sebagai alat pengumpul data yang pokok (Singarimbun, 2011). Survey dalam penelitian ini adalah suatu desain yang digunakan untuk penyelidikan mengenai pengaruh variabel kompetensi, disiplin dan motivasi kerja, terhadap kinerja Polisi pada Kantor Polres Jeneponto, sehingga dengan penelitian ini maka akan dapat dibangun suatu teori yang dapat berfungsi menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala.

Tempat dan Waktu Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Kantor Polres Jeneponto. Waktu penelitian dilakukan selama dua bulan September – Desember 2020.

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, Sugiono (2007:117). Populasi penelitian ini adalah semua personil kepolisian di Kantor Polres Jeneponto, yang berjumlah 361 orang. Jumlah sampel di sini adalah 190 orang. Adapun teknik pengambilan sampel dilakukan

secara *random sampling* (pengambilan sampel secara acak), dengan penentuan *df* (*degree of freedom*) atau derajat kesalahan 5 %-10%.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Wawancara

Wawancara langsung dengan pihak-pihak yang terlibat langsung didalam penelitian ini untuk memperoleh informasi tentang berbagai hal yang berkaitan dengan penelitian.

b. Daftar pertanyaan (Kuisisioner)

Teknik yang digunakan angket atau kuisisioner dalam suatu cara pengumpulan data dengan memberikan dan menyebarkan daftar pertanyaan kepada responden, dengan harapan mereka dapat memberi respon atas daftar pertanyaan tersebut. Jawaban tersebut selanjutnya diberi skor dengan skala *Likert*.

c. Studi dokumentasi

Teknik pengumpulan data dengan cara meninjau, membaca dan mempelajari berbagai macam buku, jurnal, dan informasi dari internet yang berhubungan dengan penelitian.

Teknik Analisis Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan kompetensi, disiplin, dan motivasi, serta kinerja pegawai. Dalam analisis ini digunakan bentuk tabel dan nilai rata-rata untuk memperjelas deskripsi variabel.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linear berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh kompetensi, disiplin, dan motivasi ,terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja . Sebelum melakukan pengujian regresi berganda syarat uji regresi yang harus dipenuhi.Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja Polisi

a = Konstanta

X₁ = kompetensi

X₂ = disiplin

X₃ = motivasi

b₁,b₂.b₃ = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh kompetensi (X₁), disiplin (X₂) dan motivasi (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Polisi(Y) secara parsial maka dilakukan uji T. selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu :

kompetensi (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja polisi(Y) secara bersama-sama maka dilakukan uji F.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

Untuk menguji hipotesis pada penelitian ini digunakan statistik t dan statistik F. Uji statistik t digunakan untuk menguji signifikansi secara parsial yaitu masing-masing variabel independen berpengaruh signifikan atau tidak terhadap variabel dependen pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen. Uji statistik F digunakan untuk menguji signifikansi secara simultan yaitu secara bersama-sama apakah variabel independen (kompetensi, disiplin dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap kinerja polisi dengan tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen.

a. Uji F (Uji Simultan)

Pada tabel 1 pengujian secara simultan (uji F), dimaksudkan untuk mengetahui apakah variabel perilaku kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja polisi.

Tabel 1
Hasil Uji F

Model	Sum of Squares	Df	Mean square	F	P
Regression	2526.400	3	842.133	597.503	0,000
Residual	262.152	186	1.409		
Total	2788.553	189			

Sumber : Data primer diolah, 2021

Berdasarkan tabel 1, didapatkan nilai F statistik sebesar 597,503 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto.

b. Uji t (Uji Parsial)

Pengujian ini bertujuan untuk menguji pengaruh variabel bebas (kompetensi, disiplin dan motivasi kerja) berpengaruh signifikan atau tidak terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto pada tingkat signifikansi $\alpha=5$ persen secara terpisah atau parsial. Berikut hasil pengujian hipotesis uji t:

Tabel 2
Hasil Uji Parsial

Model	B	T	P (sig)
Constant	2,291	2,452	0.015
Kompetensi (X_1),	0,387	8.851	0.000
Disiplin (X_2)	0,256	4.338	0.000
Motivasi Kerja (X_3)	0,309	4,803	0.000

$$\hat{y} = 2,291 + 0,387 X_1 + 0,256 X_2 + 0,309 X_3$$

Persamaan regresi linear berganda di atas dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Formulasi regresi linear berganda di atas diperoleh nilai konstanta sebesar 2,291 mempunyai pengertian bahwa jika skor meliputi Kompetensi, Disiplin dan Motivasi nilainya tetap/konstan, maka kinerja polisi di Polres Jeneponto mempunyai nilai sebesar 2,291.
2. Nilai koefisien regresi kompetensi (X_1) sebesar 0,387 berarti ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja polisi di Polres Jeneponto sebesar 0,387 sehingga apabila skor kompetensi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja polisi di Polres Jeneponto sebesar 0,387 poin. Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh positif terhadap kinerja polisi Pada Polres Jeneponto
3. Nilai koefisien regresi disiplin (X_2) sebesar 0,256 berarti ada pengaruh positif variabel kompetensi terhadap kinerja polisi di di Polres Jeneponto sebesar 0,256 sehingga apabila skor disiplin naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja polisi sebesar 0,256 poin. Pengaruh *disiplin* terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *disiplin* berpengaruh positif terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto
4. Nilai koefisien regresi Motivasi Kerja (X_3) sebesar 0,309 berarti ada pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja pada Polres Jeneponto sebesar 0,309 sehingga apabila skor motivasi naik 1 poin maka akan diikuti dengan kenaikan skor terhadap kinerja polisi di Polres Jeneponto sebesar 0,309 poin. Pengaruh *motivasi* terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H1 diterima, artinya *motivasi* berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Pada Polres Jeneponto

c. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya. Hal ini dikarenakan nilai *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) Pada Polres Jeneponto dapat dilihat pada Tabel 3 berikut:

Tabel 3
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.952	.906	.904	1.18719

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 3 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,906, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompetensi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3) terhadap kinerja polisi (Y) sebesar 0,906 atau 90.6% variansi kinerja polisi (Y) dipengaruhi oleh kompetensi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi (X_3). Sedangkan 9.4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model ini.

B. Pembahasan Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini ditemukan bahwa Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto dalam kategori sangat tinggi, ini menunjukkan bahwa polisi telah mampu menunjukkan profesionalismenya dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan oleh atasan atau pimpinan mereka.

Dalam bagian ini akan dibahas pengaruh beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja polisi. Pembahasan masing-masing variabel tersebut dikemukakan berikut ini.

1. Pengaruh Secara Parsial

a. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja polisi

Hasil temuan untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hasil penelitian relative sama dengan penelitian yang dilakukan oleh Mitchel (2010) bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja. Penelitian menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja polisi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan temuan penelitian dari Asniwati (2010) "Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Organisasi kontraktor di Malang. Dengan menggunakan sampel sebanyak 72 orang Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan disiplin memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini memberikan pemahaman bahwa semakin meningkat kompetensi, motivasi pegawai, maka kinerjanya juga semakin meningkat.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. Menurut Boulteret *al.* (dalam Rosidah, 2010) level kompetensi adalah sebagai berikut :*Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait dan Motive.*

Keterampilan (*Skill*) adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang programmer computer. Pengetahuan (*Knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. Hubungan sosial dengan orang lain (*Social role*) adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi.

Kompetensi kemampuan (*skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit nyata dan dapat dikontrol perilaku dari luar. Sedangkan *trait* dan *motive* letaknya lebih dalam pada titik sentral kepribadian. Kompetensi pengetahuan dan keahlian relatif mudah untuk dikembangkan, misalnya dengan program pelatihan untuk meningkatkan tingkat kemampuan sumber daya manusia. Sedangkan motif kompetensi dan *trait* berada pada kepribadian seseorang, sehingga cukup sulit dinilai dan dikembangkan. Salah satu cara yang paling efektif adalah memilih karakteristik tersebut dalam proses seleksi. Adapun konsep diri dan *social role* terletak diantara keduanya dan dapat diubah melalui pelatihan, psikoterapi sekalipun memerlukan waktu yang lebih lama dan sulit.

Spencer dan Spencer (dalam Moehariono, 2009) menyatakan bahwa kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Pendidikan Polisi Pada Polres Jeneponto rata-rata SMA dan sebagian sudah ada yang sarjana (S1) bahkan sudah ada yang S2 (Magister) yang menunjukkan bahwa kemampuan dari segi ilmu pengetahuan tergolong tinggi. Hal ini sejalan dengan apa yang dikemukakan oleh Nasution (2009) bahwa pendidikan berkenaan dengan perkembangan dan perubahan kelakuan yang dididik. Pendidikan bertalian dengan transmisi pengetahuan, sikap, kepercayaan, keterampilan dan aspek-aspek kelakuan lainnya kepada generasi muda. Dikemukakan pula bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan semakin tinggi pula tingkat pengetahuan seseorang.

Sedangkan keterampilan polisi juga termasuk dalam kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan bahwa polisi telah dibekali keterampilan yang sangat memadai sebelum mereka bertugas, disamping itu personel polisi juga banyak diikutkan dalam pelatihan-pelatihan baik secara lokal maupun di tingkat nasional. Kebijakan pimpinan untuk memberikan/mendorong polisi untuk mengikuti pelatihan merupakan langkah yang sangat tepat untuk meningkatkan efektivitas kerja polisi. Sedangkan pengalaman polisi pada umumnya sangat berpengalaman dalam bidang tugasnya sehingga mereka sudah paham betul mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan.

Menurut Siagian (2010), bahwa terdapat manfaat dari penyelenggaraan program pelatihan, yaitu: peningkatan produktivitas kerja organisasi secara keseluruhan, terwujudnya hubungan yang serasi antara atasan dan bawahan dan terjadinya proses pengambilan keputusan yang lebih cepat dan tepat. Dalam pelatihan tercakup didalamnya kesempatan belajar, tidak terbatas pada upaya perbaikan performance pekerja pada pekerjaan sekarang saja, tetapi juga mempunyai jangkauan yang lebih luas.

b. Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja polisi

Pengaruh disiplin terhadap kinerja polisi diperoleh t hitung 4.338 dengan signifikansi 0,000 menandakan bahwa disiplin mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi (Y). dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh positif dan signifikan antara disiplin terhadap kinerja polisi diterima.

Hasil pengujian hipotesis (H_2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja polisi. Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Setiyawan dan Waridin, 2006) yaitu adanya pengaruh secara positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Disiplin bagi anggota Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut telah dibangun sejak mengikuti Pendidikan Dasar Brimob di Pusdik Brimob Watukosek Jawa Timur sehingga dalam menghadapi dinamika perkembangan gangguan keamanan sudah siap untuk melaksanakan tugas yang diemban sesuai dengan tuntutan masyarakat. Dengan adanya disiplin kerja yang tinggi maka kinerja anggota semakin tinggi pula sehingga dengan sendirinya akan terlihat kinerja organisasi dalam hal ini Detasemen A Pelopor Satuan Brimob Polda Sulut akan meningkat. Apabila kinerja organisasi/kesatuan sudah meningkat maka harapan masyarakat kepada Polri sangatlah besar dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat serta penegak hukum.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) dan Aritonang (2005) menyatakan bahwa disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan anggota memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota. Jadi hubungan antar variabel disiplin kerja dengan kinerja adalah saling mempengaruhi.

c. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis secara parsial menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hasil penelitian ini sejalan dengan apa yang

dikemukakan Sudarno (2010) pengaruh motivasi, kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olah Raga kabupaten Jember. Hasil penelitian dengan menggunakan sampel sebanyak 85 orang pegawai menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas tersebut. Penelitian ini memberi makna bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian dari Wawan (2011) pengaruh kemampuan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada perusahaan Developer, Hasil penelitian menyatakan bahwa kinerja tidak saja dipengaruhi oleh kemampuan dan budaya organisasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan variabel kemampuan, motivasi dan budaya organisasi untuk mengukur kinerja pegawai.

Motivasi seseorang menunjukkan arah tertentu kepadanya dalam mengambil langkah – langkah yang perlu untuk mengantarkannya sampai pada tujuan, berarti dorongan atau kehendak seseorang untuk melaksanakan tindakan atau kegiatan dalam lingkup tugas – tugas yang merupakan pekerjaan atau jabatan di lingkungan sebuah sekolah atau organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hal ini menggambarkan bahwa peningkatan motivasi polisi memberikan kontribusi yang besar terhadap peningkatan kinerja.

Sagir (dalam Sasrohadiwaryo, 2011) mengemukakan unsur-unsur yang menjadi penggerak motivasi seseorang adalah : kebutuhan akan kinerja (*achievement*), penghargaan (*recognition*), tantangan (*challenge*), tanggung jawab (*responsibility*), keterlibatan (*involvement*) dan kesempatan (*opportunity*).

Selanjutnya menurut Maslow orang akan tergerak untuk bekerja jika terpenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Dengan terpenuhi kebutuhan seperti yang diharapkan akan membentuk sikap mental yang mendorong untuk selalu berprestasi dan jika lingkungan kerja mendukung maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Dari pendapat Sagir dan Maslow di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang akan termotivasi untuk bekerja dalam mencapai tujuan jika unsur-unsur yang menjadi penggerak serta kebutuhan-kebutuhan yang diperlukan terpenuhi.

Berdasarkan gambaran di atas, maka untuk meningkatkan motivasi polisi dan mendorong agar polisi dapat memmanifestasikan motivasinya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal, perlu diupayakan kebijakan pimpinan sebagai berikut :

1. Mendorong polisi untuk melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi dengan biaya swadana dan meningkatkan program pengembangan SDM polisi melalui kegiatan tugas belajar mengikuti pendidikan formal baik jenjang S1, S2 maupun S3. Kebijaksanaan dimaksud perlu ditempuh didasarkan atas pertimbangan agar kualitas SDM polisi dapat meningkat disamping memberi peluang yang lebih besar bagi polisi untuk dapat meningkatkan kepangkatannya sehingga motivasi polisi dapat menjadi lebih tinggi.
2. Memberi penghargaan atas prestasi dalam pengabdian dan pekerjaannya

2. Pengaruh Secara Simultan Variabel Kompetensi, Disiplin dan Motivasi kerja terhadap Kinerja polisi

Berdasarkan hasil analisis didapatkan nilai F statistik sebesar 597,503 dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05, maka dapat diketahui bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara kompetensi, disiplin dan motivasi kerja terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto.

Hasil penelitian ini relevan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sudarno (2010) bahwa kinerja yang baik sangat dipengaruhi dua hal yaitu kemampuan (kompetensi) dan motivasi kerja. Penelitian menjelaskan bahwa kompetensi dan motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja. kinerja tidak saja dipengaruhi oleh Budaya organisasi dan motivasi tetapi juga sangat dipengaruhi oleh kompetensi. Penelitian ini menggunakan variabel kemampuan, motivasi dan budaya organisasi untuk mengukur kinerja polisi. Sirajuddin (2010), analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa di Kabupaten Barru, dengan menggunakan variabel kompetensi, motivasi dan disiplin hasil penelitian mengungkapkan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang mencakup kompetensi, motivasi dan disiplin.

Hutapea dan Thoha (2011) mengungkapkan bahwa ada tiga komponen utama pembentukan kompetensi yaitu pengetahuan yang dimiliki seseorang, kemampuan, dan perilaku individu. Pengetahuan (*knowledge*) adalah informasi yang dimiliki seseorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan bidang yang digelutinya (tertentu), misalnya bahasa komputer.

Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi pegawai yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh pegawai berpendidikan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa pegawai yang berpendidikan kurang, akan mengurangi efisiensi.

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut (Gordon dalam Sutrisno, 2010:):

- a. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar, dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada di organisasi.
- b. Pemahaman (*understanding*), yaitu kedalaman kognitif, dan afektif yang dimiliki oleh individu. Misalnya, seorang pegawai dalam melaksanakan pembelajaran harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c. Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para

pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis, dan lain-lain).

- d. Kemampuan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepada pegawai. Misalnya standar perilaku para pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.
- e. Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji.

3. Variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa Pengaruh *kompetensi* terhadap Kinerja polisi Pada Polres Jeneponto berdasarkan tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka disimpulkan H_1 diterima, artinya *kompetensi* berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi Pada Polres Jeneponto

Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*), dan perilaku (*attitude*) yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya (Watson Wyatt dalam Ruky, 2009).

Menurut Boulteret *al.* (dalam Rosidah, 2009), kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan guru mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. Berdasarkan uraian di atas makna kompetensi mengandung bagian kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang dengan perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaan. Prediksi siapa yang berkinerja baik dan kurang baik dapat diukur dari kriteria atau standar yang digunakan.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan di atas dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Secara parsial kompetensi, disiplin dan motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja polisi Pada Polres Jeneponto. Ini berarti bahwa peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja polisi.
2. Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompetensi (X_1), disiplin (X_2), dan motivasi kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja polisi (Y) yang berarti bahwa peningkatan kompetensi, disiplin dan motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja polisi.
3. Variabel kompetensi berpengaruh dominan terhadap kinerja polisi, hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi akan semakin meningkatkan kinerja polisi Pada Polres Jeneponto .

Saran

1. Perlu peningkatan kompetensi polisi melalui pelatihan memperbanyak keikutsertaan polisi mengikuti pelatihan-pelatihan baik yang diselenggarakan oleh Polres maupun oleh Polda Sulsel maupun oleh instansi lain yang relevan dengan tugas polisi.
2. Perlunya mendorong polisi untuk melanjutkan pendidikan formalnya ke jenjang yang lebih tinggi untuk lebih memperluas wawasan keilmuan.
3. Perlu lebih meningkatkan motivasi polisi agar bisa lebih semangat dalam bekerja sehingga output yang dibebankan dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. 2016. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Ed Revisi VI, Penerbit PT.Rineka Cipta, Jakarta.
- Arsyenda Yoga. 2013. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS (Studi Kasus : BAPPEDA Kota Malang)*. Skripsi, Malang. Fakultas Ekonomi Universitas Kanjuruhan Malang.
- Bangun, Wilson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga, Bandung.
- Fathurrahman Zella, R. 2013. *Analisis Pengaruh Disiplin, Motivasi, Pengembangan Karier Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Rsu Di Banjarnegara*. Skripsi, Surakarta. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Jurusan Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Gouzali Saydam, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*, Djanbatan, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P 2013. *Manajemen: Dasar, pengertian, dan masalah Edisi Revisi*. Jakarta :Bumi Aksara
- Hasibuan, S.P.M. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*. Jakarta.
- Luthans, Fred, 2016. *Perilaku Organisasi*, Edisi 10, ANDI, Yogyakarta.
- Mangkunegara, AP. 2016. *Evaluasi Kinerja*. Bandung: Rafika Aditama.
- Mangkunegara, AP. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, dan Jackson, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi pertama, Cetakan Pertama, Yogyakarta : Salemba Empat

- Mathis, R dan Jackson, W. 2010. *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta; Prestasi Pustaka.
- Pratiwi, Annisa. 2014. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan). Skripsi, Semarang: Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2013. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta.
- Robbins. P.S. 2012. *Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima , Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sastrohadisuwiryo, B. Siswanto. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Setyaningsih, Sumarni, dan Ratnawati, RST. 2014. *Pengaruh Budaya organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja, Kependudukan dan Catatan Sipil Kota Jambi*. Jurnal Manajemen Bisnis dan Publik. Vol. 1, No. 1, April 2009; 17-30.
- Simamora, Henry .2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua Jakarta:STIE YKPN
- Sugiyono, 2010. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. Alfabeta.
- _____, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2012. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT Gramedia
- Veithzal, Rivai.,& Sagala Jauvani.2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (2th ed) Jakarta : Rajawali Pers.
- Veithzal Rivai. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, Jakarta.
- Wirawan. 2013. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.