

**PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA
TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA KANTOR
DIREKTORAT POLAIRUD POLDA SULSEL**

TESIS

Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen



Oleh:
S A F R I L
2017. MM. 2. 1083

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
2020**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA TERHADAP KINERJA PERSONIL PADA KANTOR DIREKTORAT POLAIRUD POLDA SULSEL

Oleh :


SAFRIL
2017. MM. 2. 1083

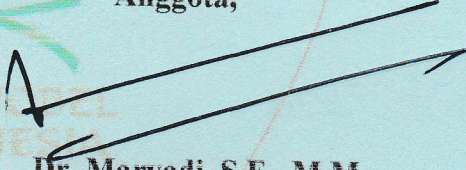
Telah dipertahankan didepan penguji
Pada tanggal
dinyatakan memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

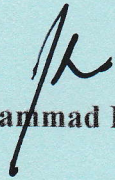

Dr. Maryadi, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur PPS STIE Nobel Indonesia,

Ketua Prodi Magister Manajemen,


Dr. Maryadi, S.E., M.M


Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dpata dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) iini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Februari 2020

Mahasiswa Ybs,



SAFRIL
2017. MM. 2. 1083

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb

Segala puji dan Syukur kehadirat Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan”.

Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr.Muhammad Idris,S.E, M.S.i selaku pembimbing I dan Dr. Maryadi, S.E, M.M, selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Mashur Rasak, S.E., M.M, Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.
2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS STIE Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Prof. Dr. H. Saban Echdar, S.E., M.Si, selaku Asisten Direktur I, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS STIE Nobel Indonesia Makassar.

4. Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si selaku Ketua Prodi Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia Makassar dengan cermat, penuh perhatian memberikan motivasi untuk tetap bersemangat dalam menyelesaikan studi ini.
5. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS STIE Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, Februari 2020

Penulis

ABSTRAK

Safriil. 2020. Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Muhammad Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara parsial terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan (2) pengaruh pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan (3) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Penelitian ini bersifat kuantitatif. Penentuan sampel dilakukan secara teknik sampling jenuh (sensus) yaitu sebanyak 200 orang personil. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah angket dan studi dokumen. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa (1) pengetahuan, keterampilan, dan sikap berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya pengetahuan, keterampilan dan sikap dapat meningkatkan kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan (2) pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya pengetahuan, keterampilan, dan sikap dapat meningkatkan kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan (3) variabel keterampilan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja*



ABSTRACT

Safrii. 2020. *The Effect of Quality of Human Resources toward the Personnel Performance at the Office of the Directorate of Polairud Polda South Sulawesi, supervised by Muhammad Idris and Maryadi.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of knowledge, skills, and attitudes partially on the performance of personnel at the Office of the Directorate of Polairud Polda Sulawesi Selatan (2) the effect of knowledge, skills, and attitudes simultaneously on the performance of personnel at the Office of the Directorate of Polairud Polda of South Sulawesi (3) the most dominant variable affecting the performance of personnel at the Polairud Polda South Sulawesi office.

The study was conducted at the Office of the Directorate of Polairud Polda South Sulawesi. This research is a quantitative study and the sample was determined by a saturated sampling technique (census) as many as 200 personnel. The data collection methods used were questionnaires and document studies. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.

The results of the study concluded that (1) knowledge, skills, and attitudes partially influence the performance of personnel at the Polairud Polda South Sulawesi office. This means that knowledge, skills and attitudes can improve the performance of personnel at the Office of the Directorate of Polairud Polda South Sulawesi (2) knowledge, skills and attitudes simultaneously influence the performance of personnel at the Office of the Directorate of Polairud Polda South Sulawesi. This means that knowledge, skills and attitudes can improve the performance of personnel at the Office of the Directorate of Polairud Polda South Sulawesi (3) the skill is the most dominant variable affecting the performance of personnel at the South Sulawesi Regional Police Office of the Directorate of Polairud.

Keywords: *knowledge, skills, attitudes, performance*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
ABSTRAK	iii
ABSTRACT	iv
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	7
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	8
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Tinjauan Teori Kompetensi.....	11
2.2.1 Aspek Kompetensi	14
2.2.2 Tingkat Kompetensi SDM.....	15
2.2.3 Dimensi Kompetensi Individu	16
2.3. Kinerja.....	21
2.3.1 Pengertian Kinerja.....	21
2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	23
2.3.3 Penilaian Kinerja	29
2.3.4 Fungsi Penilaian Kinerja	30
2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja	31
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL	
3.1. Kerangka Konseptual	32
3.2. Hipotesis Penelitian	34
3.3. Definisi Operasional Variabel	34
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	36
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	36
4.3. Populasi dan Sampel	36
4.4. Skala dan Pengukuran Data.....	37
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian.....	37
4.5.1 Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>).....	38

4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test Of Reliability</i>).....	39
4.6. Metode Pengumpulan Data	39
4.7. Teknik Analisa Data	40

BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Karakteristik Responden	44
1. Jenis Kelamin	44
2. Usia	45
3. Tingkat Pendidikan	46
4. Masa Kerja.....	48
5.2. Deskripsi Variabel Penelitian	50
5.2.1 Deskripsi Variabel Pengetahuan (X.1).....	51
5.2.2 Variabel Keterampilan	52
5.2.3 Variabel Sikap (X3)	53
5.2.4 Kinerja (Y).....	55
5.3. Hasil Pengujian	56
a. Uji Validitas Data.....	56
b. Uji Realibilitas	59
c. Uji Analisis Regresi Linear Bcrganda.....	60
d. Uji Hipotesis	62
5.4. Pembahasan Hasil Penelitian.....	65
5.4.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja	65
5.4.2 Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja	68
5.4.3 Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja	71
5.4.4 Variabel Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja	74

BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan	76
6.2. Saran	76

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1.	Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
5.2.	Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia	46
5.3.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan.....	47
5.4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	49
5.5.	Deskripsi Pengetahuan (X1)	51
5.6.	Deskripsi Keterampilan (X2).....	52
5.7.	Deskripsi Sikap (X3).....	54
5.8.	Deskripsi Kinerja (Y).....	55
5.9.	Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan	57
5.10.	Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan.....	57
5.11.	Hasil Uji Validitas Variabel Sikap.....	58
5.12.	Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Personil	58
5.13.	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	59
5.14.	Hasil Estimasi Model Regresi.....	60
5.15.	Hasil Uji-t	63

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
3.1.	Kerangka Konseptual Penelitian	33
5.1.	Hasil Analisis Regresi.....	62

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuisisioner Penelitian
2. Tabulasi Data
3. Hasil Olah Data

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Institusi Polri tidak pernah lepas dari sorotan Publik karena memiliki tugas Pokok, Fungsi, Peran dan wewenang sebagai salah satu bagian dari fungsi Pemerintahan Negara dibidang perairan dan keamanan dalam Negeri/Kamtibmas, Aparatur Penegak Hukum, Pelindung, Pengayom dan Pelayan Masyarakat di daerah perairan sehingga kinerja Polair perlu perencanaan dan anggaran yang baik sehingga dapat memenuhi kebutuhan operasional serta non operasional Direktorat Polairud Polda Sulsel. Dalam menindaklanjuti tuntutan dan harapan Masyarakat terhadap Pelayanan Prima Polair sebagai bagian dari unsur pelaksana tugas di bagian perairan tuntutan masyarakat terhadap Transparansi dan Akuntabilitas Kinerja Polair, maka Jajaran Polri telah dan terus melakukan Reformasi Birokrasi di Lingkungan Polri baik menyangkut aspek Instrumental, Struktural dan Kultural, agar kedepan Polair lebih dapat meningkatkan Kinerjanya secara Optimal dan Profesional, Proaktif, Peka dan peduli serta dinamis, sehingga perlu kedepan diharapkan dapat memberikan Pelayanan Prima terhadap masyarakat di daerah perairan secara berhasil dan berdaya guna.

Terkait peran Satuan Polisi Perairan Polda Sulsel sebagai salah satu Unsur pelaksana tugas di bagian perairan yang berada dibawah Kapolda Sulsel dan dalam pelaksanaan tugas sehari-hari, dalam pelaksanaan tugas sehari hari Kasat Polair Dibantu oleh URBINOPSNAL, URMINTU, UNIT PATROLI, HARLANKAPAL, UNIT GAKKUM.

Dengan **tugas** pokok Polisi Perairan adalah membina dan menyelenggarakan fungsi Kepolisian Perairan dalam rangka melayani, memelihara keamanan ketertiban masyarakat dan penegakkan hukum di wilayah perairan Indonesia. Indonesia adalah Negara hukum, dimana hukum yang dijabarkan oleh pemerintah melalui pembentukan aturan perundang – undangan memiliki peran yang sangat penting didalam mengatur, mengarahkan kehidupan masyarakatnya agar menciptakan tatanan kehidupan yang teratur, adil, sejahtera dan damai. Penegakan hukum adalah proses dilakukannya upaya tegaknya atau berfungsinya norma-norma hukum secara nyata sebagai pedoman pelaku dalam lalu lintas atau hubungan-hubungan hukum dalam kehidupan bermasyarakat dan bernegara.

Beberapa tugas dari Polairud Polda Sul- Sel antara lain :

1. Pemeliharaan dan perbaikan fasilitas serta sarana kapal di lingkungan Polda SulSel
2. Pelaksanaan Patroli, Pengawasan, Penegakkan Hukum di wilayah perairan dan Binmas pantai di daerah hukum Polda SulSel
3. Pemberian bantuan SAR di laut / perairan.
4. Pelaksanaan transportasi Kepolisian di perairan.
5. Pelaksanaan Telekomunikasi dan Informatika di perairan Sul -Sel.
6. Pengumpulan dan pengolahan data serta penyajian informasi dan dokumentasi program kegiatan Ditpolair Polda Sul -Sel

Tugas dari Polairud Polda Sulawesi Selatan yang berat membutuhkan kualitas sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia merupakan

faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam Skala besar maupun kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Kinerja organisasi dapat terealisasi apabila ditunjang oleh sumber daya manusia yang berkualitas.

Sumber daya manusia merupakan satu kesatuan antara manajemen. Manajemen adalah organisasi pengembangan segala potensi yang dimiliki oleh manusia dalam menjalankan aktivitasnya, sedangkan sumber daya manusia adalah pemanfaatan segala kemampuan manusia menjadi sesuatu yang bermanfaat dan berguna dalam mencapai tujuan organisasi.

Kinerja Personil banyak di pengaruhi oleh banyak faktor antara lain faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap. Personil dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, karena ditentukan oleh ketiga faktor tersebut untuk bekerja dengan dengan baik dan mendukung kinerjanya sebagai Polisi Air Laut. Pengetahuan yang tinggi memberikan kemudahan dalam menganalisa suatu pekerjaan, walaupun tugas yang diberikan tergolong sulit untuk dilaksanakan. Keterampilan seorang Personil dapat menentukan peningkatan suatu organisasi, jika keterampilan kerja yang dimiliki sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi tidak begitu bagus maka organisasi juga sulit untuk berkembang pesat. Sikap atau perilaku yang ditunjukkan oleh seorang Personil berkaitan dengan hubungan kerja dengan orang lain atau bagaimana pekerja berhubungan dengan pekerja lain di lingkungan kerjanya, sehingga dengan adanya interaksi Personil yang bertugas dengan masyarakat atau Personil lain yang ada

dilingkungan kerjanya, maka Personil dapat bekerja lebih optimal sehingga kinerja Personil juga dapat ditingkatkan.

Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan Personil 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.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan. 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 progamer komputer. 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.

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. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan;

- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat);
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu.

Tujuan organisasi untuk meningkatkan kinerja Personil dapat dicapai melalui faktor kompetensi yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap, sehingga selain dapat menciptakan suasana kondusif untuk tumbuhnya kinerja juga berpotensi dapat membuat organisasi berkembang lebih maju.

Untuk dapat meningkatkan kinerja Personil pada Lingkup Polda Sulawesi Selatan, lebih memfokuskan pada masalah kompetensi Perhatian pada masalah kompetensi akan membantu untuk mengarahkan dan mengontrol segala tindakan dan perilaku personil untuk selalu bertanggung jawab, bekerja tepat waktu, efektif dan efisien, sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian dalam latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan?
2. Apakah Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan?
3. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap secara parsial terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap secara simultan terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor yang dominan terhadap kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang ingin dicapai adalah:

1. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan Pengetahuan, Keterampilan, dan Sikap untuk meningkatkan Kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan.

2. Bagi pihak akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya dengan menggunakan indikator yang berbeda serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian yang telah dilakukan berkaitan dengan penelitian ini yang bisa dijadikan sebagai rujukan dan pembanding, secara singkat dapat diklasifikasikan sebagai berikut:

1. Nuharty (Juni, 2009), dengan judul tesis “Analisis Kompetensi terhadap Kualitas Sumber Daya Manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan“. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan keseluruhan faktor-faktor yang terdiri dari keterampilan, pendidikan, pengalaman kerja dan lingkungan kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap kualitas sumber daya manusia pada Dinas Kehutanan Propinsi Sulawesi Selatan, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah keterampilan.
2. Andi Astuty (2010), dengan judul tesis “Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompetensi, yaitu keterampilan, komunikasi, perilaku dan kepercayaan diri berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.
3. Penelitian dikemukakan Fitriyadi (2002) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Banua Propinsi Kalimantan Selatan.

Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja Personil. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja Personil adalah variabel kompetensi *knowledge*.

4. Abdul Hamid (Juni, 2009), dengan judul tesis “Analisis Kompetensi Instruktur terhadap Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia pada Balai Latihan Kerja Indonesia Makassar”. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan kompetensi instruktur yang terdiri dari keterampilan, pengalaman kerja, pendidikan dan pemberian insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap peningkatan kualitas sumber daya manusia pada Balai Latihan Kerja Indonesia Makassar, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah keterampilan instruktur.
5. Asniwati (2009) dengan judul tesis “ Pengaruh Faktor Kompetensi, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar. Hasil penelitian dengan menggunakan alat analisis regresi berganda menunjukkan bahwa kompetensi, pengalaman kerja, keterampilan dan insentif memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Kesehatan pada Badan Pengelola Rumah Sakit Umum Daerah Labuang Baji Makassar, dan yang memberikan pengaruh dominan adalah pengalaman kerja.

2.2. Tinjauan Teori Kompetensi

A. Pengertian Kompetensi

Menjelaskan pentingnya kompetensi sumber daya manusia, maka mengacu kepada teori kemampuan yang diperkenalkan oleh Terry (2005) menyatakan bahwa setiap sumber daya manusia memiliki kompetensi. Kompetensi ideal jika ditunjang oleh pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap manusia memiliki potensi, karena itu potensi menjadi pertimbangan di dalam memperbaiki dan meningkatkan kompetensi sumber daya manusia. Inti kompetensi yang dikembangkan menurut teori akses diri yang diperkenalkan oleh Morgan dalam Hasibuan (2005) dinyatakan bahwa setiap manusia memiliki akses pengetahuan, kemahiran, perjalanan hidup, dan orientasi masa depan. Teori ini kemudian disederhanakan bahwa penjabaran pengetahuan akan dicapai melalui pendidikan. Setiap kemahiran ditentukan oleh tingkat keterampilan yang ditekuni. Perjalanan hidup pada dasarnya merupakan apresiasi tentang pengalaman yang dihadapi oleh seseorang dan orientasi masa depan banyak ditentukan oleh kemajuan kerja. Kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan Personil 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.

Analisis kompetensi disusun sebagian besar untuk pengembangan karier, tetapi penentuan tingkat kompetensi dibutuhkan untuk mengetahui efektivitas tingkat kinerja yang diharapkan.

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. Berdasarkan dari definisi ini, maka beberapa makna yang terkandung di dalamnya adalah sebagai berikut :

- a. Karakteristik dasar (*underlying characteristic*), kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang serta mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan;
- b. Hubungan kausal (*causally related*), berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula (sebagai akibat);
- c. Kriteria (*criteria referenced*), yang dijadikan sebagai acuan, bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang dapat bekerja dengan baik, harus terukur dan spesifik atau terstandar.

Kompetensi berdasarkan penjelasan tersebut merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Dari karakteristik dasar tersebut tampak tujuan penentuan tingkat kompetensi atau standar kompetensi yang dapat mengetahui tingkat kinerja yang diharapkan dan mengategorikan tingkat tinggi atau di bawah rata-rata.

Hutapea dan Thoha (2008) 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 Personil turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi perusahaan. Namun bagi Personil yang belum mempunyai pengetahuan cukup, maka akan bekerja tersendat-sendat. Pemborosan bahan, waktu dan tenaga serta faktor produksi yang lain akan diperbuat oleh Personil berpengetahuan kurang. Pemborosan ini akan mempertinggi biaya dalam pencapaian tujuan organisasi. Atau dapat disimpulkan bahwa Personil yang berpengetahuan kurang, akan mengurangi efisiensi

2.2.1. Aspek Kompetensi

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep kompetensi adalah sebagai berikut:

- 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 Personil 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 Personil 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 Polisi Air Laut. 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.

Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerja.

2.2.2. Tingkat Kompetensi SDM

Ada tiga tingkatan kompetensi yaitu:

a. *Behavioral Tools*

- *Knowledge* merupakan informasi yang digunakan orang dalam bidang tertentu, misalnya membedakan antara akuntan senior dan junior.
- *Skill* merupakan kemampuan orang untuk melakukan sesuatu dengan baik. Misalnya, mewawancara dengan efektif, dan menerima pelamar yang baik.

b. *Image Attribute*

- *Social Role* merupakan pola perilaku orang yang diperkuat oleh kelompok social atau organisasi. Misalnya menjadi pemimpin atau pengikut, menjadi agen perubahan atau menolak perubahan.

- *Self Image* merupakan pandangan orang terhadap dirinya sendiri, identitas, kepribadian, dan harga dirinya. Misalnya melihat dirinya sebagai pengembang atau manajer yang berada di atas.

c. *Personal Characteristic*

- *Traits* merupakan aspek tipikal berperilaku Misalnya, menjadi pendengar yang baik.

Motive merupakan apa yang mendorong perilaku seseorang dalam bidang tertentu (prestasi, afiliasi, kekuasaan). Misalnya, ingin mempengaruhi perilaku orang lain untuk kebaikan organisasi.

2.2.3. Dimensi Kompetensi Individu

Ada lima dimensi kompetensi yang harus dimiliki oleh semua individu yaitu sebagai berikut:

- a. Keterampilan menjalankan tugas (*Task-skills*), yaitu keterampilan untuk melaksanakan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar di tempat kerja.
- b. Keterampilan mengelola tugas (*Task management skills*), yaitu keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul di dalam pekerjaan.
- c. Keterampilan mengambil tindakan (*Contingency management skills*), yaitu keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah di dalam pekerjaan.

- d. Keterampilan bekerja sama (*Job role environment skills*), yaitu keterampilan untuk bekerja sama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja.
- e. Keterampilan beradaptasi (*Transfer skill*), yaitu kemampuan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Kompetensi secara garis besar dapat diartikan sebagai suatu karakteristik dasar individu yang mempunyai hubungan kausal dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif dan berperformansi superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Karakteristik dasar mengandung pengertian bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang serta dapat memprediksi sikap seseorang pada situasi dan aktivitas pekerjaan tertentu. Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat digunakan untuk memprediksikan kinerja (superior) seseorang, sedangkan kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksikan seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk, sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Pandangan tentang kompetensi juga dikemukakan oleh Roger dalam Alimin, (2004:39) yang memperkenalkan teori siklus pengembangan diri. Teori ini pada intinya memperkenalkan bahwa setiap sumber daya manusia yang berkembang dan maju, tidak terlepas dari adanya tiga unsur yang saling berkaitan yaitu unsur pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja.

Setiap individu sumber daya manusia yang memiliki pendidikan ditunjang dengan keterampilan merupakan sumber daya manusia yang handal. Sumber daya manusia yang memiliki keterampilan ditunjang dengan pengalaman kerja yang matang merupakan sumber daya manusia yang kapabilitas. Sumber daya manusia yang memiliki pengalaman kerja dengan penguasaan teknologi yang tinggi, akan menjadi sumber daya manusia yang profesional.

Mengacu kepada teori-teori yang dikemukakan di atas, maka perlu diamati pentingnya kompetensi yang dimiliki oleh setiap sumber daya manusia dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya sesuai dengan akses kompetensi yang dimiliki untuk peningkatan kinerja.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi adalah merupakan suatu karakteristik dasar dari seseorang yang meliputi tingkat pendidikan, keterampilan dan pengalaman kerja yang dimiliki yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu.

Sudirman (2003:12), memberikan ciri-ciri lain yang menandai karyawan yang produktif, yaitu: 1) cerdas dan dapat belajar dengan relatif cepat; 2) kompetensi secara professional; 3) memahami pekerjaan; 4) belajar dengan cerdas, menggunakan logika, efisien, tidak mudah macet dalam pekerjaan; 5) selalu mencari perbaikan-perbaikan, tetapi tahu kapan harus berhenti; 6) dianggap bernilai oleh atasannya; 7) memiliki catatan prestasi yang baik; 8) selalu meningkatkan diri.

Beberapa ciri tersebut di atas merupakan tolok ukur yang dapat dipakai untuk melihat kemampuan atau kompetensi seseorang dalam bekerja. Pada

prinsipnya, seseorang yang kompeten dalam bekerja, berarti di mampu melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, mampu mencapai hasil, dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik. Dengan kata lain, kompetensi berkaitan erat dengan jenis dan job deskripsi yang dimiliki oleh karyawan.

B. Penilaian Kompetensi

Penilaian kompetensi mengacu kepada standar kompetensi jabatan karyawan yang mempertimbangkan bahwa dalam menjamin pemahaman tentang kompetensi yang dimilikinya, maka diperlukan standar kompetensi meliputi: pengetahuan, keterampilan, dan sikap, ketiga elemen tersebut diyakini mempengaruhi kinerja karyawan pada perbankan syariah Kota Makassar, yang akan diuraikan berikut ini:

1. Pengetahuan

Pengetahuan adalah suatu proses dari penyelenggaraan sistem pendidikan nasional yang bertujuan untuk mencerdaskan kehidupan bangsa sebagai modal dasar dari pembangunan manusia Indonesia yang berkualitas. Pengetahuan adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang individu sumberdaya manusia berdasarkan jenjang pendidikan yang dimiliki, dan disiplin ilmu yang ditekuni, yang membentuk suatu wawasan pengetahuan yang komprehensif dalam membentuk sikap dan karakter dalam mencapai tujuan organisasi.

Pandangan ini menjelaskan bahwa untuk meningkatkan kompetensi sumberdaya manusia, dituntut adanya pendidikan yang tinggi dalam menagani dan memberikan solusi tentang dinamika kerja saat ini semakin kompetitif dan menuntut kompetensi.

Penempatan suatu posisi dalam organisasi kerja sangat memperhatikan peranan dari pendidikan yang dimiliki oleh individu sumber daya manusia. penilaian terhadap pengetahuan ditentukan oleh jenjang pendidikan yang ditamati, latar belakang pendidikan yang memberikan warna terhadap wawasan yang dimiliki serta disiplin ilmu yang ditekuni dalam mengembangkan bidang ilmu pengetahuan dan teknologi dari pendidikan yang dimilikinya.

2. Keterampilan

Keterampilan adalah suatu upaya untuk meningkatkan kinerja. Keterampilan diadakan sebagai suatu kegiatan penyelenggaraan yang terjadwal dan memiliki materi pembelajaran atas kegiatan keterampilan yang dilakukan oleh suatu organisasi.

Keterampilan adalah suatu penyelenggaraan kegiatan untuk memberikan pemahaman tentang pengetahuan terhadap suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi bidang kerja yang ditekuninya. Keterampilan pada dasarnya suatu pengertian yang tidak dapat dipisahkan sebagai suatu keterkaitan yang saling mendukung, biasanya kegiatan pendidikan dan latihan juga diartikan sebagai kegiatan penataran, yang bertujuan untuk meningkatkan potensi pengetahuan, keahlian dan penguasaan dalam praktek suatu kegiatan pelaksanaan tugas dan fungsi dari suatu unit kerja. Penataran merupakan suatu kegiatan penyelenggaraan yang bersifat penyajian materi, penguasaan materi, peragaan materi dan pengevaluasian materi yang dapat meningkatkan potensi seseorang.

Menurut Sudirman bahwa peningkatan potensi dan kompetensi dapat dicapai apabila pengambilan keputusan organisasi memberikan peluang yang banyak

kepada setiap individu untuk menerapkan fungsi pelatihan dengan baik. Menurut Mulawarman. Pentingnya keterampilan bagi Personil adalah untuk meningkatkan potensi dan kompetensi dalam menghasilkan hasil kerja Personil yang efektif dan efisien sebagai bagian dari dukungan terwujudnya produktivitas kerja bagi suatu organisasi.

Memahami pentingnya keterampilan dalam suatu organisasi, maka yang menjadi alternatif bagi suatu organisasi untuk terus meningkatkan kinerja Personilnya melalui pemberian peluang kebijakan pimpinan untuk mengikutsertakan Personil mengikuti pelatihan keterampilan.

3. Sikap (Sifat-Sifat Pribadi)

Menurut Wahid (2004) bahwa sikap adalah seseorang yang dapat merencanakan pekerjaan yang akan dilaksanakan mampu mengembangkan dan melaksanakan pekerjaan sesuai rencana yang disusun dengan penuh tanggung jawab, menyusun laporan dari pekerjaan yang dihasilkan, mampu melakukan pengembangan diri, disiplin dan mandiri. Selanjutnya menurut sifat-sifat pribadi (*personal attributes*) merupakan karakteristik dan kualitas seseorang yang di bawa ke tempat kerja seperti kejujuran, empati, stamina, dan lain-lain.

2.3. Kinerja

2.3.1. Pengertian Kinerja

Menurut Dessler (1992:24) kinerja merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan. Dengan demikian kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. Kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional

suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian dari institusi berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang dilakukan di dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. Kinerja (*performance*) sangat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan motivasi.

Menurut Mangkunegoro (2009), pengertian kinerja dimulai dari kata *job performance* atau *actual job*. Kinerja sebagai catatan terhadap hasil produksi dan sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Kinerja sebagai suatu evaluasi yang sistematis dari pekerjaan Personil dan potensi yang dapat dikembangkan.

Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan Polisi Air Laut. Kinerja Personil adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi (Jackson dalam As'ad, 2002:78).

Kinerja atau prestasi kerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang Personil selama periode tertentu dibandingkan dengan kemungkinan, misalnya standar, target atau sasaran yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat di atas, kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh personil dengan standar

yang telah ditentukan. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada personil, intensif, pengalaman kerja dan motivasi. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan kerjanya secara baik. Kinerja diharapkan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik serta jumlah pekerjaan yang sesuai dengan standar. Tingkat pendidikan sangatlah mempengaruhi kinerjanya, karena dengan pendidikan orang lebih mempunyai wawasan yang lebih luas dan umumnya tingkat pergaulannya juga lebih luas. Selain itu kemampuan seseorang untuk berinisiatif dan berinovasi berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tujuan organisasi dapat tercapai apabila personil mempunyai semangat kerja yang tinggi, meningkatkan kemampuannya dalam menjalankan tugas yang diberikan untuk mencapai prestasi yang optimal. Kinerja merupakan hasil interaksi antara motivasi dengan kemampuan yang dikenal dengan teori harapan. Dengan demikian orang yang tinggi motivasinya tetapi memiliki kemampuan yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Begitu juga orang yang kemampuan yang tinggi mempunyai motivasi yang rendah akan menghasilkan kinerja yang rendah. Untuk menghasilkan kinerja yang tinggi harus mempunyai motivasi dan kemampuan yang tinggi, sebaliknya apabila seseorang mempunyai kemampuan dan motivasi yang rendah, maka kinerja yang dihasilkan rendah pula. Dalam meningkatkan kinerja perlu memberikan motivasi dan pelatihan-pelatihan yang sesuai dengan pekerjaannya yaitu sebagai Polisi Polairud, sehingga apa yang

menjadi harapan perusahaan dapat tercapai. Kinerja yang lebih tinggi diperoleh melalui aktivitas yang memuaskan. Lebih lanjut dalam penelitian yang dilakukannya, (Piercy, N, Ct al, 2008) menyatakan bahwa persentase kerja yang meliputi kemampuan untuk mendengar dan memahami keinginan masyarakat, meyakinkan bahwa mereka memahami keinginan masyarakat, presentasi yang sangat jelas serta bekerja keras dalam memberikan signifikan yang cukup tinggi dalam mendukung kemampuan personil. Demikian pula pada tingkat pengetahuan teknis personil mengenai tugas dan kewajibannya, juga memberikan tingkat signifikansi yang cukup tinggi dalam kemampuan melaksanakan pekerjaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

1. Kemampuan

Kemampuan merupakan hal yang sangat penting dan berpengaruh terhadap berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mengemban tugas-tugasnya. Personil yang mampu meyakinkan masyarakat serta mampu menjalin kerjasama yang baik dengan semua orang yang terkait dengan tugasnya akan mampu menghasilkan kinerja yang baik yang bermanfaat bagi keberlangsungan institusi. Kinerja personil dapat dibentuk melalui pelatihan-pelatihan, training, magang dan pendidikan sejenis sehingga personil mengetahui bagaimana teknik-teknik bekerja yang baik serta mampu menganalisis keadaan yang dihadapinya.

- a. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hal penting dan sangat berpengaruh terhadap kinerja. Hal tersebut diperlukan apabila suatu saat masyarakat atau pimpinan menanyakan terhadap hasil kerja atau pekerjaan yang dilakukan, personil mampu

memberikan keterangan secara benar dan meyakinkan sehingga masyarakat menjadi semakin yakin. Pengetahuan haruslah bersifat menyeluruh, artinya penguasaan itu dapat meliputi tugas, kewajiban dan bagaimana memecahkan suatu permasalahan.

b. Sikap Personil

Sikap sebenarnya berkaitan dengan kemampuan. Namun, sikap disini lebih terfokus pada aktualisasi karyawan. Belum tentu seorang karyawan dengan kemampuan dan pengetahuan yang tinggi mampu melayani dengan sikap yang baik dan meyakinkan masyarakat. Atau dapat juga seorang Personil dengan pengetahuan yang biasa justru mampu menganalisis sikap dengan baik. Sikap itu sendiri berhubungan dengan kepribadian dan ego seseorang. Dalam hubungan dengan orang lain sikap ini sangat penting, terutama saat berhadapan dengan masyarakat atau khalayak ramai. personil yang memiliki sikap yang baik merupakan nilai tersendiri bagi masyarakat atau pimpinannya.

Sedangkan As'ad (2002:49) menyatakan ada beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja yaitu:

- a. Variabel individu, yang terdiri dari:
 - 1) Kemampuan dan keterampilan, baik mental atau fisik termasuk di dalamnya tingkat kedisiplinan
 - 2) Latar belakang seperti keluarga, tingkat social, penggajian, tingkat pendidikan dan pengalaman yang pernah diperoleh
 - 3) Demografis seperti umur, asal usul, jenis kelamin

b. Variabel organisasional, terdiri dari:

- 1) Sumberdaya di perusahaan
- 2) Kepemimpinan
- 3) Imbalan/gaji
- 4) Budaya organisasi
- 5) Desain pekerjaan

c. Variabel psikologis, yang meliputi:

- 1) Persepsi
- 2) Sikap
- 3) Kepribadian
- 4) Belajar
- 5) Motivasi

Untuk mengetahui kinerja seorang karyawan baik atau tidak diperlukan suatu penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan target yang akan diperoleh dengan hasil yang dicapai. Penilaian kinerja menurut Handoko (1998:21) dapat dilakukan dengan beberapa metode sebagai berikut:

- a. *Rating scale*, evaluasi hanya didasarkan pada pendapat nilai, yang membandingkan hasil pekerjaan personil dengan kriteria yang dianggap penting bagi pelaksanaan kerja.
- b. *Checklist*, yang dimaksudkan dengan metode ini adalah untuk mengurangi beban penilai. Penilai tinggal memilih kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja personil.

- c. Metode peristiwa kritis, penilaian yang berdasarkan catatan-catatan penilai yang menggambarkan perilaku personil sangat baik atau jelek dalam kaitannya dengan pelaksanaan kerja.
- d. Metode penyajian lapangan. Seseorang ahli dalam suatu departemen membantu para penyelia dalam penilaian personil.
- e. Tes dan observasi prestasi kerja.
- f. *Method ranking*, penilai membandingkan karyawan satu dengan karyawan lain, mana diantara mereka yang terbaik akan mendapatkan urutan dari paling baik sampai terjelek.

Penilaian terhadap kinerja sebagaimana tersebut di atas memiliki manfaat sebagai berikut: (Hani Handoko, 1999:34)

- a. Perbaikan prestasi kerja atau kinerja
- b. Penyesuaian kompensasi yang diberikan
- c. Keputusan-keputusan untuk penempatan dan promosi
- d. Perencanaan kebutuhan latihan dan pengembangan
- e. Perencanaan dan pengembangan karir
- f. Mendeteksi penyimpangan proses staffing.
- g. Melihat ketidakakuratan informasional
- h. Mendeteksi kesalahan-kesalahan dalam desain pekerjaan
- i. Menjamin kesempatan kerja yang adil
- j. Melihat tantangan-tantangan eksternal seperti masalah keluarga seorang karyawan, kesehatan dan lingkungan kerja.

Kinerja merupakan pencapaian seseorang, tim, atau unit kerja dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan sasaran yang ditargetkan padanya. Sasaran kerja individu, tim, atau unit kerja harus jelas. Kejelasan itu, diharapkan dengan mudah dapat diukur. Jika sasaran kerja terukur, dengan baik dan sasaran itu tidak disosialisasikan dengan baik ke setiap karyawan, maka hal itu akan memudahkan seseorang dalam merealisasikan target-target individunya dalam bekerja. Oleh karena itu, kinerja individu, tim dan unit kerja yang akan dicapai ditetapkan berdasarkan sasarannya. Sasaran ditetapkan, kemudian sasaran itu ditentukan ukurannya. Ukuran kinerja ini disebut dengan indikator kinerja pokok.

Kinerja Polisi Air Laut Polda Sulawesi Selatan merupakan faktor yang paling menentukan kualitas pembelajaran. Dengan demikian, peningkatan mutu pendidikan kualitas kinerja guru perlu mendapat perhatian utama dalam penerapan kebijakan. Kualitas kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yang amat kompleks dan menunjukkan apakah pembinaan dan pengembangan profesional dalam suatu pekerjaan berhasil atau gagal. Menurut Colquitt (2010) ada tiga komponen yang dapat menjadi indikator kinerja, yaitu :

1. Kinerja dalam tugas, baik rutin maupun nonrutin yang disebut tugas adaptif;
2. Kinerja yang disebut dengan perilaku kewarganegaraan (*citizenship behavior*), yaitu perilaku sukarela yang dikerjakan seseorang yang tidak termasuk tugasnya, tetapi mempunyai sumbangan terhadap pencapaian organisasi, dengan menunjukkan kerja yang melampaui tugas normal tanpa mengharapkan imbalan karena kecintaannya terhadap organisasinya; dan

3. Perilaku negatif yang mengganggu ketercapaian tujuan organisasi, seperti sabotase, korupsi, menghamburkan sumber daya, gosip, pelecehan, penyalahgunaan kewenangan.

2.3.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan suatu fungsi dan motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Melayu S.P. Hasibuan (2008) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Penilaian kinerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh personil dan ditujukan untuk pengembangan.

Tentang penilaian kinerja di tengah kompetisi yang global, perusahaan menuntut kinerja yang tinggi dari setiap personil, Penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh perusahaan atau organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu Personil. Penilaian kinerja adalah sebuah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi secara berkala kinerja seseorang.

Berdasarkan pengertian penilaian kerja di atas, dapat ditarik kesimpulan yang menerangkan bahwa penilaian kinerja di dalam sebuah organisasi modern, penilaian kinerja merupakan mekanisme penting bagi manajemen untuk digunakan dalam menjelaskan tujuan dan standar kinerja dan memotivasi kinerja individu waktu berikutnya penilaian kinerja menjadi basis bagi keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kondisi kePolisi Air Lautan lainnya.

2.3.4 Fungsi Penilaian Kinerja

Menurut Buku Pedoman Pelaksanaan Penilaian Kinerja Guru (2010), dijelaskan bahwa secara umum penilaian kinerja guru memiliki dua fungsi utama sebagai berikut :

1. Untuk menilai kemampuan guru dalam menerapkan semua kompetensi dan keterampilan yang diperlukan pada proses pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah. Dengan demikian, profil kinerja guru sebagai gambaran kekuatan dan kelemahan guru akan teridentifikasi dan dimaknai sebagai analisis kebutuhan atau audit keterampilan untuk setiap guru, yang dapat dipergunakan sebagai basis untuk merencanakan pengembangan keprofesional berkelanjutan.
2. Untuk menghitung angka kredit yang diperoleh guru atas kinerja pembelajaran, pembimbingan, atau pelaksanaan tugas tambahan yang relevan dengan fungsi sekolah yang dilakukannya pada tahun tersebut. Kegiatan penilaian kinerja dilakukan setiap tahun sebagai bagian dari proses pengembangan karir dan promosi guru untuk kenaikan pangkat dan jabatan fungsionalnya.

2.3.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja yang dilakukan terhadap guru berkenaan dengan :

1. Peningkatan kinerja.

Memungkinkan Dinas Pendidikan untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja guru, dengan demikian Dinas Pendidikan dapat mengambil kebijakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja guru, hal tersebut penting dalam rangka meningkatkan kinerja dan kualitas sekolah.

2. Penyesuaian kompensasi.

Hasil penilaian kinerja akan memberikan gambaran mengenai kelayakan kompensasi tambahan yang diperoleh guru. Biasanya untuk bidang pendidikan kejuruan pada level SMK, apabila sekolah memiliki unit produktif, maka guru akan memperoleh kompensasi tambahan sesuai dengan kinerja yang dihasilkannya.

3. Keputusan penempatan.

Dinas Pendidikan dapat menentukan promosi, transfer, dan demosi yang dilakukan terhadap guru sesuai dengan kinerja yang ditampilkannya.

4. Kebutuhan pengembangan dan pelatihan bagi guru dapat dipetakan dari hasil penilaian kinerja guru.

5. Perencanaan dan pengembangan karir.

Hasil penilaian kinerja akan memandu Dinas Pendidikan untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai oleh guru sesuai dengan senioritas dan kompetensi yang dimilikinya.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

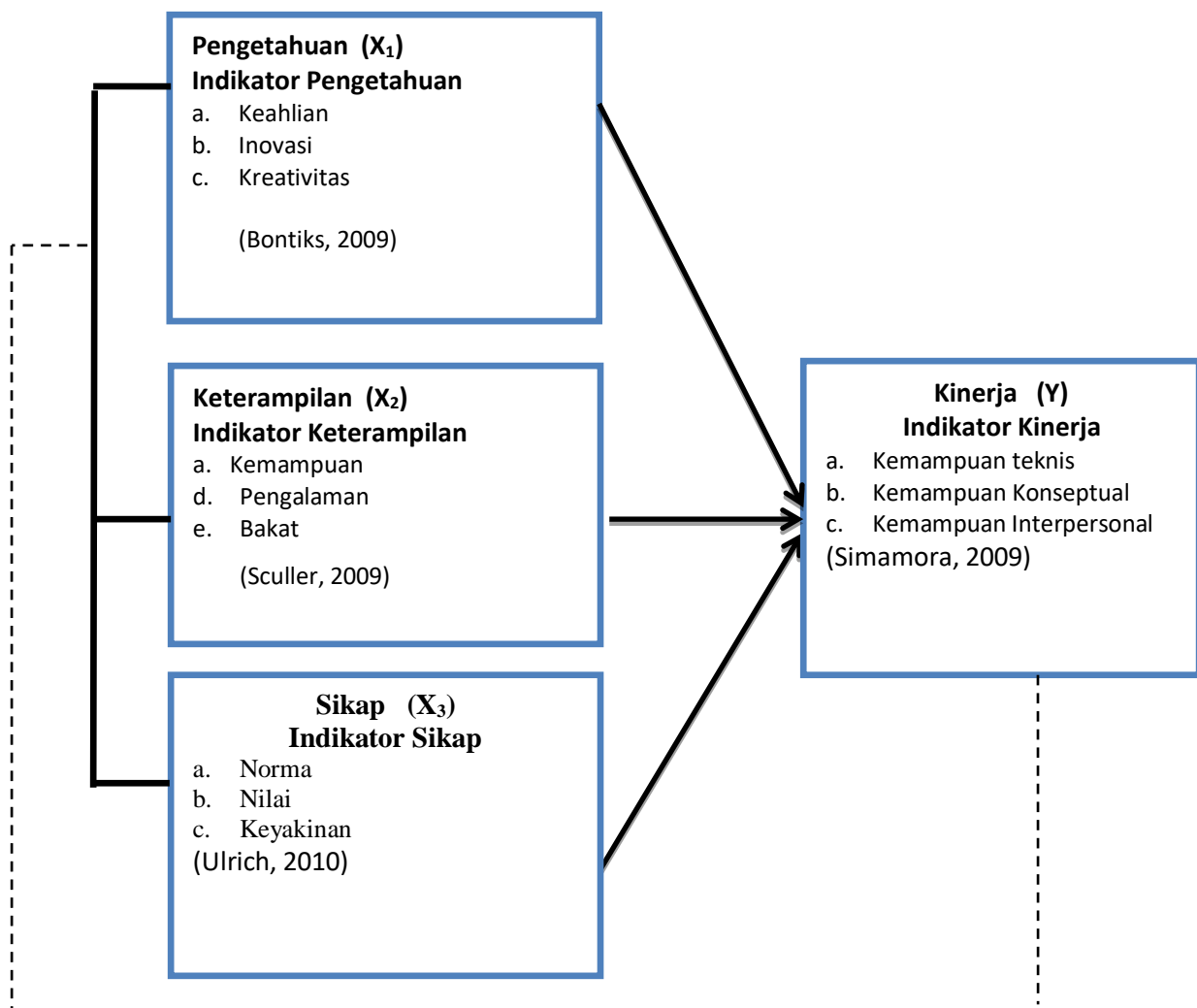
Kompetensi didefinisikan sebagai aspek-aspek pribadi dari seorang pekerja yang memungkinkan untuk mencapai kinerja superior. Aspek-aspek pribadi ini mencakup sifat, motif-motif, sistem nilai, sikap, pengetahuan dan keterampilan dimana kompetensi akan mengarahkan tingkah laku, sedangkan tingkah laku akan menghasilkan kinerja (Lasmahadi, 2008). Kompetensi merupakan kemampuan menjalankan tugas atau pekerjaan dengan dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu.

Hubungan antara pengetahuan terhadap kinerja Pegawai didasari pada kemampuan seseorang terhadap apa yang akan dikerjakannya yaitu mengenal atau tahu pekerjaan yang akan dilakukannya untuk dapat dipahami objek yang akan dikerjakan kemudian dapat mengaplikasikannya atau membuat jadi suatu objek dari yang belum jadi membuat suatu hasil karya sehingga dari hasil yang sudah dicapai dapat dianalisis untuk dihubungkan menjadi satu kesatuan yang utuh yang kemudian bisa menghasilkan suatu penilaian baik dari individu maupun dari suatu organisasi yang akan berdampak pada suatu prestasi kerja yang memuaskan. Hal demikian membuktikan bila pengetahuan Personil memiliki pengaruh terhadap kinerja Polisi Polairud. Jadi, hubungan antar variabel pengetahuan dengan prestasi kerja adalah pengetahuan Pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja Polisi Polairud.

Kebutuhan modernisasi akan keterampilan merupakan keharusan bagi tenaga kerja yang terdidik. Dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya Personil multifungsional. Personil multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan beberapa pekerjaan yang diperlukan oleh sistem kerja modern.

Berdasarkan teori-teori yang telah dikemukakan sebelumnya, maka kerangka koseptual dalam penelitian ini dapat ditunjukkan sebagai berikut

Gambar 3.1. Kerangka Konsep Penelitian



3.2. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kerangka Konseptual di atas, maka penulis mengajukan hipotesis sebagai berikut:

1. Pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara Parsial terhadap kinerja kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan.
2. Pengetahuan, keterampilan dan sikap berpengaruh secara Simultan terhadap kinerja kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.
3. Variabel Pengetahuan paling dominan berpengaruh terhadap kinerja kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah pengetahuan, keterampilan dan sikap sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X1, X2, X3, sedangkan variabel terikat adalah Kinerja kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan yang diberi simbol Y.

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengetahuan adalah kompetensi keilmuan yang dimiliki oleh seorang Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan. Variabel pengetahuan diukur dengan tiga indikator yaitu: keahlian, inovasi dan kreativitas.
2. Keterampilan adalah kemampuan mengajar yang dimiliki oleh Polairud dan kemampuan mengerjakan pekerjaan-pekerjaan yang ada di kantor. Variabel

keterampilan diukur dengan tiga indikator antara lain : kapasitas, pengalaman dan bakat.

3. Sikap adalah perilaku Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Variabel sikap di ukur dengan tiga indikator yaitu norma, nilai dan keyakinan.
4. Kinerja Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan didefinisikan sebagai sejauh mana kemampuan Personil dalam mencapai persyaratan produktivitas yang ditetapkan (berkaitan dengan sistem dan standar yang digunakan organisasi) dalam periode tertentu. Variabel Kinerja Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatandi ukur dengan tiga indikator yaitu kemampuan teknis, kemampuan konseptual dan kemampuan interpersonal.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Pendekatan penelitian ini didasarkan pada model desain penelitian sebagai survey yang bersifat korelasional dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian korelasional berupaya menjelaskan ada tidaknya hubungan atau pengaruh di antara berbagai variabel berdasarkan besar kecilnya koefisien korelasi.

Dalam penelitian ini, variabel yang mempunyai keterhubungan adalah pengetahuan, keterampilan, dan sikap terhadap kinerja Polisi Polairud. Variabel yang mempunyai keterhubungan inilah menjadi model survei yang didesain membahas tentang hal yang mempengaruhi kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Personil Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah seluruh Personil Polairud berjumlah 200 orang Personil. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh (sensus) yaitu pengambilan sampel dengan mengambil semua populasi sebanyak 200 orang personil Polairud Polda Sulawesi Selatan.

4.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5); Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2); Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2003).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data dilapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang

digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau sahih; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Seindler.,2003). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta

variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan

peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket) dan wawancara, yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.
3. Wawancara (*interview*) langsung dilakukan sebagai pelengkap untuk memperoleh informasi yang mendalam dari variabel-variabel penelitian dari responden penelitian yang telah ditetapkan sebelumnya.

4.7. Teknik Analisa Data

Analisis deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan atau menggambarkan pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap kinerja Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan.

Teknik analisa data kuantitatif yang diperoleh dari hasil kuesioner dengan menggunakan analisis regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Analisis linier berganda dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen (X) yang ditunjukkan oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap terhadap variabel dependen (Y) yang ditunjukkan oleh kinerja Polisi Polairud.

Bentuk umum dari model yang akan digunakan adalah:

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

(Sumber: Umar, 2004)

Dimana :

Y = Prestasi Kerja

a = Konstanta Intersepsi

β = Koefisien Regresi

X1 = Variabel Pengetahuan

X2 = Variabel Keterampilan

X3 = Variabel Sikap

e = Tingkat Kesalahan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: pengetahuan (X₁), keterampilan (X₂), dan Sikap (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan(Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui : pengetahuan (X₁), keterampilan (X₂), dan Sikap (X₃), terhadap variabel terkait yaitu Kinerja Polisi Polairud Polda Sulawesi Selatan(Y) secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis secara Parsial

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

- 2) H_a berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* ($n - k - 1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independen. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2006)

b. Pengujian hipotesis secara simultan

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan *degree of freedom* (k) dan ($n-k-1$) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

- a) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $Sig. F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $Sig. F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

C. Pengujian Hipotesis ke Tiga / variabel Secara Dominan (Uji Beta)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Karakteristik Responden

Jumlah personil atau sumber daya manusia yang bertugas pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan yang dijadikan sampel pada penelitian ini sebanyak 200 orang.

Di bawah ini akan dipaparkan karakteristik responden secara umum menurut jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja responden bekerja di Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

1. Jenis Kelamin

Jenis kelamin bukan menjadi ukuran bagi seorang personil di dalam menentukan mampu tidaknya bekerja. Akan tetapi yang terpenting adalah kemauan dan motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai itu sendiri. Hal mungkin terjadi adalah kemauan dan motivasi kerja pegawai laki-laki lebih tinggi dari pada personil perempuan.

Berdasarkan hasil penelitian terhadap responden diperoleh jenis kelamin masing-masing terdiri atas 191 (95,5) laki-laki dan 9 (4,5%) perempuan untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel 5.1 berikut :

Tabel 5.1
Distribusi Frekuensi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	191	95,5
2	Perempuan	9	4,5
Jumlah		200	100

Sumber : Hasil olah data primer 2020

Berdasarkan Tabel 5.1 di atas, menunjukkan bahwa dari 200 responden dalam penelitian ini, terdapat 191 (95,5%) responden laki-laki sedangkan sisanya 9 (4,5%) adalah responden perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa responden laki-laki dalam penelitian ini lebih dominan. Komposisi yang demikian diharapkan dapat berpengaruh positif terhadap kinerja personil karena responden laki-laki lebih leluasa memusatkan perhatian pada pelaksanaan tugas-tugas personil tanpa harus memikirkan kegiatan rumah tangga.

2. U s i a

Usia merupakan variabel yang sangat menentukan tingkat produktivitas pegawai pada sebuah instansi. Dengan tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap kinerja personil yang tentunya akan memberikan dampak terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Untuk mengetahui usia responden dalam penelitian ini disajikan karakteristik responden yang menjadi subyek dalam penelitian ini menurut usia ditunjukkan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Kelompok Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	21 – 30 Tahun	47	23,50
2	31 – 40 Tahun	64	32,00
3	41 – 50 Tahun	74	37,00
4	>50 Tahun	15	7,50
Jumlah		200	100

Sumber : Hasil olahan data primer, 2020

Dari Tabel 5.2 di atas menunjukkan bahwa dari 200 responden, 47(23.50%) responden yang berusia antara 21 – 30 tahun, 64 (32.00%) responden yang berusia antara 31 – 40 tahun, 74 (27,00%) responden yang berusia antara 41 – 50 tahun dan 15 (7,50%) responden yang berusia di atas 50 tahun. Hal ini menunjukkan bahwa komposisi usia responden terkonsentrasi pada usia antara 31– 50 tahun atau masih dalam kategori usia produktif. Faktor usia sebagaimana yang telah dipaparkan di atas, merupakan salah satu identitas yang dapat menjadi petunjuk untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan daya pikir seseorang. Semakin tua usia seseorang semakin tinggi tingkat kematangan berpikirnya dalam proses pencapaian tujuan yang hendak dicapai, prestasi dan meningkatkan kinerjanya karena masih didukung oleh kekuatan fisik energi yang menunjang untuk menjalankan aktifitas Keanggotaannya.

3. Tingkat Pendidikan

Tingkat kemampuan pegawai dapat dipengaruhi oleh pendidikan formal yang diperolehnya. Dengan asumsi bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan

seseorang personil diyakini akan semakin tinggi kemampuannya dalam membuat perencanaan, pelaksanaan dan melakukan evaluasi terhadap program kerja yang dibebankan kepadanya, dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pendidikan formal adalah suatu indikator yang dapat mengukur motivasi kerja Personil pada Kantor Direktorat polairud Polda Sulawesi Selatan untuk dapat meningkatkan kinerjanya dalam melaksanakan tugas dengan baik. Untuk hal tersebut maka perlu diperhatikan adalah penempatan personil yang harus disesuaikan dengan latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai sehingga dapat melaksanakan tugas dengan baik. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
1	S2	9	4,50
2	S1	29	14.50
3	SLTA	162	81.00
Jumlah		200	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Pada Tabel 5.3 di atas, tentang tingkat pendidikan responden pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan menunjukkan bahwa 9 orang (4,50 %) adalah lulusan Magister (S2), 29 (14.50%) lulusan Sarjana (S1), dan pegawai dengan tingkat pendidikan SLTA sebanyak 162 (81,00%). Dengan demikian prosentasi responden terbesar pada tingkat pendidikan SLTA Personil pada Kantor Direktorat polairud Polda Sulawesi Selatan memberikan gambaran bahwa dalam proses rekrutmen Personil pada Kantor Direktorat polairud Polda Sulawesi Selatan sangat mendukung kinerja personil.

Di samping itu adanya personil yang berpendidikan Strata Dua yang merupakan aset yang sangat baik dalam membimbing pegawai lainnya dalam rangka meningkatkan kompetensi dan motivasi sebagai wadah dalam peningkatan kinerja Personil pada Kantor Direktorat polairud Polda Sulawesi Selatan pada umumnya. Seiring dengan penerapan otonomi daerah, pembangunan disegala bidang khususnya pengembangan sumber daya manusia menuntut personil yang berkualitas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat. Persaingan pegawai menuntut adanya profesionalisme kerja yang semakin tinggi dan bekal keahlian yang memadai.

Tentunya pegawai tersebut didukung oleh jenjang pendidikan yang diperolehnya atau dengan kata lain latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai dapat mempengaruhi kompetensi dan kemampuan dalam melaksanakan tugas pokok yang pada akhirnya sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan data pendidikan formal Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan sekarang ini sangat mendukung kompetensi dan motivasi kerja pegawai menuju peningkatan kinerja personil dan termasuk dalam kategori mendukung.

4. Masa Kerja

Kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan dapat juga dipengaruhi oleh faktor masa kerja. Masa kerja adalah lamanya seseorang menjadi pegawai yang sekaligus merupakan pengalaman kerja personil yang bersangkutan.

Masa kerja ini berkaitan dengan proses belajar dengan rentang waktu tertentu setiap aparatur belajar untuk lebih efisien dan efektif dalam melaksanakan tugas serta belajar mengembangkan diri. Dalam penelitian ini diasumsikan bahwa dalam rentang waktu tertentu setiap pegawai dalam lingkungan tertentu dapat belajar dari keberhasilan dalam melaksanakan tugas, baik dirinya maupun orang lain. Dengan demikian semakin lama masa kerja seorang personil, tentunya kesempatan bagi mereka untuk menunjukkan kinerja yang lebih baik, demikian pula sebaliknya. Dengan masa kerja yang relatif lama diharapkan pengalaman, profesionalisme serta produktivitas seorang pegawai semakin tinggi. Jika diperinci masa kerja responden, maka dapat disajikan dalam tabel 5.4.

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah personil	Persentase (%)
1	< 5 Tahun	10	5.00
2	5 - 10 Tahun	49	24.50
3	10 - 20 Tahun	99	49.50
4	> 20 Tahun	42	21.00
Jumlah		200	100

Sumber : Hasil Olahan Data Primer, 2020

Data Tabel 5.4 tersebut di atas menunjukkan bahwa dari 200 responden terdapat 10 orang (5,00%) pegawai yang memiliki masa kerja kurang dari 5 tahun, 49 orang (24,50%) responden yang memiliki masa kerja antara 5 – 10 tahun, 99 (49,50%) responden yang memiliki masa kerja antara 10 – 20 tahun dan 42 orang (21,00%) responden yang memiliki masa kerja di atas 20 tahun, hal ini menunjukkan bahwa komposisi masa kerja responden terkonsentrasi di 10-20

tahun. Kondisi ini akan sangat menguntungkan karena masa kerja yang relatif lama akan melahirkan tingkat kematangan berpikir dan kematangan dalam proses peningkatan kualitas pekerjaan atau kinerja. Selain itu masa kerja 10-20 tahun memberikan gambaran bahwa pada umumnya responden telah memiliki kemampuan dan pengalaman kerja yang sangat tinggi sehingga diharapkan bahwa dengan masa kerja yang relatif lama ini dapat meningkatkan motivasi pada masa yang akan datang dalam mendukung peningkatan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Disamping itu dengan masa kerja responden 10-20 tahun dapat diasumsikan bahwa responden tersebut telah memiliki banyak pengalaman kerja sehingga sangat memudahkan responden dalam menyelesaikan tugas keseharian mereka. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tingkat masa kerja personil akan berpengaruh baik pada motivasi maupun terhadap kinerja personil. Namun demikian dalam banyak kasus, lamanya masa kerja seorang personil tidak menjadi jaminan bahwa kemampuan mereka sudah baik dan dapat meningkatkan motivasi dirinya dan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan bidangnya masing-masing.

5.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekwensi, persentase dan rerata (mean). Jawaban responden diukur dengan mempergunakan skala Likert dengan jawaban dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Jawaban responden berkisar antara skor 1 sangat tidak setuju, skor 2

tidak setuju, skor 3 cukup setuju, skor 4 setuju, skor 5 sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel pengetahuan, keterampilan, sikap dan kinerja personil.

5.2.1. Deskripsi Variabel Pengetahuan (X.1)

Pada variabel pengetahuan (X1) terdapat tiga indikator yaitu Pengetahuan (X1.1); inovasi (X1.2), dan kreativitas (X1.3). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Pengetahuan (X1) :

Tabel 5.5.
Deskripsi Pengetahuan (X1)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
X1.1	0	4,6	7,7	81,5	6,2	3,89
X1.2	0	0	12,3	73,8	13,8	4,02
X1.3	0	0	15,4	78,5	6,2	3,91
Total Rata-rata Pengetahuan (X1)						3,91

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Pada indikator keahlian (X1.1) dengan butir pertanyaan yaitu “Jenjang pendidikan yang saudara miliki membuat saudara mampu untuk menganalisis pekerjaan dengan baik”; mayoritas responden atau sebanyak 81,5 % responden menjawab setuju, dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, 7,7% responden menjawab ragu-ragu, 4,6% responden tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89, mengindikasikan bahwa responden menilai “Mempunyai pendidikan tinggi” adalah kuat (rata-rata antara 3,41 – 4,20).

Pada indikator inovasi (X1.2) dengan butir pertanyaan “di beri kebebasan berinovasi dalam bekerja sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan

dengan baik.”; sebanyak 73,8 % responden menjawab setuju, dan 13,8% responden menjawab sangat setuju, 12,3% responden menjawab ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,02, mengindikasikan bahwa responden menilai “inovasi” adalah kuat (rata-rata antara 3,41 – 4,20).

Pada indikator Memiliki kreativitas (X1.3) dengan butir pertanyaan “Saudara memiliki kreativitas dalam bekerja sehingga mampu menganalisis pekerjaan dengan baik”; mayoritas responden atau sebanyak 78,5 % responden menjawab setuju, dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, 15,4% responden menjawab ragu-ragu, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,91, mengindikasikan bahwa responden menilai “Memiliki Pengalaman Luas” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

5.2.2. Variabel Keterampilan

Pada variabel keterampilan (X2) terdapat tiga indikator yaitu kemampuan (X1.1); pengalaman (X1.2), dan bakat (X1.3). Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel keterampilan (X2) :

Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Keterampilan (X2) :

Tabel. 5.6
Deskripsi Keterampilan (X2)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
X2.1	0	0	18,5	70,8	10,8	3,92
X2.2	0	3,1	41,5	52,3	3,1	3,55
X2.3	0	1,5	12,3	81,5	4,6	3,89
Total Rata-rata Keterampilan (X2)						3,75

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Pada indikator Keterampilan yang mendukung terhadap penyelesaian tugas pekerjaan (X2.1) mayoritas responden atau sebanyak 70,8 % responden menjawab setuju, dan 10,8% responden menjawab sangat setuju, 18,5% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,92, mengindikasikan bahwa responden menilai “Keterampilan yang mendukung terhadap penyelesaian tugas pekerjaan” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator pengalaman (X2.2) dengan butir pertanyaan yaitu “Keterampilan yang saudara miliki sudah sesuai dengan pekerjaan anda saat ini”; terdapat 52,3% responden menjawab setuju, 41,5 % responden menjawab ragu-ragu, dan 3,1% responden menjawab sangat setuju, 3,1% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,55, mengindikasikan bahwa responden menilai “indikator pengalaman” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator Bakat (X2.3); mayoritas responden atau sebanyak 81,5 % responden menjawab setuju, dan 12,3% responden menjawab ragu-ragu, 4,6% responden menjawab sangat setuju, 1,5% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89, mengindikasikan bahwa responden menilai bakat adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20)

5.2.3 Variabel Sikap (X3)

Pada variabel Sikap (X3) terdapat tiga indikator yaitu norma (X3.1); nilai (X3.2); keyakinan (X3.3); Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel Sikap (X3) :

Tabel 5.7.
Deskripsi Sikap (X3)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
X3.1	0	1,5	12,3	81,5	4,6	3,89
X3.2	0	0	35,4	63,1	1,5	3,66
X3.3	0	0	15,4	78,5	6,2	3,91
Total Rata-rata Sikap (X3)						3,78

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Pada indikator Norma (X3.1); responden yang menjawab setuju 81,5 % dan merupakan pilihan terbanyak, dan 12,3% responden menjawab ragu-ragu, 4,6% responden menjawab sangat setuju, 1,5% responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89, mengindikasikan bahwa responden menilai Norma dalam bekerja” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Selanjutnya adalah indikator nilai yang dianggap penting (X3.2); responden yang menjawab setuju sebanyak 63,1% dan 35,4% responden menjawab ragu-ragu, 1,5% responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,66, mengindikasikan bahwa responden menilai “adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator keyakinan (X3.3) mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 78,5 %, 15,4% responden yang menjawab ragu-ragu dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,91, mengindikasikan bahwa responden menilai “keyakinan” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

5.2.4. Kinerja (Y)

Pada variabel kinerja (Y) diukur dalam tiga indikator yaitu kemampuan teknis (Y.1); kemampuan konseptual (Y.2); kemampuan interpersonal (Y.3); Tabel berikut ini menyajikan hasil analisis deskripsi variabel kinerja (Y) :

Tabel 5.8
Deskripsi Kinerja (Y)

Item	Pilihan Jawaban					Rata-rata
	%STS	%TS	% R	% S	% SS	
Y.1	0	0	18,5	80	1,5	3,83
Y.2	0	0	27,7	70,8	1,5	3,74
Y.3	0	1,5	9,2	75,4	13,8	4,02
Total Rata-rata Kinerja (Y)						3,89

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Pada indikator kemampuan teknis (Y.1) dengan butir pertanyaan yaitu “Kualitas pekerjaan yang saudara hasilkan sudah memenuhi standar yang diinginkan organisasi.”; mayoritas responden menjawab setuju yaitu sebesar 80% dan merupakan pilihan terbanyak, 18,5% responden menjawab ragu-ragu, 1,5% responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,83, mengindikasikan bahwa responden menilai “kemampuan teknis” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator kemampuan konseptual (Y.2) responden yang menjawab setuju sebesar 70,8 % dan merupakan pilihan terbanyak, dan 27,7% responden menjawab ragu-ragu, 1,5% responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,74, mengindikasikan bahwa responden menilai “Kuantitas Kerja” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator ketiga yaitu kemampuan interpersonal (Y.3) dengan butir pertanyaan yaitu “Saudara mempunyai hubungan kerjasama yang baik sesama pegawai dan kepada atasan.”; responden yang menjawab setuju sebanyak 75,4% dan merupakan pilihan terbanyak, dan 13,8% responden menjawab sangat setuju, 9,2% responden menjawab ragu-ragu, 1,5% responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,02, mengindikasikan bahwa responden menilai “kemampuan interpersonal” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

5.4. Hasil Pengujian

a. Uji Validitas Data

Validitas instrumen diuji dengan alat analisis Korelasi Pearson antara item dengan total item. Jika nilai korelasi diatas 0.30, mengindikasikan item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai korelasi di bawah 0.30, mengindikasikan item tersebut tidak valid, dan layak untuk diikutsertakan pada tahap selanjutnya. Sedangkan reliabilitas instrumen diuji dengan alat analisis *Alpha Croanbach*. Jika nilai koefisien *alpha croanbach* di atas 0.60 mengindikasikan instrumen reliabel, sebaliknya jika nilai koefisien *alpha croanbach* di bawah 0.6 mengindikasikan instrumen tidak reliabel.

Variabel Pengetahuan (X1) diukur berdasarkan tiga indikator,. Hasil pengujian validitas instrumen Pengetahuan dapat dilihat pada Tabel 5.9. berikut :

Tabel 5.9
Hasil Uji Validitas Variabel Pengetahuan

Item	Korelasi	Cut of Point	Status
X1.1	0,493	0,30	Valid
X1.2	0,509	0,30	Valid
X1.3	0,607	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Dari data pada Tabel 5.9 diatas terlihat bahwa ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Variabel Keterampilan (X2) diukur berdasarkan tiga indikator. Hasil pengujian validitas instrumen variabel Keterampilan dapat dilihat pada Tabel 5.10 di bawah ini:

Tabel 5.10
Hasil Uji Validitas Variabel Keterampilan

Item	Korelasi	Cut of Point	Status
X1.1	0,519	0,30	Valid
X1.2	0,604	0,30	Valid
X1.3	0,425	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Dari data pada Tabel 5.10 diatas terlihat bahwa ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Variabel Sikap (X3) diukur berdasarkan tiga indikator. Hasil pengujian validitas variabel Sikap dapat dilihat pada Tabel 5.11 di bawah ini:

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel Sikap

Item	Korelasi	Cut of Point	Status
X1.1	0,420	0,30	Valid
X1.2	0,603	0,30	Valid
X1.3	0,592	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.11 terlihat bahwa keempat item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Variabel kinerja Pegawai (Y) diukur berdasarkan tiga indikator, Hasil pengujian validitas variabel kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel 5.12:

Tabel 5.12
Hasil Uji Validitas Variabel kinerja Pegawai

Item	Korelasi	Cut of Point	Status
X1.1	0,594	0,30	Valid
X1.2	0,491	0,30	Valid
X1.3	0,364	0,30	Valid

Sumber : Data Primer, diolah 2020

Berdasarkan data pada Tabel 5.12 terlihat bahwa seluruh indikator memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid.

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel di atas maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja (Y) berada antara 0,364– 0,594. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh

kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang (Azwar, 2002). Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2001). Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.13. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Pengetahuan (X1)	0,767	0,60	Reliabel
Keterampilan (X2)	0,743	0,60	Reliabel
Sikap (X3)	0,699	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,694	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020

Dari tabel 5.13 pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien

reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel Pengetahuan (X1) sebesar 0,767; variabel keterampilan (X2) sebesar 0,653 variabel sikap (X3) sebesar 0,699; dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,694. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

c. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan analisis regresi berganda pada model Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Sikap (X3) terhadap variabel Kinerja (Y), dapat dilihat pada tabel 5.14 yang akan disajikan sebagai berikut :

Tabel 5.14
Hasil Estimasi Model Regresi

Variabel Bebas	Satuan Kerja		
	Koefisien	t-Stat	Sig
Konstanta	5,765		
Pengetahuan (X1)	0,035	0,347	0,730
Keterampilan (X2)	0,345	3,286	0,002
Sikap (X3)	0,276	3,196	0,002

Sumber : Data Penelitian diolah 2020

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.896	.762	1.167

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

Dari tabel 5.14 diperoleh nilai koefisien determinasi *Adjusted R Square* menunjukkan nilai sebesar 0,762 yang berarti sebesar 76,2% variasi perubahan terhadap kinerja dapat dipengaruhi oleh variabel-variabel bebas yaitu Pengetahuan (X1), Keterampilan (X2), dan Sikap (X3), sedangkan sisanya sebesar 24,8% dipengaruhi oleh variabel diluar estimasi.

Adapun model persamaan regresi linier berganda yang diperoleh sesuai tabel diatas adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,765 + 0,035 X1 + 0,345 X2 + 0,276 X3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

X1 = Pengetahuan

X2 = Keterampilan

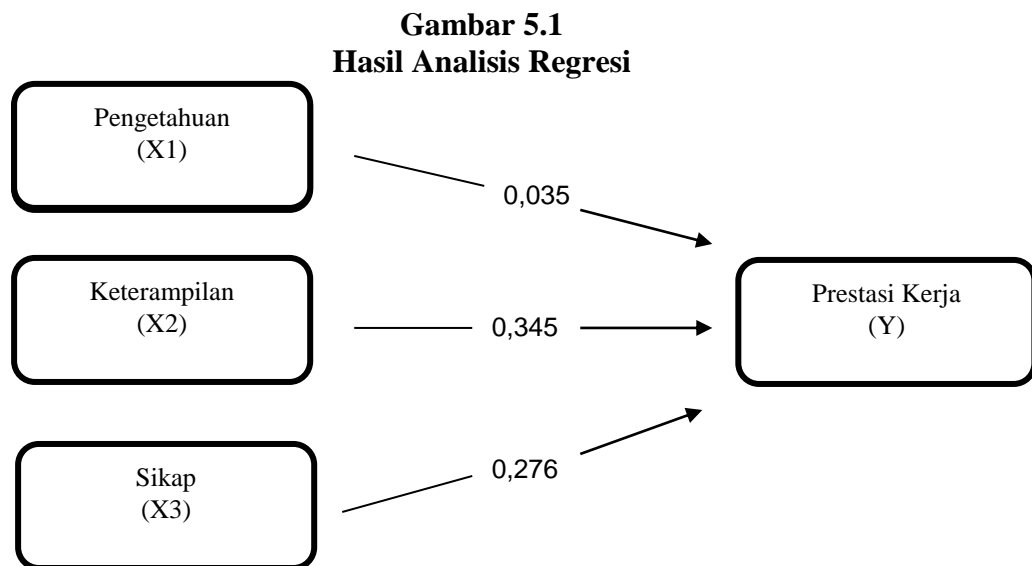
X3 = Sikap

e = standar error

Dari persamaan diatas dapat disimpulkan bahwa karena konstanta bernilai positif (5,765) dan semua koefisien juga bertanda positif yaitu Pengetahuan (X1=0,035), Keterampilan (X2=0,345), dan Sikap (X3=0,276), maka hal ini menunjukkan bahwa kenaikan nilai dari setiap variabel independen akan diikuti oleh naiknya nilai dari variabel dependen yaitu Kinerja (Y) misalnya Pengetahuan bertambah maka Kinerja juga akan bertambah begitu juga dengan variabel lainnya yaitu jika Keterampilan bertambah maka Kinerja juga akan naik, demikian halnya dengan Sikap, jika Sikap ditambah maka Kinerja juga akan naik. Begitupun sebaliknya jika Pengetahuan berkurang maka Kinerja akan berkurang,

jika Keterampilan berkurang maka kinerja juga akan berkurang dan jika Sikap berkurang maka Kinerja juga akan berkurang.

Secara grafis dapat digambarkan sebagai berikut :



d. Uji Hipotesis

1. Uji F-Hitung

Uji F-Hitung digunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas yakni variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja. Berdasarkan Tabel 5.14, nilai F-hitung model menunjukkan angka sebesar 8,565, maka dengan tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) pembilang sebesar 3 dan df (*Degree of Freedom*) penyebut sebesar 61 diperoleh F-tabel sebesar 2,76. Dengan sig. F sebesar 0,000. Sehingga nilai F-hitung > F-tabel (8,565 > 2,76). Demikian pula nilai sig. F < 0,05. Hal ini memberikan kesimpulan untuk menolak hipotesis H₀ dan menerima H_a. Sehingga menunjukkan bahwa variabel bebas yakni Pengetahuan, Keterampilan

dan Sikap secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja.

2. Uji t-Hitung

Uji t-hitung merupakan pengujian untuk mengetahui apakah variabel bebas yaitu variabel Pengetahuan, Keterampilan dan Sikap secara individu (parsial) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat yakni Kinerja. Dengan pengujian t-hitung dua arah, tingkat signifikansi (α) = 5% dan nilai df (*Degree of Freedom*) sebesar 61, diperoleh t-tabel sebesar 1,999, maka menghasilkan pengujian t-hitung sebagai berikut :

Tabel 5.15
Hasil Uji-t

Variabel Bebas	Satuan Kerja				
	Koefisien	Beta	t-hitung	Sig.t	Kesimpulan
Pengetahuan (X1)	0,035	0,040	0,347	0,730	signifikan
Keterampilan (X2)	0,345	0,381	3,286	0,002	Signifikan
Sikap (X3)	0,276	0,344	3,196	0,002	Signifikan

Sumber : Data Penelitian diolah 2020

Berdasarkan Tabel 5.15 di atas maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Pengetahuan secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,347 dengan nilai sig.t sebesar 0,730. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung < t-tabel

(0,347 < 1,999), dan nilai Probabilitas > 0,05 (0,730 > 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,035) hubungannya positif atau searah tetapi tidak signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ditolak yang artinya Pengetahuan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja(Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

2. Keterampilan (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,286 dengan nilai sig.t sebesar 0,002. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung > t-tabel (3,286 > 1,999), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,002 < 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,345) hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak yang artinya Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja(Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi keterampilan seseorang maka kinerjanya juga semakin baik.
3. Sikap (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,196 dengan nilai sig.t sebesar 0,002. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung > t-tabel (3,196 > 1,999), dan nilai Probabilitas < 0,05 (0,002 < 0,05) serta koefisien bertanda positif (0,276) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y)

Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi sikap seseorang maka kinerjanya akan semakin baik.

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 5.15 dapat dilihat bahwa variabel Keterampilan (X2) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan yaitu nilai Beta sebesar 0,381 dibanding variabel lainnya yaitu Sikap (X3) dengan nilai Beta sebesar 0,344 dan Pengetahuan (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,040.

5.4. Pembahasan Hasil Penelitian

5.4.1 Pengaruh Pengetahuan Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengetahuan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 0,347 dengan nilai sig.t sebesar 0,730. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung < t-tabel ($0,347 < 1,999$), dan nilai Probabilitas > 0,05 ($0,730 > 0,05$) serta koefisien bertanda positif (0,035) hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_1 diterima yang artinya Pengetahuan (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya jika tingkat Pengetahuan ditingkatkan maka Kinerja juga akan bertambah begitupun sebaliknya, jika Pengetahuan berkurang maka Kinerja juga akan berkurang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Andi

Astuty (2008), dengan judul tesis “Pengaruh Faktor Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor Kompetensi, yaitu keterampilan, komunikasi, perilaku dan kepercayaan diri berpengaruh nyata terhadap peningkatan Kinerja Personil pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Thoha (2007) Pengetahuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan dan suatu pengalaman. Robbins (2003) menyebutkan bahwa Pengetahuan merupakan suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut, Pengetahuan (*ability*) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins dan Judge, 2008).

Variabel Pengetahuan (X1) diukur berdasarkan seluruh indikator, ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Pengetahuan (X1) dinyatakan valid dan reliabel. indikator tersebut yaitu Mempunyai pendidikan keahlian (X1.1); inovasi (X1.2), kreativitas (X1.3).

Pada indikator keahlian (X1.1) dengan butir pertanyaan yaitu “Jenjang pendidikan yang saudara miliki membuat saudara mampu untuk menganalisis pekerjaan dengan baik”; mayoritas responden atau sebanyak 81,5 % responden menjawab setuju, dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, 7,7% responden

menjawab ragu-ragu, 4,6% responden tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89, mengindikasikan bahwa responden menilai “keahlian adalah kuat (rata-rata antara 3,41 – 4,20).

Pada indikator Inovasi (X1.2) dengan butir pertanyaan “Saudara memiliki hubungan sosial yang baik dengan rekan kerja sehingga dapat membantu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.”; sebanyak 73,8 % responden menjawab setuju, dan 13,8% responden menjawab sangat setuju, 12,3% responden menjawab ragu-ragu, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 4,02, mengindikasikan bahwa responden menilai “Inovasi” adalah kuat (rata-rata antara 3,41 – 4,20).

Pada indikator Memiliki kreativitas (X1.3) dengan butir pertanyaan “Saudara memiliki pengalaman yang luas sehingga mampu menganalisis pekerjaan dengan baik”; mayoritas responden atau sebanyak 78,5 % responden menjawab setuju, dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, 15,4% responden menjawab ragu-ragu, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,91, mengindikasikan bahwa responden menilai “kreativitas ” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya dalam penelitian ini, variabel Pengetahuan berdasarkan semua indikatornya rata-rata dinilai kuat/baik sehingga perlu dipertahankan untuk bisa mempengaruhi Kinerja pegawai. Akan tetapi jika mengharapkan Kinerja yang semakin baik maka faktor Pengetahuan perlu ditingkatkan khususnya pada indikator yang mempunyai rata-

rata skor terendah dari responden.

5.4.2. Pengaruh Keterampilan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Keterampilan (X2) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,286 dengan nilai sig.t sebesar 0,002. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung >t-tabel ($3,286 > 1,999$), dan nilai Probabilitas $< 0,05$ ($0,002 < 0,05$) serta koefisien bertanda positif (0,345) hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka dapat disimpulkan bahwa H1 diterima dan H0 ditolak yang artinya Keterampilan (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Personil pada Kantor Direktorat Poliairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi keterampilan seseorang maka Kinerjanya juga semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yaitu Penelitian dikemukakan Fitriyadi (2002) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Benua Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah variabel kompetensi *knowledge*.

Menurut Wayne Mondy dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia

mengatakan bahwa kompetensi meliputi sekumpulan luas pengetahuan, keterampilan, sifat dan perilaku yang bisa bersifat teknis, berkaitan dengan keterampilan antar pribadi atau berorientasi bisnis. Menurut Michael Armstrong dan Angela Baron sebelum adanya kompetensi, harus terdapat kemampuan (competence) yang menggambarkan apa yang dibutuhkan seseorang agar mampu melaksanakan pekerjaan dengan baik. Kemampuan ini memberikan perhatian kepada akibat dari usaha yang dilakukan dan hasil yang diperoleh terhadap masukan, maka kompetensi menurut Michael Armstrong dan Angela Baron lebih mengacu kepada dimensi-dimensi perilaku sehingga sering disebut sebagai kompetensi perilaku yaitu bagaimana seseorang dapat berperilaku ketika melakukan perannya dengan baik.

Spencer, L.M, Jr dan Spencer, S.M. mendefinisikan kompetensi sebagai suatu karakteristik dasar dari seseorang individu yang secara sebab akibat berhubungan dengan referensi ukuran efektif. Referensi ukuran efektif atau criterion reference berarti bahwa kompetensi pada dasarnya memprediksikan siapa yang kinerja baik atau jelek, seperti diukur pada kinerja yang spesifik atau standar.

Variabel Keterampilan (X2) diukur berdasarkan tiga indikator. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Keterampilan terlihat bahwa keempat item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* diatas 0.60 sehingga instrumen variabel Keterampilan (X2) dinyatakan valid dan reliabel. Ketiga indikator tersebut yaitu kemampuan (X2.1); pengetahuan

(X2.2); bakat (X2.3);

Pada indikator kemampuan (X2.1) dengan butir pertanyaan yaitu “Saudara memiliki keterampilan yang mendukung terhadap penyelesaian tugas pekerjaan”; mayoritas responden atau sebanyak 70,8 % responden menjawab setuju, dan 10,8% responden menjawab sangat setuju, 18,5% responden menjawab ragu-ragu, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,92, mengindikasikan bahwa responden menilai “kemampuan” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator pengalaman (X2.2) dengan butir pertanyaan yaitu “Keterampilan yang saudara miliki sudah sesuai dengan pekerjaan anda saat ini”; terdapat 52,3% responden menjawab setuju, 41,5 % responden menjawab ragu-ragu, dan 3,1% responden menjawab sangat setuju, 3,1% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,55, mengindikasikan bahwa responden menilai “pengalaman” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator Bakat (X2.3) dengan butir pertanyaan yaitu “Saudara mempunyai perencanaan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan”; mayoritas responden atau sebanyak 81,5 % responden menjawab setuju, dan 12,3% responden menjawab ragu-ragu, 4,6% responden menjawab sangat setuju, 1,5% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89, mengindikasikan bahwa responden menilai “bakat” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya dalam penelitian ini, variabel Keterampilan berdasarkan semua indikatornya rata-rata dinilai kuat/baik sehingga perlu dipertahankan untuk bisa mempengaruhi Kinerja. Akan tetapi jika mengharapkan Kinerja yang semakin baik maka keterampilan perlu ditingkatkan khususnya pada indikator yang mempunyai rata-rata skor terendah dari responden.

5.4.3. Pengaruh Sikap Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Sikap (X3) secara parsial terhadap Kinerja, diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,196 dengan nilai sig.t sebesar 0,002. Dari tabel statistik dengan alpha 5%, diperoleh t-tabel sebesar 1,999. Karena nilai t-hitung > t-tabel ($3,196 > 1,999$), dan nilai Probabilitas < 0,05 ($0,002 < 0,05$) serta koefisien bertanda positif (0,276) mengindikasikan hubungannya positif atau searah dan signifikan. Maka Hipotesis H1 diterima dan Ho ditolak, yang artinya Sikap (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja (Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Artinya semakin tinggi sikap seseorang maka Kinerjanya akan semakin baik.

Penelitian sebelumnya dikemukakan Fitriyadi (2002) dengan judul Pengaruh Kompetensi *Skill, Knowledge, Ability* dalam Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Operator PD. Bangun Benua Propinsi Kalimantan Selatan. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Kompetensi Skill Teknis, kompetensi skill non teknis, *knowledge* dan *ability* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Secara parsial variabel yang paling besar memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan adalah

variabel kompetensi *knowledge*.

Sikap adalah kecenderungan individu untuk memahami, merasakan, bereaksi dan berperilaku terhadap suatu objek yang artinya jika dikaitkan dengan Kinerja personil, seorang pegawai tidak akan bisa meningkatkan Kinerja nya jika hasil pekerjaan yang sudah dilakukannya tidak mendapatkan respon dari personil itu sendiri atau dengan kata lain secara individu tidak mendapatkan kepuasan kerja atas apa yang sudah dikerjakannya yang dampaknya kepada menurunnya Kinerja personil. Hal demikian membuktikan bila sikap pegawai memiliki pengaruh terhadap Kinerja personil. Jadi, hubungan antar variabel sikap dengan Kinerja adalah sikap personil berpengaruh positif terhadap Kinerja personil.

Pada variabel Sikap (X3) terdapat tiga indikator sesuai item yang dibentuk. Hasil pengujian validitas dan reliabilitas instrumen variabel Sikap terlihat bahwa ketiga item memiliki nilai korelasi keseluruhan diatas 0,30, sehingga seluruh indikator dinyatakan valid. Demikian pula nilai koefisien *alpha croanbach* di atas 0.60 sehingga instrumen variabel Sikap (X3) dinyatakan valid dan reliabel. Ketiga indikator dimaksud yaitu nilai (X3.1); norma (X3.2); keyakinan (X3.3

Pada indikator norma (X3.1) dengan butir pertanyaan yaitu “Pengalaman pribadi yang saudara miliki membantu dalam penyelesaian tugas”; responden yang menjawab setuju 81,5 % dan merupakan pilihan terbanyak, dan 12,3% responden menjawab ragu-ragu, 4,6% responden menjawab sangat setuju, 1,5% responden yang menjawab tidak setuju dan tidak ada satupun responden yang menjawab sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,89,

mengindikasikan bahwa responden menilai “norma” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Selanjutnya adalah indikator norma (X3.2) dengan butir pertanyaan yaitu “Pengaruh orang lain sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan”; responden yang menjawab setuju sebanyak 63,1% dan 35,4% responden menjawab ragu-ragu, 1,5% responden menjawab sangat setuju, dan tidak ada satupun responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,66, mengindikasikan bahwa responden menilai “nilai” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Pada indikator keyakinan (X3.3) dengan butir pertanyaan yaitu “Faktor emosional mempengaruhi saudara dalam bekerja.”; mayoritas responden menjawab setuju atau sebesar 78,5 %, 15,4% responden yang menjawab ragu-ragu dan 6,2% responden menjawab sangat setuju, tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju, dengan rata-rata skor sebesar 3,91, mengindikasikan bahwa responden menilai “keyakinan” adalah kuat (rata-rata antara 3.41 – 4.20).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya dalam penelitian ini, variabel Sikap berdasarkan semua indikatornya rata-rata dinilai kuat / baik sehingga perlu dipertahankan untuk bisa mempengaruhi Kinerja .Akan tetapi jika mengharapkan Kinerja yang semakin baik maka sikap perlu ditingkatkan khususnya pada indikator yang mempunyai rata-rata skor terendah dari responden. Berdasarkan penilaian responden, pada indikator nilai (X3.2) dengan butir pertanyaan yaitu “Pengaruh orang lain sangat penting dalam menyelesaikan pekerjaan”. Peneliti melihat bahwa pada indikator ini, sebagian

besar responden menilai nilai masih dianggap penting dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

5.4.4. Variabel Paling Dominan Berpengaruh Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya bahwa variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 4.14 dapat dilihat bahwa variabel Keterampilan (X2) yang paling dominan mempengaruhi Kinerja (Y) Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan yaitu nilai Beta sebesar 0,381 dibanding variabel lainnya yaitu Sikap (X3) dengan nilai Beta sebesar 0,344 dan Pengetahuan (X1) dengan nilai Beta sebesar 0,040.

Blanchard dan Spencer (1982:100) menyebutkan penilaian Kinerja merupakan proses organisasi yang mengevaluasi Kinerja personil terhadap pekerjaannya. Esensinya, atasan dan pegawai secara formal melakukan evaluasi terus menerus. Kebanyakan mereka mengacu pada Kinerja sebelumnya dan mengevaluasi untuk mengetahui apa yang akan dilakukan selanjutnya. Ketika Kinerja tidak memenuhi syarat, maka atasan harus mengambil tindakan, demikian juga apabila Kinerja nya bagus maka perilakunya perlu dipertahankan.

Hubungan antara pengetahuan terhadap Kinerja personil didasari pada kemampuan seseorang terhadap apa yang akan dikerjakannya yaitu mengenal atau tahu pekerjaan yang akan dilakukannya untuk dapat dipahami objek yang akan dikerjakan kemudian dapat mengaplikasikannya atau membuat jadi suatu objek dari yang belum jadi membuat suatu hasil karya sehingga dari hasil yang sudah dicapai dapat dianalisis untuk dihubungkan menjadi satu kesatuan yang utuh yang

kemudian bisa menghasilkan suatu penilaian baik dari individu maupun dari suatu organisasi yang akan berdampak pada suatu Kinerja yang memuaskan. Hal demikian membuktikan bila pengetahuan pegawai memiliki pengaruh terhadap Kinerja personil. Jadi, hubungan antar variabel pengetahuan dengan Kinerja adalah pengetahuan pegawai berpengaruh positif terhadap Kinerja personil.

Keterampilan merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan suatu aktifitas atau pekerjaan. Keterampilan lebih sukar dimiliki dibanding pengetahuan. Namun seseorang yang memiliki keterampilan dengan sendirinya sudah memiliki pengetahuan atas pekerjaan yang mereka lakukan.

Kebutuhan modernisasi akan keterampilan merupakan keharusan bagi tenaga kerja yang terdidik. Dengan tingkat keterampilan tinggi telah memperbesar tuntutan adanya personil multifungsional. Pegawai multifungsional adalah orang-orang yang terlatih dalam dua atau lebih bidang keahlian atau disiplin ilmu, sehingga diharapkan mereka mampu melaksanakan beberapa pekerjaan yang diperlukan oleh sistem kerja modern.

Pegawai yang mempunyai kemampuan kerja yang baik, akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya personil yang tidak terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Untuk pegawai baru atau pegawai dengan tugas baru diperlukan tambahan kemampuan guna pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.
2. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.
3. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.
4. Variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan adalah variabel Keterampilan.

6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dikemukakan, maka peneliti dapat memberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan lebih meningkatkan faktor kompetensi untuk meningkatkan kinerjanya.

2. Untuk memaksimalkan kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan maka peningkatan pengetahuan sangat di perlukan agar kesesuaian jabatan dengan keterampilan teknis yang mereka miliki untuk mempertahankan dan meningkatkan kinerjanya.
3. Diperlukan penelitian lebih lanjut tentang faktor-faktor lain yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil. Penelitian lanjutan ini sangat diperlukan untuk mengidentifikasi faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja personil. Dengan mengidentifikasikan faktor ini maka memudahkan rekomendasi yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2012. Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah.
- Ansari, M. Isa, 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Aswar. 2012. Reliability dan Validitas (3rd ed). Pustaka Pelajar. Yogyakarta
- Cascio, W.F. 2013. Managing Human Resource. International Edition. McGraw Hall Inc : New York.
- Cooper, Donald R and C. William Emory. 2011. Metode Penelitian Bisnis. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2013, Perilaku Organisasi, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, Metode Penelitian Survei, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2012. Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2013, Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2012. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2011. Perilaku Organisasi. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.

- Hatch, M J., 2012. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2011, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Terjemahan, Edisi 4*, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2011. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. *Jurnal International Business Studies* Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2012. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2013. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2011. *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2011, *Manajemen, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan)*. Erlangga, Jakarta.
- Koontz,H. 2014. *Management : A Global Perspective, 10th edition*. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2011. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Manullang M., 2012, *Dasar-dasar Manajemen* , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow,A. H. 2011. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2011). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- Moenir, H.A.S. 2013.*Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2013. *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nicholson, W, 2012, *Teori Ekonomi Mikro 1*.Raja Grafindo Persada Jakarta,
- Nimran, Umar, 2012. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Onong, Uchjana. 2011. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung

- Osborne, D, and Pelei Plasliik. 2011, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2011 Jakarta
- Paledengi Agus, 2012. *Analisis Kesamaan Persepsi ASN terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A., dan Leonard L. Berry. 2011. *Delivering Quality Service, Balancing Customer Perceptions and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, S11A LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2011, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Robert and Hunt, 2012, *Managing Organization, Behaviour*. JhonWelly& Sons., New York.
- Sahrin .2011. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2014. *Pengambilan Keputusan Strategik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gamedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2012 *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2011. *Personnel and Human Resource Management.*: West Publishing Company. New York.
- Senge, Peter M. 2011. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simmons, R. 2011. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.

- Sofianlho, Edi. 2011. Pengaruh Motivasi dan Kinerja Individu terhadap Kepuasan ASN Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Stoner, J.A.F. 2011. Management. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung
- Susiati., 2012. Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Tesis Universitas
- Brawijaya Malang. Terry, George R. 2012. prinsip-prinsip Manajemen. Bumi Aksara. Jakarta. Widodo, Joko, S. 2008. Psikologi Belajar. Rhineke Cipta. Jakarta,

LAMPIRAN 3 : Profil Responden

Frequency Table

		Statistics			
		J.K	UMUR	M.K	T.P
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0

Frequency Table

		J.K			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	191	95.5	95.5	44.6
	Perempuan	9	4.5	4.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

		UMUR			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30 tahun	47	47	15.4	15.4
	31-40	64	64	67.7	83.1
	41-50	74	74	16.9	100.0
	>50	15	15	15	
	Total	200	100.0	100.0	

M.K

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid < 5 tahun	10	5.0	5.0	36.9
5-10 tahun	49	24.5	24.5	84.6
20-20 tahun	99	49.5	49.5	100.0
<20 tahun	42	21	21	
Total	200	100.0	100.0	

T.P

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SMA sederajat	162	81	81	9.2
S1	29	14.5	14.5	86.2
S2	9	4.5	4.5	100.0
Total	200	100.0	100.0	

LAMPIRAN 4 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Correlations

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Tot.X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.2003**	.385**	.161	.742**
	Sig. (2-tailed)		.000	.002	.201	.000
	N	200	200	200	200	200
X1.2	Pearson Correlation	.2003**	1	.469**	.385**	.826**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000
	N	200	200	200	200	200
X1.3	Pearson Correlation	.385**	.469**	1	.700**	.808**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000		.000	.000
	N	200	200	200	200	200
X1.4	Pearson Correlation	.161	.385**	.700**	1	.704**
	Sig. (2-tailed)	.201	.002	.000		.000
	N	200	200	200	200	200
Tot.X1	Pearson Correlation	.742**	.826**	.808**	.704**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations				
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Tot.X2
X2.1	Pearson Correlation	1	.556**	.274*	.245*	.756**
	Sig. (2-tailed)		.000	.027	.049	.000
	N	200	200	200	200	200
X2.2	Pearson Correlation	.556**	1	.155	.510**	.831**
	Sig. (2-tailed)	.000		.216	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
X2.3	Pearson Correlation	.274*	.155	1	.106	.513**
	Sig. (2-tailed)	.027	.216		.400	.000
	N	200	200	200	200	200
X2.4	Pearson Correlation	.245*	.510**	.106	1	.669**
	Sig. (2-tailed)	.049	.000	.400		.000
	N	200	200	200	200	200
Tot.X2	Pearson Correlation	.756**	.831**	.513**	.669**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Correlations				
		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	Tot.X3
X3.1	Pearson Correlation	1	.106	.098	.106	.451**
	Sig. (2-tailed)		.400	.438	.400	.000
	N	200	200	200	200	200
X3.2	Pearson Correlation	.106	1	.333**	1.000**	.880**
	Sig. (2-tailed)	.400		.007	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
X3.3	Pearson Correlation	.098	.333**	1	.333**	.608**
	Sig. (2-tailed)	.438	.007		.007	.000
	N	200	200	200	200	200
X3.4	Pearson Correlation	.106	1.000**	.333**	1	.880**
	Sig. (2-tailed)	.400	.000	.007		.000
	N	200	200	200	200	200
Tot.X3	Pearson Correlation	.451**	.880**	.608**	.880**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Tot.Y
Y1	Pearson Correlation	1	.559**	.287*	.491**	.775**
	Sig. (2-tailed)		.000	.021	.000	.000
	N	200	200	200	200	200
Y2	Pearson Correlation	.559**	1	.256*	.340**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.039	.006	.000
	N	200	200	200	200	200
Y3	Pearson Correlation	.287*	.256*	1	.334**	.685**
	Sig. (2-tailed)	.021	.039		.007	.000
	N	200	200	200	200	200
Y4	Pearson Correlation	.491**	.340**	.334**	1	.722**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.007		.000
	N	200	200	200	200	200
Tot.Y	Pearson Correlation	.775**	.734**	.685**	.722**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	200	200	200	200	200

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	11.75	1.438	.493	.758
X1.2	11.63	1.362	.509	.409
X1.3	11.74	1.477	.607	.669

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.743	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	11.11	1.316	.519	.523
X2.2	11.48	1.097	.604	.444
X2.3	11.14	1.746	.425	.705

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.699	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X3.1	11.78	1.256	.420	.649
X3.2	11.64	1.174	.603	.555
X3.3	11.77	1.334	.592	.580

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	200	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	200	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.694	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1	11.72	1.141	.594	.566
Y2	11.82	1.122	.491	.621
Y3	11.54	1.127	.364	.718

LAMPIRAN 5 : Deskripsi Variabel

Frequencies

		Statistics			
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.89	4.02	3.91	3.83

Frequency Table

		X1.1			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	4.6	4.6	4.6
	3	5	7.7	7.7	12.3
	4	188	81.5	81.5	93.8
	5	4	6.2	6.2	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

		X1.2			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	8	12.3	12.3	12.3
	4	183	73.8	73.8	86.2
	5	9	13.8	13.8	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.4	15.4	15.4
	4	186	78.5	78.5	93.8
	5	4	6.2	6.2	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	14	21.5	21.5	21.5
	4	183	73.8	73.8	95.4
	5	3	4.6	4.6	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Frequencies

Statistics

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.92	3.55	3.89	3.66

Frequency Table

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18.5	18.5	18.5
	4	181	70.8	70.8	89.2
	5	7	10.8	10.8	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	3.1	3.1	3.1
	3	27	41.5	41.5	44.6
	4	169	52.3	52.3	96.9
	5	2	3.1	3.1	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	8	12.3	12.3	13.8
	4	182	81.5	81.5	95.4
	5	3	4.6	4.6	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	35.4	35.4	35.4
	4	176	63.1	63.1	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.89	3.66	3.91	3.66

Frequency Table**X3.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	8	12.3	12.3	13.8
	4	188	81.5	81.5	95.4
	5	3	4.6	4.6	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

X3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	23	35.4	35.4	35.4
	4	176	63.1	63.1	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
Total		200	100.0	100.0	

X3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	10	15.4	15.4	15.4
	4	186	78.5	78.5	93.8
	5	4	6.2	6.2	100.0
Total		200	100.0	100.0	

Frequencies**Statistics**

		Y1	Y2	Y3	Y4
N	Valid	200	200	200	200
	Missing	0	0	0	0
Mean		3.83	3.74	4.02	3.97

Frequency Table

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	18.5	18.5	18.5
	4	187	80.0	80.0	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	18	27.7	27.7	27.7
	4	181	70.8	70.8	98.5
	5	1	1.5	1.5	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	1.5	1.5	1.5
	3	6	9.2	9.2	10.8
	4	184	75.4	75.4	86.2
	5	9	13.8	13.8	100.0
	Total	200	100.0	100.0	

LAMPIRAN 6: Hasil Analisis Regresi Berganda

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.744 ^a	.896	.762	1.167

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	34.992	3	11.664	8.6200	.000 ^a
	Residual	83.070	196	1.362		
	Total	118.062	199			

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

b. Dependent Variable: Tot.Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.765	2.122		2.716	.009
	Tot.X1	.035	.101	.040	.347	.730
	Tot.X2	.345	.105	.381	3.286	.002
	Tot.X3	.276	.087	.344	3.196	.002

a. Dependent Variable: Tot.Y