

Madani: Jurnal Ilmiah Multidisiplin
Volume 2, Nomor 1, 2024, Halaman 368-373
Licensed by CC BY-SA 4.0
E-ISSN: [2986-6340](https://doi.org/10.5281/zenodo.10541938)
DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10541938>

Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepolisian Pada Polsek Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat

Ilham^{1*}, H.T.Bustami²

¹²Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen STIMI Meulaboh, Jurusan S1 Manajemen

Email : ilhamsbg05@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menggunakan pendekatan kuantitatif terhadap fenomena Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Kepolisian pada Polsek Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat. Metode Data yang digunakan dalam penelitian ini teknik *Total Samplin*. Data yang digunakan adalah data Primer dan data Sekunder. Teknik analisis data yang akan digunakan yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, Uji analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis menggunakan software SPSS dan koefisien Determinasi. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa Kompetensi, Disiplin Kerja dan motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Kepolisian pada Polsek Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Kata kunci: Kompetensi, Disiplin, Motivasi

Article Info

Received date: 15 Desember 2023

Revised date: 28 December 2023

Accepted date: 10 Januari 2024

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia yang umumnya disingkat Polri adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri. Sesuai dengan program pemerintahan Presiden Joko Widodo yaitu Program “Nawa Cita”, yang salah satunya adalah program revolusi karakter bangsa atau lazim disebut revolusi mental, Polri sebagai salah satu institusi Pemerintahan ikut berperan dalam mewujudkan kesuksesan program tersebut.

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2008:86-88). Selanjutnya dikatakan bahwa konsep diri adalah sikap, nilai-nilai atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang. Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.

Disiplin kerja merupakan hal yang mempengaruhi seberapa penting personel kepolisian dapat menjaga nama baik organisasi, tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menjaga nama baik organisasi untuk membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dengan mengukur tingkat absensi karyawan di bagian tata usaha yang tingkat mangkir dan keterlambatannya menjadi tolak ukur dalam mengukur tingkat disiplin kerja personel kepolisian.

Belum terwujudnya optimalisasi kinerja kepolisian disebabkan oleh kurangnya ketaatan para kepolisian terhadap peraturan, seperti masih ada personel Polri yang masuk kerja terlambat dan pulang tidak sesuai yang ditetapkan instansi, kesadaran untuk meningkatkan disiplin kerja masih rendah. Motivasi belum terlaksana secara optimal, masih kurangnya komitmen Kepolisian terhadap penyelesaian suatu pekerjaan sehingga hasil dari pekerjaan tersebut kurang baik, evaluasi kinerja kepolisian yang memberikan perhatian serius pada setiap kemajuan yang dicapai oleh setiap kepolisian belum berjalan secara intensif dan kinerja kepolisian belum terlaksana secara optimal, hal ini tercermin dari belum optimalnya kuantitas dan kualitas kinerja sesuai target yang diharapkan, serta kecepatan dan ketepatan pelaksanaan pekerjaan yg belum optimal.

METODE

Lokasi dan Objek Penelitian

Lokasi pada penelitian dilakukan pada Polsek Kecamatan Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat.

Populasi dan Sampel

Yang menjadi populasi dalam penelitian ini yaitu merupakan seluruh Pegawai Kepolisian yang berjumlah sebanyak 21 Pegawai Kepolisian. Adapun metode pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Total Sampling* (keseluruhan populasi). Menurut Arikunto (2010:104) jika jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah sampel diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasi lebih dari 100 orang maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Teknik studi literatur yang dilakukan melalui studi kepustakaan untuk mendapatkan data skunder sebagai landasan teoritis dan penelitian lapangan dilakukan dengan cara: observasi yaitu melakukan pengamatan langsung pada objek yang diteliti, wawancara yaitu dilakukan dengan Kepolisian Polsek Johan Pahlawan Kabupaten Aceh Barat serta memberikan kuesioner yaitu dengan mendistribusikan daftar pertanyaan tertulis sebagai data-data yang dapat menjadi pendukung penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Instrumen

1. Uji Validitas dan Reliabilitas untuk Variable Kompensasi(X1)

Tabel 1. Uji Validitas untuk variabel X1

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.718	6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,718. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel

2. Uji Validitas dan Reabilitas untuk Variable Disiplin Kerja (X2)

Tabel 2. Uji reabilitas untuk variabel X2

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.729	6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,729. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

3. Uji Validitas dan reabilitas untuk variable Motivasi (X3)

Tabel 3. Uji reabilitas untuk variabel X3

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.880	6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,880. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

4. Uji Validitas dan reabilitas untuk variable Kinerja Kekepolisiana(Y)

Tabel 4. Uji reabilitas untuk variabel X3

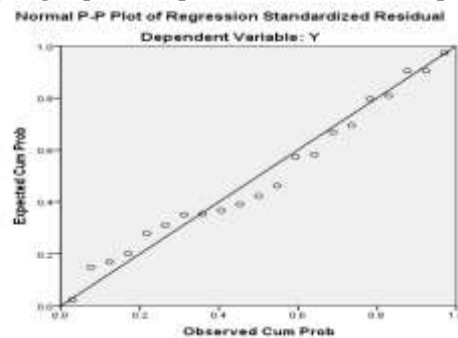
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.747	6

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha adalah 0,747. Berdasarkan pendapat para ahli jika nilai Cronbach's Alpha > dari 0,6 maka data tersebut reliabel.

b. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menilai sebaran data pada variabel berdistribusi normal atau tidak. Berikut ini adalah hasil yang diperoleh pada SPSS 22 terhadap data instrumen.



Gambar 1. Uji Normalitas data

Gambar di atas menunjukkan bahwa data *ploting* (titik-titik) yang menggambarkan data sesungguhnya mengikuti garis diagonal. Maka berdasarkan pendapat para ahli data tersebut adalah berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

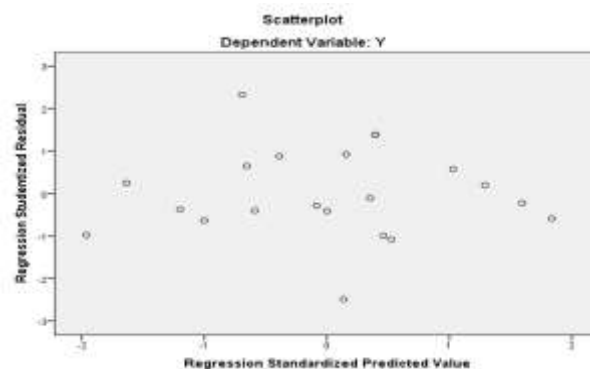
Uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antarvariabel *independent*. Berikut hasil yang diperoleh pada SPSS 22

Tabel 5. Uji Multikolinieritas tolerance dan VIF

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.777	4.077		4.605	.000		
	X1	-1.166	.334	-1.034	-3.485	.003	.235	4.247
	X2	.375	.174	.379	2.156	.046	.670	1.492
	X3	1.052	.258	1.251	4.069	.001	.219	4.561

Menurut para ahli, jika nilai *tolerance* > 0,100 dan nilai *VIF* < 10,00, maka tidak ada gejala multikolinieritas pada data tersebut. Pada data tabel di atas terlihat bahwa nilai *tolerance* untuk X1 adalah 0,235 dan nilai *VIF* untuk X1 adalah 4,247, nilai *tolerance* untuk X2 adalah 0,670 dan nilai *VIF* untuk X2 adalah 1,492 dan nilai *tolerance* untuk X3 adalah 0,219 dan nilai *VIF* untuk X3 adalah 4,561. Ini menunjukkan bahwa nilai *tolerance* X1, X2, dan X3 lebih kecil dari 10,00 artinya data X1, X2, dan X3 tidak ada gejala multikolinieritas.

3. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas scatterplots

Berdasarkan gambar diatas, data tersebut tidak menunjukkan pola yang sama maka berdasarkan pendapat para ahli maka data tersebut tidak terdapat adanya heteroskedastitas.

4. Uji Autokorelasi

Tabel 6 .Nilai Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.805 ^a	.648	.585	1.375	1.287

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

b. Dependent Variable: Y

Jika nilai Durbin Watson terletak antara dua sampai dengan (4-du) maka tidak ada gejala auto korelasi. Berdasarkan data pada penelitian ini diperoleh nilai $k=3$ dan $N=21$ dengan nilai signifikan 5% maka pada tabel Durbin Wastson diperoleh nilai 1,669, dihitung 1,287 sedangkan nilai (4-du) adalah 2,713. Dengan demikian karena nilai dua terletak antara dua sampai dengan (4-du) maka tidak terjadi gejala auto korelasi pada data tersebut.

c. Uji Hipotesis

1. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Nilai Uji regresi linear berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	18.777	4.077		4.605	.000		
	X1	1.166	.334	1.034	3.485	.003	.235	4.247
	X2	.375	.174	.379	2.156	.046	.670	1.492
	X3	1.052	.258	1.251	4.069	.001	.219	4.561

a. Dependent Variable: Y

Adapun model regresi berganda yang diperoleh berdasarkan hasil analisis di atas adalah sebagai berikut:

$$Y = 18,777 + 1,166X_1 + 0,375X_2 + 1,052X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

a. Konstanta(a_0) = 18,777

Nilai konstanta tersebut memberikan pengertian bahwa konstanta berpengaruh positif terhadap kinerja kepolisian ,artinya apabila nilai variabel lain (0), maka kinerja kepolisian mencapai 18,777.

b. Koefisien regresi variabel kompensasi (a_1) = 1,166

Artinya apabila nilai variabel kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja kepolisian sebesar 1,166.

c. Koefisien regresi variabel disiplin kerja (a_2) = 0,375

Artinya apabila tingkat variabel disiplin kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja kepolisian sebesar 0,375.

d. Koefisien regresi variabel Motivasi (a_3) = 1,052

Artinya apabila tingkat variabel motivasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan, maka akan meningkatkan kinerja kepolisian sebesar 1,052.

2. Uji t Parsial

Uji parsial yaitu untuk menguji bagaimana pengaruh masing masing variabel bebas nya secara sendiri sendiri terhadap variabel terikat nya. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

Tabel 8. Nilai Uji t

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.777	4.077		4.605	.000		
X1	1.166	.334	1.034	3.485	.003	.235	4.247
X2	.375	.174	.379	2.156	.046	.670	1.492
X3	1.052	.258	1.251	4.069	.001	.219	4.561

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan nilai sig pada variabel X₁ = 0,003 , X₂ = 0.046 dan X₃ = 0.001.

Jika nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan dari nilai tersebut adalah sebagai berikut :

1. Kompensasi (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja kepolisian
2. Disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja kepolisian
3. Motivasi(X₃) berpengaruh terhadap kinerja kepolisian

3. Uji F (Uji Anova)

Untuk membuktikan hipotesis digunakan uji F yaitu untuk menguji apakah variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh atau tidak terhadap variabel terikat. Jika nilai sig. < 0,05 maka artinya variabel *independent* (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel *dependent* (Y).

Tabel 9. Nilai Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	59.080	3	19.693	10.411	.000 ^b
	Residual	32.158	17	1.892		
	Total	91.238	20			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan nilai sig < 0,05 maka variabel independen (X) berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen (Y). Kesimpulan pada penelitian ini adalah tolak H₀, artinya Kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kepolisian.

d. Koefisien Determinasi (R²)

Koefesien Determinasi (R²) bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variable – variable dependent.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.805 ^a	.648	.585	1.375

a. Predictors: (Constant), X₃, X₂, X₁

Dari Tabel diatas menunjukan nilai adjusted R Square (Koefesien determinasi) sebesar 0,585 yang artinya pengaruh variabelindependent (X) terhadap variable dependen (Y) sebesar 58,5%.

SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Berdasarkan uji t parsial diperoleh bahwa nilai sig untuk variabel berwujud (X₁) adalah 0,003. Ini menunjukkan bahwa nilai sig untuk variabel X₁ < dari 0,05 artinya variabel Kompetensi (X₁) berpengaruh terhadap kinerja kepolisian
2. Nilai sig untuk variable Disiplin kerja (X₂) adalah 0,046, karena nilai sig untuk variable X₂ < dari 0,05 artinya variabel disiplin kerja (X₂) berpengaruh terhadap kinerja kepolisian

3. Nilai sig untuk variabel Motivasi (X3) adalah 0,001, hal ini menunjukkan nilai sig untuk variable X3 > dari 0,05. artinya variabel motivasi (X3) berpengaruh terhadap kinerja kepolisian
4. Berdasarkan uji F simultan diperoleh bahwa nilai sig adalah 0.000^b .ini artinya secara keseluruhan kompensasi, disiplin kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja kepolisian.

REFERENSI

- Arikunto, Suharsimi. 2010. *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Gelora Aksara Pratama.
- Badriyah, M 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung, CV Pustaka Setia.
- Ghazali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. Edisi 8*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Harahap, S. 2016. *Pengantar Manajemen: Pendekatan Integratif Konsep Syariah*. Medan: UIN-SU Press.
- Hidayanti 2019, 'Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap kinerja Karyawan pada PT. Alfo Citro Abadi (aluminium Production)'. *Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Prima Indonesia*, Vol.8, No.1.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Keempat*. Bandung : Remaja Rosda Karya.
- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal dan Deddy Mulyadi. 2011. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Rr. Dian Indra Kusumasari, F. L. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang. *Jurnal Magisma*, Vol. Viii No