



**PENGARUH KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PADA
SATUAN POLISI PAMONG PRAJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING**

***INFLUENCE OF COMPETENCE AND COMMUNICATION ON THE PERFORMANCE OF
MUNICIPAL POLICE WITH MOTIVATION AS INTERVENING VARIABLE***

Dina Daniaty¹, Evi Susanti Tasri²

¹Magister Manajemen, Institut Teknologi dan Bisnis Haji Agus Salim, Bukittinggi

²Magister Manajemen, Universitas Bung Hatta

¹daniatydina1909@gmail.com, ²evitasri@yahoo.com

Abstrak

Studi ini bertujuan untuk menganalisa kinerja personil Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Solok Selatan. Sebagai perangkat daerah yang bertugas menjaga ketenteraman dan ketertiban umum, menegakan Perda serta penyelenggaraan perlindungan masyarakat, Satpol PP harus memiliki karakter yang mumpuni agar tujuan pembangunan daerah dapat tercapai. Parameter kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) dijadikan sebagai tolak ukurnya dan motivasi menjadi variabel perantara (Z). Sedangkan variabel terikat (dependent) adalah kinerja dari Satpol PP. Penelitian ini termasuk jenis kuantitatif dengan menggunakan 48 orang responden sebagai sampelnya dengan jenis kelamin, latar belakang pendidikan, usia, dan masa kerja yang berbeda-beda. Skala pengukuran dari kuisioner yang disebar menggunakan 5 tingkatan skala Likert. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompetensi, motivasi, dan komunikasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sementara itu komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan motivasi.

Kata Kunci : kompetensi, komunikasi, motivasi, intervening, kinerja

Abstract

This study aims to analyze the performance of the Civil Service Police Unit personnel in South Solok Regency. As a regional apparatus tasked with maintaining peace and public order, enforcing regional regulations and implementing community protection, Satpol PP must have a qualified character so that regional development goals can be achieved. Competency (X1) and communication (X2) parameters are used as benchmarks and motivation is an intermediary variable (Z). While the dependent variable is the performance of the Satpol PP. This research is a quantitative type using 48 respondents as samples with different gender, educational background, age, and years of service. The measurement scale of the questionnaire distributed using 5 levels of Likert scale. The results of this study state that competence, motivation, and communication have a positive and significant influence on performance. Meanwhile, communication has no significant effect on performance and motivation.

Keywords : competency, communication, motivation, intervening, performance

Detail Artikel:

Diterima: 22 Juli 2022

Direvisi: 28 Januari 2023

Disetujui: 18 Maret 2023



PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) pada saat ini benar-benar dituntut perubahan paradigma dan pola kerja sebagai pelayan masyarakat yang profesional. Hal tersebut sesuai dengan amanat Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Para ASN dibentuk untuk menjadi aparatur yang memiliki integritas, profesional, netral dan bebas dari intervensi politik, bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme, serta mampu menyelenggarakan pelayanan publik bagi masyarakat dan mampu menjalankan peran sebagai unsur perekat persatuan dan kesatuan bangsa.

Satuan Polisi Pamong Praja merupakan salah satu ASN yang memiliki karakteristik khas. Karena dinamika dan perannya yang penting dalam mengawal Perda, maka banyak pengaturan khusus yang harus diterapkan, seperti halnya kewajiban sebagai PNS dengan jabatan fungsional tertentu. Hal tersebut ditegaskan dalam pasal 256 Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah yaitu : “Polisi Pamong Praja adalah jabatan fungsional Pegawai Negeri Sipil yang penetapannya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.”

Tugas penting yang diemban satuan ini yaitu menegakkan Peraturan Daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Satpol PP sendiri tidak berbeda jauh dengan tugas Kepolisian, khususnya di bidang penegakan peraturan daerah (Perda) dan Peraturan Kepala Daerah (Perkada), penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Sehingga, tidak tertutup kemungkinan akan bersinggungan dengan hak dan kewajiban masyarakat dalam pelaksanaannya. Misalnya, penegakkan ketertiban pedagang kawasan wisata, menjaga kenyamanan masyarakat Pekerjaan tersebut bersinggungan dengan hak dan kewajiban masyarakat yang menjadi riskan bahkan memiliki resiko tertentu dalam pelaksanaannya.

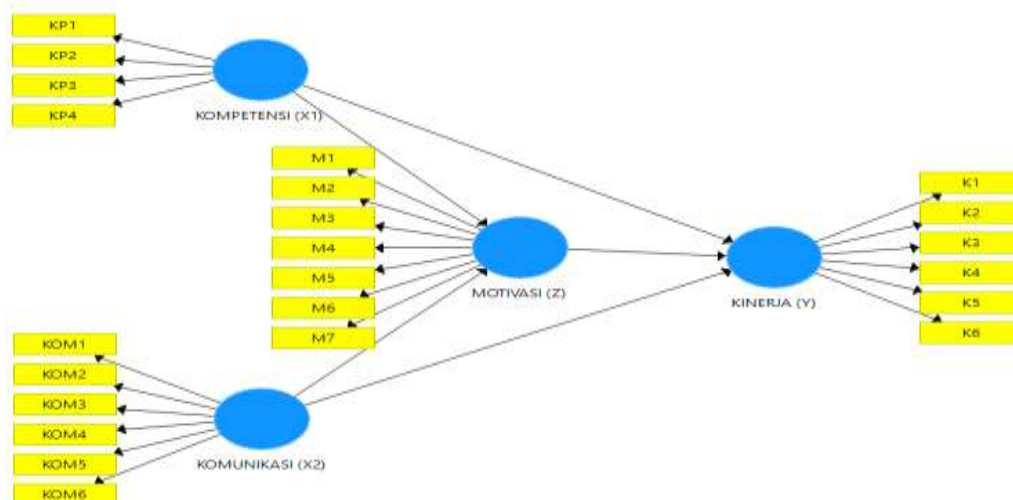
Pelaksanaan tugas dan fungsi ini tentu membutuhkan kompetensi pada diri personil Satpol PP. Kompetensi dan komunikasi menjadi bagian penting (Moehariono, 2009) bagi perangkat daerah seperti Satpol PP dalam mencapai visi dan misi Kabupaten Solok Selatan menjadi daerah maju dan sejahtera. Dengan kompetensi diharapkan akan meningkatkan

kinerja pelayanan di bidang ketenteraman dan ketertiban umum. Sutrisno (2011) berpendapat bahwa kinerja adalah keberhasilan kerja seseorang atau sekelompok orang yang dapat dicapai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing. Dengan didorong motivasi yang kuat rangkaian misi Pemda sangat memungkinkan untuk dapat digapai. Untuk memenuhi target tersebut ranah *knowledge*, *attitude*, dan *skill* penting untuk diperhatikan (Turere, 2013).

Pra survey dilakukan terhadap 17 orang personil Satpol PP dimana jumlah ini setara dengan 35% sampel yang akan diambil pada penelitian yang akan dilakukan. Hasil sementara menunjukkan bahwa kinerja personil Satpol PP Kabupaten Solok Selatan masih buruk, ini terlihat dari persentasi rendahnya personil yang mampu melaksanakan tugas dengan kualitas pekerjaan yang baik yaitu rata-rata sebesar 15,7%, hal ini juga sejalan dengan data bahwa kompetensi yang dimiliki masih rendah yaitu dengan rata-rata 14,7% dimana hanya 11,8% yang memiliki sertifikat keahlian atau kompetensi. Kondisi ini sedikit berbeda dengan komunikasi yang rata-rata adalah 21,5% dimana kemampuan berkomunikasi personil masih perlu ditingkatkan demi kelancaran penyampaian pesan. Namun ditemukan bahwa motivasi masih relatif rendah pada kisaran 17,65%.

Kerangka Konseptual

Konstruksi logika penelitian diilustrasikan melalui kerangka konseptual seperti pada ilustrasi bagan berikut ini.



Gambar 1. Kerangka konseptual
(KP: kompetensi, KOM: komunikasi, M: motivasi, K: kinerja)



METODOLOGI (Material dan Metode)

Jenis penelitian pada studi ini berupa penelitian kuantitatif, yang bertujuan untuk mengetahui derajat hubungan dan pola yang terbentuk akibat pengaruh dari dua variabel atau lebih. Pendekatan kuantitatif memprioritaskan variabel-variabel sebagai objek dari suatu penelitian. Selanjutnya, variabel-variabel tersebut didefinisikan dalam bentuk operasionalnya masing-masing. Tujuan penelitian ini adalah menemukan hubungan dan pengaruh serta perbandingan antar variabel.

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik yang sama. Sedangkan sampel merupakan anggota atau wakil dari populasi yang diteliti (Supriyanto, A. S., & Maharani, 2013). Populasi dari penelitian ini adalah seluruh personil Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Solok Selatan sebanyak 48 orang dari personil yang ada, maka 48 orang dijadikan sebagai sampel penelitian.

Definisi Operasional

Berdasarkan fungsinya, variabel dibedakan menjadi variabel dependen, independen moderator, intervening dan terkontrol (Widiyanto, 2013).

Variabel bebas (*independent variable*)

Variabel bebas merupakan variabel stimulator yang memberikan pengaruh kepada variabel lainnya. Dua variabel bebas yang dijadikan dalam penelitian ini adalah kompetensi dan komunikasi.

Variabel terikat (*dependent variable*)

Variabel terikat merupakan variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh variabel lain, di mana variabel ini menjadi fokus permasalahan dalam penelitian. Variabel kinerja dari Satpol PP menjadi variabel terikat.

Variabel *intervening* (variabel antara)

Sedangkan variabel antara, atau disebut juga sebagai variabel *intervening* merupakan sebagai mediator diantara variabel bebas dan variabel terikat. Secara teoritis variabel ini memberikan pengaruh terhadap hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dalam penelitian ini yang dijadikan variabel *intervening* adalah motivasi dari Satpol PP.



Tabel berikut menggambarkan detail dari definisi operasional dan posisi dari masing-masing variabel.

Tabel 1. Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala Ukur Likert	Bobot
Variabel Dependent Kinerja (Mangkunegara, 2007)	Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya	1. Kuantitas pekerjaan 2. Kualitas pekerjaan 3. Pengetahuan kerja 4. Kerjasama tim 5. Pengetahuan	Sangat setuju Setuju Kurang setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju	5 4 3 2 1
Variabel Independen Kompetensi (Edison Emron, Yohny Anwar, 2017)	Kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap.	1. Kreativitas 2. Keahlian 3. Sikap	Sangat setuju Setuju Kurang setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju	5 4 3 2 1
Variabel Independen Komunikasi (Mangkunegara, 2007)	Proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang ke orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud	1. Kemudahan dalam memperoleh informasi 2. Intensitas komunikasi 3. Efektivitas komunikasi 4. Tingkat pemahaman pesan 5. Perubahan sikap	Sangat setuju Setuju Kurang setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju	5 4 3 2 1
Variabel intervening Motivasi (Widiyanto, 2013)	Keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas	1. Balas Jasa 2. Kondisi kerja 3. Fasilitas kerja 4. Prestasi Kerja 5. Pengakuan dari atasan 6. Pekerjaan itu sendiri	Sangat setuju Setuju Kurang setuju Tidak setuju Sangat tidak setuju	5 4 3 2 1



Teknik Analisis Data

Instrumen penelitian menggunakan kuisioner yang disebar kepada semua sampel. Verifikasi data utama dari seluruh responden pada setiap indikator ditentukan skor rata-rata dengan menggunakan persamaan:

$$P = \frac{F}{N} \times 100\%$$

Dimana:

P = prosentase hasil yang diperoleh

F = frekuensi hasil yang diperoleh

N = jumlah responden yang dijadikan sampel

Untuk menghitung masing-masing kategori-kategori jawaban deskriptif variabel menggunakan ukuran Tingkat Capaian Responden (TCR), dengan menggunakan formula berikut:

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

n = nilai skor jawaban

Klasifikasi jawaban dari setiap pertanyaan dalam kuisioner terdiri dari 5 tingkatan (Arikunto, 2012) :

Tabel 2. Klasifikasi nilai TCR

<i>Range</i> persentase	Klasifikasi nilai
0% - 20%	Tidak baik
21% - 40%	Kurang baik
41% - 60%	Cukup baik
60% - 80%	Baik
81% - 100%	Sangat baik



PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa informasi dari sebaran angket yang diisi oleh para responden (48 responden) menunjukkan bahwa 66,7% merupakan jenis kelamin laki-laki dan 33,3% berjenis kelamin perempuan. Sedangkan karakteristik responden berdasarkan umur dan latar belakang pendidikan, dan masa kerja diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 3. Karakteristik responden menurut usia pendidikan dan masa kerja

Kategori	Jumlah	Persentase (%)
Usia (dalam tahun)		
< 30		
31 - 40	2	4,2
41 - 50	24	50
>51	1	2,1
	17	35,4
Pendidikan terakhir		
SMP	2	4,2
SMA	24	50
Diploma	1	2,1
Strata 1	17	35,4
Strata 2	4	8,3
Masa kerja (tahun)		
<1	23	4,2
1 - 5	6	50
5 - 10	0	2,1
>10	19	35,4

Deskripsi Data Hasil Penelitian

Empat jenis variabel digunakan pada penelitian ini, yaitu: kompetensi (X1) dan komunikasi (X2) sebagai variabel bebas, motivasi (Z) sebagai variabel perantara/*intervening*, dan kinerja (Y) sebagai variabel terikat. Ketercapaian dari masing-masing variabel diuraikan pada tabel berikut:



Tabel 4. Distribusi data variabel kinerja (Y)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR (%)	Ket.
1	Saya mampu menyelesaikan semua tugas/ pekerjaan yang diberikan pimpinan	4,43	88,6	Baik
2	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang telah ditetapkan	4,00	80	Baik
3	Pengetahuan yang saya miliki sudah sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan	4,22	84,4	Baik
4	Saya mampu bekerjasama dengan tim dalam berbagai tugas	4,25	85	Baik
5	Saya mencari ide-ide yang baru untuk menyelesaikan sesuatu hal dalam pekerjaan	4,39	87,8	Baik
6	Saya selalu melakukan absensi kehadiran dan pulang tepat waktu menggunakan aplikasi Simpeg.	4,12	82,4	Baik
	Rata-rata	4,23	84,7	Baik

Tabel 5. Distribusi data variabel kompetensi (X1)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR (%)	Ket.
1	Saya memiliki tingkat pengetahuan yang memadai dalam bidang pekerjaan yang saya lakukan	4,20	84	Baik
2	Saya dapat melaksanakan tugas sesuai kriteria keahlian dan kemahiran Satpolpp	4,31	86,2	Baik
3	Saya memiliki loyalitas tinggi terhadap pimpinan dan perintah yang diberikan	4,37	87,4	Baik
4	Saya mampu melaksanakan rencana kerja sehingga pekerjaan saya berjalan dengan lancar	4,27	85,4	Baik
	Rata-rata	4,28	85,7	Baik

Tabel 6. Distribusi data variabel komunikasi (X2)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Saya merasa informasi dan perintah yang diberikan pimpinan jelas dan tidak tumpang tindih	4,18	83,6	Baik
2	Pimpinan sering berkomunikasi dengan anggota terkait pelaksanaan tugas lapangan	4,31	86,2	Baik
3	Pimpinan rutin melaksanakan rapat staf bulanan bersama anggota	3,97	79,4	Cukup Baik
4	Pimpinan menggunakan bahasa yang baik dan jelas tentang tugas kepada anggota	4,37	87,4	Baik
5	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang semakin	3,97	79,4	Cukup Baik

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
	baik antar pegawai dan atasan			
6	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap pegawai lainnya/atasan.	3,56	71,2	Cukup Baik
	Rata-rata	4,06	81,2	Baik

Tabel 7. Distribusi data variabel motivasi (Z)

No	Pernyataan	Rata-rata	TCR (%)	Keterangan
1	Imbalan kerja seperti (gaji, bonus dan tunjangan) yang diberikan oleh organisasi membuat saya bekerja dengan baik	3,62	72,4	Cukup Baik
2	Kondisi suhu udara ruangan kerja yang baik membuat saya nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan.	3,77	75,4	Cukup Baik
3	Fasilitas kerja yang tersedia pada Satpolpp saat ini sudah memadai dalam mendukung aktivitas kerja.	3,93	78,6	Cukup Baik
4	Saya bisa mengarahkan kemampuan yang saya miliki untuk mencapai prestasi kerja yang optimal	4,31	86,2	Baik
5	Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan	4,00	80	Baik
6	Saya sangat bersemangat dalam melakukan tugas pekerjaan saya	4,16	83,2	Baik
7	Saya sudah mendapatkan jaminan kecelakaan dan keselamatan bekerja sesuai dengan SOP.	4,08	81,6	Baik
	Rata-rata	3,98	79,6	Cukup Baik

Dari keseluruhan variabel yang digunakan pada penelitian ini, maka capaian TCR secara komprehensif dapat digambarkan pada tabel berikut:

Tabel 8. Rekapitulasi capaian TKR

No.	Variabel	Rata-rata	TCR	Keterangan
1	Kinerja (Y)	4,23	84,7	Baik
2	Kompetensi (X1)	4,28	85,7	Baik
3	Komunikasi (X2)	4,06	81,2	Baik
4	Motivasi (Z)	3,98	79,6	Cukup Baik



Secara umum pada Tabel 8 di atas menunjukkan variabel *dependent* dan *independent*

memiliki kategori data yang baik

Validitas Konvergen (*convergent validity*)

Validitas konvergen ditunjukkan dengan korelasi antara indikator dengan variabel laten. Dalam studi ini, validitas konvergen dibuktikan melalui pencapaian kriteria. Suatu pengukuran telah memenuhi validitas konvergen jika telah memenuhi syarat, yaitu memiliki *loading factor* 0,6. Hasil dari *loading factor* disusun pada tabulasi data berikut ini:

Tabel 9. Tabulasi data *loading factor*

Indikator	Kompetensi (X1)	Komunikasi (X2)	Motivasi (Z)	Kinerja (Y)
KP 1	0.909			
KP 2	0.887			
KP 3	0.921			
KP 4	0.922			
KOM1		0.918		
KOM2		0.915		
KOM3		0.949		
KOM4		0.940		
KOM5		0.931		
KOM6		0.919		
M 1			0.770	
M 2			0.785	
M 3			0.834	
M 4			0.850	
M 5			0.863	
M 6			0.783	
K 1				0.804
K 2				0.775
K 3				0.858
K 4				0.825
K 5				0.874
K 6				0.828

Pada tabel 9 di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan indikator yang digunakan memiliki nilai *loading factor* lebih besar dari 0,6. Sehingga, dengan demikian semua indikator memiliki tingkat validitas yang tinggi dan telah memenuhi persyaratan *convergent validity*. Maka dari itu, model tersebut memiliki nilai AVE (*Average Variance Extracted*) sebagai berikut:

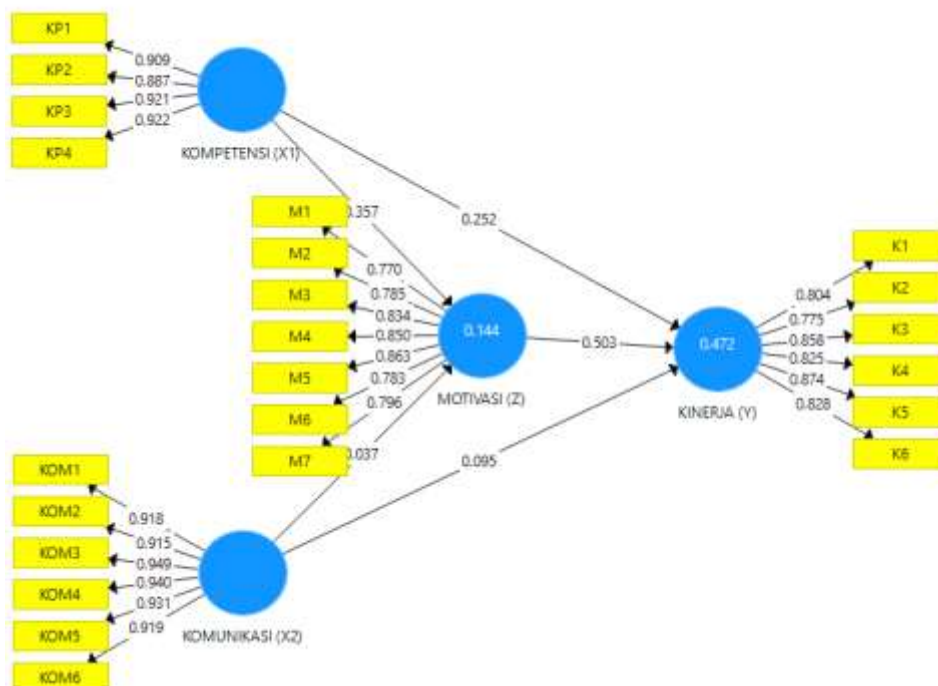


Tabel 10. Average Variance Extracted

Variabel	(AVE)
Kinerja	0,686
Kompetensi	0,828
Komunikasi	0,863
Motivasi	0,660

Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan untuk mengetahui hubungan antar variabel. Analisis kausalitas dapat digunakan untuk mengetahui pengaruh yang terjadi antara variabel eksogen dengan variabel endogen. Variabel eksogen dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel endogen apabila nilai t statistik $> t$ tabel (1,96). Di samping itu, nilai p -value $< \alpha$ (0,05). Sehingga, hasil uji hipotesis dijabarkan pada gambar berikut ini:



Gambar 2. *Outer loading*Tabel 11. *Path coefficients* (mean, *t*-statistik, *p*-value)

	Coefficient	T Statistics	P Values
Kompetensi - > Kinerja	0,252	2,370	0,018
Kompetensi - > Motivasi	0,357	2,409	0,016
Komunikasi - > Kinerja	0,095	1,106	0,269
Komunikasi - > Motivasi	0,037	0,301	0,763
Motivasi - > Kinerja	0,503	5,743	0,000

Uji hipotesis pada variabel *intervening* dapat dilihat pada tabel 14 berikut:

Tabel 12. *Path coefficients* (mean, *t*-statistik, *p*-value)

Specific indirect effects			
	Coefficient	T Statistics	P Values
Kompetensi - > Motivasi - > Kinerja	0,180	2,153	0,032
Komunikasi - > Motivasi - > Kinerja	0,019	0,291	0,771

KESIMPULAN

Dari rangkaian penelitian yang dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
2. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi
3. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
4. Komunikasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja
5. Komunikasi secara tidak signifikan berpengaruh terhadap motivasi kerja
6. Kompetensi memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja
7. Komunikasi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja

REFERENSI

Arikunto, S. (2012). *Metodelogi Penelitian*. Bina Aksara.

Edison Emron, Yohny Anwar, I. K. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta.



- Mangkunegara, A. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosda. <https://uit.ejournal.id/EDJ/article/view/208/184>
- Moetheriono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Management*. Ghalia Indonesia.
- Supriyanto, A. S., & Maharani, V. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia Teori, Kuesioner, dan Analisis Data*. UIN-Malang Press.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Kencana prenada media group.
- Turere, V. N. (2013). Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada Balai Pelatihan Teknis Pertanian Kalasey. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3), 10–19. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/1368/1079>
- Widiyanto, A. M. (2013). *Statistika Terapan, Konsep dan Aplikasi dalam Penelitian Bidang Pendidikan, Psikologi dan Ilmu Sosial Lainnya*. PT. Elex Media Komputindo.