

**PENGARUHKOMPETENSI DAN MOTIVASIPERSONEL
TERHADAP KINERJA MELALUI PROFESIONALISME**
**Studi Kasus pada Perwira Pertama/PNS Golongan III dan Perwira
Menengah/ PNS Golongan IV Di Lingkungan Markas Besar
Kepolisian Negara Republik Indonesia**

HENY HERAWATI
SEKOLAH TINGGI ILMU MARITIM (STIM) MUTIARA JAYA
LAMPUNG
e-mail : herwatiheny542@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the influence of Competence and Motivation to Performance through Professionalism. INP (Indonesia Nasional Police). This type of research is an explanatory research with quantitative approach. To test the hypothesis and generate an appropriate model (fit), this research uses Structural Equation Modeling (SEM) method with the number of samples of 198 members of the Police in the Police Headquarter. Sources of data were obtained from primary data by spreading questionnaires and secondary data, research using Path Analysis (Path Analysis) and with the help of SPSS software for Windows Version 22 and Lisrel 8.80. The result of the research shows that Competence has a significant effect on Professionalism, Motivation has a significant effect on Professionalism, Competence has an effect on to Performance but not significant, Motivation has an effect on to Performance but not significant and Professionalism have significant effect on Performance.

Keywords: Competence, Motivation, Professionalism, Performance.

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Polri sebagai pengembang amanat undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki posisi yang sangat strategis dalam menjaga kelangsungan pembangunan nasional. Keberhasilan Polri dalam menjalankan tugas sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kualitas memadai, memahami fungsi dan perannya dalam institusi Polri. Pada penjelasan Pasal 21 ayat 2 undang-undang tersebut disebutkan bahwa "Pembinaan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia meliputi penyediaan, pendidikan, penggunaan, perawatan, dan pengakhiran dinas". Pembinaan sumber daya manusia manusia (SDM) dalam pengelolaannya memerlukan penanganan khusus dan berbeda dengan sumber daya lainnya. Hal ini disebabkan karena

SDM merupakan aset yang tidak mengalami penyusutan kualitas bila dikembangkan secara berkesinambungan, serta dikelola secara efektif dan efisien

SDM merupakan modal dasar proses pengolahan dalam suatu organisasi, oleh karena itu maka kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dandiarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan. Menurut SoekidjoNotoatmodjo dalam artikelnya yang berjudul "Tinjauan tentang Kualitas Sumber Daya Manusia" mengemukakan bahwa aktivitas MSDM dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kualitas dan aspek kuantitas. Aspek kualitas mencakup kemampuan SDM baik secara fisik maupun non fisik dan juga meliputi kecerdasan mental dalam melaksanakan tujuan perusahaan, sedangkan aspek kuantitas mencakup jumlah SDM yang tersedia.

Kompetensi merupakan salah satu isu yang paling disoroti oleh para pimpinan organisasi, namun praktik untuk mewujudkan SDM yang berkompetensi seringkali terkendala soal biaya. Banyak organisasi yang mencari suatu metode untuk menggali kemampuan manajerial agar metode pengembangan SDM memiliki kekuatan yang cukup tinggi dalam memprediksi tingkat keberhasilan seseorang dalam suatu posisi yang direncanakan baginya, sehingga biaya yang dikeluarkan memadai dengan hasil yang diperoleh. Disinilah kemudian kita bersinggungan dengan sebuah metode yang sering disebut *assessment centre* yang merupakan salah satu metode penilaian kinerja organisasi.

Motivasi merupakan kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang dibutuhkan (Mathis, 2012:221). Motivasi mengacu pada kepada dorongan dan usaha manusia untuk memenuhi dan memuaskan

2. Masalah Penelitian

Masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap profesionalisme personel Kepolisian Negara Republik Indonesia?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap profesionalisme personel Kepolisian Negara Republik Indonesia?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia?

4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia?
5. Apakah profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia?

B. LANDASAN TEORI

1. Definisi Kompetensi

Menurut Stoner (2011: 387), kompetensi adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki seorang pegawai yang berupa pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas jabatannya, sehingga pegawai tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien.

Menurut Wirawan (2015: 247), kompetensi adalah kemampuan, keterampilan, pengetahuan, keahlian, pola pikir yang diperlukan agar dapat sukses dalam melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan tertentu.

Menurut Veithzal (2015: 232), ada beberapa tipe kompetensi yang dapat dijelaskan, sebagai berikut:

- 1) *Communication Competency*
Dikaitkan dengan tindakan tertentu, seperti halnya kemampuan berbicara, kemampuan mendengarkan orang lain atau menyerap informasi dan pengetahuan, komunikasi tertulis, dan komunikasi non verbal.
- 2) *Self Management Competency*
Dikaitkan dengan tindakan tertentu, seperti: memotivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 3) *Technical/Operational Competency*
Dikaitkan dengan tindakan tertentu, seperti mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.
- 4) *Planning Competency*
Dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti: menetapkan tujuan, menilai resiko, dan mengembangkan urutan

tindakan untuk mencapai tujuan.

5) *Influence Competency*

Dikaitkan dengan tindakan yang mempunyai dampak terhadap orang lain, seperti: memaksa melakukan tindakan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja. Kompetensi ini melibatkan aspek yang berbeda dari perilaku manusia.

6) *Interpersonal Competency*

Dikaitkan dengan tindakan tertentu, seperti empati, membangun konsensus, jaringan kerja, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi tim.

7) *Thinking Competency*

Meliputi kemampuan berpikir strategis, berpikir analitis, komitmen terhadap tindakan, kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.

8) *Organizational Competency*

Kemampuan ini antara lain seperti merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, menentukan pekerjaan yang akan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil resiko yang diperhitungkan.

9) *Human Resources Management Competency*

Kemampuan Team Building, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, umpan balik, dan menghargai keberagaman.

10) *Leadership Competency*

Berkaitan dengan kecakapan memposisikan diri, pengembangan organisasi, mengelola transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.

11) *Client Service Competency*

Tindakan seperti, kemampuan berbicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis, dan komunikasi non verbal.

12) *Business Competency*

Kompetensi yang meliputi, manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dalam sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat

keputusan bisnis, mengatur keuangan, dan meningkatkan pendapatan organisasi.

2. Pengertian Motivasi

Menurut Robbins (2011: 220), motivasi adalah dorongan dan usaha manusia untuk memenuhi dan memuaskan kebutuhan atau untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Stoner (2011: 194), motivasi berasal dari kata latin *move* yang berarti dorongan atau menggerakan. Sejalan dengan itu, Werther (2012: 184) mengatakan motivasi adalah keseluruhan proses gerakan yang mendorong perilaku untuk mencapai tujuan.

Menurut Luthans, Fred (2012: 221), motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi sesuatu kebutuhan yang individual. Motivasi merupakan upaya yang ada dalam diri seseorang dalam memenuhi kebutuhannya guna mencapai tujuan organisasi.

3. Definisi Profesionalisme

Profesionalisme menurut Dwiyanto (2011), "Paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintahan dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik."

Profesionalisme menurut pendapat Siagian (2000), mengatakan, bahwa: "Profesionalisme merupakan keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan."

Kurniawan (2005), profesionalisme merupakan: "Bentuk kemampuan untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda, memprioritaskan pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat atau disebut dengan istilah resposivitas.

Dalam pandangan Tjokrowinoto (1996), dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme adalah: "Kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana."

4. Pengertian Kinerja

Merujuk Peraturan Kapolri Nomor 11 Tahun 2012, tentang Penyusunan Penetapan Kinerja Di Lingkungan Kepolisian Negara

Republik Indonesia dijelaskan bahwa: "Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target kinerja dengan realisasi kinerja."

Menurut Stoner (2011: 88), kinerja adalah hasil/prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai perannya dalam organisasi. Menurut Schermenham (2012: 56), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Veithzal (2015: 406), kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Menurut Veithzal (2015: 407), kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.

Indikator-indikator Kinerja

Menurut Robbins (2011: 172) indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

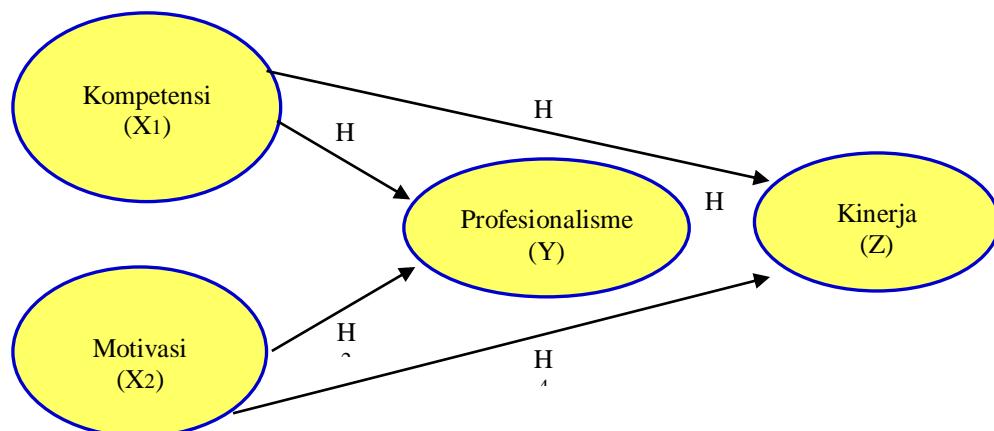
- 1) Kemampuan kerja
Kemampuan menguasai seluk beluk pekerjaannya serta mampu menyelesaikan permasalahan pekerjaan dengan baik.
- 2) Kerajinan
Ketekunan pegawai dalam melakukan pekerjaan dan memanfaatkan waktu luang untuk menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Kepatuhan kerja
Kepatuhan seorang pegawai terhadap prosedur pekerjaan dan perintah pimpinan.
- 4) Kualitas pekerjaan
Kesempurnaan hasil pekerjaan, kerapihan, kebenaran prosedur kerja, keletihan dan kecepatan kerja.
- 5) Hubungan kerjasama
Mutu hasil pekerjaan yang memerlukan kerjasama serta kemampuan dalam bekerja sama.
- 6) Prakarsa atau inisiatif
Kemampuan menggabungkan pikiran dan usaha, serta berusaha memulai pekerjaan tanpa diminta.
- 7) Kepemimpinan
Kemampuan dalam merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan tugasnya serta mampu atau sanggup membimbing, mendorong dan menjadi teladan bawahannya.

8) Tanggung jawab

Berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan hasil baik, tepat waktu dan dapat bekerjasama dengan selaras serta jujur dalam melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Konseptual

Penilaian terhadap variabel-variabel yang diteliti dilakukan atas dasar interpretasi individu-individu yang terkait, maka penelitian ini dibuat dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara Kompetensi, Motivasi, Profesionalisme dan Kinerja. Kerangka konseptual/ model analisis diatas dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar Kerangka Konseptual Variabel Bebas, Variabel Perantara dan Variabel Terikat

Keterangan:

Variabel Bebas : - X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi

Variabel Antara : Y = Profesionalisme

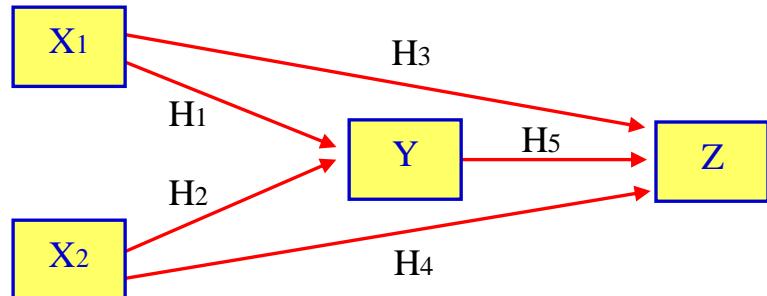
Variabel Terikat : Z = Kinerja

Berdasarkan Kerangka Konseptual diatas, maka dapat dijelaskan bahwa terdapat dua variabel independen yaitu variabel Kompetensi (X1), Motivasi (X2), sedangkan variabel antara yaitu Profesionalisme (Y) dan variabel dependen yaitu Kinerja (Z).

C. METODOLOGI PENELITIAN

1. Desain Penelitian

Desain penelitian berupa konstelasi model permasalahan mengenai pengaruh variabel bebas, variabel perantara dengan variabel terikat yang dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar Konstelasi Model Pengaruh Variabel Bebas, Variabel Perantara dan Variabel Terikat

Keterangan Gambar:

Variabel Bebas : - X1 = Kompetensi
- X2 = Motivasi

Variabel Antara : Y = Profesionalisme

Variabel Terikat : Z = Kinerja

Hipotesis:

H1 = (X1 → Y): Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Profesionalisme

personel Kepolisian Negara Republik Indonesia.

H2 = (X2 → Y): Motivasi memberikan pengaruh terhadap Profesionalisme

personel Kepolisian Negara Republik Indonesia.

H3 = (X1 → Z): Kompetensi memberikan pengaruh terhadap Kinerja personel

Kepolisian Negara Republik Indonesia.

H4 = (X2 → Z): Motivasi memberikan pengaruh terhadap Kinerja personel

Kepolisian Negara Republik Indonesia.

H5 = (Y → Z): Profesionalisme memberikan pengaruh terhadap Kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia.

2. Pengujian Terhadap Alat Pengumpul Data

b. Uji Validitas

Uji Validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat kemampuan suatu instrumen atau alat pengumpul data dalam mengungkap sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran yang dilakukan. Suatu Instrumen dikatakan valid, bila instrumen tersebut mampu mengungkap apa yang ingin diungkap. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2005). Untuk menentukan koefisien validitasnya menggunakan program SPSS for Windows Version 22.

Pengujiannya dilakukan dengan kriteria sebagai berikut:

- Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji valid.
- Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka dinyatakan item pertanyaan yang diuji tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk menghitung nilai reliabilitas dengan menggunakan program SPSS for Windows Version 22.

Kriteria pengujian uji reliabel adalah sebagai berikut:

- $\text{Alpha} > 0,6$ Konstruk (variabel) memiliki reliabilitas.
- $\text{Alpha} \leq 0,6$ Konstruk (variabel) tidak memiliki reliabilitas.

3. Metode Analisis Data

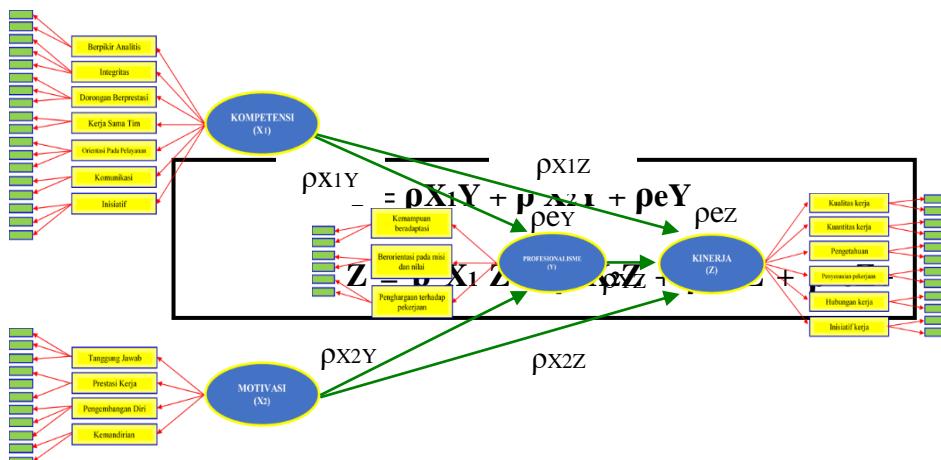
1. Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Dalam teknik analisis deskriptif tidak ada uji signifikansi, tidak ada taraf kesalahan, karena peneliti tidak bermaksud membuat generalisasi, sehingga tidak ada kesalahan generalisasi (Sugiyono, 2013). Secara ringkas akan disajikan hasil

nilai nominal hubungan korelasi dari kompetensi dan motivasi kerja personel terhadap profesionalisme dan kinerja serta menemukan masalah-masalah di lapangan.

2. Analisis Inferensial

Analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Untuk menguji hipotesis dan menghasilkan suatu model yang layak (fit), penelitian ini menggunakan Model kausalitas atau hubungan pengaruh dengan teknik yang digunakan adalah Analisa Jalur (*Path Analysis*). Model analisis jalur ini menggunakan model persamaan struktural sebagai berikut:



Gambar 3.2. Model Analisis Jalur

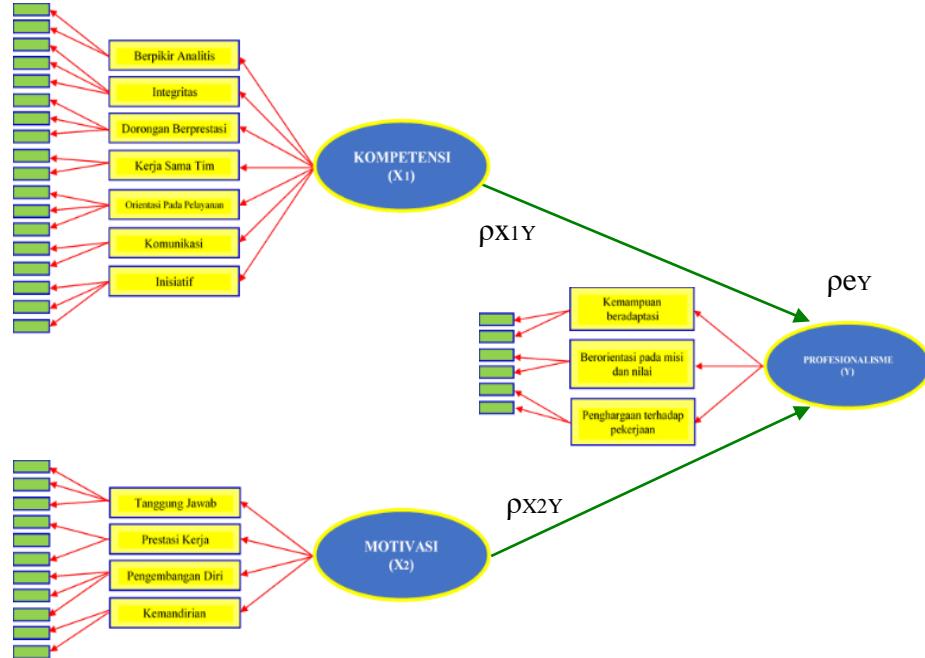
Analisis Jalur (*Path Analysis*) yang dikutip dari Ridwan dan Kuncoro (2008) bahwa sebuah teknik untuk memperkirakan pengaruh kumpulan variabel bebas dengan variabel terikat dari sebuah kumpulan hubungan yang teramat, memberikan kumpulan hipotesis hubungan kausal asimetrik antar variabel.

4. Hipotesis Statistik

Hipotesis Statistik untuk penelitian ini terdiri dari 3 sub struktur sebagai berikut:

1. Sub Struktur 1

Pengujian Sub-struktur 1 dilakukan untuk menguji Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Profesionalisme (Y) dengan model Sub-Struktur 1 sebagai berikut:



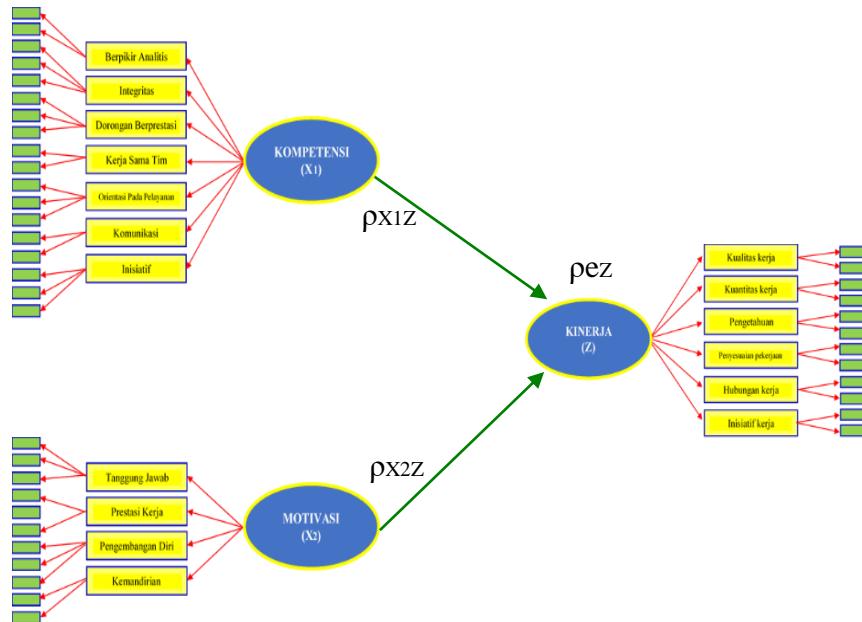
Gambar 3.3. Model Sub-Struktur 1

Hipotesis statistik untuk pengujian Sub-Struktur 1 dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{X1Y} = 0$, Jika Kompetensi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y)
 $H_a : \rho_{X1Y} \neq 0$, Jika Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y)
2. $H_0 : \rho_{X2Y} = 0$, Jika Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y)
 $H_a : \rho_{X2Y} \neq 0$, Jika Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y)

2. Sub-Struktur 2

Pengujian Sub-Struktur 2 dilakukan untuk menguji pengaruh Kompetensi (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja (Z) dengan model Sub-Struktur 2 sebagai berikut:



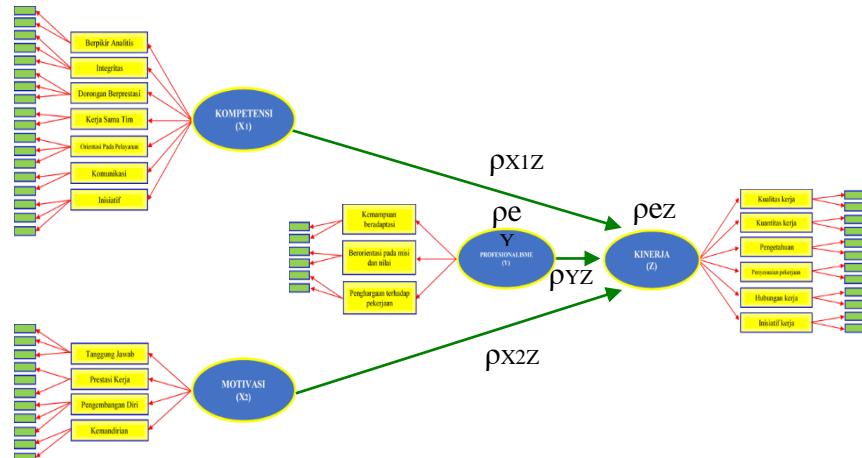
Gambar 3.4. Model Sub-Struktur 2

Hipotesis statistik untuk pengujian Sub-Struktur 1 dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{X1Z} = 0$, Jika Kompetensi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)
 $H_a : \rho_{X1Z} \neq 0$, Jika Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)
2. $H_0 : \rho_{X2Z} = 0$, Jika Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)
 $H_a : \rho_{X2Z} \neq 0$, Jika Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)

3. Sub-Struktur 3

Pengujian Sub-Struktur 3 dilakukan untuk menguji pengaruh Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Profesionalisme (Y) terhadap Kinerja (Z) dengan model Sub-Struktur 3 sebagai berikut:



Gambar 3.5. Model Sub-Struktur 3

Hipotesis statistik untuk pengujian Sub-Struktur 3 dirumuskan sebagai berikut:

1. $H_0 : \rho_{X1Z} = 0$, Jika Kompetensi (X1) tidak berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z)
 Ha : $\rho_{X1Z} \neq 0$, Jika Kompetensi (X1) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z)
2. $H_0 : \rho_{X2Z} = 0$, Jika Motivasi (X2) tidak berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z)
 Ha : $\rho_{X2Z} \neq 0$, Jika Motivasi (X2) berpengaruh positif terhadap Profesionalisme (Y) dan Kinerja (Z)
3. $H_0 : \rho_{YZ} = 0$, Jika Profesionalisme (Y) tidak berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)
 Ha : $\rho_{YZ} \neq 0$, Jika Profesionalisme (Y) berpengaruh positif terhadap Kinerja (Z)

C. HASIL PENELITIAN

1. Uji Analisis Data

Dengan teknik korelasi yang digunakan untuk menguji validitas butir pernyataan menggunakan korelasi *Pearson Product Moment*. Pengujian instrumen dilakukan pada 198 responden dengan taraf signifikan 5%, sehingga nilai *r tabel* dapat diperoleh yaitu 0,139. Kriteria pengujian adalah sebagai berikut:

- a) Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid.
- b) Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka instrumen atau item-item pertanyaan tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan tidak valid.

Sedangkan t-values pada $\alpha = 0,05$ dengan $df = n - 2 = 198 - 2 = 196$ diperoleh nilai 1,972.

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan bantuan menggunakan program SPSS for Windows Version 22. Berikut hasil uji validitas untuk masing-masing variabel :

a. Atribut Kompetensi

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas atribut kompetensi yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Atribut	$X1\lambda > 0.4$	$X1 R^2$	$X1$ Errorvar	t - value > 1,972	Item Total Correlatio n > r_{tabel} , 5% = 0.139	Ket.
X1.1	0.81	0.6561	0.3439	13.74	0.79	Valid
X1.2	0.84	0.7056	0.2944	14.52	0.819	Valid
X1.3	0.83	0.6889	0.3111	14.25	0.818	Valid
X1.4	0.86	0.7396	0.2604	15.16	0.847	Valid
X1.5	0.89	0.7921	0.2079	16.13	0.861	Valid
X1.6	0.89	0.7921	0.2079	15.97	0.861	Valid
X1.7	0.8	0.64	0.36	13.62	0.8	Valid
X1.8	0.85	0.7225	0.2775	14.81	0.836	Valid
X1.9	0.82	0.6724	0.3276	14.03	0.814	Valid
X1.10	0.79	0.6241	0.3759	13.41	0.795	Valid
X1.11	0.83	0.6889	0.3111	14.27	0.825	Valid
X1.12	0.79	0.6241	0.3759	13.40	0.793	Valid
X1.13	0.57	0.3249	0.6751	8.72	0.569	Valid
X1.14	0.68	0.4624	0.5376	10.86	0.675	Valid
X1.15	0.89	0.7921	0.2079	11.07	0.861	Valid
X1.16	0.89	0.7921	0.2079	11.88	0.861	Valid
X1.17	0.68	0.4624	0.5376	11.82	0.7	Valid
X1.18	0.69	0.4761	0.5239	13.98	0.71	Valid

Atribut	$X1\lambda > 0.4$	$X1 R^2$	$X1$ Errorvar	t - value > 1,972	Item Total Correlatio n > r tabel, 5% = 0.139	Ket.
X1.19	0.73	0.5329	0.4671	11.02	0.746	Valid
X1.20	0.73	0.5329	0.4671	11.34	0.74	Valid
X1.21	0.82	0.6724	0.3276	12.92	0.807	Valid
X1.22	0.69	0.4761	0.5239	11.00	0.703	Valid
X1.23	0.7	0.49	0.51	10.89	0.727	Valid
X1.24	0.77	0.5929	0.4071	10.00	0.793	Valid
X1.25	0.69	0.4761	0.5239	11.80	0.715	Valid
X1.26	0.64	0.4096	0.5904	12.60	0.674	Valid
X1.27	0.71	0.5041	0.4959	12.51	0.735	Valid
X1.28	0.69	0.4761	0.5239	10.06	0.718	Valid
X1.29	0.65	0.4225	0.5775	11.80	0.677	Valid
X1.30	0.73	0.5329	0.4671	12.60	0.738	Valid
X1.31	0.78	0.6084	0.3916	12.51	0.752	Valid
X1.32	0.76	0.5776	0.4224	12.45	0.761	Valid
X1.33	0.64	0.4096	0.5904	10.06	0.672	Valid
X1.34	0.75	0.5625	0.4375	12.45	0.769	Valid
X1.35	0.71	0.5041	0.4959	11.36	0.716	Valid
X1.36	0.72	0.5184	0.4816	11.72	0.741	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2. bahwa dari 36 atribut yang dijadikan sebagai pernyataan kuesioner dengan $n=198$ menghasilkan nilai *Total Correlation (rhitung)* lebih besar dari pada nilai *r product moment table (r tabel)*, ($rhitung \geq r tabel$), sehingga dari total 36 atribut yang diajukan sebagai pernyataan dinyatakan memiliki validitas yang kuat yang artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Atribut Motivasi

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas atribut motivasi yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Atribut	X2 $\lambda > 0.4$	X2 R ²	X2 Errorvarr	t-value > 1,972	Item Total Correlation >r tabel, 5% = 0.139	Ket.
X2.1	0.84	0.7056	0.2944	14.61	0.819	Valid
X2.2	0.83	0.6889	0.3111	14.19	0.792	Valid
X2.3	0.83	0.6889	0.3111	14.17	0.796	Valid
X2.4	0.84	0.7056	0.2944	14.45	0.806	Valid
X2.5	0.86	0.7396	0.2604	14.95	0.826	Valid
X2.6	0.77	0.5929	0.4071	12.81	0.769	Valid
X2.7	0.7	0.49	0.51	11.26	0.689	Valid
X2.8	0.8	0.64	0.36	13.56	0.806	Valid
X2.9	0.78	0.6084	0.3916	13.09	0.78	Valid
X2.10	0.72	0.5184	0.4816	11.64	0.706	Valid
X2.11	0.77	0.5929	0.4071	12.74	0.763	Valid
X2.12	0.78	0.6084	0.3916	12.92	0.755	Valid
X2.13	0.76	0.5776	0.4224	12.40	0.737	Valid
X2.14	0.62	0.3844	0.6156	9.71	0.659	Valid
X2.15	0.57	0.3249	0.6751	8.71	0.607	Valid
X2.16	0.61	0.3721	0.6279	9.39	0.637	Valid
X2.17	0.62	0.3844	0.6156	9.63	0.64	Valid
X2.18	0.66	0.4356	0.5644	10.24	0.675	Valid
X2.19	0.57	0.3249	0.6751	8.63	0.624	Valid
X2.20	0.55	0.3025	0.6975	8.30	0.611	Valid
X2.21	0.65	0.4225	0.5775	10.05	0.698	Valid
X2.22	0.62	0.3844	0.6156	9.55	0.673	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.3. bahwa dari 22 atribut yang dijadikan sebagai pernyataan kuesioner dengan n=198 menghasilkan nilai *Total Correlation (rhitung)* lebih besar dari pada nilai *r product moment table (r tabel)*, ($rhitung \geq r tabel$), sehingga dari total 22 atribut yang diajukan sebagai pernyataan dinyatakan memiliki validitas yang kuat yang artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Atribut Profesionalisme

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas atribut profesionalisme yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Profesionalisme

Atribut	$\lambda > 0.4$	R^2	Errorvar	$t\text{-value} > 1,972$	Item Total Correlation > R tabel (5% = 0.139)	Ket.
Y.1	0.73	0.5329	0.4671	11.71	0.694	Valid
Y.2	0.77	0.5929	0.4071	12.65	0.751	Valid
Y.3	0.78	0.6084	0.3916	13.08	0.764	Valid
Y.4	0.76	0.5776	0.4224	12.54	0.732	Valid
Y.5	0.81	0.6561	0.3439	13.63	0.768	Valid
Y.6	0.85	0.7225	0.2775	14.84	0.82	Valid
Y.7	0.87	0.7569	0.2431	15.42	0.835	Valid
Y.8	0.79	0.6241	0.3759	13.22	0.759	Valid
Y.9	0.74	0.5476	0.4524	12.07	0.711	Valid
Y.10	0.82	0.6724	0.3276	14.10	0.792	Valid
Y.11	0.81	0.6561	0.3439	13.65	0.771	Valid
Y.12	0.84	0.7056	0.2944	14.62	0.808	Valid
Y.13	0.47	0.2209	0.7791	6.91	0.571	Valid
Y.14	0.5	0.25	0.75	7.38	0.609	Valid
Y.15	0.66	0.4356	0.5644	10.25	0.735	Valid
Y.16	0.62	0.3844	0.6156	9.37	0.687	Valid
Y.17	0.51	0.2601	0.7399	7.59	0.617	Valid
Y.18	0.54	0.2916	0.7084	8.05	0.625	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.4. bahwa dari 18 atribut yang dijadikan sebagai pernyataan kuesioner dengan $n=198$ menghasilkan nilai *Total Correlation (rhitung)* lebih besar dari pada nilai *r product moment table (r tabel)*, ($rhitung \geq r tabel$), sehingga dari total 18 atribut yang diajukan sebagai pernyataan dinyatakan memiliki validitas yang kuat yang artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

d. Atribut Kinerja

Berikut ini merupakan hasil dari pengujian validitas atribut kinerja yang tergambar dalam tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Atribut	$Z \lambda > 0.4$	$Z R^2$	Z Errorvar	t - value > 1,972	Item Total Correlation > R tabel (5% = 0.139)	Ket.
Z.1	0.82	0.6724	0.3276	14.05	0.801	Valid
Z.2	0.87	0.7569	0.2431	15.54	0.844	Valid
Z.3	0.89	0.7921	0.2079	15.86	0.859	Valid
Z.4	0.79	0.6241	0.3759	13.25	0.769	Valid
Z.5	0.84	0.7056	0.2944	14.68	0.821	Valid
Z.6	0.8	0.64	0.36	13.64	0.789	Valid
Z.7	0.85	0.7225	0.2775	14.79	0.82	Valid
Z.8	0.88	0.7744	0.2256	15.83	0.854	Valid
Z.9	0.85	0.7225	0.2775	14.73	0.824	Valid
Z.10	0.64	0.4096	0.5904	9.99	0.614	Valid
Z.11	0.81	0.6561	0.3439	13.76	0.786	Valid
Z.12	0.84	0.7056	0.2944	14.48	0.817	Valid
Z.13	0.79	0.6241	0.3759	13.16	0.768	Valid
Z.14	0.8	0.64	0.36	13.42	0.772	Valid
Z.15	0.81	0.6561	0.3439	13.68	0.773	Valid
Z.16	0.62	0.3844	0.6156	9.61	0.685	Valid
Z.17	0.7	0.49	0.51	11.27	0.749	Valid
Z.18	0.65	0.4225	0.5775	10.20	0.715	Valid
Z.19	0.64	0.4096	0.5904	10.05	0.706	Valid
Z.20	0.64	0.4096	0.5904	10.39	0.709	Valid
Z.21	0.6	0.36	0.64	9.28	0.671	Valid
Z.22	0.66	0.4356	0.5644	10.19	0.73	Valid
Z.23	0.7	0.49	0.51	11.20	0.748	Valid
Z.24	0.59	0.3481	0.6519	9.03	0.657	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.5. bahwa dari 24 atribut yang dijadikan sebagai pernyataan kuesioner dengan $n=198$ menghasilkan nilai *Total Correlation (rhitung)* lebih besar dari pada

nilai r product moment table (r tabel), (r hitung \geq r tabel), sehingga dari total 24 atribut yang diajukan sebagai pernyataan dinyatakan memiliki validitas yang kuat yang artinya semua butir pertanyaan dapat digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Data

Pengujian ini digunakan setelah hasil uji validitas kuesioner dinyatakan valid, adapun tujuan pengujian reliabilitas ini adalah untuk menunjukkan ketepatan data dan konsistensi hasil dari jawaban kuesioner untuk digunakan berulang-ulang, untuk pengujian reliabilitas ini menggunakan teknik *Alpha Cronbach*. Menurut Duwi (2010:98), salah satu metode yang dipergunakan untuk menguji reliabilitas instrumen penelitian adalah koefisien *Alpha* (α) dari *Cronbach*. Untuk pengujian menggunakan batasan tertentu yaitu 0,6. Untuk Reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan diatas 0,8 adalah baik. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan program *SPSS for Windows Version 22* dapat disajikan pengujian reliabilitas penelitian ini pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.6. Hasil Pengukuran Reliabilitas Variabel Penelitian

No	Variabel	Hasil <i>Cronbach's Alpha</i>	Kriteria	Keterangan
1	Kompetensi (X1)	0,759	> 0,6	Reliabel
2	Motivasi (X2)	0,762	> 0,6	Reliabel
3	Profesionalisme (Y)	0,765	> 0,6	Reliabel
4	Kinerja (Z)	0,763	> 0,6	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari Kompetensi, Motivasi, Profesionalisme dan Kinerja, diketahui bahwa seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* diatas 0,6. Oleh karena itu, pernyataan dalam variabel penelitian ini dinyatakan reliabel.

2. Pembahasan

Berdasarkan hasil output Lisrel, model struktur sudah layak untuk dapat menganalisis pengaruh sehingga tidak diperlukan upaya untuk memperbaiki kecocokan model terhadap data dengan modifikasi/respesifikasi.

Penggunaan model dalam penelitian ini secara keseluruhan memiliki tingkat kesesuaian yang baik dengan adanya 11 ukuran

GOF yang menunjukkan kecocokan.

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Profesionalisme

Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang dibutuhkan pada diri seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab jabatannya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai melalui kemampuan kerja pegawai yang profesional, efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Kompetensi terhadap Profesionalisme memiliki nilai t-value 2,63 (tingkat kepercayaan 95%) dan *Standardized Estimate* 0,19. Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi Kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme. Variasi Profesionalisme mampu dijelaskan oleh Kompetensi.

2. Pengaruh Motivasi terhadap Profesionalisme

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa Motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Profesionalisme, terdapat pengaruh positif dan signifikan Motivasi terhadap Profesionalisme, yaitu memiliki t-value 7,86 (tingkat kepercayaan 95%) dan Standardized Estimated 0,74. Dengan kata lain bahwa motivasi memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap profesionalisme personel di lingkungan Mabes Polri. Jika motivasi personel baik maka dapat dipastikan Mabes Polri juga dapat berkembang dan dapat meningkatkan pelayanan dalam melindungi dan mengayomi masyarakat, sebaliknya jika motivasi personel buruk maka Mabes Polri akan mengalami banyak masalah, salah satunya adalah rendahnya pelayanan dalam melindungi dan mengayomi masyarakat.

3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Upaya peningkatan Kompetensi dapat dilakukan terutama dalam upaya untuk meningkatkan dorongan berprestasi setiap personel agar melakukan sejumlah tindakan dalam rangka meningkatkan prestasi kerjanya seperti mengikuti kelas pengembangan diri, seminar, workshop apapun yang berkaitan dengan pekerjaan. Hal ini didasari hasil penelitian pada kuesioner untuk variabel Kompetensi dengan nilai terendah yaitu pada butir saya melakukan sejumlah tindakan untuk meningkatkan prestasi kerja. (nilai t-value: 8.72).

Temuan ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Fadhlwan Ridhwana Sujana. (2012) dengan judul

Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya (Distarcip) Kota Bandung. Hasil Penelitian menunjukan bahwa secara silmultan kompetensi dan motivasi berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tingkat kompetensi dan motivasi semakin tinggi pula kinerja pegawai.

4. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif motivasi terhadap Kinerja namun tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja di lingkungan Markas Besar Kepolisian Negara Republik Indonesia pada Kepangkatan Pamen/ PNS Gol IV dan Pama/ PNS Gol III, yaitu memiliki nilai t-value 1.60 (tingkat kepercayaan 95%) dan Standardized Estimste 0,15. Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi motivasi memiliki pengaruh positif namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Jika Motivasi personel Polri baik, maka dapat dipastikan Mabes Polri juga dapat berkembang dan dapat meningkatkan pelayanan dalam melindungi dan mengayomi masyarakat, namun agar capaian kinerja tersebut terwujud secara maksimal maka harus didukung oleh variabel lain. Variabel tersebut dalam penelitian ini adalah Kompetensidan melalui Profesionalisme sehingga diharapkan akan muncul personel Polri yang Profesional untuk mencapai Kinerja yang tinggi.

Penelitian menunjukan bahwa indikator yang paling dominan mempengaruhi Motivasi adalah "Saya merasa menyatu dengan pekerjaan saya". indikator tersebut mempunyai bobot faktor (nilai t-value) sebesar 0.86. Indikator Motivasi ini merupakan terpenting dalam pencapaian Kinerja melalui Profesionalisme.

5. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan adanya pengaruh positif dan signifikan Profesionalisme terhadap Kinerja dengan nilai t-value sebesar 6,91 (tingkat kepercayaan 95%) dan Standardized Estimate 0,74. Dapat dinyatakan bahwa dimensi-dimensi Profesionalisme memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variasi Kinerja mampu dijelaskan oleh Profesionalisme. Berdasarkan deskripsi statistik diketahui bahwa yang paling dominan dalam Profesionalisme adalah hasil kerja yang sesuai dengan standar kerja yang telah

ditentukan, dibuktikan dengan bobot faktor (nilai t-value) sebesar 0.89.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa seorang personel Polri yang mempunyai profesionalisme yang tinggi merupakan motivasi yang mendorong untuk mengembangkan dirinya ke arah perwujudan Profesional. Sehingga semakin tinggi Profesionalisme Personel Polri maka semakin tinggi kinerjanya. Oleh karena itu dapat dikatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja adalah benar.

D. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

1. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Kompetensi terhadap Profesionalisme. Hal ini berarti bahwa Kompetensi yang tinggi ada pada personel Polri dapat meningkatkan Profesionalisme.
2. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Motivasi dengan Profesionalisme. Hal ini berarti bahwa Motivasi personel yang semakin baik akan membentuk personel Polri yang makin Profesional.
3. Terdapat pengaruh langsung namun tidak signifikan antara Kompetensi terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa peningkatan Kompetensi harus bersama-sama didukung oleh variabel lainnya, dalam hal ini adalah Motivasi dan melalui Profesionalisme untuk meningkatkan Kinerja personel agar tujuan organisasi dapat tercapai.
4. Terdapat pengaruh langsung namun tidak signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa personel Polri yang memiliki motivasi yang baik maka dapat dipastikan Mabes Polri juga dapat berkembang dan dapat meningkatkan pelayanan dalam melindungi dan mengayomi masyarakat dengan tingginya kinerja yang dimiliki personel, namun agar capaian kinerja tersebut terwujud secara maksimal maka harus didukung oleh variabel lain, dalam hal ini adalah Kompetensi dan melalui Profesionalisme.
5. Terdapat pengaruh langsung yang signifikan antara Profesionalisme terhadap Kinerja. Hal ini berarti bahwa tingkat Profesionalisme personel yang tinggi akan berpengaruh secara langsung terhadap Kinerja personel Polri.

2. SARAN

1. Untuk meningkatkan kinerja, hendaknya perlu mempertahankan beberapa faktor seperti integritas dan tanggung jawab. Disamping itu peningkatan dorongan berprestasi, kemandirian, penghargaan terhadap pekerjaan serta inisiatif kerja yang dimiliki personel Polri perlu dilakukan agar terbentuk personel-personel Polri yang memiliki pola pikir kerja yang *out of the box*, penuh dengan terobosan kreatif dan inovatif.
2. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta penambahan penggunaan variabel seperti variabel budaya organisasi, serta melibatkan lebih banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Menggunakan metode penelitian yang berbeda seperti wawancara langsung kepada responden. Hal ini dipandang perlu untuk dipertimbangkan didalam mengukur Kinerja personel Polri.

DAFTAR PUSTAKA

- Dwiyanto, Agus. 2011. *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Kurniawan, Agung. 2015. *Transformasi Pelayanan Publik*. Yogyakarta: Pembaruan.
- Luthans, Fred. 2012. *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hill Company. (Edisi Bahasa Indonesia). Yogyakarta: PT. Andi Offset.
- Robbins, Stephen P. 2011. *Organizational Behavior: Concepts, Controversies, and Applications* (Penerjemah: Diana Angelica). New Jersey: Englewood Cliffs. Jakarta: Salemba Empat.
- Stoner, James A.F. 2011. *Management*. Jilid 1 (Edisi 6). (Ahli bahasa: Alexander Sindiro). Jakarta: Prehalindo.
- Siagian. 2000. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Veithzal, Rivai. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan (dari Teori ke Praktik)*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Tjokrowinoto. 1996. *Human Resource and Personnel Management*. Fourth Edition. Singapore: Mc Graw-Hill Book Co.
- Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.