

# **Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak**

SUPARNO

APRINA KUSWARDANI

**Jurusan Manajemen STIE Boedi Oetomo**

**Jl. Ampera No.GG 1-2, Sungai Bangkong, Kota Pontianak, Kalimantan Barat 78116**

**Email : aprinakuswardani23@gmail.com**

**Diterima 4 September 2018; disetujui 25 September 2018**

***Abstract:** This study aims to examine the effect of competency, motivation and opportunity on the performance of civil service police unit at Pontianak city. The sample was 34 employees of civil service police unit. The type of data used is primary data. The data collected through questionnaire and analyzed by multiple linear regression. The result showed that competency and opportunities affect performance, while motivation does not affect performance.*

***Keywords:** Competency, Motivation, Opportunity and Performance*

## **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Kinerja pegawai merupakan elemen penting dalam sebuah organisasi. Rendahnya kinerja pegawai akan menyebabkan organisasi tidak optimal dalam menjalankan fungsinya, akibatnya output yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai. Terdapat beberapa faktor yang dapat menyebabkan rendahnya kinerja dalam sebuah organisasi. Faktor-faktor tersebut akan muncul baik dari individu ataupun dari kelompok atau organisasi secara keseluruhan. Perpaduan antara faktor individu dan faktor organisasi secara keseluruhan akan menjadi penentu bagaimana manajemen pengelolaan suatu organisasi dilaksanakan (Robbins, 2001).

Dalam perspektif individu, kinerja manajemen tidak akan terlepas dari pengetahuan, kemampuan

atau keterampilan individu. Kemampuan pegawai yang rendah akan berdampak pada rendahnya kinerja pegawai tersebut. Hal lain yang juga dapat menjadi penyebab rendahnya kinerja manajemen adalah rendahnya dorongan atau keinginan atau motivasi dalam kegiatan suatu organisasi. Jika pegawai memiliki motivasi yang rendah maka pekerjaan akan dilakukan setengah hati dan akan berdampak pada kinerja yang rendah. Faktor terakhir yang mempengaruhi kinerja adalah kesempatan, dimana pegawai yang memiliki kesempatan rendah akan membuat kinerjanya tidak tampak.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) kota Pontianak merupakan salah satu organisasi pemerintah yang membantu menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan di Kota Pontianak. Sehingga secara tidak langsung kinerja Satpol PP Kota Pontianak akan mempengaruhi kinerja pemerintahan Kota Pontianak secara keseluruhan. Oleh karena itu kinerja Satpol PP Kota Pontianak harus mendapat perhatian. Karena untuk menjamin terlaksananya seluruh tugas-tugas sesuai dengan apa

yang telah direncanakan oleh organisasi tersebut diperlukan kinerja pegawai yang tinggi. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh *kemampuan*, *motivasi* dan *kesempatan* terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Pontianak.

## LANDASAN TEORI

**Manajemen Kinerja.** Kata Manajemen Kinerja merupakan penggabungan dari kata manajemen dan kinerja. Manajemen berasal dari kata *to manage* yang berarti mengatur. Manajemen merupakan suatu proses yang menggunakan metode ilmu dan seni untuk menerapkan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian pada kegiatan-kegiatan dari sekelompok manusia yang dilengkapi dengan sumber daya/faktor produksi untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan lebih dahulu, secara efektif dan efisien. Sehingga dapat disimpulkan bahwa manajemen mencakup tiga aspek, yaitu:

- manajemen sebagai proses
- adanya tujuan yang telah ditetapkan
- mencapai tujuan secara efektif dan efisien

Sedangkan kata kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance*, yang sering diindonesiakan menjadi kata performa. (Wirawan, 2009).

Istilah manajemen kinerja telah banyak digunakan oleh beberapa ahli. Bacal (2001) mengungkapkan bahwa manajemen kinerja adalah proses

komunikasi yang berlangsung terus menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan, antara seseorang dengan penyelia langsungnya tenaga kerja. Salah satu komponen penting dalam manajemen kinerja adalah penilaian kinerja. Penilaian kinerja sebagai salah satu kegiatan manajemen SDM dengan tujuan yang sangat luas, karena berkaitan dengan banyak kegiatan SDM lainnya (Nawawi, 2001). Sedangkan kinerja menurut Prawirosentono (2002) adalah hasil atau output yang dicapai oleh seseorang dalam organisasi, dalam kerangka mencapai tujuan organisasi.

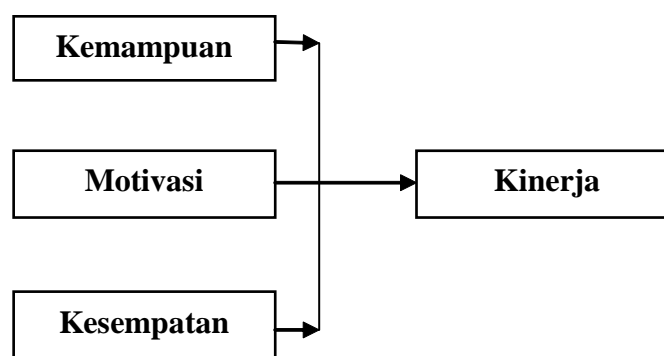
**Penelitian Terdahulu.** Ekaningsih (2012), meneliti pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Surakarta), hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja tidak mampu memperkuat motivasi kerja pada kinerja pegawai.

Wahyudi dan Suryono (2006), meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Kebersihan dan tata kota Kabupaten Karanganyar, hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa Disiplin kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

**Pendekatan Penelitian.** Penelitian ini merupakan penelitian kausal komparatif yang dilakukan dengan menguji pengaruh antara dua atau

**Gambar 1**  
**Kerangka Penelitian Analisis Pengaruh Kemampuan, Motivasi Dan Kesempatan Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak**



Sumber : Ragil Permanasari (2013)

lebih variabel. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer.

**Populasi dan Sampel.** Populasi di dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai tetap maupun pegawai honorer di Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak sebanyak 110 orang dan jumlah sampel sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* yaitu *judgement sampling*.

**Definisi Operasional Variabel.** Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari variabel

bebas dan terikat. Variabel bebas terdiri dari kemampuan (X1), motivasi, dan kesempatan, serta kinerja sebagai variabel terikat. Definisi operasional untuk masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel 1.

## HASIL PENELITIAN

**Koefisien Determinasi.** Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa variabel kemampuan, motivasi dan kesempatan mampu menjelaskan kinerja sebesar 71,8% sedangkan sebesar 28,2%

**Tabel 1**  
**Definisi Operasional**

Variabel	Indikator
Kemampuan	1. Keahlian, 2. pengetahuan, 3. sikap, dan 4. kemampuan penggunaan fasilitas kerja
Motivasi	1. Pengakuan dan penghargaan, 2. intensitas perhatian, 3. kesesuaian pengakuan / penghargaan, 4. kesempatan untuk mengembangkan diri, dan 5. kompensasi yang diterima
Kesempatan	1. Mengembangkan karir, 2. mengikuti program pendidikan dan pelatihan, 3. diskusi dalam menyelesaikan pekerjaan, 4. kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan, dan 5. pekerjaan yang ditekuni
Kinerja	1. Jumlah pekerjaan, 2. beban kerja, 3. kerapian pekerjaan, 4. kecakapan pelaksanaan pekerjaan, dan 5. waktu penyelesaian pekerjaan

**Tabel 2**  
**Output Hasil Regresi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-10,940	4,586		-2,385	0,024
Kemampuan	0,840	0,107	0,769	7,829	0,000
Motivasi	0,140	0,120	0,114	1,164	0,253
Kesempatan	0,728	0,198	0,357	3,676	0,001

dijelaskan oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

**Analisis Regresi Berganda.** Berdasarkan hasil analisis regresi berganda (lihat tabel 2), dapat diperoleh rumus regresi sebagai berikut:

$$Y = -10,940 + 0,840 \text{ Kemampuan} + 0,140 \text{ Motivasi} + 0,728 \text{ Kesempatan.}$$

**Uji Hipotesis.** Dari hasil analisis pada tabel 2, secara nilai t hitung variabel kemampuan (X1) sebesar 7,829 dan t tabel  $\alpha$  0,05 sebesar 1,697, jika dibandingkan maka t hitung lebih kecil dari t. Nilai t hitung variabel motivasi (X2) sebesar 1,164 dan t tabel  $\alpha$  0,05 sebesar 1,697, jika dibandingkan maka t hitung lebih kecil dari t tabel. Nilai t hitung variabel kesempatan (X3) sebesar 3,676 dan t tabel  $\alpha$  0,05 sebesar 1,697, jika dibandingkan maka t hitung lebih kecil dari t tabel.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kemampuan (X1) dan kesempatan (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak, sedangkan variabel motivasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak.

## SIMPULAN

**Kesimpulan.** Dari hasil penelitian dapat disampaikan beberapa kesimpulan, yakni sebagai berikut :

1. Kemampuan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak.
3. Kesempatan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak.

**Saran.** Mengacu pada kesimpulan dari hasil penelitian tersebut di atas maka penulis dapat menyampaikan beberapa saran sebagai berikut :

1. Untuk penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain seperti kepuasan kerja dan kompensasi.
2. Manajemen Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak hendaknya dapat lebih meningkatkan motivasi pegawainya agar pengaruh motivasi

terhadap kinerja menjadi lebih nyata.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arnold, Felman. 2001. *Performance Planning and Appraisal : A How-To Book for Manager*, New York, St. Louis San Fransisco: Mc. Graw-Hill Book Company
- Agustina, Harini. 2002. *Journal Riset Ekonomi Dan Manajemen*. Penerbit Ikatan sarjana Ekonomi Indonesia (ISEI), Cabang Surabaya.
- As'ad, Moh. 2004. *Psikologi Industri*. Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Ainsworth, Muray, et. al. 2007. *Managing Performance Managing People*. PT. Bhuana Ilmu Populer, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Bacal, Robert. 2001. *Performance Management*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Baso, Peningkatan Kerja Lembaga PSDM, 2002: <http://www.alkon.training.com/kinerja2.htm>
- Dale Timpe. 2000. *Seri Ilmu dan Seri Manajemen Bisnis*, Jakarta, PT Elex Media Komputindo.
- Dharma, Agus. 2005. *Manajemen Prestasi Kerja*, Rajawali Press. Jakarta.
- Dessler, Garry. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jilid I. Penerbit PT. Prenhalindo, Jakarta.
- Fink, L. Stephen. 2002. *Manual For The Minnesota Satisfaction Scales*. Washington.
- Freddy Rangkuti. 2006. *Measuring Customer Satisfaction*. PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Handoko, TH. 2003. *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Husein, Umar, SE., MM., MBA. 2003. *Manajemen sumber Daya Manusia*, Cetakan kedua, Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama Jakarta.
- John Whitemore, *Coaching for Performance*. 2001. *Seni Mengarahkan untuk Mendongkrak Kinerja*, terjemahan Dwi Helly Purnomo. PT. Gramedia Pustaka Utama.
- John Wagner III and John R. Hollenbeck. 2005. *Management of Organizational Behavior*, New Jersey: Prentice-Hall Inc.
- Mangkunegara, AP. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit Rosida Bandung.
- Mudrajat, Kuncoro, PhD. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*, Bagaimana Meneliti dan Menulis Tesis. Penerbit Erlangga, Jakarta.
- Moon. 2004. *Management Human Resources : Productivity, Quality Of Work Life*, profit. Mc

- Graw Hill, Inc USA.
- Ma'arif, Syamsul. 2006. Hand Out Kuliah Manajemen Kinerja. Program Magister Manajemen Universitas Tanjungpura. Pontianak
- Nawawi, Hadari. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Gajahmada University Press, Yogyakarta.
- Prawirosentono, Suyadi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia (Kebijakan Kinerja Karyawan). BPFE. Yogyakarta.
- Prijono dan Sutastie. 2005. Pemberdayaan Penduduk Dan Peningkatan Kualitas Sumber Daya Manusia. PT. Citra Putra Bangsa. Jakarta.
- Richard M. Steers and J. Stewart Black. 2001. Organizational Behavior, New York :Harper Collins College Publishers.
- Robbins, Stephen P. 2001. Organizational Behavior, Seventh Edition, Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P. dan Mary Coulter. 2003. Manajemen, Soutwest Missouri State University. Penerbit PT. Prenhallindo Jakarta.
- Saydam, Gouzali. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit PT. Toko Gunung Agung, Jakarta.
- Suryobrorto. 2000. Beberapa Aspek Dasar Kependidikan. Rineka Cipta. Jakarta.
- Suwarno. 2001. Pengantar Umum Pendidikan. Jakarta.
- Soerhardi, Sigit. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Soeparmoko, Irawan. 2001. Metode Peneltian Sosial Ekonomi, Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sugiono. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama, Asosiasi Institut Manajemen Indonesia (AIMI).
- Sugiono. 2004. Metode-Metode Penelitian Masyarakat, Penerbit PT. Gramedia, Jakarta.
- Soeprihanto, John. 2004. Penilaian Kinerja dan Pengembangan Karyawan. Edisi I. BPFE. Yogyakarta.
- Shaw Schooenfeldt, Fisher. 2006. Human Resource Management. Penerbit Houghton Mifflin Company. Geneva, Illinois.
- Teken. 2000. Metode Pengambilan Contoh. Institut Pertanian Bogor.
- Wayne. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Menghadapai Abad 21. Edisi 6 Jilid 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.