

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

Safri^{*1}, Muhammad Idris², Maryadi³

^{1,2,3} Program Pascasarjana ITB Nobel Indonesia

e-mail: ^{*1} safri@gmail.com, ² muhammadidris@gmail.com, ³ maryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh positif dan signifikan antara kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja personil. 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 kinerja Personil Pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

Kata Kunci: *pengetahuan, keterampilan, sikap, kinerja.*

ABSTRACT

The study aims to determine and analyze the positive and significant influence of the research conducted at the Office of the South Sulawesi Regional Police Headquarters. This research is quantitative. Determination of the sample is done by sampling technique saturated (census) as many as 200 personnel. Data collection methods used were questionnaire and document study. 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 Office of the Directorate of South Sulawesi Regional Police. This means that knowledge, skills and attitudes can improve the performance of Personnel at the South Sulawesi Regional Police Headquarters Office. 2) knowledge, skills and attitudes simultaneously influence the performance of Personnel at the South Sulawesi Regional Police Headquarters Office. This means that knowledge, skills and attitudes can improve the performance of Personnel at the South Sulawesi Regional Police Headquarters Office. 3) the skill variable is the most dominant variable influencing the performance of Personnel at the South Sulawesi Regional Police Headquarters Office.

Keywords: knowledge, skills, attitude, performance.

PENDAHULUAN

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.

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.

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.

Berlatar belakang dari hal tersebut, sehingga dilakukan kajian tentang pengaruh kualitas sumber daya manusia terhadap kinerja personil di Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Berangkat dari kondisi tersebut penelitian ini bertujuan untuk (1) mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara parsial terhadap kinerja personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan, (2) mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor pengetahuan, keterampilan, dan sikap secara simultan terhadap kinerja personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan, dan (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh faktor yang dominan terhadap kinerja personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

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-kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. 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. 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. Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2009). Metode analisis data menggunakan analisa regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

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 1 yang akan disajikan sebagai berikut :

Tabel 1 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

Tabel 2 Hasil Uji Koefisien Determinasi

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 2 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.

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 1 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 Ha. 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 3 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 3 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 Ho diterima dan H1 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 H1 diterima dan H0 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 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.

Untuk menentukan variabel bebas yang paling dominan mempengaruhi variabel terikat dapat dilihat dari variabel terikat terstandarisasi atau beta. Berdasarkan Tabel 3 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.

Pembahasan Hasil Penelitian

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).

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.

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 Polairud 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*.

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);

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.

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 3 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.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik kesimpulan yaitu Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Keterampilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan. Sikap berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan dan variabel paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personil pada Kantor Direktorat Polairud Polda Sulawesi Selatan adalah variabel Keterampilan.

SARAN

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

DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, Gary, 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2013, Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Goldtein, Arnold S. 2012. Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Lembaga Administrasi Negara. 2011. Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah. Jakarta.
- Manullang M., 2012, Dasar-dasar Manajemen , Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Nazir, Moh. 2013. Metode Penelitian, Erlangga Jakarta.
- Robbins, Stephen P. 2011, Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia, PT Prenhellindo, 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.
- Sugiyono, 2011. Metode Penelitian Administrasi. Alfabeta. Bandung