

## **Kinerja aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar**

### ***The performance of the Takalar Regency Civil Service Police Unit***

**Darmawati Manda<sup>1</sup>, Rudi Alfian<sup>2</sup>, Aris Baharuddin<sup>3</sup>, Supiati<sup>4</sup>, Andi Hafidah<sup>5</sup>**

Universitas Bosowa, Makassar<sup>1</sup>  
Universitas Indonesia Timur, Makassar<sup>2,4,5</sup>  
Universitas Negeri Makassar<sup>3</sup>

Email: darmawati.manda@uninversitasbosowa.ac.id<sup>1</sup>, rudialfian@gmail.com<sup>2</sup>,  
aris.baharuddin@yahoo.com<sup>3</sup>, supiati016@gmail.com<sup>4</sup>, andihafidah16@gmail.com<sup>5</sup>

**(Diterima: 12-Agustus-2020; di revisi: 11- September-2020; dipublikasikan: 26-November -2020)**

#### **ABSTRAK**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui kinerja aparat satuan polisi pamong praja Kabupaten Takalar. Penelitian ini menggunakan penelitian survei dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 71 orang, maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. teknik statistik instrument peneliti dalam bentuk ceklist dengan variabel yang akan diteliti menggunakan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Rata-rata mengenai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar sebesar 80,33 dengan persentase 67%. Kepada para aparat satuan polisi pamong praja untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

Kata Kunci: Kinerja aparat, Kemampuan, Hasil kerja.

#### **ABSTRACT**

*Performance is the result or level of success of a person as a whole during a certain period in carrying out a task compared to various possibilities, such as work standards, targets or targets or criteria that are determined in advance and have been mutually agreed. The purpose of this study was to determine the performance of the apparatus of the civil service police in Takalar Regency. This study used survey research using a quantitative approach with an explanatory objective, namely to explain the causal relationship and to test hypotheses. So that this research can provide generalizations with a very small*

*error rate, and considering the population is only 71 people, this study uses a sampling technique, namely saturated sampling (census), where all members of the population are sampled. Thus the number of samples in this study was 71 people. The data collection techniques used in this study were questionnaires, observation and documentation. The researcher instrument statistical technique in the form of a checklist with the variables to be studied using a Likert scale. The results showed that the average performance of the Civil Service Police Unit of Takalar Regency was 80.33 with a percentage of 67%. To the officers of the civil service police unit to continue to strive to improve their performance in carrying out their duties and responsibilities.*

*Keywords:* Apparatus performance, ability, work results.

## **PENDAHULUAN**

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Jika dilihat dari asal katanya, kata kinerja berasal dari kata *performance*, yang menurut The Scrimer-Bantam English Dictionary (Rivai, 2005) berasal dari akar kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan (*entries*), yakni (1) melakukan, menjalankan, melaksanakan (*to do or carry out execute*); (2) memenuhi atau melaksanakan kewajiban suatu niat atau nazar (*to discharge of fulfill; as vow*); (3) melaksanakan atau menyempurnakan tanggung jawab (*to execute or complete an understanding*); (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (*to do what is expected of a person machine*). Dari masukan tersebut dapat diartikan, kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan kompetensi. Istilah kompetensi berasal dari terjemahan kata "*competencies*", "*competence*" dan "*competent*" yang dalam bahasa Indonesia dikenal dengan kompetensi, kecakapan dan keberdayaan yang merujuk kepada keadaan atau kualitas mampu dan sesuai. (Spencer, 2016) mengatakan bahwa untuk berkinerja unggul (*superior performer*) di tempat kerja, seseorang harus memiliki kompetensi yang merujuk kepada karakteristik yang mendasari perilaku yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi (ciri khas), konsep diri, nilai-nilai, pengetahuan atau keahlian. (Murphy, 1995) mengatakan bahwa kinerja adalah kualitas perilaku yang berorientasi pada tugas atau pekerjaan. (Ndraha, 2003) mengatakan bahwa kinerja adalah manifestasi dari hubungan kerakyatan antara masyarakat dengan pemerintah. (Widodo, 2010) mengatakan bahwa kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dengan memperbaiki kuantitas dan kualitas kerja serta menjalin hubungan yang baik antar pegawai (Rakib, Zainal, Farwita, & Yusriadi, 2019; uhammad Rakib, Henni Zainal, Syurwana Farwita, 2019; Zainal, 2017)

Selanjutnya (Gibson, 2003) mengatakan bahwa kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan. Dikatakan juga bahwa pelaksanaan pekerjaan itu ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. (Keban, 2004) kinerja adalah merupakan tingkat pencapaian tujuan. Sedangkan (Dale Timpe, 2002) kinerja adalah prestasi kerja, yang ditentukan oleh faktor lingkungan dan perilaku manajemen.

Hasil penelitian Timpe menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan begitu penting untuk mendorong tingkat kinerja pegawai yang paling efektif dan produktif dalam interaksi sosial organisasi akan senantiasa terjadi adanya harapan bawahan terhadap atasan dan sebaliknya. (Mangkunegara, 2005) mengatakan bahwa kinerja adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Dwiyanto, 2011) mengatakan bahwa kemampuan untuk menghasilkan berupa jasa dan materi disebut kinerja, dimana kemampuan tersebut dapat dipengaruhi oleh motivasi, pendidikan, dan pengalaman kerja, sehingga dapat dikatakan kinerja sama dengan hasil kerja yang dihasilkan dari kemampuan untuk menghasilkan jasa dan materi. Menurut (Simanjuntak, BA, Tanjung, F., & Nasution, 2017) Kinerja Individu adalah tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. (Rivai, Veithzal, 2013) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan hasil kemungkinan, seperti standar kerja, target atau sasaran atau kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Mencermati berbagai uraian tentang kinerja pegawai di atas, maka dapat disimpulkan bahwa pada dasarnya kinerja selalu mengarah pada potensi kerja yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu. Kinerja mempunyai elemen yaitu ; (1) hasil kerja dicapai secara individual atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok, (2) dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk ditindak, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik, (3) pekerjaan harus dilakukan secara legal, yang berarti dalam melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan, dan (4) pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral dan etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai dengan moral dan etika yang berlaku umum.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan penelitian survey dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan tujuan eksplanatif yaitu untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengujian hipotesis. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai (organik) pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar yang berjumlah 71 orang, yang terdiri atas; golongan IV sebanyak 5 orang, golongan III sebanyak 40 orang, golongan II sebanyak 24 orang dan golongan I sebanyak 2 orang. Agar supaya penelitian ini dapat memberikan generalisasi dengan tingkat kesalahan yang sangat kecil, dan mengingat jumlah populasi hanya 71 orang , maka dalam penelitian ini digunakan teknik sampling yaitu sampling jenuh (sensus), dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Dengan demikian jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 71 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan angket, observasi dan dokumentasi. teknik statistik instrument peneliti dalam bentuk ceklist dengan variabel yang akan diteliti menggunakan skala likert.

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Kinerja aparat Satuan Polisi Pamong Praja dibangun atas 5 indikator yang dikembangkan menjadi 21 item pernyataan yang terdiri atas 14 pernyataan positif dan 7 pernyataan negatif. Adapun hasil analisis deskriptif untuk mengetahui rata-rata variabel kinerja aparat Satuan Polisi Pamong Praja dengan menggunakan uji t satu sampel dijabarkan pada tabel 1

Tabel 1 hasil Analisis rata-rata Kinerja Aparat Satuan Polisi pamong Praja

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	T	Df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Kinerja	384,179	70	,000	80,30986	79,8929	80,7268

Data pada tabel 1 memperlihatkan skor rata-rata sebesar 80,331, standar deviasi 70, Sedangkan untuk distribusi jawaban responden kinerja Satuan Polisi pamong praja mereka dijabarkan pada tabel 2.

Tabel 2 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Aparat Satuan Polisi pamong Praja

### Intotal

	Frequency	Percent	Kategori	Cumulative Percent
Valid	21-41	0	Rendah	0
	42-62	0	Sedang	0
	63-83	67	Tinggi	94,4
	84-104	4	Sangat tinggi	100,0
	Total	71		

Berdasarkan tabel 2, jawaban responden menunjukkan bahwa kompetensi Aparat Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar berada pada kategori tinggi dengan persentase tertinggi sebesar 94,4%.

Untuk mengetahui gambaran mengenai kinerja aparat satuan polisi pamong praja ditunjukkan pada tabel 1 dan tabel 2. Pada tabel 2 yang menunjukkan distribusi jawaban responden mengenai kinerja aparat satuan polisi pamong praja memperlihatkan bahwa untuk kategori rendah dan kategori sedang diperoleh 0% atau dengan kata lain tidak terdapat

responden yang memilih kategori tersebut. Sedangkan untuk kategori sangat tinggi diperoleh 5,6% atau 4 responden yang sepakat dengan kategori tersebut. Untuk kategori tinggi mendapatkan persentase tertinggi dibanding dengan kategori lainnya yaitu sebesar 94,4% atau 67 responden yang memilih kategori tersebut.

## KESIMPULAN

Kesimpulan pada penelitian ini adalah Rata-rata mengenai kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Takalar sebesar 80,33 dengan persentase 67%. Kepada para aparat satuan polisi pamong praja untuk terus berupaya meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dale Timpe. (2002). *Manajemen sumber daya manusia kinerja*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Dwiyanto, A. (2011). *Mengembalikan Kepercayaan Publik Melalui Reformasi Birokrasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Gibson, J. . (2003). *Struktur Organisasi dan Manajemen*. Jakarta: Erlangga.
- Keban, T. Y. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: rosda karya.
- Murphy, K. R. J. N. C. (1995). *Understanding Performance Appraisal : Social, Organization and Goal-Based Perspectives*. California: Sage Publication.
- Ndraha, T. (2003). *Kybernetology (Ilmu Pemerintah Baru Jilid 1)*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Rakib, M., Zainal, H., Farwita, S., & Yusriadi, Y. (2019). The Improvement of Employees ' Performance in South Sulawesi , Indonesia, (November). <https://doi.org/10.35940/ijrte.D7761.118419>
- Rivai, Veithzal, dan E. J. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Cetakan Kelima*. Depok: PT Rajagrafindo Persada.
- Rivai, V. dan A. F. M. B. (2005). *Performance Appraisal*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Simanjuntak, BA, Tanjung, F., & Nasution, R. (2017). *History of Tourism: Towards the Development of Tourism in Indonesia* . Jakarta: Indonesian Torch Library.
- Spencer, L. & S. M. S. (2016). *Competence at Work, Models For Superior Performance*.

Canada: John Wiley & Sons, Inc.

Muhammad Rakib, Henni Zainal, Syurwana Farwita, Y. Y. (2019). The Improvement of Employees' Performance in South Sulawesi, Indonesia. *International Journal of Recent Technology and Engineering (IJRTE)*, 8(4).

Widodo, J. (2010). *Analisis Kebijakan Publik*. Malang: Bayumedia Publishing.

Zainal, H. (2017). Influence of Work Motivation and Discipline on Work Productivity, 149(Icest), 25–27.