

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP) DI KABUPATEN PALI**

**Devira Camellia Putri
92219009**



TESIS

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN
KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
DI KANTOR SATUAN POLISI PAMONG PRAJA
(SATPOL PP) DI KABUPATEN PALI**

**Devira Camellia Putri
92219009**



TESIS

Untuk Memperoleh gelar Magister dalam bidang Ilmu Manajemen pada
Universitas Muhammadiyah Palembang

Dengan Wibawa Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang Dipertahankan
pada tanggal 26 April 2021 di Universitas Muhammadiyah Palembang

**PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
2021**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Devira Camelia Putri
Nim : 92219009
Program Studi : Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Pali

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik Pascasarjana Strata 2 baik di instansi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, 12 Juni 2021



Devira Camelia Putri

**PENGARUH MOTIVASI, KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KABUPATEN PALI**

TESIS

**NAMA : DEVIRA CAMELIA PUTRI
NIM : 92219009**

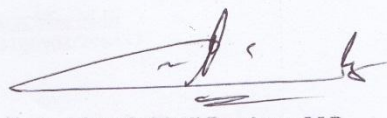
Telah Diujikan dan Dipertahankan
Pada Tanggal 27 April 2021

Pembimbing I



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Pembimbing II



Dr. Ir. Mustofa Marli Batubara, M.P
NIDN/NBM : 764382/0227036901

Mengetahui
Ketua Program Studi



Dr. Omar Hendro, S.E., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

**PENGARUH MOTIVASI KOMPETENSI DAN KOMUNIKASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR SATUAN POLISI
PAMONG PRAJA (SATPOL PP) DI KABUPATEN PALI**

TESIS

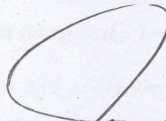
NAMA : DEVIRA CAMELLIA PUTRI

NIM : 92219009

Telah Diujikan dan Dipertahankan

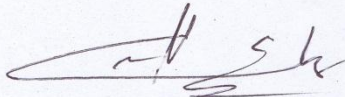
Pada Tanggal 28 April 2021

Ketua Penguji



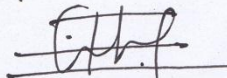
Dr. Omar Hendro, SE., M.Si
NIDN/NBM : 0213106902/790437

Sekretaris



Dr. Mustopa Marlibatubara, MP
NIDN/NBM : 0227036901/764382

Anggota I



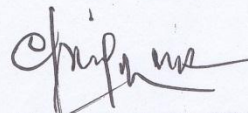
Dr. Fatimah, SE., MM
NIDN : 0205026201

Anggota II



Dr. Diah Isnaini Asiati, SE., MM
NIDN/NBM : 0207046301/652717

Anggota III



Dr. Hj. Choirivah, SE., MM
NIDN : 0211116203

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO :

"Mulailah dari tempatmu berada, gunakan yang kau punya, lakukan yang kau bisa, beiring

do'a kesuksesan pasti '

(QS. Ar-Ra'id: 11)

PERSEMBAHAN :

■ *Dengan Nama Allah Yang Maha Pengasih Lagi Maha Penyayang, Segala Puji Bagi Allah*

■ *Nabi Muhammad Rasulullah Shallallahu Alaihi Wassalam Yang Paling Ku Kagumi*

Kupersembahkan Karya Sederhana ini Kepada :

■ *Orang Tuaku Tercinta*

■ *Keluarga Besarku Yang Tersayang*

■ *Dosen-Dosen Terbaik*

■ *Sahabat-Sahabatku Yang Penuh Kekompakkan*

PRAKATA



Assalamu'alaikum wr.wb

Alhamdulillah Rabbil'Alamin puji syukur penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang selalu melindungi, mencurahkan rahmat, dan hidayahNya sehingga penyusunan Tesis yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten Pali”** dapat terselesaikan dengan tepat waktu.

Penyusunan Tesis ini dapat diselesaikan karena bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terimakasih kepada Ayahanda dan Ibunda Tercinta serta Keluarga Besar yang Kusayangi. Kupersembahkan karya tulis ini, untuk cahaya hidupku yang senantiasa mendoakan setiap waktu, sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini. Selain itu dengan segala kerendahan hati dan rasa hormat, penulis juga menyampaikan rasa terimakasih sedalam-dalamnya kepada :

1. Bapak Abid Djazuli S.E.,M.M selaku rektor universitas muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Sri Rahayu S.E., M.M selaku Direktur Program Studi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si selaku Ketua Program Studi Pascasarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Palembang.
4. Bapak Dr. Omar Hendro, S.E.,M.Si dan Bapak Dr. Ir. H. Mustofa Marli Batubara, M.P selaku Pembimbing.
5. Seluruh Dosen dan Karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Un Muhammadiyah Palembang.
6. Kepada para responden yang telah bersedia menyediakan waktunya untuk ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini.
7. Orang Tua Tercinta, Keluarga ku tersayang dan Sahabat-sahabat terbaikku .

Semoga semua amal baik mereka dicatat sebagai amalan yang baik oleh Allah SWT. Penulis berharap semoga dari laporan penelitian ini memberikan manfaat bagi pembaca. Amin.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Palembang, 12 Juni 2021

Devira Camelia Putri

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN	iv
HALAMAN PRAKATA	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR LAMPIRAN	x
ABSTRAK INDONESIA	xi
ABSTRAK INGGRIS	xii
BAB I. PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian	14
D. Signifikan Penelitian.....	14
BAB II. KAJIAN PUSTAKA	16
A. Landasan Teori	16
B. Penelitian Terdahulu	39
C. Kerangka Pemikiran	47
D. Hipotesis	47
BAB III METODE PENELITIAN	49
A. Objek Penelitian	49
B. Metode Penelitian	49
C. Operasionalisasi Variabel	49
D. Populasi dan Sampel	51
E. Metode, Instrumen Pengumpulan Data dan Jenis Data yang digunakan	52
F. Instrument Pengujian Data	53
G. Rancangan Analisis Data	55

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	64
A. Hasil Penelitian	64
B. Pembahasan	85
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	94
A. Simpulan	94
B. Saran	94
DAFTAR PUSTAKA	96
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Tabel I.1 Kinerja SATPOL PP Pali	7
Tabel I.2 Sasaram PERDA	7
Tabel I.3 Data Pra-Riset Motivasi	9
Tabel I.4 Data Pra-Riset Kompetensi	10
Tabel I.4 Data Pra-Riset Komunikasi	11
Tabel III.1 Operasionalisasi Variabel	50
Tabel IV.1 Uji Validitas Kinerja Pegawai	67
Tabel IV.2 Uji Validitas Motivasi	68
Tabel IV.3 Uji Validitas Kompetensi	68
Tabel IV.4 Uji Validitas Komunikasi	69
Tabel IV.5 Uji Reliabilitas	70
Tabel IV.6 Uji Multikolinearitas	71
Tabel IV.7 Uji Normalitas	73
Tabel IV.8 Karakteristik Usia	74
Tabel IV.9 Katakarakteristik Pendidikan	74
Tabel IV.10 Karakteristik Divisi/Bagian	75
Tabel IV.11 Kinerja Pegawai	76
Tabel IV.12 Motivasi	77
Tabel IV.13 Kompetensi	78
Tabel IV.14 Komunikasi	79
Tabel IV.15 Regresi Linier Berganda	80
Tabel IV.16 Uji F	82
Tabel IV.17 Uji t	83
Tabel IV.18 Koefisien Determinasi	84

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Daftar Kuesioner

Lampiran 2 Tabulasi Data Jawaban Responden

Lampiran 3 Hasil Output SPSS

Lampiran 4 Jadwal Penelitian

Lampiran 5 Tabel F

Lampiran 6 Tabel t

Lampiran 8 Biodata Penulis

ABSTRAK

Devira Camelia Putri/ 92219009/ 2021/ Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) di Kabupaten PALI.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah, bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 114 responden. Data yang digunakan adalah data primer dan sekunder, dengan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda, menunjukkan ada pengaruh positif motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI. [1] Hasil uji hipotesis secara bersama-sama, menunjukkan ada pengaruh motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai. [1] Hasil uji hipotesis secara parsial, menunjukkan ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai, [3] ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai, dan [4] ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan variabel motivasi, kompetensi dan komunikasi mampu berkontribusi terhadap perubahan yang terjadi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Pali, dengan besarnya sumbangan yang disebabkan sebesar 66,1%.

Kata Kunci : Motivasi, Kompetensi, Komunikasi dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Devira Camelia Putri/ 92219009/2021/ The Influence of Motivation, Competence and Communication on Employee Performance at the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) Office in PALI Regency.

The formulation of the problem in this research is, how is the influence of motivation, competence and communication on employee performance at the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) PALI Regency. The sample in this study amounted to 114 respondents. The data used are primary and secondary data, with data collection techniques using a questionnaire. The analysis technique used is multiple linear regression. The results of multiple linear regression analysis showed that there was a positive influence of motivation, competence and communication on employee performance at the PALI District Civil Service Police Unit (SATPOL PP). [1] The results of the joint hypothesis test show that there is an influence of motivation, competence and communication on employee performance. [1] The results of the partial hypothesis test show that there is an influence of motivation on employee performance, [3] there is an influence of competence on employee performance, and [4] there is an influence of communication on employee performance. The results of the coefficient of determination test show that motivation, competence and communication variables are able to contribute to changes that occur in the performance of employees at the Office of the Civil Service Police Unit (SATPOL PP) in Pali Regency, with a contribution of 66.1%.

Keywords: Motivation, Competence, Communication and Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Organisasi adalah sekumpulan individu yang berkumpul karena memiliki tujuan bersama dan menyepakati distribusi hak dan kewajiban untuk mencapai hak tersebut. Agar organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif dan efisien, maka organisasi perlu mengelola salah satu aset mereka, yaitu manusianya. Sebab organisasi mempelajari dan mengerti aspek tingkah laku individu/karyawan/ sumber daya manusia (SDM) dalam situasi organisasi.

Sumber daya manusia (SDM) menggambarkan kemampuan yang dimiliki setiap manusia. SDM menjadi unsur pertama dan utama dalam setiap aktivitas yang dilakukan. Jika suatu organisasi memiliki peralatan yang andal/canggih tanpa peran aktif SDM, maka tidak berarti apa-apa. Sebaliknya, jika SDM nya sudah bagus tetapi organisasi tidak memfasilitasi dengan sumber daya alatnya, maka sia-sia. Sebab itu, sumber daya alat dengan sumber daya manusia harus balance/seimbang antara keduanya.

Dalam suatu organisasi, SDM bukan hanya sebagai alat dalam produksi tetapi memiliki peran penting dalam kegiatan produksi suatu organisasi. Kedudukan SDM bukan hanya sebagai alat produksi tetapi juga sebagai penggerak dan penentu berlangsungnya proses produksi dan segala aktivitas organisasi. SDM memiliki andil besar dalam menentukan maju mundurnya

suatu organisasi. Oleh karena itu, kemajuan suatu organisasi ditentukan pula bagaimana kualitas dan kapabilitas SDM di dalamnya.

Pihak manajemen sebuah organisasi seperti perusahaan, juga perlu melakukan penilaian untuk kinerja para karyawannya. Penilaian ini dilakukan agar bisa melihat sisi positif dan juga sisi negatif yang sekarang ada di dalam bisnis tersebut. Pastinya untuk sisi positif akan berusaha untuk dipertahankan dan di-upgrade lebih baik lagi, sedangkan sisi negatif akan berusaha untuk dibuang. Maka dari itu, evaluasi kinerja karyawan menjadi satu hal yang wajib ada. Dengan penilaian ini, maka dari pihak karyawannya sendiri, bisa mengetahui kekurangan yang sebelumnya tidak mereka sadari. Dari pihak perusahaannya pun bisa melihat upgrade yang dilakukan karyawan tersebut juga. Jadi dari kedua belah pihak bisa mendapatkan jalan keluar dari masalah yang ada.

Menurut As'ad dalam Riani (2013:61), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Manajemen kinerja merupakan kebutuhan mutlak bagi organisasi untuk mencapai tujuan dengan mengatur kerja sama secara harmonis dan terintegrasi antara pemimpin dan bawahannya. Sedangkan menurut Sinambela (2012:136) kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan sejumlah output (*outcome*) yang dihasilkan oleh seseorang atau sekelompok (organisasi) tertentu baik yang

berbentuk materi (kuantitatif) maupun yang berbentuk non materi (kualitatif) dalam suatu periode waktu tertentu.

Menurut Sunyoto (2012:11), motivasi adalah suatu kekuatan yang dihasilkan dari keinginan seseorang untuk memuaskan kebutuhannya. Lain halnya dengan pengertian motivasi yang diungkapkan oleh Ardana, dkk (2012:193) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan sang manajer. Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau pendorong semangat kerja. Selain itu menurut Ardana, dkk (2012:193), motif adalah daya pendorong atau tenaga pendorong yang mendorong manusia untuk bertindak atau suatu tenaga di dalam diri manusia yang menyebabkan manusia bertindak.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja pegawai, sebab motivasi sebagai kekuatan yang mampu memberikan daya pendorong bagi seorang pegawai untuk bekerja secara optimal guna mencapai motif yang diinginkannya. Maka dengan demikian seiring dengan adanya dorongan tersebut akan mampu menciptakan suatu output yang baik dalam kinerjanya.

Menurut Boulter, Dalziel, dan Hill (dalam Edy Sutrisno, 2012:203) kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau

situasi tertentu. Sedangkan menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut.

Kompetensi merupakan faktor yang sangat berperan dalam menghasilkan kinerja pegawai, sebab pegawai yang memiliki kompetensi yang baik, tentunya mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, karena pegawai tersebut dibekali dengan keterampilan dan pengetahuan yang menjadikannya seorang yang kompeten. Sehingga dengan adanya kompetensi tersebut dapat menciptakan kinerja yang optimal.

Menurut Jenis dan Kelly (dalam Dani Vardiansyah, 2011:25), komunikasi adalah suatu proses melalui mana seseorang (komunikator) menyampaikan stimulus (biasanya dalam bentuk kata-kata) dengan tujuan mengubah atau membentuk perilaku orang lainnya. Sedangkan menurut Berelson dan Stainer (dalam Dani Vardiansyah, 2011:25) komunikasi adalah suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lain, melalui penggunaan simbol-simbol seperti kata-kata, gambar-gambar, angka-angka dan lainnya.

Komunikasi sebagaimana fungsinya sebagai suatu proses penyampaian informasi, gagasan, emosi, keahlian dan lain-lainnya, sehingga menjadikan komunikasi sebagai faktor yang ikut ambil bagian dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sebab melalui proses penyampaiannya, komunikasi dapat dijadikan sebagai segala macam sumber yang apabila diolah dengan baik dan benar,

maka dapat dijadikan sebagai referensi atau dasar, yang berguna dan bermanfaat dalam menciptakan suatu input yang mampu membantu terbentuknya output kinerja.

Penelitian ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu, berdasarkan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Lidya Novendra Karta (2014), yang membuktikan ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang dalam Menegakkan Peraturan Daerah. Hal ini sejalan dengan ditemukannya fenomena pada penelitian tersebut, yang menggambarkan lemahnya motivasi kerja pegawai yang berdampak pada penurunan kinerja para pegawainya.

Penelitian lainnya dilakukan oleh Sutrisno dkk (2016), menunjukkan bahwa motivasi kerja pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja. Hasil tersebut membuktikan bahwa fenomena rendahnya motivasi kerja pada pada Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang, memberikan dampak terhadap kinerja para pegawainya yang menjadi rendah.

Penelitian Heru Riyadi, dkk (2017), membuktikan ada pengaruh komunikasi, motivasi kerja dan kompetensi terhadap kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta di Jawa Barat. Hal ini juga sejalan dengan fenomena yang dikemukakan dalam penelitian tersebut, yang menyatakan keterkaitan permasalahan komunikasi, motivasi kerja dan kompetensi yang rendah mengakibatkan kinerja menjadi tidak optimal.

Begitupun dengan penelitian Lydia Novi Yanti (2019), juga membuktikan adanya pengaruh kompetensi, motivasi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat. Maka berdasarkan penelitian-penelitian terdahulu memperjelas adanya keterkaitan antara variabel motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan landasan untuk mendukung penelitian yang sekarang.

SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum, serta menegakkan Peraturan Daerah. SATPOL PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman.

Banyak kalangan yang merasa bahwa suatu PERDA yang sudah diberlakukan tidak pernah disosialisasikan terlebih dahulu oleh PEMDA bersama aparat kepolisian atau instansi terkait, sehingga pemahaman masyarakat akan pentingnya PERDA ini amat dangkal. Oleh karena itu SATPOL PP melakukan tindakan setelah pelanggaran tersebut sudah terakumulasi sehingga dalam penegakannya sering terjadi keributan antara aparat dengan pihak yang melakukan pelanggaran.

Hasil pra-riset melalui data dokumentasi terkait kinerja pegawai yang diperoleh dari SATPOL PP Kabupaten PALI, membuktikan bahwa kinerja

pegawai saat ini masih belum optimal, sebagaimana ditunjukkan dalam data sebagai berikut :

Tabel I.1
Akuntabilitas Kinerja SATPOL PP Kabupaten PALI (2019)

No	Sasaran Strategis	Kinerja	Target	Realisasi	Keterangan
1	Meningkatnya pene- gakan PERDA	Persentase pene- gakan PERDA	60%	41%	Sedang
2	Meningkatnya ketaa-tan dan kesadaran hukum	Persentase penye- lesaian pelangga- ran	100%	74%	Sedang

Sumber : SATPOL PP Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan Tabel I.1, menunjukkan data kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI tahun anggaran 2019, nampak persentase penegakan PERDA yang dianggarkan harus meningkat sebanyak 60%, namun dalam realisasinya peningkatan penegakan PERDA hanya mampu tercapai sebesar 41% saja. Bahkan rencana anggaran dalam meningkatkan ketaatan dan kesadaran hukum, dengan cara melakukan penyelesaian pelanggaran di masyarakat, sebagaimana yang ditargetkan sebanyak 100%, namun dalam realisasinya juga belum tercapai sepenuhnya dan hanya mampu mencapai 74% (sedang).

Tabel I.2
Jumlah Sasaran dan Jumlah Pelanggaran PERDA yang Ditindaklanjuti (2019)

No	Uraian	Jumlah	Keterangan
1	Sasaran pelanggaran PERDA	276	100%
2	Tindaklanjuti	162	58,69%

Sumber : SATPOL PP Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan Tabel I.2, menunjukkan data kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI dalam kemampuannya untuk bekerja memenuhi jumlah sasaran pelanggaran PERDA yang harus ditindaklanjuti sebanyak 276 (100%) pelanggaran. Namun dalam pelaksanaannya, pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI hanya mampu menindaklanjuti 162 (58,69%) pelanggaran PERDA.

Kurangnya kinerja pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI, memberikan dampak yang mengakibatkan masih banyaknya terjadi pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh masyarakat, terutama pelanggaran yang berkaitan dengan ketertiban. Sebab secara keseluruhan tingkat pelanggaran tersebut tidak mampu ditindaklanjuti secara menyeluruh, maka pihak SATPOL PP Kabupaten PALI wajib bertanggung jawab dan dituntut untuk selalu siap siaga dalam mengatasi masalah tersebut. Sehingga dalam hal ini tingkat motivasi dari pegawai SATPOL PP sangat penting, maka dari itu pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI harus mempunyai tingkat motivasi yang tinggi. Sebab dengan adanya motivasi yang tinggi maka pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI akan menjadi lebih bergairah dalam menjalankan tugas-tugasnya di lapangan, sehingga segala macam masalah yang dihadapi dapat ditangani secara cepat dan tepat.

Hasil pra-riset melalui wawancara terhadap 30 pegawai (sampel uji coba) SATPOL PP Kabupaten PALI, diketahui adanya indikasi permasalahan pada motivasi pegawainya, dengan data sebagai berikut :

Tabel I.3
Hasil Pra-Riset Motivasi Pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Hubungan antar pegawai terjalin dengan harmonis	8	22
2	Kondisi kerja yang kondusif	3	27
3	Tingkat keberhasilan yang tinggi dalam penyelesaian tugas	12	18
4	Adanya penghargaan atas prestasi yang dicapai pegawai	4	26
5	Adanya tanggung jawab dalam setiap pelaksanaan tugas	14	16

Sumber : Hasil Pra-Riset SATPOL PP Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan Tabel I.3, nampak secara umum para pegawai menyatakan respon negatif terhadap faktor-faktor motivasi yang ada di dalam SATPOL PP Kabupaten PALI. Umumnya para pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI mempunyai masalah dalam menjalin hubungan antar atau sesama pegawai, karena kurangnya dukungan antar pegawai pada saat melaksanakan tugasnya, seakan menunjukkan sikap kepedulian yang rendah dengan sesama rekan kerjanya. Selain itu kondisi kerja yang rentan akan terjadinya konflik, mengakibatkan besarnya tanggung jawab yang diemban oleh pegawai, sehingga membebani pikiran pegawai dan menjadikannya kurang bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya di lapangan.

Bahkan sebagian pegawai tidak memiliki motivasi yang kuat untuk mendapatkan penghargaan atau prestasi di dalam pekerjaannya (*need for achievement*). Dari hasil wawancara dengan beberapa pegawai di bidang trantib, hal ini disebabkan karena SATPOL PP merupakan instansi pemerintah, sehingga sistemnya berbeda dengan sistem yang ada di dalam perusahaan dimana promosi dan reward dapat diperoleh apabila pegawai bekerja sesuai

dengan yang diinginkan perusahaan. Namun di dalam SATPOL PP Kabupaten PALI pegawai yang memiliki kinerja dan perilaku yang baik tidak bisa dengan mudah naik jabatan atau mendapatkan penghargaan, hal itu disebabkan karena sistem instansi ini menggunakan sistem golongan, jadi sangat sulit bagi pegawai untuk mengembangkan karir. Hal ini lah yang membuat para pegawai kurang termotivasi dalam menjalankan pekerjaannya. Sehingga para pegawai tidak terdorong menunjukkan dan enggan berusaha untuk bekerja dengan semaksimal mungkin.

Hasil pra-riset melalui wawancara terhadap pegawai pun menunjukkan adanya indikasi selain motivasi, yaitu permasalahan kompetensi para pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI yang belum optimal, sebagaimana yang ditunjukkan dalam data berikut :

Tabel I.4
Hasil Pra-Riset Kompetensi Pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Pegawai memiliki pengetahuan yang memadai tentang tugas-tugasnya	13	17
2	Pegawai mampu memahami situasi dan kondisi kerjanya dengan baik	11	19
3	Pegawai memiliki kemampuan yang memadai dalam melaksanakan tugas	7	23
4	Pegawai memiliki nilai-nilai yang mendalam terhadap pekerjaannya	11	19

Sumber : Hasil Pra-Riset SATPOL PP Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan Tabel I.3, nampak secara umum para pegawai mengakui kurangnya kompetensi pegawai personil SATPOL PP Kabupaten PALI, sebab kurangnya pengetahuan para pegawai dalam mengidentifikasi masalah yang mereka hadapi di lapangan, dan sulit menemukan solusi secara mandiri tanpa

dibimbing oleh pemimpin/komandan regunya. Pemahaman para pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI pun masih belum baik dalam memahami situasi dan kondisi di lapangan, sehingga tindakan-tindakan yang diambil seringkali menghadapi perlawanan maupun konflik.

Bahkan nilai-nilai yang dimiliki pegawai dalam menjunjung tinggi pekerjaannya pun masih kurang mendalam, sebab dalam menjalankan tugasnya kesadaran para pegawai masih terbilang cukup rendah untuk menjunjung tinggi nilai kejujuran, keterbukaan serta kurang demokratis. Sebab laporan pelaksanaan tugas dan hasil kerjanya di lapangan, terkadang berbanding terbalik, sehingga kondisi yang terjadi seharusnya menjadi luput dari inspeksi yang dilakukan, dengan demikian penyelesaian masalah yang terjadi tidak dapat terealisasi dengan baik.

Disamping permasalahan motivasi dan kompetensi para pegawai, hasil pra-riset terhadap pegawai pun menunjukkan adanya indikasi permasalahan komunikasi di dalam lingkungan SATPOL PP Kabupaten PALI, dengan data sebagai berikut :

Tabel I.5
Hasil Pra-Riset Komunikasi Pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI

No	Pernyataan	Ya	Tidak
1	Komunikasi antar pegawai terjalin dengan baik	10	20
2	Komunikasi di dalam kelompok/regu sudah terhubung secara kompak	12	18
3	Komunikasi organisasi yang meliputi seluruh lingkungan kantor SATPOL PP Kabupaten PALI terjalin secara kondusif	4	26

Sumber : Hasil Pra-Riset SATPOL PP Kabupaten PALI, 2020

Berdasarkan Tabel I.5, nampak secara umum para pegawai mengakui adanya permasalahan terkait komunikasi di dalam lingkungan SATPOL PP Kabupaten PALI, sebab para pegawai berpendapat bahwa tingkat komunikasi yang ada pada SATPOL PP Kabupaten PALI belum terjalin dengan baik. Komunikasi antar pegawai belum terjalin sebagaimana mestinya, karena pada kenyataannya komunikasi dan interaksi antar pegawai mengindikasikan suatu hubungan yang tidak akrab dan enggan mengakrabkan diri dengan pegawai lain, padahal seharusnya dibutuhkan interaksi yang baik antara pegawai dalam melaksanakan tugasnya (*need for affiliation*). Selain itu komunikasi kelompok (*group communication*) pegawai SATPOL PP Kabupaten PALI di dalam kelompoknya/regu pun masih kurang kompak, sebab banyaknya perbedaan pendapat dan keengganan untuk saling berbagi informasi mengakibatkan pelaksanaan kerja regunya menjadi terganggu, tidak hanya itu perbedaan-perbedaan tersebut mengakibatkan konflik di dalam kelompok tersebut, sehingga mempersulit kerjasama diantara pegawai.

Bahkan komunikasi organisasi (*organizational communication*) di kantor SATPOL PP Kabupaten PALI belum berjalan sebagaimana fungsinya, sebab arus komunikasi di dalam lingkungan kantor SATPOL PP Kabupaten PALI masih terbilang minim. Kurangnya pengaturan mengenai sistem kerja dan minimnya pembaharuan informasi, serta sosialisasi mengenai kondisi kerja yang diberikan pihak kantor kepada para pegawai yang bertugas di lapangan, mengakibatkan para pegawai sulit untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga para pegawai seringkali mengalami kendala akibat kurangnya

informasi tersebut, dan berdampak pada penyelesaian masalah di lapangan yang menjadi terhambat.

Berdasarkan uraian latar belakang permasalahan yang telah dikemukakan, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : **“Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan permasalahannya, sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI?
4. Bagaimana pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk memberikan jawaban atas perumusan masalah yang telah dikemukakan, maka penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, kompetensi dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI.
4. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten PALI.

D. Signifikan Penelitian

Selain memberikan jawaban terhadap pertanyaan umum dan pertanyaan khusus, keseluruhan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi khalayak banyak, diantaranya :

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, referensi dan bahan pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.

2. Kegunaan Praktis

Sebagai upaya untuk menambah pengetahuan dan mendalami masalah-masalah sumber daya manusia, serta mendekatkan antara teori-teori dan praktek di dunia kerja selanjutnya. Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam melaksanakan penelitian selanjutnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, dkk. (2012). *Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Danang Sunyoto. (2016). *Metodelogi Penelitian Akuntansi*. Bandung : Refika Aditama.
- Danang Sunyoto. (2012). *Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Yogyakarta: Center For Academic Publishing Service.
- Deddy Mulyana (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Dewi Siti Rohmah. (2015). *Pengaruh Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan pada Dompot Dhuafa Republika)*. E-Journal. Vol.08.No.32.Hal.21.
- Dhea Perdana Coenraad. (2016). *Pengaruh motivasi dan komitmen terhadap kinerja pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Jawa Barat*. Journal Economy. Vol.10.No.16.Hal.47.
- Edy Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenadamedia Group.
- Heru Riyadi, dkk. (2017). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta di Jawa Barat*. Artikel Cendikiawan-7614.1.43037.
- Kriekhoff Shella Lecturer. (2018). *English : The influence of leadership and motivation of employee performance in UPTD BPKB of Maluku Province, Indonesia*. E-Journal. Vol.13.No.16.Hal.208.
- Istijanto. (2010). *Aplikasi Praktis Riset Pemasaran: Cara Praktis Meneliti Konsumen dan Pesaing*. Jakarta : PT Gramedia Pustaka Utama.
- Iqbal Hasan. (2012). *Pokok-Pokok Materi Statistik II (Statistik Inferensif)* Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Lidya Novenda Karta. (2014). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Padang dalam Menegakkan Peraturan Daerah*. Journal Economy : Vol.04-No.24-Hal.21.

- Lydia Novi Yanti. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bandung Barat*. E-Journal:Vol.06-No.18-Hal.96.
- Meri Oposma. (2016). *Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Padang*. Journal Economy. Vol.10.No.25.Hal.34.
- Neneng dan Achmad. (2017). *Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kabupaten Karawang*. Buana Ilmu. 1 (2). ISSN: 2541 – 6995. E-ISSN: 2580 – 5517.
- Riani, Asri Laksmi. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Rosidah, Ambar Teguh Sulistiyani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Siagian P. Sondang. (2009). *Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Administrasi : dilengkapi dengan metode R&D*. Bandung : CV. Alfabeta.
- Sutrisno, Azis Fathoni, Maria Magdalena Minarsih. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kota Semarang*. Journal Of Management. 2.
- Untung Sriwidodo. (2012). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Komunikasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Sukoharjo*. Repository Online.Vol.06.No.74.Hal.21.
- V.Wiratna Sujarweni. (2016). *Kupas Tuntas Penelitian Akuntansi dengan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Baru.