

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia merupakan aset terpenting dalam setiap instansi atau organisasi yang dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditentukan dan perlu diperhatikan oleh instansi pemerintahan. Segala kegiatan dalam organisasi tersebut diperankan oleh sumber daya manusia, sehingga setiap organisasi dituntut untuk dapat terus meningkatkan kualitas kinerjanya melalui keahlian yang dimilikinya agar dapat melakukan pekerjaan sesuai atau sejalan dengan tujuan organisasi. Menurut Hasibuan (2015) tantangan tersendiri bagi organisasi adalah sumber daya manusia karena keberhasilan suatu organisasi tergantung pada sumber daya manusianya.

Dengan adanya kerja sama yang baik antar anggota, tujuan suatu organisasi akan dapat tercapai. Kompetensi, motivasi, dan profesionalisme merupakan beberapa faktor yang beriringan yang sangat berpengaruh terhadap maju mundurnya kinerja dalam suatu organisasi. Hal tersebut penting untuk diperhatikan terutama pada organisasi di suatu instansi pemerintahan agar dapat memberikan kontribusi yang optimal terhadap organisasinya sendiri serta dapat memberikan pelayanan yang memuaskan kepada masyarakat. Menurut Lawrence (2007:160) sumber daya manusia merupakan faktor krusial yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, instansi pemerintah, maupun badan usaha.

Satuan Lalu Lintas (Satlantas) merupakan unsur pelaksana tugas pokok fungsi lalu lintas pada tingkat Polres yang berada dibawah Kapolres. Satlantas memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom, dan pelayanan kepada masyarakat. Dalam hal ini, maka seluruh anggota harus dituntut untuk dapat memberikan kinerjanya secara optimal guna mencapai keberhasilan atau tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini tentunya membutuhkan sumber daya manusia yang kompeten, tanggung jawab, dan profesional. Dengan demikian, kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme menjadi sangat berguna untuk membantu instansi meningkatkan kinerja seseorang.

Kompetensi SDM memiliki faktor yang berpengaruh terhadap kinerja. Suatu organisasi akan berkembang apabila memiliki kemampuan, keterampilan serta pengetahuan yang mana menurut Tsauri (2014:180) ialah bagian dari kepribadian dan perilaku yang mendalam dan melekat pada seseorang yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan, sedangkan hubungan kausalnya ialah kompetensi ini dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi, maka akan mempunyai kinerja yang tinggi pula. Kinerja seorang anggota satuan lalu lintas ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki. Kompetensi dan kinerja merupakan kunci pencapaian kinerja lembaga yang optimal.

Hasil wawancara dengan beberapa anggota satlantas di satuan lalu lintas fenomena kompetensi SDM yang ada di sana yaitu cukup baik yang mana beberapa anggota satlantas sudah mempunyai kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan tugas yang dilandasi dengan keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja anggota satlantas yang mana dituntut oleh pekerjaan dengan baik. Menyangkut kewenangan setiap anggota satlantas untuk melaksanakan tugas atau mengambil keputusan sesuai dengan perannya dalam instansi yang sesuai dengan keahlian, pengetahuan, dan kemampuan yang dimilikinya. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki oleh anggota satlantas harus mampu mendukung sistem kinerja yang ada dalam instansi dalam menghadapi perubahan yang semakin kompetitif (Busro, 2018). Kompetensi yang tepat merupakan faktor yang menentukan keunggulan prestasi yang dapat di miliki oleh organisasi apabila tersebut memiliki fondasi yang kuat tercermin pada seluruh proses yang terjadi dalam organisasi.

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu motivasi yang mana Menurut Tsauri (2014), faktor terpenting yang mempengaruhi prestasi kerja adalah motivasi kerja. Menurut Gerungan dalam Tsauri (2014) motivasi adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Semakin besar motivasi kerja pegawai semakin tinggi prestasi kerjanya. Hasibuan (1996) menyatakan bahwa persoalan mengenai motivasi ini ialah bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan

memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan tersebut.

Studi pada anggota satlantas dengan adanya motivasi, hasil kinerja anggota meningkat. Berdasarkan wawancara dengan anggota satlantas Kebumen, selain memiliki motivasi internal dalam diri anggota satlantas itu sendiri yang berupa tanggung jawab yang harus dipenuhi, visi misi yang harus dijalankan, motivasi eksternal juga didapatkan dari kasatlantas yang selalu memberikan motivasi untuk menghasilkan kinerja yang optimal dan prestasi kerja anggotanya.

Fenomena motivasi yang ada di Satuan Lalu Lintas Polres Kebumen dapat dikatakan baik karena tiap triwulan diadakan penilaian prestasi kerja anggota yang nantinya diambil tiga terbaik. Kemudian Kasat Lantas memberikan penghargaan berupa piagam kepada tiga terbaik tersebut. Selain *reward* Kasat Lantas memberikan *punishment* kepada anggota yang melanggar peraturan yang telah ditetapkan misalnya tidak masuk kerja tanpa keterangan, terlambat masuk kerja, jam kerja dan sebagainya maka anggota akan mendapatkan sanksi fisik berupa push up di depan anggota lain. Hal tersebut membuat para anggota termotivasi untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya.

Selain motivasi yang memadai, anggota satlantas dituntut untuk memiliki sikap profesionalisme yang mana dapat dikaitkan dengan kinerja. Menurut Pertiwi dan Putriana (2019) profesionalisme yang tinggi akan memperkuat komitmen yang nantinya memberikan dampak bagi kinerja

organisasinya. Profesionalisme dapat diartikan sebagai keyakinan bahwa sikap dan tindakan anggota satlantas dalam melaksanakan tugas selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi dengan mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011)

Tingkat profesionalisme dapat diukur dengan melakukan penilaian mengenai bagaimana seseorang berperilaku dalam menjalankan tugasnya. Sehingga ada gambaran yang menyebutkan bahwa perilaku profesional adalah sikap profesionalisme. Menurut Tjokrowinoto dalam Iswanto, J. (2017) dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan profesionalisme yaitu kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur, dan mempunyai etos kerja tinggi.

Namun demikian, dapat diartikan juga bahwa profesionalisme merupakan suatu bentuk mutu dan kualitas seorang anggota satlantas dalam melakukan pekerjaan dengan meminimalisir pelanggaran peraturan yang sudah dimiliki (Pertiwi dan Putriana, 2019). berdasarkan wawancara dengan anggota satlantas mengatakan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh positif terhadap kinerja anggota satlantas yang mana peningkatan pada kemampuan beradaptasi, berorientasi pada visi misi dan nilai, serta penghargaan terhadap pekerjaan, akan menciptakan anggota satlantas yang semakin profesional. Hal tersebut menunjukkan bahwa profesionalisme pada anggota satlantas baik.

Berdasarkan wawancara dengan Iptu Amirudin Z, S.H sebagai kanit regident. sistem penilaian kinerja seorang anggota satlantas merupakan upaya

pembandingan antara hasil yang nyata dirapai setelah satu tahap tertentu selesai dikerjakan dengan hasil yang seharusnya dicapai untuk tahap tersebut. adapun sistem penilaian kinerja seorang anggota satlantas di satuan lalu lintas dapat dilihat sebagai berikut:

**Tabel I-1**  
**Sistem Penilaian Anggota Satlantas**

<b>Faktor Yang Dinilai</b>	<b>Sistem Penilaian Kinerja</b>
Kompetensi	Tanggung Jawab Keramahan Komunikasi Kedisplin Rasa empati dan simpati
Hasil Kerja dan Prestasi	Kecepatan Ketepatan Efektivitas Pelayanan Kerja sama antar anggota Pengetahuan dan kemampuan
Proses Kerja	Kemampuan menyatukan Pengelolaan alat lingkungan Pengaturan waktu kerja Kreativitas dalam bekerja Pencatatan atau penyimpanan

*Sumber wawancara Kanit Regident, 2024*

Sistem penilaian anggota satlantas itu yang dinilai adalah kompetensi, hasil kerja dan prestasi, serta proses kerja. Seiring paradigma polri yang merupakan kompetensi-kompetensi refleksi dan tuntutan terhadap peningkatan tugas dan kewajiban seorang anggota satlantas. Dengan demikian, anggota satlantas berupaya semaksimal mungkin menjalankan tugas dan kewajiban sebagai anggota satlantas.

Berdasarkan hasil wawancara menggambarkan bahwa kinerja anggota satlantas itu baik, namun lebih ditingkatkan lagi kompetensi sumber

daya manusia yang mana anggota satlantas merupakan sebuah gambaran yang tentunya masih menjadi harapan dalam penegakan hukum, menjaga, dan melindungi kehidupan sosial yang ada ditengah masyarakat, dengan memberikan pelayanan yang mampu mewujudkan kepuasan individu kepada penerima layanan. Namun demikian, sebagian kecil dari beberapa anggota satlantas mampu melakukan pengembangan diri menciptakan dan mampu mengeksplorasi nilai layanan yang dapat ditawarkan serta memberikan pengetahuan, keterampilan, atau sikap perilaku anggota satlantas dalam menjalankan fungsi secara efisien.

Hal demikian, anggota satlantas Polres Kebumen yang memiliki kompetensi tinggi dalam bekerja, baik pengetahuan, pengalaman, maupun keterampilannya maka akan memiliki semangat kerja yang tinggi pula, sehingga profesional dalam bekerja berpengaruh baik pada diri anggota satlantas. Hal ini akan mencapai target kerja yang telah ditetapkan dan menjadi tanggung jawabnya, sehingga akan sejalan dengan kondisi pencapaian kinerja. Anggota satlantas yang malas dalam bekerja memperlihatkan motivasinya rendah begitu juga sebaliknya, anggota satlantas dengan motivasi kerja yang tinggi maka akan mempunyai semangat kerja dan profesional yang tinggi pula. Dengan adanya kompetensi sdm, motivasi, dan profesionalisme yang maksimal maka akan mempermudah anggota satlantas dalam meningkatkan kinerjanya, begitu juga sebaliknya, tanpa adanya dukungan kompetensi sdm, motivasi, dan profesionalisme maka pencapaian kinerja akan sulit.

Berdasarkan uraian diatas, maka peneliti ingin melakukan penelitian dengan judul **“(Pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota Satlantas (Studi Pada Kantor Kepolisian Resor Kebumen di Satuan Lalu Lintas)”**.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, yakni pengaruh kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme terhadap kinerja anggota satlantas pada hakikatnya merupakan kunci keberhasilan dalam diri anggota satlantas, karena merupakan salah satu peranan yang sangat penting dalam keberhasilan proses ataupun kewajiban seorang anggota dalam menjalankan tugasnya. Dapat dijelaskan bahwa rumusan masalah yang dapat diangkat dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah Kompetensi SDM berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Satlantas?
2. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota Satlantas?
3. Apakah Profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Satlantas?
4. Apakah Kompetensi SDM, Motivasi, dan Profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Anggota Satlantas?



### 1.3. Batasan Masalah

Pembatasan suatu masalah digunakan dalam penelitian ini guna menghindari adanya pelebaran suatu pokok masalah agar penelitian lebih terarah dan akan memudahkan dalam proses penyelesaiannya sehingga tujuan dalam penelitian ini dapat tercapai. Beberapa batasan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seluruh responden dalam penelitian ini merupakan Anggota Kepolisian Resor Kebumen di Satuan Lalu Lintas yang berjumlah 37 orang.
2. Variabel dalam penelitian ini dibatasi oleh variabel kinerja, kompetensi SDM, motivasi, dan profesionalisme.

- a. Kinerja

Menurut John Miner dalam Sudarmanto (2009:11), Kinerja bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2017) ada 7 indikator kinerja yang di interprestasi berikut ini :

- 1) Kualitas
- 2) Kuantitas
- 3) Ketepatan Waktu
- 4) Komitmen Kerja
- 5) Tanggung Jawab
- 6) Inisiatif

### 7) Kemampuan Kerja Sama

#### b. Kompetensi SDM

Sudiarti (2020) mengungkapkan jika Kompetensi SDM adalah kemampuan yang dimiliki seseorang berhubungan dengan pengetahuan, keterampilan, dan karakteristik kepribadian yang mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja anggota yang dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Wiguna (2016) indikator Kompetensi SDM ada 5 meliputi :

- 1) Pengembangan Diri
- 2) Profesional
- 3) Penguasaan Teknologi
- 4) Jenjang Pendidikan
- 5) Keahlian

#### c. Motivasi

Motivasi merupakan hasrat yang berasal dari dalam pribadi seseorang dengan dipengaruhi oleh faktor eksternal dan maupun internal yang mampu memberikan keinginan individu melakukan suatu tugas atau aktivitas tertentu mendukung tujuan organisasi. (Handoko, 1997). Menurut Syahuti (2010) indikator-indikator untuk mengukur motivasi sebagai berikut :

- 1) Dorongan Mencapai Tujuan
- 2) Semangat Kerja
- 3) Inisiatif dan Kreatifitas

## 4) Rasa Tanggung Jawab

## d. Profesionalisme

Menurut Ali Mudhofir (2012), Profesionalisme merupakan sikap para anggota profesi benar-benar menguasai, sungguh-sungguh kepada profesinya. “*profesionalisme*” adalah suatu sebutan terhadap kualitas sikap para anggota suatu profesi terhadap profesinya serta derajat pengetahuan dan keahlian yang dimiliki untuk dapat melakukan tugas-tugasnya. Marzuki (2018) mengungkapkan bahwa indikator profesionalisme kerja ada 4 sebagai berikut :

- 1) Kemampuan
- 2) Sarana dan Prasarana
- 3) Teknologi Informasi
- 4) Keandalan

#### 1.4. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Anggota Satlantas.
2. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Satlantas.
3. Untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Satlantas.
4. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi SDM, Motivasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Satlantas.

## **1.5. Manfaat Penelitian**

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat sebagai berikut :

### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan bermanfaat untuk menambah pengetahuan serta menambah wawasan mahasiswa dan menerapkan mengenai Kompetensi SDM, Motivasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Satlantas. Selain itu bermanfaat sebagai referensi untuk penelitian yang akan mendatang dan acuan dan gambaran di penelitian berikutnya.

### **2. Manfaat praktis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan deskripsi tentang informasi mengenai Kompetensi SDM, Motivasi, dan Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Satlantas.

