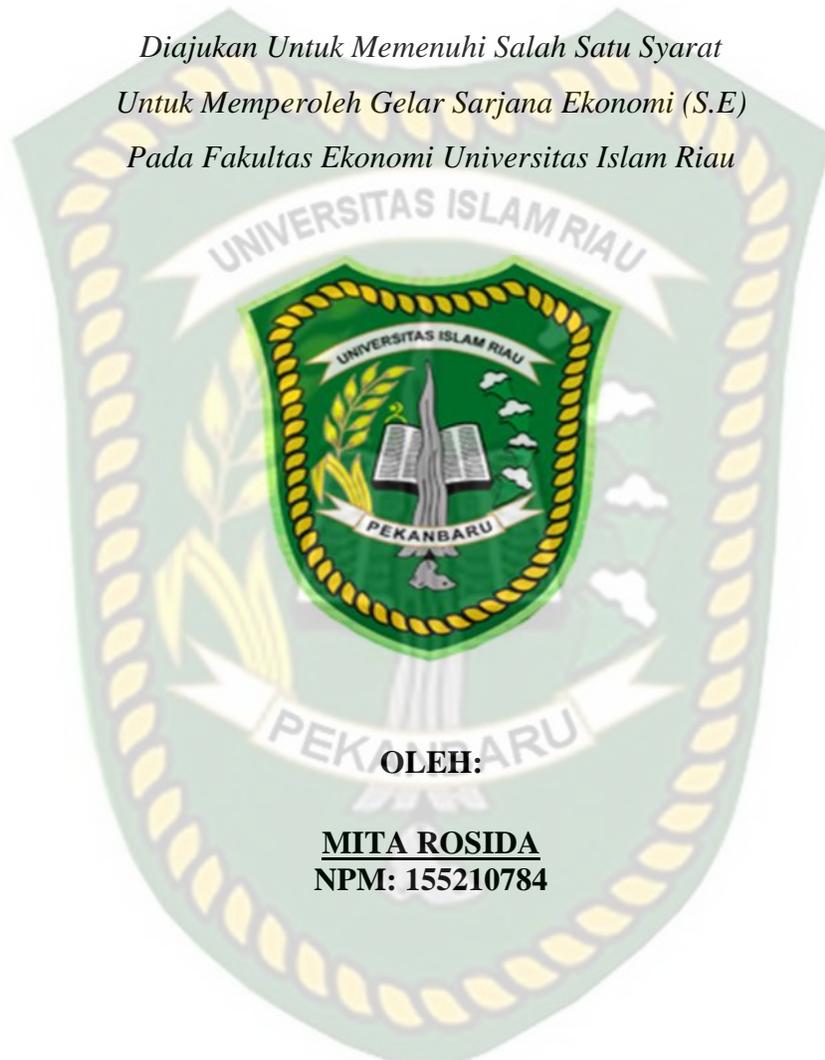


SKRIPSI

ANALISIS KOMPETENSI ANGGOTA SATUAN RESKRIM PADA POLRESTA PEKANBARU

*Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau*



OLEH:

MITA ROSIDA
NPM: 155210784

PROGRAM STUDI MANAJEMEN (S1)

**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS ISLAM RIAU
PEKANBARU
2020**

ABSTRAK

ANALISIS KOMPETENSI ANGGOTA SATUAN RESKRIM PADA POLRESTA PEKANBARU

MITA ROSIDA

155210784

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis kompetensi anggota reskrim polresta Pekanbaru, populasi dalam penelitian ini ialah merupakan populasi dari keseluruhan anggota Reskrim Polresta Pekanbaru yang berjumlah 91 orang, dan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus dikarenakan kurang dari 100 orang maka sampel ditetapkan 35 orang. teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara dan kuesioner yang secara langsung terjun kelapangan untuk mewawancarai responden. Adapun hasil penelitian ini ialah menunjukkan bahwa kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru ialah sangat optimal, hal ini ditunjukkan bahwa dengan kompetensi pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman yang sejalan dengan efektif sehingga anggota satuan di Reskrim Polresta Pekanbaru mampu meningkatkan kualitas Polresta Pekanbaru tersebut

Kata Kunci: Kompetensi

ABSTRACT
ANALYSIS OF COMPETENCE OF RECRIMINARY UNITS IN
POLRESTA PEKANBARU

MITA ROSIDA
155210784

The purpose of this study was to determine and analyze the competence of members of the Pekanbaru Criminal Police Criminal Division, the population in this study was the population of all 91 Criminal Police Pekanbaru members, and the sample in this study used the census technique because of less than 100 people, the sample was determined by 35 people . Data collection techniques in this study used interviews and questionnaires that directly plunged into the field to interview respondents. The results of this study are to show that the competence of members of the Pekanbaru Police Criminal Unit is very optimal, it is shown that with competency of knowledge, skills, behavior, and experience that is in line with effectively so that the unit members in the Pekanbaru Police Criminal Unit can improve the quality of Police the Pekanbaru

Keyword: Competence

KATA PENGANTAR

Puji syukur atas kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, yang telah memberikan limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis diberikan kekuatan fisik dan pikiran untuk menyelesaikan penulisan skripsi ini. Untuk menyelesaikan pendidikan Strata Satu (S1) diperlukan suatu karya ilmiah dalam bentuk skripsi. Pada kesempatan ini penulis membuat skripsi yang berjudul “**Analisis Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Pada Poresta Pekanbaru**”. Adapun skripsi ini sangat dianjurkan untuk memenuhi syarat dalam mengikuti ujian akhir guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis menyadari sepenuhnya bahwa sebagai karya manusia biasa yang tak luput dari kesalahan dan kekhilafan, skripsi ini masih jauh dari skripsi, Penulisan ini banyak terdapat kesalahan dan kekurangan baik segi ini maupun penulisan. Demi tercapainya kesempurnaan skripsi ini, dengan segenap kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang sangat membangun.

Selain dari itu, penulis juga banyak mendapat bantuan baik moril maupun materil serta bimbingan dan pengarahan dari berbagai pihak. Dengan demikian, pada kesempatan ini penulis dengan tulus dan ikhlas ingin mengucapkan terima kasih sebanyak-banyaknya kepada:

1. Kepada orang tua yang paling utama mamak dan bapak mita sangat berterima kasih atas dukungan dan support yang tak pernah rapuh, dan kepada kakak-kakak dan abang-abang ipar aku yang selalu memberi semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih atas bantuan materil dan finansialnya.
2. Bapak Dr. Firdaus, AR, SE., M.Si, Ak, CA Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
3. Bapak Abdul Razak Jer, M. Si selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau
4. Bapak Suyadi, SE., M. Si, selaku dosen pembimbing yang tak pernah lelah memberikan petunjuk dan arahan serta bimbingan kepada penulis.
5. Kepada Karyawan dan Staff Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru yang telah membantu untuk menyelesaikan skripsi ini serta mendukung dalam pengambilan data penelitian ini.
6. Terimakasih buat sahabat tersayang Debby Septiani Purnomo, Kamini Maya Astuti, Bripda Muhammad Wira Pranata, Tiara Wulandari, Titin Sofiati, Ella Ellyana Puspita, Azura Syarifah Hanum, Raudhatun Hasana, Selly Armasari, Milla Wanti Anggrainy, Sisilia, Koni Luftiana Lubis, Eric Harisman Situmeang yang selalu tak pernah lelah untuk memberikan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini.
7. Kepada teman-teman receh STM² (Imelda Sianipar, Stevy Monalisa Pasaribu, Tristanty Yulia Hutagaol) yang selalu receh dan gak pernah bosan dengerin keluh kesah mengenai skripsi ini, tapi terimakasih berkat kalian skripsi ini selesai.

Dalam penyusunan skripsi ini, saya mengakui banyak terdapat kekurangan. Baik dari penulisan maupun sumber referensi. Maka dari itu saya mengharapkan kritik dan saran yang membangun agar skripsi ini lebih baik lagi dan dapat memberikan ilmu yang bermanfaat.

Pekanbaru, 1 April 2020

Mita Rosida



DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	viii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	11
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	11
1.4 Sistematika Penulisan	12
BAB II TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	14
2.2 Kompetensi	19
2.2.1 Pengertian Kompetensi	19
2.2.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi	24
2.2.3 Dimensi dan Indikator Kompetensi	24
2.2.4 Manfaat Kompetensi	26
2.2.5 Karakteristik Kompetensi.....	27
2.3 Penelitian Terdahulu	28
2.4 Kerangka Pemikiran.....	29
2.5 Hipotesis Penelitian	29
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Lokasi Penelitian.....	30
3.2 Operasional Variabel Penelitian.....	30
3.3 Populasi dan Sampel	31
3.4 Jenis dan Sumber Data	31
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	32
3.6 Teknik Analisis Data.....	33

3.6.1 Uji Validitas	33
3.6.2 Uji Reliabilitas	34
3.6.3 Statistik Deskriptif	34
BAB IV GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN	
4.1 Sejarah Polresta Pekanbaru	37
4.2 Visi Polresta Pekanbaru	39
4.3 Misi Polresta Pekanbaru	39
4.4 Tugas dari Bagian Reskrim Polresta Pekanbaru	40
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Identitas Responden	43
5.1.1 Jenis Kelamin Responden	43
5.1.2 Umur Responden	44
5.1.3 Pendidikan Responden	45
5.2 Uji Instrumen Penelitian	46
5.2.1 Uji Validitas	46
5.2.2. Uji Reliabilitas	47
5.3 Analisis Deskriptif Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru	48
5.3.1 Pengetahuan	48
5.3.2 Keterampilan	57
5.3.3 Perilaku	63
5.3.4 Pengalaman	72
5.4 Pembahasan Hasil Penelitian	82
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	83
6.2 Saran	84
DAFTAR PUSTAKA	

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Jumlah Anggota Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru Tahun 2019	4
Tabel 1.2	Data Kompetensi Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru	5
Tabel 1.3	Data Pelatihan Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru.....	7
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	28
Tabel 3.1	Operasional Variabel Penelitian	30
Tabel 3.2	Alternatif Pilihan Jawaban	35
Tabel 4.1	Periodisasi Pimpinan Polresta Pekanbaru.....	38
Tabel 5.1	Identitas Responden berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 5.2	Identitas Responden berdasarkan Umur	44
Tabel 5.3	Identitas Responden berdasarkan Pendidikan	45
Tabel 5.4	Uji Validitas Data	46
Tabel 5.5	Uji Reliabilitas Data	47
Tabel 5.6	Tanggapan Responden mengenai kontribusi yang baik	49
Tabel 5.7	Tanggapan Responden mengenai meningkatkan efektivitas kerja anggota	50
Tabel 5.8	Tanggapan Responden mengenai mampu membantu anggota dalam mencapai tujuan perusahaan	52
Tabel 5.9	Tanggapan Responden mengenai tingkat pengetahuan individu ..	53
Tabel 5.10	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai pengetahuan anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru	55
Tabel 5.11	Tanggapan Responden mengenai kemampuan dalam meningkatkan keterampilan anggota.....	57
Tabel 5.12	Tanggapan Responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional	59

Tabel 5.13	Tanggapan Responden mengenai keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota	60
Tabel 5.14	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai keterampilan anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru.....	62
Tabel 5.15	Tanggapan Responden mengenai tugas yang diselesaikan	64
Tabel 5.16	Tanggapan Responden mengenai tindakan karyawan berani mengambil resiko	66
Tabel 5.17	Tanggapan Responden mengenai kedisiplinan yang diterapkan mampu menyelesaikan pekerjaan	68
Tabel 5.18	Tanggapan Responden mengenai loyalitas anggota terhadap pekerjaannya	69
Tabel 5.19	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai perilaku anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru	70
Tabel 5.20	Tanggapan Responden mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan	73
Tabel 5.21	Tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja memuaskan	74
Tabel 5.22	Tanggapan responden mengenai tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif	76
Tabel 5.23	Rekapitulasi tanggapan responden mengenai perilaku anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru.....	77
Tabel 5.24	Rekapitulasi Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru	79

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Setiap organisasi memiliki tujuan masing-masing yang berbeda satu dengan yang lainnya. Organisasi pemerintah didirikan dengan tujuan untuk memberikan pelayanan hak-hak sipil, dan ekonomi kepada masyarakat dengan adil dan merata. Organisasi perusahaan bertujuan untuk memperoleh keuntungan usaha dan organisasi sosial didirikan dengan tujuan memberikan pengabdian kepada masyarakat. Sebuah organisasi mampu mengoptimalkan kemampuan sumber daya manusia yang dimilikinya agar pencapaian sasaran dapat terlaksana. Namun hal tersebut tidak sederhana, perlu pemahaman yang baik tentang organisasi, perlu ada strategi pengembangan yang matang dari SDM (Sumber Daya Manusia) yang dimiliki sebuah organisasi. Dalam organisasi dikelompokkan orang-orang, tugas-tugas, wewenang dan tanggung jawab.

Manajemen adalah bagaimana mengelola sumber daya organisasi secara terintegritas digunakan sebaik mungkin dengan efisien, efektif, dan optimal untuk mencapai tujuan organisasi satu diantaranya meningkatkan pelayanan sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Manajemen sumber Daya Manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan dengan orang-orang yang tepat, untuk ditempatkan ditempatkan pada posisi dan jabatan pada saat organisasi memerlukannya. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai

oleh setiap organisasi. Organisasi yang baik yaitu yang mampu menciptakan kinerja yang baik pula. Untuk menciptakan kinerja anggota yang baik, diperlukan anggota yang memiliki kompetensi.

Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang kemungkinannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran, dan situasi tertentu. Kompetensi seseorang dapat ditingkatkan melalui kegiatan pelatihan dan pendidikan yang ada pada Polresta Pekanbaru. Kompetensi akan menyebabkan karyawan untuk selalu bersenang-senang dengan pekerjaannya, sehingga setiap pekerjaannya itu akan menunjukkan hasil kerja yang baik dan tidak sungkan dalam bekerja baik didalam maupun diluar pekerjaan, sehingga ia akan mampu meningkatkan pengetahuan dan selalu meningkatkan kompetensinya.

Suatu pekerjaan terkait dengan pendidikan dan pelatihan merupakan kebijakan kompetensi kerja sebagai hasil dari kinerja individu ditempat kerja dimana sering terjadi bahwa kompetensi harus sebagai atribut dari kelompok atau tim.

Polresta Pekanbaru merupakan suatu organisasi atau institusi penegak hukum yang bertugas dalam menjaga ketertiban, keamanan masyarakat dan memiliki anggota di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi. Anggota Polresta Pekanbaru di tempatkan pada berbagai unit yang meliputi satuan reskrim, satuan intelkam, satuan lalu lintas, satuan sabhara, satuan binmas, satuan narkoba, dan satuan tahti.

Satuan Reserse Kriminal (Reskrim) adalah salah satu fungsi dalam kepolisian yang tugas dan perannya sangat penting. Sat reskrim merupakan ujung tombak dalam pilar penegakan hukum di Indonesia, guna dapat mewujudkan penegakan hukum yang dapat memenuhi rasa keadilan, dan kepastian hukum dalam masyarakat. Maka hukum yang baik, dan yang handal dan mampu mengatasi di tingkat kewilayahan tantangan pelaksana-pelaksana diperlukan sesuatu sistem tugas seiring dengan perkembangan masyarakat dan perubahan polsek jajaran serta -perubahan hukum yang akan terjadi. Fungsi Satuan reskrim polres bertugas menyelenggarakan, dan membina fungsi penyidikan pada tingkat menyelenggarakan indentifikasi penyidikan yang pada akhirnya mampu meningkatkan penyelesaian perkara, dan mampu meningkatkan rasa aman dalam masyarakat.

Di dalam kepolisian terdapat terdapat bagian yang diantaranya memiliki kepala unit. Dalam Satuan Reskrim kepala unit yang biasa dikatakan Kasat Reskrim (Kepala Satuan Reserse Kriminal). Satuan Reskrim bertugas membina fungsi, dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dalam rangka penegakan hukum, koordinasi, dan pengawasan operasional, dan administrasi penyidikan PPNS (Pejabat Pegawai Negeri Sipil) sesuai ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Dalam pelaksanaan tugas dan kewajibannya Kasat reskrim dibantu oleh oleh Kanit (Kepala Unit) dan Kasubnit (Kepala Sub Unit). Kasat reskrim polres bertanggungjawab atas pelaksanaan tugasnya kepada kapolres dalam pelaksanaan

tugas sehari-hari di bawah kendali Waka Polres. Dalam naungan Kasat Reskrim berikut jumlah Anggota Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru.

Tabel 1.1
Jumlah Anggota Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru
Tahun 2019

No	Jabatan	Jumlah
1	Kasat Reskrim	1
2	Wakil Kasat Reskrim	1
3	Kaur Bin Ops	1
4	Baurmintu	5
5	PS.Kanit	1
6	Anggota	14
7	PS Kanit Idik II	1
8	Kasubnit II Unit Idik II Jatanras	1
9	Anggota Unit Idik II Jatanras	7
10	P.S Kanit Idik III	1
11	Kasubnit I Idik III	1
12	P.S Kasubnit Idik II Idik III	1
13	Anggota Subnit I Idik III	2
14	Anggota Subnit II Idik III	6
15	PS Kanit IV	1
16	Kasubnit II Unit IV Judisila	1
17	Anggota Subnit I	5
18	Anggota Subnit II	4
19	Kasubnit I Unit Idik V	1
20	Anggota Unit Idik V	17
21	Kanit Idik VI	1
22	Kasubnit PPA	1
23	Kasubnit II PPA	1
24	Anggota PPA	8
25	PS. Kanit Ident	1
26	Anggota Ident	8
	Total	91

Sumber : Polresta Pekanbaru, 2019

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa pada Polresta Pekanbaru di Satuan Reskrim (Reserse Kriminal) anggota Idik (penyelidikan) yang paling

banyak ada 16 orang karna Unit Idik adalah tugasnya menyelidiki masalah/kasus yang ada, dan anggota yang paling sedikit adalah anggota PPA (Perlindungan Perempuan dan Anak) ada 8 orang. Dapat kita bahwa total dari anggota Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru sebanyak 91 orang.

Kompetensi adalah kemampuan seseorang harus dimiliki setiap orang untuk melakukan tugas atau pekerjaan yang didasari atas pengetahuan, kerampilan dan sikap kerja sesuai dengan unjuk kerja yang ditunjuk kerja yang dipersyaratkan. Data kompetensi yang saya buat adalah Unit-Unit yang ada di Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru.

Tabel 1.2
Data Kompetensi Satuan Reskrim yang ada pada Polresta Pekanbaru

No	Nama Unit	Fungsi
1	Unit Ranmor (Kendaraan Bermotor)	Untuk melaksanakan penyidikan tindak pidana pencurian, pemalsuan surat-surat kendaraan dan tindak pidana penipuan/penggelapan yang berhubungan dengan kendaraan bermotor roda 2 maupun roda 4 yang terjadi di wilayah hukum Polresta Pekanbaru. Unit Ranmor adalah Unit V dalam Reskrim
2	Unit Jatanras (Kejahatan dan Kekerasan)	Untuk melaksanakan penyidikan kasus-kasus menonjol dan berintensitas tinggi, kejahatan dengan kekerasan, tindak pidana yang menyangkut harta benda, penculikan, pembunuhan serta memberikan bantuan terhadap unit-unit yang memerlukan tindakan kepolisian (penangkapan). Unit jatanras adalah Unit II dalam Reskrim.
3	Unit Resum (Reserse Umum)	Untuk melaksanakan penyidikan kasus-kasus tindak pidana pencurian biasa, pencurian dengan pemberatan, penipuan, penggelapan, penganiayaan, pembunuhan, korupsi, dan perjudian. Unit Resum adalah Unit I dalam Reskrim.
4	Unit Ekonomi	Untuk melaksanakan penyidikan kasus tindak pidana khususnya yang menyangkut tindak pidana ekonomi terutama di bidang perbankan,

		penyelundupan, produk dan perdagangan serta melakukan pengawasan/penindakan terhadap pengusaha yang melakukan tindak pidana dalam dokumen perusahaan tentang ekspor dan impor barang.
5	Unit Judisila (Perjudian dan Asusila)	Untuk melaksanakan penyidikan kasus yang berhubungan perjudian dan asusila yang menyangkut dengan KDRT (Kekerasaan dalam Rumah Tangga), pelecehan <i>sexual</i> yang terjadi di wilayah hukum Polresta Pekanbaru.
6	Unit Tahbang (Tahanan dan Barang Bukti)	Untuk menadah tahanan dan menemukan barang bukti yang terdapat pada kasus yang sedang terjadi
7	Unit Ident (Identifikasi)	Untuk mengidentifikasi korban, TKP (Tempat Kejadian Perkara), mencari rumus sidik jari untuk SKCK (Surat Keterangan Catatan Kepolisian).
8	Unit Tipidkor (Tindak Pidana Korupsi)	Untuk mengatasi pidana yang berhubungan dengan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme).

Sumber: Polresta Pekanbaru, 2019

Dari tabel 1.2 diatas dijelaskan bahwa Satuan Reskrim memiliki 8 unit, dimana setiap bagian memiliki tugas masing-masing dan memiliki fungsi masing-masing pada setiap unit. Dan dari beberapa Unit diatas dipimpin komandan yang biasa dikatakan personil polisi itu adalah Kasat Reskrim (Kepala Satuan Reserse Kriminal). Dari beberapa bagian yang ada dikepolisian, tugas reskrim yang sangat penting karena segala pengaduan dan segala kasus yang ada Satuan Reskrim yang menyelesaikan dengan atau tanpa pengadilan.

Dalam Satuan Reskrim terdapat pelatihan-pelatihan yang gunanya untuk mengasah kompetensi yang ada pada personil polisi di Unit Reskrim. Berikut pelatihan yang diberikan ke anggota Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 1.3
Data Pelatihan Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru 2017-2018

No	Jabatan	Jenis Pelatihan
1	Anggota Subnit I	Ba Introgasi
2	Anggota PPA	SDA
3	Ba Sat Reskrim	Ba Idik Tp Pemilu
4	Anggota	Lat Puan Penyidik Reskrim
5	Anggota Unit Idik II Jatanras	SDA
6	Anggota	Lat Ba Idik Tp Korupsi
7	Anggota	SDA
8	Anggota	Lat Ba Menembak
9	Kasubnit II Unit Idik IV Sat Reskrim	Lat TPPPU
10	Anggota Subnit I Idik III	SDA Fungsi Lantas Fungsi Reskrim Ba Pemeriksaan Fungsi Tehnis Reskrim Penyidik Illegal Logging
11	Kasubnit I Unit Idik III Sat Reskrim	SDA <i>Basic Advance UNODC/2017</i>
12	Kasubnit I Unit Idik IV Sat Reskrim	Lat <i>Coaching Clinic</i> dan Tutorial Proses Pendaftaran Beasiswa S2 Luar Negeri
13	Anggota PPA	Pelatihan Peningkatan Kemampuan Dalam Persiapan Unsaat & IPO Gel. II
14	Anggota Unit Idik II Jatanras	Ba Idik Tp Pencucian Uang
15	Anggota Unit Idik V	Lat Ba Dasar Reskrim
16	Anggota Unit Idik II Jatanras	Lat Ba Idik Tp Pencucian Uang (TPPU)
17	Anggota Subnit I Idik III	SDA
18	Anggota Subnit I	Lat Ba Diskresi Kepolisian Gel I
19	Anggota Unit Idik II Jatanras	Lat Ba Idik Tp Korupsi

20	Ba Sat Reskrim	Lat Ba PPA
21	Kanit Idik VI Sat Reskrim	Lat Sentivitas Gender Dalam Upaya Perlindungan Perempuan Tp Kekerasan Bagi Penegak Hukum
22	Ba Sat Reskrim	SDA
23	Anggota Ident	BNPT 2017 Lat Operator Digitalisasi AK - 23 Bagian Tengah T.A. 2018
24	Ps. Kanit Idik III Sat Reskrim	Katpuan Penyidik Tp Korupsi T.A. 2018
25	Anggota Subnit II Idik III	Penyelidikan Intelijen Pam Intelijen 9 Lundup Pelatihan Gadik
26	Baurmintu	Lpj PNS
27	Anggota	1. <i>Perbankan</i> 2. <i>Money Loundry</i>
28	Anggota	Pelatihan Bhabinkamtibmas
29	Anggota Subnit Idik III	Pelatihan Dasar Reskrim
30	Ps Kanit IV	Pelatihan TPPO
31	Anggota Subnit II	Pelatihan Dasar Reskrim Pelatihan Olah TKP
32	Anggota Subnit I	TPTKP Pemeriksaan Umum
33	Anggota Subnit II	TPTKP <i>Illegal Meaning</i>
34	Anggota Unit Idik V	Fungsi Tekni Reskrim
35	Anggota	Pelatihan Reskrim 2017

Sumber : Polresta Pekanbaru, 2019

Tabel 1.3 di atas menunjukkan beberapa pelatihan yang ada di Satuan Reskrim Polresta dengan beberapa anggota yang mengikuti pelatihan tersebut. Dan pelatihan yang diikuti pada Sat Reskrim adalah pelatihan khusus yang hanya

anggota Sat Reskrim yang dapat mengikutinya. Dari pelatihan yang saya lampirkan bahwa belum semua anggota Sat Reskrim yang mengikuti pelatihan, yang dapat mengikuti pelatihan hanya anggota yang namanya direkomendasikan oleh komandan.

Pegawai yang di tetapkan untuk melaksanakan pelatihan ialah pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan mampu mengembangkan materi pelatihan sesuai dengan tingkat pengetahuan dan pengalaman yang ia miliki dan sikap nya yang kompeten dalam melaksanakan tugas kepolisian Negara Republik Indonesia. Setiap kompetensi akan menyangkut segala keteraturan dan kewenangan setiap individu untuk melakukan tugas atau dengan kata lain juga mengambil keputusan sesuai dengan peranannya dalam organisasi yang relevan dengan keahlian, pengetahuan dan kemampuan yang dimiliki. Kompetensi yang sudah dimiliki oleh pegawai secara tersendiri juga harus mampu dan sanggup mendukung setiap perubahan yang dilakukan oleh manajemen. Dengan kata lain kompetensi yang dimiliki individu dapat mendukung setiap sistem kerja berdasarkan tim (Rivai, 2009)

Kompetensi pegawai merupakan faktor yang sangat penting dan juga berpengaruh pada penyelesaian semua pekerjaan-pekerjaan dalam suatu organisasi, kompetensi pegawai diartikan sebagai cara atau prosedur kerja yang benar yang dilakukan oleh pegawai, dan dengan demikian untuk mewujudkan keberhasilan program-program yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi maka setiap pegawai didalamnya harus memiliki standar kompetensi yang diperlukan.

Pada dasarnya kompetensi pegawai mengacu kepada kompetensi teknis dan non teknis (Hutapea dan Thoha, 2008) yang mana kompetensi teknis ini terdiri dari tingkat pendidikan, pengalaman kerja serta kemampuan menganalisis.. sedangkan untuk kompetensi non teknis terdiri dari pengendalian diri, kepercayaan diri, fleksibilitas serta tingkat kemampuan membangun hubungan sesama pegawai. Semua itu haruslah dimiliki oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya agar pekerjaan dapat berjalan lebih optimal.

Tugas pokok dan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum dan memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Adapun tupoksi polisi, Sat Reskrim juga memiliki tupoksi yaitu membina fungsi dan menyelenggarakan kegiatan-kegiatan penyelidikan dan penyidikan tindak pidana termasuk fungsi Identifikasi dan fungsi Laboratorium Forensik lapangan dalam rangka penegakan hukum, koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidikan PPNS (Pejabat Pegawai Negeri Sipil) sesuai ketentuan ketentuan hukum dan peraturan yang berlaku.

Pentingnya kompetensi pegawai adalah untuk mengetahui cara berpikir sebab akibat yang kritis, memahami prinsip pengukuran yang baik, memastikan sebab akibat dan mengomunikasikan hasil kinerja yang strategis sesuai dengan sumber daya manusia kepada atasan. Permasalahan yang terjadi pada anggota satuan reskrim polrestaa Pekanbaru ini ialah para anggotanya tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja dan pelatihannya, sehingga kompetensi tersebut dari seorang anggota kurang mendalam dan

mengkoordinasi kerjanya sendiri, sehingga kemampuannya yang dilakukannya tersebut tidak sanggup untuk memberikan kepada anggota yang lain yang masih kurang memiliki kompetensi kerja dengan baik. Kompetensi yang seharusnya ada pada anggota satuan reskrim polresta pekanbaru harus menjelaskan apa yang dilakukan anggota ditempat kerja pada berbagai tingkat dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan anggotanya dengan baik yang diperlukan pada individual yang memungkinkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif sehingga mencapai standar kualitas professional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik didalam Polresta Pekanbaru.

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka penulis menganggap masalah ini menarik untuk diteliti sehingga penulis memilih judul untuk meneliti dengan judul: **“Analisis Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka yang akan menjadi rumusan masalah: **“Bagaimana Kompetensi Anggota Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru”?**

1.3. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana kompetensi Anggota Satuan Reskrim pada Polresta Pekanbaru.

2. Manfaat Penelitian

a. Bagi Satuan Reskrim

Untuk memberikan saran dan masukan yang bermanfaat mengenai penambahan pendidikan pelatihan kepada anggota untuk meningkatkan kinerja anggota satuan reskrim Polresta Pekanbaru harus sesuai dengan tujuan organisasi.

b. Bagi peneliti

Sebagai referensi dan masukan bagi pihak-pihak yang memerlukan informasi mengenai pengaruh pendidikan pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota. Dan penelitian ini dapat dijadikan sarana untuk menambah pengetahuan dengan menerapkan disiplin ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dan sebagai salah satu prasyarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau Pekanbaru.

c. Bagi penelitian selanjutnya

Sebagai referensi yang dapat memberikan perbandingan dalam melakukan penelitian pada bidang yang sama.

1.4. Sistematika Penulisan

Adapun sistematika penulisan yang di gunakan dalam penelitian penulisan ini adalah sebagai berikut.

BAB I: PENDAHULUAN

Pada bab ini merupakan bab pendahuluan yang menyediakan latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II: TELAAH PUSTAKA

Dengan Bab ini menguraikan tentang telaah pustaka yang mendukung dalam pembahasan penelitian, yang menguraikan tentang pengertian kompetensi, dan hal yang berhubungan dengan kompetensi anggota satuan reskrim Polresta Pekanbaru

BAB III: METODE PENELITIAN

Pada Bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yaitu lokasi dan objek sebuah penelitian, operasionalisasi variabel penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber pengumpulan data dan teknik analisis data yang digunakan.

BAB IV: GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Pada Bab ini menjelaskan secara garis besar mengenai gambaran umum perusahaan yaitu Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru.

BAB V: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada Bab ini akan mengemukakan hasil dari sebuah penelitian dan pembahasan untuk menemukan jawaban atas masalah-masalah dari penelitian.

BAB VI: KESIMPULAN DAN SARAN

Pada Bab ini merupakan bab penutup dimana akan dikemukakan kesimpulan dan saran sehubungan dengan hasil penelitian.

BAB II

TELAAH PUSTAKA DAN HIPOTESIS

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia mengandung pengertian yang erat kaitannya dengan pengelolaan sumber daya manusia atau karyawan dalam perusahaan. Sumber daya manusia dapat juga disebut sebagai personil. Tenaga kerja, pekerja, karyawan, akan berpotensi manusiawi sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan sebuah eksistensinya, atau potensi yang merupakan aset dan berfungsi sebagai modal non material dalam organisasi bisnis, yang dapat disetarakan dan diwujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi (Nawawi, 2011).

Sedangkan Mangkunegara (2013:2), juga mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan dari tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Manusia merupakan salah satu faktor produksi yang perlu mendapatkan kepedulian yang khusus dari perusahaan, karena manusia juga sebagai penggerak aktivitas perusahaan, maka manajemen sumber daya manusia memfokuskan perhatiannya kepada masalah-masalah kepegawaian.

Menurut Gary Dessler (2010:4), mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia sebagai kebijakan dan latihan untuk memenuhi kebutuhan karyawan atau aspek-aspek yang terdapat dalam sumber daya manusia seperti posisi manajemen, pengadaan karyawan atau rekrutmen, penyaringan, pelatihan, kompensasi, dan penilaian prestasi kerja karyawan.

Menurut Bohlander dan Snell (2010:4), manajemen sumber daya manusia ialah yakni ilmu yang akan mempelajari bagaimana memberdayakan karyawan dalam perusahaan, membuat pekerjaan, kelompok kerja, mengembangkan jabatan dan karir para karyawan yang mempunyai kemampuan, mengidentifikasi suatu pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberikan imbalan kepada mereka atas usahanya dalam bekerja.

Berdasarkan hal di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber sumber daya manusia suatu ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur orang atau karyawan, mengembangkan potensi manusia dan organisasinya, untuk melakukan serangkaian proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pengadaan, pemeliharaan, sampai pemberhentian sebagai upaya-upaya untuk mengembangkan aktivitas manusia dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia ialah:

1. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang dan barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Hal yang adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, layak artinya dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas dari upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

2. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) merupakan segala kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian juga merupakan hal yang penting dan sulit dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang bertolak belakang.

3. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan

kebutuhan sebagai karyawan serta sehingga berpedoman kepada internal dan eksternal perusahaan.

4. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran dan ketuhanan untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

5. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya. (pemberhentian ini diatur dalam undang-undang No. 13 tahun 2003 tentang hukum ketenagakerjaan).

2.2 Kompetensi

2.2.1 Pengertian Kompetensi

Pengertian kompetensi yang dikemukakan Spencer & Spencer dalam Moehariono (2010:3-4), yaitu sebuah karakteristik dasar yang akan mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dari sebuah pelaksanaan dasar individu yang dimiliki hubungan kausal atau sebagai praktik sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi

tertentu. Berdasarkan dari hal tersebut maka pengertian ini dapat ada beberapa makna yang terkandung di dalamnya, yaitu:

1. Karakteristik dan dasar (*underlying characteristic*) kompetensi adalah bagian dari kepribadian yang mendalam dan melekat pada diri seseorang, artinya jika mempunyai perilaku yang dapat diprediksi pada berbagai keadaan tugas pekerjaan.
2. Hubungan dari beberapa kasual (*causally related*) berarti kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksi kinerja seseorang, artinya jika mempunyai kompetensi yang tinggi maka akan memiliki kinerja tinggi pula.
3. Kriteria (*criteria referenced*) dan yang dijadikan acuan bahwa kompetensi secara nyata dan memprediksikan seseorang dapat bekerja secara baik, harus terukur dan spesifik (terstandar).

Pengelompokan kompetensi terdiri dari pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*) dan atribut personal (*personal atributs*). Pengetahuan lebih terlihat dan mudah dikenali dalam mencocokkan orang terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan kompetensi yang terlihat, sedangkan keterampilan walaupun sebagian dapat terlihat seperti keterampilan teknis inseminasi buatan. Kecakapan yang dapat meningkatkan kinerja merupakan kompetensi tersembunyi.

Menurut Sutrisno (2011: 203) mengatakan bahwa kompetensi dan pengetahuan yang didukung adalah suatu kemampuan, oleh sikap yang dilandasi oleh keterampilan kerja serta penerapannya dalam melaksanakan

tugas, kerja yang pekerjaan di tempat mengacu pada dan persyaratan kerja yang ditetapkan.

Menurut Clelland dalam Sedarmayanti (2011: 126) kompetensi merupakan karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh *performers* lakukan lebih dapat memprediksikan langsung lain kompetensi dan jelas atau, atau dengan kata adalah kinerja yang sangat baik apa yang *outstanding* sering, lebih dari semuanya dan banyak situasi dengan hasil yang lebih baik daripada yang dilakukan penilai kebijakan.

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28), kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Wibowo (2010) mendefinisikan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa seseorang serta perilaku kompetensi adalah mendalam dan bagian kepribadian yang melekat kepada yang dapat diprediksii pada berbagai keadaan dan tugas pekerjaann.

Kompetensi sikap/ perilaku merupakan kemampuan menerjemahkan konsep yang dirumuskan oleh pimpinan (mengintegrasikan

kebijakan), serta menghimpun informasi dan anggota organisasi dan mengolahnya menjadi rekomendasi dan reformasi kebijakan yang dapat dijadikan sebagai pedoman bagi pimpinan di atasnya untuk membuat kebijakan. Kompetensi perilaku juga terikat dengan integritas dan komitmen pejabat untuk melaksanakan tanggung jawab secara professional.

Kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu secara kasual berhubungan dengan efektivitas atau kinerja yang sangat baik. Maka harus dibedakan antara kompeten dan kompetensi. Kompeten merujuk pada bidang kerja seseorang, sedangkan kompetensi merujuk pada dimensi perilaku yang mendasari kinerja yang kompeten.

Hingga kini sebagian besar para ahli menggunakan istilah kompetensi menurut sudut pandang mereka sesuai dengan kebutuhan dan aplikasinya dengan merujuk kepada dua pendekatan yakni:

- a) Digunakan untuk merujuk yang mampu dilakukan oleh seseorang dengan kompeten (*training design, competency* pada area pekerjaan atau peranan proyek manajemen *model development*, manajemen keuangan dan lainnya), pada pendekatan ini lebih menekankan pada pemahaman umum.
- b) Digunakan yang terletak, hasil dan lainnya. Pada untuk perilaku pendekatan ini dibalik kinerja orientasi efisiensi lebih merujuk pada dimensi-dimensi menekankan yang kompeten seperti pada perilaku, sikap dan karakteristik orang dalam menjalankan berbagai tugas pekerjaan untuk menghasilkan output jabatan yang efektif.

Wibowo (2010) menyatakan bahwa kompetensi merupakan dimensi perilaku yang berada dibelakang kinerja kompeten. Sering dinamakan kompetensi perilaku karena dimaksudkan untuk menjelaskan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan perannya dengan baik. Perilaku apabila didefinisikan sebagai kompetensi dapat diklasifikasikan sebagai :

1. Memahami apa yang perlu dilakukan dalam bentuk: alasan kritis, kapabilitas strategic, dan pengetahuan bisnis.
2. Membuat pekerjaan dilakukan melalui dorongan prestasi, pendekatan proaktif, percaya diri, control, fleksibilitas, berkepentingan dengan efektifitas, persuasi dan pengaruh.
3. Membawa serta orang dengan motivasi, keterampilan anatar pribadi, berkepentingan dengan hasil, persuasi dan pengaruh.

Kompetensi pada hakikatnya memiliki komponen knowledge, skill, dan personal attitude, laku yang dimiliki seseorang dalam dapat diartikan sebagai menjalankan tugas yang dibebankannya didalam orga tingkat pengetahuan, keterampilan dan tingkah nisasi. Berbagai definisi yang dikemukakan diatas pada dasarnya pemahaman bahwa kompetensi pada dasarnya secara umum merupakan dengan demikian kompetensi kemampuan dan kualitas yang dimiliki menunjukkan kesamaan seseorang dalam pelaksanaan tugas kerjanya dengan komponen-komponen yang dimiliki diantaranya pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan.

Kompetensi biasa menjadi wahana untuk komunikasi tentang nilai dalam organisasi yang kesimpulan bahwa pendekatan ini bermanfaat mendorong kita untuk sampai pada untuk manajemen SDM khususnya. Karakteristik kompetensi dan keterkaitan sistem penghargaan dan penerapannya dengan seleksi, perencanaan, manajemen kinerja sangat membantu keberhasilan organisasi dan individu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompetensi

Menurut Supiyanto (2015) Kompetensi seseorang sangat besar dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik dari dalam (internal) maupun dari luar (eksternal), yaitu terdiri antara lain sebagai berikut:

- 1) Bakat bawaan, bakat yang sudah ada dan melekat sejak mereka dilahirkan.
- 2) Motivasi kerja yang tinggi.
- 3) Sikap, motif, dan nilai cara pandang.
- 4) Pengetahuan yang dimiliki baik dari pendidikan formal maupun non formal (pelatihan, course, panel dan lain-lain).
- 5) Keterampilan atau keahlian yang dimiliki.
- 6) Lingkungan hidup dari kehidupan mereka sehari-hari.

2.2.3 Dimensi dan Indikator-Indikator Kompetensi

Menurut Hutapea dan Thoha (2008: 28) mengungkapkan bahwa ada 4 dimensi utama oembentukan kompetensi diikutii dengan beberapaa indikator-

indikator. Keempat dimensi dalam kompetensi dapat dijelaskan lebih rinci sebagai berikut:

a. Pengetahuan

Pengetahuan adalah wawasan yang dimiliki oleh karyawan yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan yang terdiri dari:

- 1) Pengetahuan individu merupakan modal dasar setiap individu untuk dapat memberikan kontribusi yang baik.
- 2) Pengetahuan individu mampu meningkatkan efektivitas kerja karyawan.
- 3) Pemahaman yang baik atas rencana kerja perusahaan mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan.
- 4) Semakin tinggi tingkat pengetahuan individu maka semakin tinggi pula kinerja individu dalam perusahaan.

b. Keterampilan

Keterampilan adalah kemampuan yang menunjukkan sistem atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja yang terdiri dari:

- 1) Keterampilan berkaitan dengan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan yang bersifat teknis.
- 2) Keterampilan yang dimiliki oleh karyawan diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional.
- 3) Keterampilan menggunakan sarana dan prasarana dalam mencapai tujuan.

c. Perilaku

Perilaku adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi yang dimiliki oleh seseorang yang terdiri dari:

- 1) Tugas yang diselesaikan dengan penuh rasa tanggungjawab hasilnya akan memuaskan.
- 2) Tindakan karyawan dalam menanggung resiko terhadap hasil kerjanya mampu meningkatkan kinerja karyawan.
- 3) Kedisiplinan yang harus diterapkan oleh setiap karyawan agar bisa menyelesaikan pekerjaannya masing-masing.
- 4) Loyalitas karyawan terhadap pekerjaan dan perusahaan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

d. Pengalaman

Pengalaman ialah lamanya karyawan yang bersangkutan bekerja sebagai karyawan, yang terdiri dari:

- 1) Pengalaman yang diperoleh seorang karyawan dari peristiwa-peristiwa yang dialami dalam melaksanakan pekerjaan mampu memperbaiki kinerja karyawan.
- 2) Semakin banyak pengalaman kerja seseorang maka semakin meningkat kualitas hasil kerjanya.
- 3) Tingkat pengalaman karyawan selama bekerja mendukung dalam penyelesaian tugas.

2.2.4 Manfaat Kompetensi

Adapun manfaat dari kompetensi menurut Sutrisno (2011;208) adalah :

- a. Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai
- b. Alat seleksi karyawan
- c. Memaksimalkan produktivitas
- d. Dasar untuk pengembangan sistem remunerasi
- e. Memudahkan adaptasi terhadap perubahan
- f. Menyeleraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.2.5 Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer dan Spencer dalam Moehariono (2010:13), landasan dasar karakteristik orang dan mengindikasikan cara berperilaku atau berfikir, menyamakan situasi dan mendukung untuk periode lama. Bahwa dalam setiap individu terdapat beberapa karakteristik kompetensi dasar, yaitu terdiri dari:

- a) Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang memiliki sikap dan perilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu, seperti percaya diri (*self-confidence*), kontrol diri (*self-control*), ketabahan atau daya tahan (*hariness*).
- b) Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan yang mengakibatkan suatu tindakan dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.

- c) Konsep diri (*self-concept*), yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.
- d) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang atau area tertentu.
- e) Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

2.3 Penelitian Terdahulu

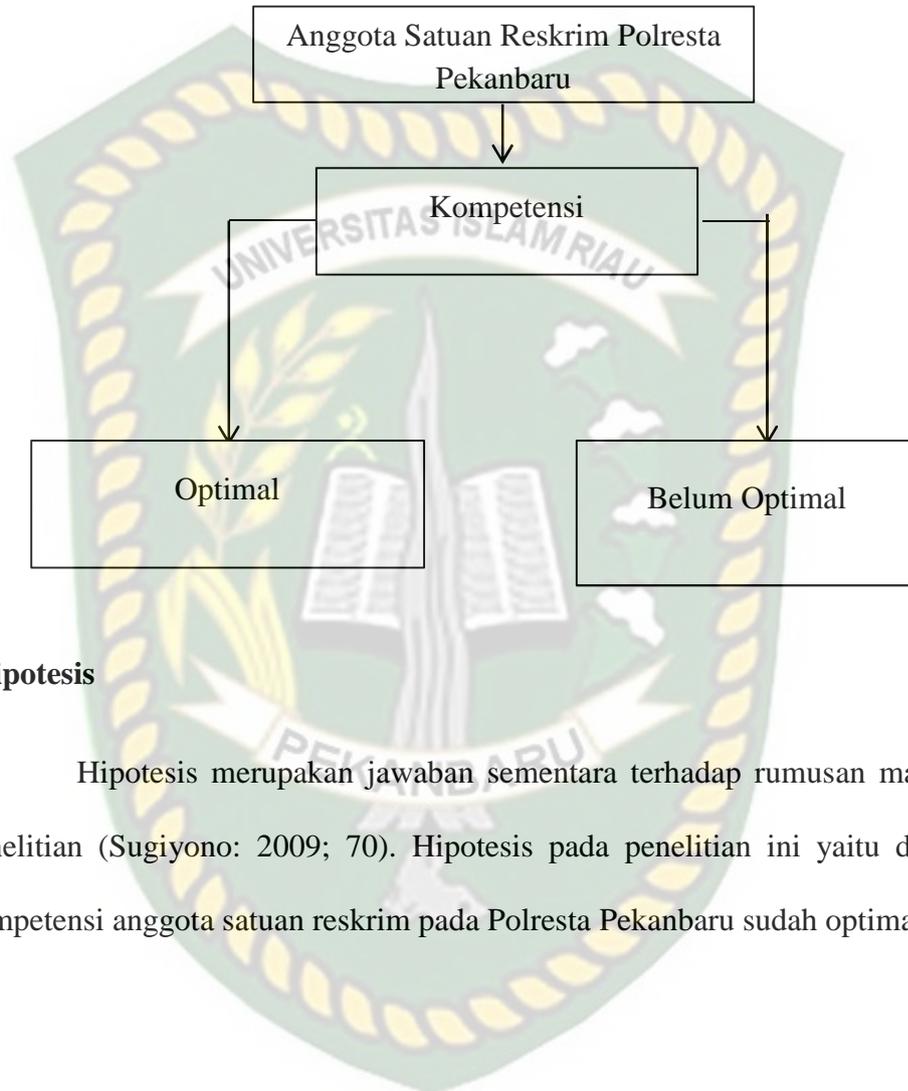
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Tria Octa Frianti (2017)	Analisis Kompetensi Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuantan Singingi	Analisis Deskriptif	Kompetensi pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kuantan Singingi berada pada kategori cukup kompeten, hal ini salah satunya disebabkan pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Singingi sebagian besar tingkat pendidikannya Sarjana S1 dan SLTA.
2	Feby Octavia (2015)	Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian	Analisis Deskriptif	Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kota Banjarmasin.

		Dan Perdagangan Kota Banjarmasin		
3	Ummu Kalsum (2017)	Analisis Kompetensi Pegawai Di Kabupaten Sekretariat Daerah Kabupaten Baru	Analisis Deskriptif	Untuk mengetahui pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugasnya, keterampilan pegawai dalam menjalankan tugasnya, konsep diri dan nilai-nilai pegawai dalam menjalankan tugasnya serta motif pegawai dalam menjalankan tugasnya.
4	Heri Purwanto (2015)	Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Polri	Koefisien Korelasi Pearson Product Moment dan Analisis Regresi Sederhana	Kompetensi dan kinerja berada pada kaategori tinggi.

2.4. Kerangka Berfikir

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



2.5 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono: 2009; 70). Hipotesis pada penelitian ini yaitu diduga kompetensi anggota satuan reskrim pada Polresta Pekanbaru sudah optimal.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Lokasi Penelitian

Untuk penelitian ini dilakukan dengan mengambil lokasi pada Kantor Polisi Resort Kota Polresta Pekanbaru.

3.2 Operasional Variabel Penelitian

Tabel 3.1
Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Skala
Kompetensi adalah kemampuan dan kemauan dalam melakukan sebuah tugas dengan kinerja yang efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan (Hutapea dan Thoha, 2008;28)	a. Pengetahuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Memberikan kontribusi yang baik 2. Meningkatkan efektivitas kerja anggota 3. Mampu membantu anggota karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan 4. Tingkat pengetahuan individu 	Ordinal
	b. Keterampilan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan meningkatkan keterampilan karyawan 2. Mampu menyelesaikan pekerjaan secara profesional 3. Sarana dan prasana 	

	c. Perilaku	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tugas yang diselesaikan 2. Tindakan karyawan 3. Kedisiplinan 4. Loyalitas karyawan 	
	d. Pengalaman	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan 2. Kualitas hasil kerja 3. Tingkat pengalaman penyelesaian tugas 	

3.3 Populasi Dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah sebagai generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiono, 2016:363). Dari pengertian tersebut yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota satuan reskrim pada polresta yang berjumlah 91 orang.

2. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui suatu cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu (Sugiono, 2016: 363). Dari populasi diatas karena jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka sampel penelitian ini diambil berdasarkan dengan anggota yang mengikuti

pelatihan dengan asumsi bahwa memiliki kompetensi yang baik dengan jumlah 35 orang.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Untuk mengumpulkan data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis mendapatkan data yang berasal dari dokumen maupun keterangan secara lisan yang diberikan oleh Sat reskrim Kantor Polisi Resort Polresta Pekanbaru.

Adapun jenis data yang berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian yang dikumpulkan dengan memberikan kuesioner yang diajukan pada responden mengenai tanggapan terhadap pendidikan elatihan dan kompetensi terhadap kinerja anggota sat reskrim Polresta Pekanbaru.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan mempelajari buku-buku yang memiliki hubungan dengan pembahasan pada penelitian dan memuat data mengenai struktur organisasi, tupoksi dan jumlah anggota.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Adapun teknik pengumpulan data yang penulis lakukan adalah dengan cara:

a. Wawancara (Interview)

Wawancara adalah mengumpulkan data dengan cara melakukan tanya jawab secara langsung dengan responden, untuk mendapatkan data yang sesuai dengan masalah yang diteliti dan memberikan penjelasan kepada responden apabila hal-hal yang kurang jelas dari jawaban.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah daftar pertanyaan yang mencakup semua penelitian dalam kuesioner dan disebarakan kepada responden dengan jawaban yang disediakan atau angket bersifat tertutup dan tertulis. Dan untuk mengukur persepsi responden menggunakan 5 angka penelitian dimana setiap jawaban diberi bobot nilai sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : bobot / nilai = 5

Setuju (S) : bobot / nilai = 4

Cukup Setuju (CS) : bobot / nilai = 3

Tidak Setuju (TS) : bobot / nilai = 2

Sangat Tidak Setuju (STS): bobot / nilai = 1

3.6 Teknik Analisis Data

1. Uji Kuesioner

a. Uji Validitas

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid

jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Dalam penentuan layak atau tidak layaknya suatu item yang akan digunakan, biasanya dilakukan uji signifikan koefisien korelasi pada batasan minimal korelasi 0,30 (Priyatno, 2010).

Digunakan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan suatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Metode yang digunakan untuk menguji validitas ialah dengan korelasi bivariante. Jika hasil menunjukkan nilai yang signifikan maka masing-masing indicator pertanyaan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Hasil pengukuran dapat dipercaya atau reliable hanya apabila dalam beberapa kali pelaksanaan pengukuran terhadap kelompok subjek yang sama diperoleh hasil yang relative sama, selama aspek yang diukur dalam diri subjek memang belum rendah.

Untuk mengukur reliabilitas pengamatan maka digunakan teknik *Cronbach Alpha* dengan membandingkan nilai alpha dengan standarnya menggunakan alat bantu uji statistic SPSS 22 dengan ketentuan :

- a. Jika *Cronboach Alpha* $> 0,6$ maka instrument pengamatan dinyatakan reliable.

- b. Jika *Cronboach Alpha* < 0,6 maka instrument pengamatan tidak reliable.

2. Statistik Deskriptif

Metode yang dilakukan dalam penelitian ini adalah metode statistik deskriptif yaitu penyajian data dengan table, grafik, dengan lingkaran, dan presentase. Dari data rekapitulasi selanjutnya data ditransformasikan dari data kualitatif menjadi data kuantitatif dengan memberi skor pada angket. Dalam menentukan skor pada angket.

Dalam menentukan skor atau bobot nilai jawaban setiap pernyataan digunakan dengan bobot dari tabel berikut :

Tabel 3.1
Alternatif Pilihan Jawaban

No	Pilihan Jawaban	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Cukup Setuju (CS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber Ridwan dan Sunarto, 2014

Guna menafsirkan skor nilai yang diperoleh melalui perhitungan angket tersebut, maka untuk mendapatkan persentase disesuaikan dengan kriteria yang ditentukan Arikunto (2010) dalam Maulida (2011) sebagai berikut :

- 81% - 100% = Sangat Baik
- 61% - 80% = Baik
- 41% - 60% = Cukup Baik
- 21% - 40% = Kurang Baik
- 0% - 20% = Kurang Sekali

Mengingat penelitian ini adalah deskriptif kualitatif, maka teknik pengolahan analisis datanya adalah deskriptif kualitatif persentase dengan menggunakan rumus: (Sudijono,2004:43)

$$P = \frac{f}{N} \times 100\%$$

Keterangan :

P = angka persentase

F = frekuensi yang sedang dicari persentasinya

N = *Number of case* (jumlah frekuensi/banyaknya individu)

BAB IV

GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

4.1 Sejarah Polresta Pekanbaru

Polresta Pekanbaru berdiri pada tahun 1975, Polresta merupakan kepanjangan dari Kepolisian Resort Kota Pekanbaru yang bermarkas di Jl.A.Yani No.11 Pekanbaru. Di utara, wilayah hukum Polresta Pekanbaru berbatasan dengan Kabupaten Siak, di selatan dengan Kampar, di barat dengan Kampar dan di timur dengan Kabupaten Pelalawan. Luas wilayah hukum Polresta Pekanbaru mencapai 632,26 km² atau paling kecil dari semua luas kesatuan wilayah di Polda Riau.

Polresta Pekanbaru ini dipimpin oleh Kapolresta dengan berpangkat Kombes Pol (Komisaris Besar Polisi) serta Waka Polresta yang berpangkat AKBP (Ajun Komisaris Besar Polisi). Polresta Pekanbaru ini memiliki tugas pokok menjaga keamanan, ketertiban masyarakat serta penegakan hukum di Kota Pekanbaru. Pada jajaran Polresta Pekanbaru terdapat 11 Polsek (Kepolisian Sektor), antara lain : Polsek Kota Pekanbaru, Polsek Senapelan, Polsek Tampan, Polsek Bukit Raya, Polsek Sukajadi, Polsek Payung Sekaki, Polsek Lima Puluh, Polsek Rumbai, Polsek Rumbai Pesisir, Polsek Tenayan Raya dan Polsek Kawasan Pelabuhan.

Polresta Pekanbaru berdiri sejak tahun 1975 dengan nama awal yaitu Poltabes (Kepolisian Kota Besar) Pekanbaru dan diganti menjadi Polresta

Pekanbaru pada tanggal 30 September 2010. Dan pada tanggal 14 april 2000 juga Poltabes mengalami kebakaran karena arus pendek listrik

Polresta sudah pernah dijabat oleh 26 pemimpin pertama hingga sekarang yaitu:

Tabel 4.1
Periodesasi Pimpinan Polresta Pekanbaru

No	Nama	Masa Jabatan
1	LETKOL. Drs BAMBANG DARUNRIO	1975-1976
2	LETKOL. Drs SUKARDI	1976-1977
3	LETKOL. Drs SUMITRO	1977-1978
4	LETKOL. Drs BURAYA SIDI	1978-1979
5	LETKOL. Drs RAINAN DURAHMAN	1979-1980
6	LETKOL. Drs SYAHRIL ARIFIN	1980-1981
7	LETKOL. Drs MULYONO. S	1981-1985
8	LETKOL. Drs DWI PURWANTO	1985-1989
9	LETKOL. Drs BAGUS HARI SANJAYA	1989-1990
10	LETKOL. Drs YOSE RIZAL	1990-1992
11	LETKOL. Drs HASYIM IRIANTO	1992-1994
12	LETKOL. Drs RAHMAN NIANSYAH	1994-1996
13	LETKOL. Drs DIDI DITO	1996-1998
14	LETKOL. Drs SURO JAUHARI	1998-2000
15	KOMBES POL. Drs RASYID RIDHO	2000-2001
16	KOMBES POL. Drs TOTOY JAUHARI, SH, MH	2001-2002
17	KOMBES POL. Drs SURO JAUHARI	2002-2005
18	KOMBES POL. Drs ELAN SUBILAN, SH, MM	2005-2006
19	KOMBES POL. Drs JAMES UMBOH	2006-2006
20	KOMBES POL. Drs SYAFRIL NURSAL, SH, MM	2006-2008
21	KOMBES POL. Drs MOEGIARTO, SH, M.HUM	2008-2008
22	KOMBES POL. Drs BERTY DK SINAGA	2008-2009
23	KOMBES POL. Drs MUJIYONO, SH, M.HUM	2009-2010
24	KOMBES POL. Drs BAMBANG HS, M.Si	2010-202011
25	KOMBES POL. Drs R. ADANG GINANJAR S, MM	2011-2013
26	KOMBES POL. Drs R. HARYANTO WATRATAN, SH, S.SOS, MH	2013-2015
27	KOMBES POL. Drs ARIES SYARIEF	2015-2016

	HIDAYAT, MM	
28	KOMBES POL. Drs TONNY HERMAWAN. R, S.I.K	2016-2016
29	KOMBES POL. Drs SUSANTO, S.I.K., SH, MH	2016-2019

Sumber: Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, 2019

4.2 Visi Polresta Pekanbaru

Agar Polresta Pekanbaru dapat berkarya secara konsisten dan tetap eksis, antisipatif, inovatif, serta produktif dalam mengemban setiap mandat yang telah diberikan oleh Pemerintah maka diperlukan cara pandang ke depan atau visi yang sekaligus sebagai arah dalam merespon setiap mandat yang diterima.

Pernyataan visi Polresta adalah : “Terwujudnya kemitraan antara Polresta Pekanbaru dengan masyarakat dilandasi sikap yang profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan hak azasi manusia guna mewujudkan keamanan dan ketertiban masyarakat di wilayah hukum Polresta Pekanbaru”

4.3 Misi Polresta Pekanbaru

1. Menciptakan suasana lingkungan kerja yang dinamis dan berkesinambungan dengan motto pelaksanaan tugas Polri bebas dari pelanggaran.
2. Mengelola dan meningkatkan kemampuan personel sehingga dapat melaksanakan tugas secara professional dan proporsional.
3. Mengelola profesionalisme SDM (Sumber Daya Manusia) dengan dukungan sarana prasarana seperti penggunaan teknologi informasi dalam pemeliharaan keamanan, pencegahan dan pengungkapan kasus kejahatan.

4. Menjalin kemitraan dengan masyarakat melalui Perpolisian Masyarakat agar patuh hukum sehingga masyarakat ikut berperan aktif menciptakan Kamtibmas.
5. Mengembangkan *Community Policing* dengan memberdayakan Siskamling guna mewujudkan keamanan dilingkungan masing-masing.
6. Memberikan bimbingan kepada masyarakat tentang sadar hukum melalui upaya Preentif, dan Preventif sehingga dapat meningkatkan kesadaran masyarakat akan kepatuhan hukum.
7. Mengenalkan secara dini tentang tugas-tugas Polresta Pekanbaru kepada para pelajar SMA, SMP, SD maupun TK untuk ikut serta berperan dalam mewujudkan Kamtibmas.
8. Memelihara kamtibmas dengan koordinasi aparat kamtibmas lainnya serta mengikutkan Tomas, Toga, dan tokoh pemuda dengan memperhatikan adat istiadat yang berlaku. Menegakkan hukum secara profesional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum, dan HAM (Hak Asasi Manusia) menuju kepada adanya kepastian hukum dan rasa keadilan.
9. Meningkatkan upaya konsolidasi serta solidaritas Polri untuk mewujudkan keamanan dalam negeri sehingga dapat mendorong meningkatnya gairah kerja guna mencapai kesejahteraan masyarakat.
10. Mempererat jalinan koordinasi antar instansi pemerintahan dan TNI dalam mewujudkan Keamanan dan ketertiban dalam wilayah Polresta Pekanbaru.

4.4. Tugas dari Bagian Reskrim di Polresta Pekanbaru

1. Kasat Reskrim

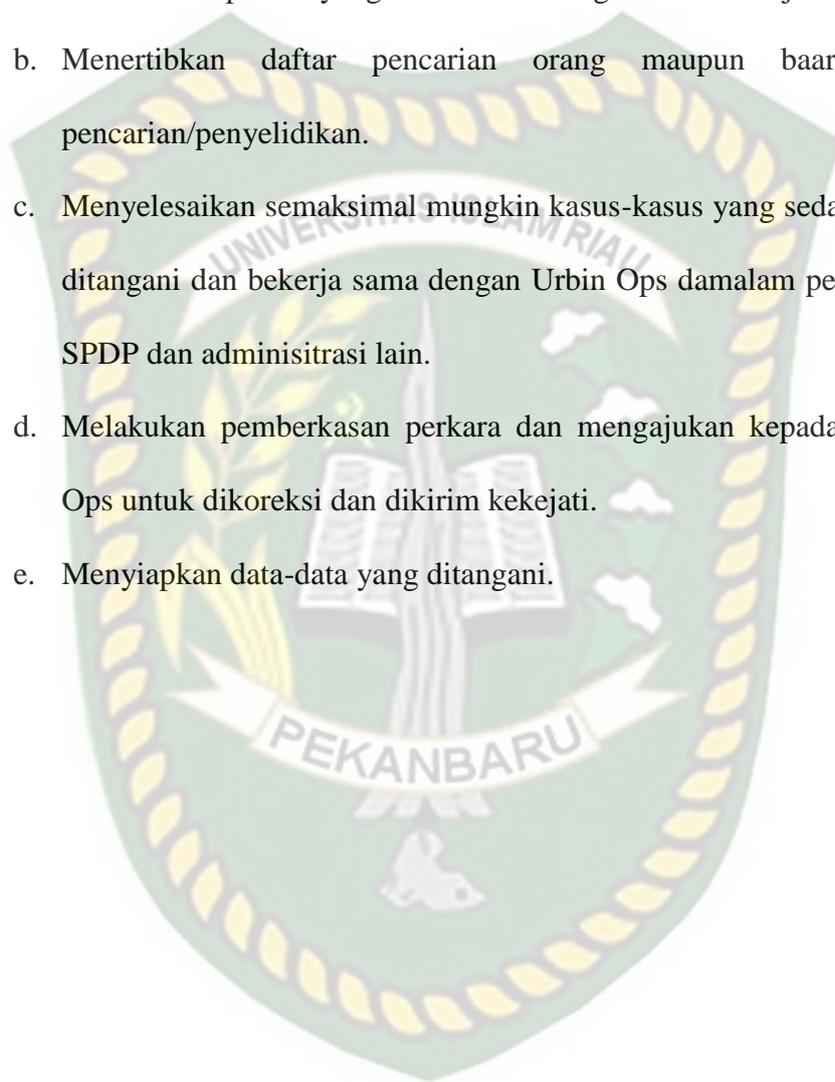
- a. Bertugas dan bertanggung jawab tentang segala sesuatu dalam lingkup pelaksanaan tugas Satuan Reserse.
- b. Melakukan tugas-tugas yang berhubungan dengan masalah-masalah perencanaan, pengorganisasian, dan *control* terhadap tugas anggota.
- c. Melakukan koordinasi dengan kesatuan lain dan instansi samping.
- d. Melakukan supervisi staf.
- e. Mengendalikan tugas-tugas yang bersifat khusus terutama operasi yang dibebankan.

2. KBO Reskrim

- a. Membantu Kasat Reskrim melakukan pengawasan terhadap anggota unit Reskrim, Urmidik, Urmin, Ur Tahti, dan Ur Identifikasi.
- b. Membantu Kasat Reskrim dalam menyiapkan administrasi, formulir-formulir yang ditentukan untuk pelaksanaan tugas anggota Reskrim.
- c. Membantu Kasat Reskrim menjamin ketertiban dan ketentuan pengisian formulir-formulir, register-register penyidikan.
- d. Membantu inpur data kepada Kasat Reskrim melalui Urmidik, Urmin, Ur Tahti, Ur Identifikasi dalam Pulahjianta.
- e. Membantu Kasat Reskrim dalam melancarkan , mengontrol, menertibkan petunjuk cara pengisian register yang dibutuhkan untuk administrasi penyidikan.

3. KA Unit

- a. Melaksanakan pemanggilan, pemeriksaan, dan pemberkasan kasus ataau tindak pidana yang akan atau sedang atau telah terjadi.
- b. Menertibkan daftar pencarian orang maupun baarang guna pencarian/penyelidikan.
- c. Menyelesaikan semaksimal mungkin kasus-kasus yang sedang terjadi ditangani dan bekerja sama dengan Urbin Ops damalam pemanggilan, SPDP dan adminisitrasi lain.
- d. Melakukan pemberkasan perkara dan mengajukan kepada Kaur Bin Ops untuk dikoreksi dan dikirim kekejati.
- e. Menyiapkan data-data yang ditangani.



BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Identitas Responden

Identitas responden adalah sesuatu yang berhubungan dengan biodata responden yang akan di akumulasikan dengan jumlah (kuantitatif). Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 35 orang yang merupakan karyawan di satuan reskrim polresta Pekanbaru. Karakteristik responden yang diamati dalam penelitian ini meliputi: Jenis Kelamin, Umur, dan Pendidikan. Deskripsi karakteristik responden disajikan sebagai berikut:

5.1.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis kelamin merupakan salah satu hal yang diperhatikan dalam objek penelitian dan identitas responden yang paling dinilai. Maka responden yang paling dominan akan diperhatikan dalam pelaksanaan kerja dan kompetensi seorang anggota satuan reskrim. Adapun jenis kelamin responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin Responden	Frekuensi	Persentase
1	Laki-Laki	28	80,00
2	Perempuan	7	20,00
	Total	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.1 diatas diketahui mengenai jenis kelamin responden yang berjumlah 35 orang. responden yang berjenis kelamin laki-laki ada 28 orang

dengan persentase 80%, dan responden yang berjenis kelamin perempuan ada 7 orang dengan persentase 20%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki dengan jumlah 28 orang dengan persentase 80%. Hal ini karena anggota satuan Reskrim memerlukan tenaga fisik yang sangat berkompeten dalam bidangnya sehingga dalam penelitian ini yang berjenis kelamin laki-lakilah yang paling utama dalam melakukan aktivitas kerja yang berhubungan dengan fisik.

5.1.2 Umur Responden

Usia merupakan hal yang sangat di nilai dalam melakukan aktivitas kerja dan mampu memberikan praktik kerja selain memberikan pengalaman yang jelas dan efektif. Adapun umur responden dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.2
Umur Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	20-25 Tahun	3	8,00
2	26- 30 Tahun	6	17,00
3	31-35 Tahun	3	8,00
4	36- 40 Tahun	15	4,20
5	41-45 Tahun	4	1,10
6	46-50 Tahun	1	3,00
7	51-55 Tahun	3	8,00
	Total	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.2 diatas diketahui mengenai umur responden yang berjumlah 35 orang. responden yang berumur 20-25 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Responden yang berumur 26-30 tahun berjumlah 6

orang dengan persentase 17%. Responden yang berjumlah 31-35 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8%. Responden yang berumur 36-40 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 42%. Responden yang berumur 41-45 tahun berjumlah ada 4 orang dengan persentase 11%. Responden yang berumur 46-50 tahun berjumlah 1 orang dengan persentase 3% dan responden yang berumur 51-55 tahun berjumlah 3 orang dengan persentase 8%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang berada di satuan Sat Reskrim ialah berumur 36-40 tahun berjumlah 15 orang dengan persentase 42%. Hal ini dikarekna bahwa anggota Satuan Reskrim memiliki usia yang cukup mampu dalam menyelesaikan masalah dan berkompeten dalam melakukan kinerja yang baik dan efektif.

5.1.3 Pendidikan Responden

Pendidikan merupakan hal yang sangat penting dalam menentukan seberapa besar komptennya seorang pegawai dalam bekerja, dengan pendidikan yang sesuai dan memadai akan mampu memberikan dan meningkatkan prestasi kerja pegawai tersebut. Adapun pendidikan responden dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Umur Responden	Frekuensi	Persentase
1	SMA- SMK	17	49,00
2	D3	9	26,00
3	S1	5	13,00
4	S2	4	11,00
	Total	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan tabel 5.3 diatas diketahui mengenai tingkat pendidikan responden yang berjumlah 35 orang. Responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA-SMK berjumlah 17 orang dengan persentase 49%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan D3 berjumlah 9 orang dengan persentase 26%. Responden yang memiliki tingkat pendidikan S1 berjumlah 5 orang dengan persentase 14% dan responden yang memiliki tingkat pendidikan S2 berjumlah 4 orang dengan persentase 11%.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden yang memiliki tingkat pendidikan SMA-SMK dengan jumlah 17 orang dengan persentase 49% hal ini dikarenakan bahwa seorang pegawai yang memiliki tingkat pendidikan SMK-SMK karena dengan tingkat pendidikan SMK, mereka akan mampu untuk meningkatkan kompetensi dan dari pendidikan yang SMK lah anggota satuan reskrim mampu melakukan kerja yang sudah terbiasa sejak ia sekolah dan ia mampu bekerja dibagian Reskrim Kota Pekanbaru.

5.2 Uji Instrumen Penelitian

5.2.1 Uji Validitas Data

Uji Validitas menunjukkan tingkat ketepatan ukuran dan ketepatan suatu instrumen terhadap konsep yang diteliti. Kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2012). Uji validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.4
Uji Validitas Data

Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
P1	0,973	0,274	Valid
P2	0,969	0,274	Valid
P3	0,972	0,274	Valid
P4	0,969	0,274	Valid
P5	0,954	0,274	Valid
P6	0,937	0,274	Valid
P7	0,978	0,274	Valid
P8	0,981	0,274	Valid
P9	0,967	0,274	Valid
P10	0,951	0,274	Valid
P11	0,952	0,274	Valid
P12	0,956	0,274	Valid
P13	0,949	0,274	Valid
P14	0,967	0,274	Valid

Sumber: Data Olahan SPSS 21

Berdasarkan tabel 5.4 diatas, diketahui bahwa nilai r hitung Untuk masing-masing item memiliki r hitung lebih besar dibandingkan r tabel dan bernilai positif untuk 35 responden dengan alpha 0,05. didapat r tabel sebesar 0,274 maka, dapat disimpulkan bahwa semua indicator dari pertanyaan mengenai kompetensi anggota satuan Sat Reskrim Pekanbaru dapat dikatakan *valid*.

5.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuesioner yang merupakan indicator dari variabel. Untuk mengukur reliabilitas menggunakan uji statistic Cronbach Alpha >0,60. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.5
Uji Reliabilitas

Item	Reliability Coefficients	Cronbach Alpha	Keterangan
14	0,992	0,60	Reliabel

Sumber: Data Olahan SPSS 21

Dari tabel 5.5 diatas dapat diketahui bahwa variabel kompetensi yang memiliki nilai Cronbach Alpha $>0,60$ dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari pada nilai cronbach's alpha sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi yang bernilai (0,992) tersebut dapat dikatakan reliable.

5.3 Analisis Deskriptif Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru

Kompetensi merupakan salah satu nilai yang merupakan spesifikasi yang ditentukan oleh setiap pekerjaan. Kompetensi merupakan faktor kunci penentu bagi seseorang dalam menghasilkan kinerja yang sangat baik, dalam situasi kolektif, kompetensi merupakan faktor kunci penentu keberhasilan organisasi. Adapun analisis kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

5.3.1 Pengetahuan

Pengetahuan sangat diperlukan oleh seorang karyawan, karena dengan adanya pengetahuan tersebut maka karyawan akan mampu melaksanakan dan mengimplementasikan pekerjaannya dibidang ilmunya. Seseorang yang berpengetahuan tinggi ia sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Untuk melihat hasil indikator dari pengetahuan dalam penelitian ini dapat dilihat sebagai berikut:

a. Memberikan Kontribusi Yang Baik

Kontribusi yang baik akan membuat karyawan diperusahaan sangat nyaman dan tidak menolak tugas dan pelaksanaan kerja yang sangat rumit dan sulit. Akan tetapi dengan pegawai yang selalu memberikan kontribusi menunjukkan bahwa pegawai yang selalu berkontribusi ialah pegawai yang memiliki kompetensi yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.6
Tanggapan Responden Mengenai Memberikan Kontribusi Yang Baik

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,00
2	Setuju	14	40,00
3	Cukup Setuju	9	26,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.6 diatas diketahui tentang tanggapan responden mengenai memberikan kontribusi yang baik dengan jumlah responden 35 orang. responden yang menjawab sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 34%, responden yang menjawab setuju ada 14 orang dengan persentase 40%. Dan responden yang menjawab cukup setuju ada 9 orang dengan persentase 26%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab setuju dengan jumlah 14 orang dengan persentase 40%. Dengan jawaban responden tersebut karena di Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu menekankan kontribusi yang berada diluar dan didalam anggota, baik yang bersifat

husus maupun umum. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Mc. Cleland (1995) bahwa pengetahuan memiliki peran penting dalam keberhasilan seseorang tetapi ada kompetensi yang akan memberikan dan memainkan peran yang jauh lebih penting dan besar, hal ini akan sangat terasa pada pekerjaan yang lebih strategis dan berada dalam hierarki lebih atas dalam organisasi yaitu (*contribution/ initiative dan developing other*).

b. Meningkatkan Pengetahuan Anggota Secara Efektif

Efektivitas ialah salah satu sikap pegawai untuk melihat seberapa jauh efektif dan tuntasnya pekerjaan mereka. Dengan mereka kerja secara efektif, ia mampu mengerjakan pekerjaan yang lainnya yang akan dituntut oleh perusahaan. dengan meningkatkan efektivitas salah satunya merekrut pegawai yang memiliki kompetensi yang baik dan pengetahuan yang luas. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai meningkatkan efektivitas kerja anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.7
Tanggapan Responden Mengenai Meningkatkan Pengetahuan Anggota Secara Efektif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	13	37,00
2	Setuju	17	49,00
3	Cukup Setuju	4	11,00
4	Tidak Setuju	1	3,00
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.7 diatas diketahui tentang tanggapan responden mengenai meningkatkan pengetahuan anggota secara efektif dengan jumlah 35 orang. responden yang menjawab sangat setuju ada 13 orang dengan persentase

37%, responden yang menjawab setuju ada 17 orang dengan persentase 49%, responden yang menjawab cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 11% dan responden yang mengatakan tidak setuju ada 1 orang dengan persentase 3%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab setuju dengan jumlah 17 orang dengan persentase 49%. Hal ini dikarenakan anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki pengetahuan dengan cara yang efektif dan menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, dan selalu diperketat oleh pemimpinnya untuk selalu bekerja dengan efisien agar pekerjaan yang lainnya terselesaikan. Hal ini diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Schermerharn (2003) produktivitas merupakan hasil pengukuran kinerja dengan memperhitungkan sumber daya yang akan digunakan termasuk juga sumber daya manusia, dan produktivitas dapat diukur pada tingkat individual, kelompok dan organisasi, produktivitas juga dapat mencerminkan keberhasilan atau kegagalan dalam mencapai efektivitas dan efisiensi kerja dengan menggunakan sumber daya yang nampak, sikap mental patriotic yang memandang semakin hari semakin optimis dan berakar dan berkeyakinan bahwa dirinya lebih baik dari pada hari kemarin. Jadi dapat disimpulkan bahwa pengetahuan yang dilakukan secara efektif anggota di Satuan Sat Reskrim dengan cara meningkatkan produktivitas kerja yang baik dan memiliki proses keberhasilan dari suatu pekerjaan dari masing-masing bidang anggota di satuan reskrim Polresta Pekanbaru.

c. Mampu Membantu Anggota Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan

Pengetahuan yang tinggi dengan nilai kompetensi yang akan mampu mengembangkan perusahaan akan dapat membantu anggota lainnya dalam

melaksanakan program-program yang berhubungan untuk meningkatkan tujuan perusahaan. pegawai yang baik, akan bersegera dalam membantu anggota lainnya yang berkesulitan dengan pekerjaan mereka. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu membantu anggota karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.8
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Membantu Anggota Dalam Mencapai Tujuan Perusahaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	11	31,00
2	Setuju	8	23,00
3	Cukup Setuju	16	46,00
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.8 diatas diketahui tentang tanggapan responden mengenai mampu membantu anggota dalam mencapai tujuan perusahaan dengan jumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 11 orang dengan persentase 31%, responden yang menjawab setuju ada 8 orang dengan persentase 23%, dan responden yang menjawab cukup setuju ada 16 orang dengan persentase 46%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab cukup setuju. Hal ini disebabkan bahwa anggota karyawan yang lain atau yang memiliki pengetahuan yang tinggi kurang mampu membantu anggotanya dengan meningkatkan tujuan reskrim polresta Pekanbaru. dengan demikian pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru yang

mengatakan bahwa anggota satuan reskrim polresta disini yang punya tingkat ilmu dan kompetensi yang tinggi sedikit membantu anggota karyawannya, mereka hanya focus dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tujuan sekedar meningkatkan prestasi individu didalam Polresta tersebut.

d. Tingkat Pengetahuan Individu

Pengetahuan sangat dipentingkan untuk melaksanakan kerja dengan baik dan efektif. Dengan adanya pengetahuan juga akan mampu memberikan kinerja yang baik dan prestasi kerja yang meningkat secara signifikan. Hal ini akan memberikan semangat dalam bentuk pengelolaan kerja yang efektif dan efisien. Pengetahuan yang akan memberikan kontribusi kepada perusahaan akan menunjukkan dampak kepada setiap karyawan yang lainnya, dan menyemangati karyawan lain untuk bekerja dengan baik dan efisien sejalan dengan meningkatkan pengetahuan dengan bidang kerjanya

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan individu dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.9
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengetahuan Individu

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	27	77,00
2	Setuju	5	14,00
3	Cukup Setuju	3	9,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.9 diatas diketahui tentang tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan individu dengan jumlah responden 35 orang.

responden yang menjawab sangat setuju ada 27 orang dengan persentase 77%, responden yang menjawab setuju ada 5 orang dengan persentase 14% dan responden yang mengatakan cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 27 orang yang memiliki persentase 77%. Hal ini disebabkan anggota Reskrim selalu memberikan dan melakukan peningkatan pengetahuan per-individunya dalam hal kinerja, ia beranggapan semakin tinggi tingkat pengetahuannya, maka meningkat juga kinerja yang telah dilakukannya di Reskrim Polresta Pekanbaru.

Dengan demikian hal ini diperkuat teori yang dikatakan oleh Drucker (2002) bahwa manajemen harus dapat menggunakan sumber daya yang efektif dan efisien, efektivitas individual yang akan dikemukakan oleh Hoof (2004) juga mengatakan bahwa kemampuan dan keahlian pengetahuan individu harus dapat dibagikan kepada individu yang lainnya dan bekerjasama untuk dapat memaksimalkan nilai-nilai bagi perusahaan, berbagi pengetahuan dan antara individual maupun antara departemen didalam sebuah perusahaan merupakan sesuatu yang sangat krusial dan jika tidak ditata dengan baik (Osterloh And Frey, 2000).

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai pengetahuan, maka rekapitulasi pertanggapan responden dapat lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.10
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengetahuan Anggota Sat Reskrim Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
1.	Tanggapan responden memberikan kontribusi yang baik	12	14	9	0	0	143
	Bobot Nilai	60	56	27	0	0	
2.	Tanggapan responden mengenai pengetahuan secara efektif meningkatkan anggota	13	17	4	1	0	148
	Bobot Nilai	65	68	12	3	0	
3.	Tanggapan responden mengenai mampu membantu karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan	11	8	26	0	0	135
	Bobot Nilai	55	32	48	0	0	
4.	Tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan individu	27	5	3	0	0	164
	Bobot Nilai	135	20	9	0	0	
Total Skor							590

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi mengenai tingkat pengetahuan individu dengan skor sebanyak 164, Dan yang paling rendah berada pada indicator mampu membantu anggota satuan reskrim dalam mencapai tujuan dengan skor sebanyak 135.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden mengenai pengetahuan maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$4 \times 5 \times 35 = 700$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$4 \times 1 \times 35 = 140$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{700-140}{5}$$

$$: 112$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria penilaian pengetahuan anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Baik = 252- 140

Tidak Baik = 364- 252

Cukup Baik = 476- 364

Baik = 558- 476

Sangat Baik = 700- 588

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kriteria penilaian pengetahuan anggota Reskrim Polresta Pekanbaru adalah sebesar 590. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 700- 588 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu pengetahuan di Anggota Satuan Sat Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki pengetahuan yang sangat baik dan efektif untuk meningkatkan kinerja individu didalam suatu perusahaan.

5.3.2 Keterampilan

Keterampilan yaitu kemampuan untuk menggunakan akal, fikiran, ide dan kreatifitas dalam mengerjakan, membuat sesuatu atau mengubah menjadi lebih bermakna sehingga akan menghasilkan sebuah nilai dari hasil pekerjaan tersebut. Keterampilan pada dasarnya akan lebih baik jika terus diasah dan di latih untuk meningkatkan kemampuan karyawan sehingga menjadi ahli dan menguasai salah satu bidang pekerjaannya dengan menggunakan keterampilannya itu. Untuk melihat hasil indikator dari keterampilan dalam penelitian ini ialah dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan Dalam Meningkatkan Keterampilan Anggota

Kemampuan yang baik dan jelas pada seorang anggota akan membuat karyawan secara langsung untuk meningkatkan keterampilannya, dengan kompetensi yang dimilikinya akan memberikan perusahaan layak diberikan penghargaan dikarenakan anggota yang memiliki keterampilan dan meningkatkan kemampuannya. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kemampuan dalam meningkatkan keterampilan anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.11
Tanggapan Responden Mengenai Kemampuan Dalam Meningkatkan Keterampilan Anggota

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	19	54,00
2	Setuju	10	29,00
3	Cukup Setuju	6	17,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.11 diatas diketahui tanggapan responden mengenai kemampuan dalam meningkatkan keterampilan anggota yang berjumlah 35 orang. responden yang menjawab sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 54%. Responden yang mengatakan setuju ada 10 orang dengan persentase 29%. Dan responden yang mengatakan cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju ada 19 orang dengan persentase 54%. Hal ini disebabkan karena pegawai di Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu meningkatkan kemampuan keterampilannya dengan baik dan saling membantu menggerakkan anggota yang lainnya untuk melaksanakan keterampilan kerja dengan baik. Dengan demikian hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Irianto (2010) keterampilan tidak hanya berkaitan dengan keahlian seseorang dalam mengerjakan sesuatu yang bersifat fisik, selain psikologi juga keterampilan karyawan dan mengacu kepada skill dan mental karyawan serta social abilities karyawan. Jadi dengan hal ini disimpulkan bahwa keterampilan anggota sangat mampu dilakukan dengan cara kecakapan mental dalam menghadapi setiap masalah pekerjaannya dan mampu meningkatkan keterampilan tersebut di dalam praktik kerjanya.

b. Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Profesional

Pekerjaan yang baik dan profesional akan mampu meningkatkan keterampilan karyawan dengan proses yang begitu jelas. Dengan adanya keterampilan karyawan juga mampu menyelesaikan pekerjaannya secara

professional. Namun dalam Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru semua anggotanya memiliki keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan professional dan ditaktor. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai anggota mampu menyelesaikan pekerjaan secara professional dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.12
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Menyelesaikan Pekerjaan Secara Profesional

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	24	68,00
2	Setuju	10	29,00
3	Cukup Setuju	1	3,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.12 diatas diketahui tentang tanggapan responden mengenai mampu menyelesaikan pekerjaan secara professional dengan jumlah 35 responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 24 orang dengan persentase 68%. Responden yang menjawab setuju ada 10 orang dengan persentase 29% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 1 orang dengan persentase 3%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 24 orang yang berpresentase 68%, hal ini disebabkan karena anggota di anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu meningkatkan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan professional, kanggota di haruskan oleh pemimpin Polresta Pekanbaru untuk menyelesaikan pekerjaan yang professional dan handal sebagai keterampilannya

dalam bekerja, hal tersebut diperkuat dengan teori yang dikatakan oleh Lekatompessy (2003) bahwa professional berhubungan dengan dua aspek yaitu aspek structural dan sikap. Aspek sikap merupakan tingkahlaku dalam menyelesaikan pekerjaan, dan structural ialah pekerjaan tersebut dilakukan secara terstruktur.

c. Keterampilan sebagai Sarana dan Prasarana Anggota

Sarana prasarana bukanlah hal yang sulit untuk dilaksanakan disetiap perusahaan, ada sarana yang bersifat material dan ada yang non material. Yang non material ialah sesuatu sarana yang bersifat abstrak seperti keterampilan, keahlian dan sebagainya. Pada anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki banyak keterampilannya yang sangat bervariasi dan mampu meningkatkan kualitas perusahaan tersebut. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.13
Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan sebagai Sarana dan Prasarana Anggota

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	9	26,00
2	Setuju	26	74,00
3	Cukup Setuju	-	-
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.13 diatas diketahui tanggapan responden mengenai keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota yang berjumlah 35 orang.

responden yang menjawab sangat setuju ada 9 orang dengan persentase 26%, responden yang menjawab setuju ada 26 orang dengan persentase 74%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab setuju dengan jumlah 26 orang berpresentase 74%. Hal ini dikarenakan bahwa Pemimpin Polresta Pekanbaru selalu mengingatkan kepada anggota nya bahwa keterampilan harus selalu dikembangkan karena sebagai sarana dan prasarana dalam bekerja, tidak hanya kecerdasan yang dibutuhkan dalam bekerja, tetapi keterampilan juga diperlukan.

Dengan demikian pendapat tersebut diperkuat oleh Gibson (1998) bahwa keterampilan seorang pegawai merupakan faktor yang paling utama dalam proses kesuksesan bagi suatu pencapaian target yang telah di tetapkan oleh perusahaan, untuk memberikan suatu pelayanan yang terbaik dari seorang anggota kepada masyarakat, dan keterampilan ialah kecakapan yang berhubungan dengan tugas yang dimiliki seseorang dalam waktu yang tepat dan sarana dalam perusahaan tersebut.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan, maka rekapitulasi pertanggapan responden dapat lihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.14
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Keterampilan Anggota Sat
Reskrim Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
1.	Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam meningkatkan keterampilan anggota	19	10	6	0	0	153
	Bobot Nilai	95	40	18	0	0	
2.	Tanggapan responden mengenai anggota mampu menyelesaikan pekerjaan secara professional	24	10	1	0	0	163
	Bobot Nilai	120	40	3	0	0	
3.	Tanggapan responden mengenai keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota	9	26	0	0	0	149
	Bobot Nilai	45	104	0	0	0	
Total Skor							465

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi mengenai anggota mampu menyelesaikan pekerjaan secara professional dengan skor sebanyak 163, Dan yang paling rendah berada pada indicator keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota dengan skor sebanyak 149.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden mengenai keterampilan maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$3 \times 5 \times 35 = 525$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$3 \times 1 \times 35 = 105$$

$$\begin{aligned} \text{Rata-Rata} & : \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ & : \frac{525-105}{5} \\ & : 84 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria penilaian keterampilan anggota Satuan Sat Reskrim Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Baik	= 199- 115
Tidak Baik	= 283- 199
Cukup Baik	= 367- 283
Baik	= 441- 367
Sangat Baik	= 525- 441

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kriteria penilaian keterampilan anggota Reskrim Polresta Pekanbaru adalah sebesar 465. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 525-441 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu keterampilan di Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki keterampilan yang sudah optimal dan efektif untuk meningkatkan kinerja individu didalam satuan reskrim Polresta Pekanbaru.

5.3.3 Perilaku

Perilaku merupakan salah satu sikap pegawai dalam bekerja, sikap yang dapat menyesuaikan kepribadiannya dengan perusahaan dan anggota yang lainnya. Perilaku tersebut ditunjukkan langsung oleh diri pegawai tersebut. Kemungkinan

perilaku tersebut dinilai dengan cara meninjau oleh seorang pemimpin dan berhak menegaskan kepada anggota ketika perilaku anggotanya tidak sejalan dengan harapan perusahaan. perilaku anggota yang baik akan mampu meningkatkan kualitas perusahaan, sebaliknya jika perilaku yang jauh dari kata disiplin maka akan menurunkan kualitas perusahaan. Untuk melihat hasil indikator dari perilaku dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Tugas Yang Di Selesaikan

Tugas merupakan salah satu tuntutan yang harus diselesaikan dan dilaksanakan dengan baik. Dengan adanya penyelesaian tugas yang baik, dan efektif maka tugas yang lain yang diselesaikan juga harus di selesaikan juga. Dengan hal ini maka tugas yang ditetapkan oleh pemimpin untuk anggotanya harus diselesaikan dengan baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tugas yang diselesaikan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.15
Tanggapan Responden Mengenai Tugas Yang Di Selesaikan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	12	34,00
2	Setuju	20	57,00
3	Cukup Setuju	3	9,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.14 diatas diketahui tanggapan responden mengenai tugas yang diselesaikan berjumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 12 orang dengan persentase 34%. Responden yang

menjawab setuju ada 20 orang dengan persentase 57% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 3 orang dengan persentase 9%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab setuju dengan jumlah 20 orang dengan persentase 57%. Hal ini dikarenakan bahwa anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu, sehingga sebanyak apapun pekerjaannya anggota di Reskrim tersebut tidak pernah melalaikan pekerjaannya.

Dengan demikian hal ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru yang mengatakan bahwa “pekerjaan disatuan Reskrim ini selalu banyak dan rata-rata anggotanya menyelesaikan tugas dengan tepat waktu sehingga ketika ada pekerjaan yang baru datang atau tugas yang baru muncul, anggota tidak pusing lagi dengan tugas yang lama karena tugas yang lama sudah selesai sebelum waktunya”

b. Tindakan Anggota Berani Mengambil Resiko

Tindakan karyawan yang berani mengambil resiko merupakan salah satu perilaku yang dapat menunjukkan seberapa besar kompetensi seorang karyawan dalam pekerjaannya. Hal ini diselesaikan dengan karyawan yang berani mengambil resiko. Tindakan karyawan yang selalu berani mengambil resikonya ia akan bertanggung jawab dalam tugasnya dan resiko yang telah ia buat. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tindakan anggota yang berani mengambil resiko dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.16
Tanggapan Responden Mengenai Tindakan Anggota Berani Mengambil Resiko

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	10	29%
2	Setuju	19	54%
3	Cukup Setuju	6	17%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.15 diatas diketahui tanggapan responden mengenai tindakan anggota berani mengambil resiko berjumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 10 orang dengan persentase 29%. Responden yang menjawab setuju ada 19 orang dengan persentase 54% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab setuju dengan jumlah 19 orang dengan persentase 54%. Hal ini dikarenakan bahwa anggota Reskrim selalu mengutamakan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugasnya dan berani mengambil resiko untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga setiap tugas yang keras dan berat, anggota selalu berani bertanggung jawab dalam mengambil resikonya. Dengan demikian hal tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru mengatakan bahwa setiap tugas yang berat maupun ringan, di Polresta Pekanbaru ini mewajibkan seluruh anggota untuk berani mengambil resiko dan bertanggung jawab dalam melakukan tugas nya.

c. Kedisiplinan Yang Di Terapkan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan

Disiplin kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, sedangkan tidak adanya penerapan disiplin kerja yang baik sulit bagi perusahaan untuk mencapai hasil kerja yang optimal, (hasibuan, 2009). Disiplin kerja tidak hanya bermanfaat untuk mencapai tujuan perusahaan aja melainkan dapat mendorong gairah kerja dan semangat kerja karyawan, menurut Sinambela (2016) disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan menaati peraturan, prosedur serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kedisiplinan yang diterapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.17
Tanggapan Responden Mengenai Kedisiplinan Yang Di Terapkan Mampu Menyelesaikan Pekerjaan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	15	43%
2	Setuju	13	37%
3	Cukup Setuju	7	20%
4	Tidak Setuju	0	0%
5	Sangat Tidak Setuju	0	0%
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.16 diatas diketahui tanggapan responden mengenai kedisiplinan yang diterapkan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan jumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 15 orang dengan persentase 43%, responden yang menjawab setuju ada 13 orang dengan persentase

37% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 7 orang dengan persentase 20%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 15 orang berpresentase 43%, hal ini dikarenakan anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu disiplin dan bekerja dengan baik, sehingga ketika pemimpin menerapkan kedisiplinan yang baik dan ketat anggota tidak berat hati dalam melaksanakannya. Dengan demikian pendapat tersebut diperkuat oleh Ardana dan Mujiati (2012) bahwa kedisiplinan ialah sikap patuh menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi yang telah dilanggarnya.

d. Loyalitas Anggota Terhadap Pekerjaannya

Loyalitas merupakan sikap loyal karyawan dalam melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya, dengan sikap yang loyal dari karyawan akan membentuk sikap yang utuh dan mampu meningkatkan prestasi perusahaan. karyawan yang loyal ia tidak berpasrah diri dalam melakukan pekerjaannya baik yang bersifat lama maupun sebentar. Dengan hal ini akan membuat karyawan memiliki kompetensi perilaku yang baik. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai loyalitas anggota terhadap pekerjaannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.18
Tanggapan Responden Mengenai Loyalitas Anggota Terhadap Pekerjaannya

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	51,00
2	Setuju	11	31,00
3	Cukup Setuju	6	17,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.17 diatas diketahui tanggapan responden mengenai loyalitas anggota terhadap pekerjaannya dengan jumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 51%, responden yang menjawab setuju ada 11 orang dengan persentase 31% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 orang berpresentase 51%. Hal ini dikarenakan bahwa setiap anggota di satuan Reskrim selalu loyal dengan pekerjaannya, dan setiap pekerjaannya yang belum selesai akan dibantu dengan anggota yang lainnya sehingga pekerjaan yang diwajibkan harus selesai tepat waktu. Dengan demikian pendapat ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru yang mengatakan bahwa pemimpin selalu menyuruh dan menegakkan kepada anggotanya untuk selalu loyalitas dengan tugasnya dan menyelesaikan pekerjaannya yang belum terselesaikan dengan baik, jika tidak selesai, anggota lainnya berhak membantu dan loyal kepada anggota yang lainnya.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai keterampilan, maka rekapitulasi pertanggapan responden dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.19
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Perilaku Anggota Sat Reskrim
Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
1.	Tanggapan responden mengenai tugas yang diselesaikan	12	20	3	0	0	149
	Bobot Nilai	60	80	9	0	0	
2.	Tanggapan responden mengenai tindakan anggota yang berani mengambil resiko	10	19	6	0	0	144
	Bobot Nilai	50	76	18	0	0	
3.	Tanggapan responden mengenai kedisiplinan yang diterapkan mampu menyelesaikan pekerjaan	15	13	7	0	0	148
	Bobot Nilai	75	52	21	0	0	
4	Tanggapan responden mengenai loyalitas anggota terhadap pekerjaannya	18	11	6	0	0	152
	Bobot Nilai	90	44	18	0	0	
Total Skor							593

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi mengenai tanggapan responden loyalitas anggota terhadap pekerjaannya dengan skor sebanyak 152, Dan yang paling rendah berada pada indicator tindakan anggota yang berani mengambil resiko dengan skor sebanyak 144.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden mengenai perilaku maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$4 \times 5 \times 35 = 700$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$4 \times 1 \times 35 = 140$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{700-140}{5}$$

$$: 112$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria penilaian perilaku anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Baik = 252- 140

Tidak Baik = 364- 252

Cukup Baik = 476- 364

Baik = 588- 476

Sangat Baik = 700- 588

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kriteria penilaian perilaku anggota Reskrim Polresta Pekanbaru adalah sebesar 593. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 700-588 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu perilaku di Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki perilaku yang sudah mampu memberikan kontribusi bagi Polresta Pekanbaru dengan menunjukkan sikap yang cerdas dan mampu menyelesaikan tugas dengan baik.

5.3.4 Pengalaman

Pengalaman salah satu bentuk yang sudah dilalui oleh seseorang dan mampu menghadapi kenyataan sebelumnya yang pernah ia lakukan. Dengan hal ini pengalaman yang dimaksud ialah pengalaman kerja. Pengalaman dalam menghadapi berbagai situasi yang tidak sesuai dengan harapan, dan seseorang tersebut sanggup menghadapinya dan menyelesaikannya. Adapun hasil indikator dari pengalaman dapat di jelaskan sebagai berikut:

a. Mampu Memperbaiki Dan Meningkatkan Kinerja Anggota

Peningkatan kinerja merupakan salah satu tujuan dari perusahaan untuk meningkatkan kualitas perusahaan. dengan adanya kinerja yang baik akan memberikan dampak daya upaya perusahaan dalam memperbaiki dan menstimulasi anggota untuk selalu berusaha memperbaiki kinerja karyawan di bidangnya masing-masing. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.20
Tanggapan Responden Mengenai Mampu Memperbaiki Dan Meningkatkan Kinerja Anggota

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	18	51,00
2	Setuju	11	31,00
3	Cukup Setuju	6	17,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.19 diatas diketahui tanggapan responden mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggota yang berjumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 18 orang dengan persentase 51%, responden yang menjawab setuju ada 11 orang dengan persentase 31% dan responden yang menjawab cukup setuju ada 6 orang dengan persentase 17%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 18 orang berpresentase 51%. Hal ini dikarenakan bahwa anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru selalu meningkatkan kinerjanya dari hari ke hari, dan ketika ada hasil kerja yang belum maksimal, maka ia mengikuti anggota lain yang memiliki hasil kerja yang baik. Dengan demikian pendapat ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru bahwa anggota disini selalu menghasilkan kinerja yang baik dan ketika ia memiliki penurunan kinerja mereka menyadari dan secara bertahap ia meningkatkan kinerjanya kembali seiring dengan waktu kerja.

b. Kualitas Hasil Kerja Memuaskan

Kualitas merupakan nilai yang di tentukan secara jelas dan natural dari sesuatu yang dihasilkan. Kualitas hasil kerja ialah hasil yang dicapai oleh seorang untuk melakukan sesuatu dalam pekerjaannya dan dipandang tidak memberatkan orang lain dalam pekerjaannya. Dengan hal ini, maka kualitas kerja sangat dinilai oleh seorang pemimpin.

Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja memuaskan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.21
Tanggapan Responden Mengenai Kualitas Hasil Kerja Memuaskan

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	21	60,00
2	Setuju	10	28,0
3	Cukup Setuju	4	12,00
4	Tidak Setuju	-	-
5	Sangat Tidak Setuju	-	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.20 diatas diketahui tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja memuaskan yang berjumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 21 orang dengan persentase 60%, responden yang menjawab setuju ada 10 orang dengan persentase 28%, dan responden yang mengatakan cukup setuju ada 4 orang dengan persentase 12%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 21 orang berpresentase 60%. Hal ini dikarenakan bahwa anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki hasil kerja yang dapat memuaskan seorang yang membutuhkan bantuan reskrim, hal ini yang dapat memberikan penghargaan yang layak kepada anggota yang selalu memberikan kualitas kerja yang memuaskan. Dengan demikian pendapat tersebut diperkuat dengan hasil wawancara kepada pemimpin anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru yang mengatakan bahwa seluruh anggota dilatih selama tiga bulan, jika tidak mencapai kinerja yang baik, maka di skors dan dikasih ketegasan,

dan selama prosedur kerja seperti itu, anggota selalu memberikan kualitas kerja yang memuaskan baik pihak eksternal maupun internal,

c. Tingkat Pengalaman Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Efektif

Pengalaman penyelesaian tugas akan memberikan salah satu efek kepada karyawan yang lain, dengan adanya pengalaman tugas dengan baik dan efektif juga memberikan stimulus dengan aktif kepada karyawan, dan mampu meningkatkan kualitas kinerja karyawan. Dengan hal ini maka tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif sangat diperlukan dan dipentingkan. Untuk melihat hasil tanggapan responden mengenai tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5.22
Tanggapan Responden Mengenai Tingkat Pengalaman Dalam Menyelesaikan Tugas Secara Efektif

No	Alternatif Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Setuju	22	63,00
2	Setuju	8	23,00
3	Cukup Setuju	5	14,00
4	Tidak Setuju	0	-
5	Sangat Tidak Setuju	0	-
	Jumlah	35	100,00

Sumber: Data Olahan Penelitian, 2020

Berdasarkan pada tabel 5.21 diatas diketahui tanggapan responden mengenai tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif yang berjumlah 35 orang responden. Responden yang menjawab sangat setuju ada 22 orang dengan persentase 63%, responden yang menjawab setuju ada 8 orang dengan persentase 23%. Dan responden yang mengatakan cukup setuju ada 5 orang dengan persentase 14%.

Berdasarkan hal ini, tanggapan responden yang paling dominan ialah yang menjawab sangat setuju dengan jumlah 22 orang berpresentase 63%. Hal ini diakrenakan bahwa anggota satuan reskrim selalu memberikan pengalaman berupa menyelesaikan tugas dengan efektif dan cepat, serta tanggap dalam menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Dengan demikian pendapat ini diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada salah satu anggota di satuan reskrim Polresta Pekanbaru yang mengatakan bahwa anggota disini selalu tanggap dan cepat dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien, dengan pengalaman yang dalam dilakukan oleh anggota secara terus menerus, anggota yang lainnya akan meneruskan pekerjaan yang lainnya.

Tabel 5.23
Rekapitulasi Tanggapan Responden Mengenai Pengalaman Anggota Reskrim Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
1.	Mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggota	18	11	6	0	0	152
	Bobot Nilai	90	44	18	0	0	
2.	Mengenai kualitas hasil kerja memuaskan	21	10	4	0	0	157
	Bobot Nilai	105	40	12	0	0	
3.	Mengenai tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif	22	8	5	0	0	157
	Bobot Nilai	110	32	15	0	0	
	Total Skor						466

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi mengenai tanggapan responden mengenai kualitas hasil kerja memuaskan dengan skor sebanyak 157, Dan yang paling rendah berada pada indicator mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja anggota dengan skor sebanyak 152.

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden mengenai pengalaman maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

$$\begin{aligned} \text{Skor Maksimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden} \\ &3 \times 5 \times 35 = 525 \\ \text{Skor Minimal} &: \sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden} \\ &3 \times 1 \times 35 = 105 \\ \text{Rata-Rata} &: \frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5} \\ &: \frac{525-105}{5} \\ &: 84 \end{aligned}$$

Untuk mengetahui tingkat kriteria penilaian pengalaman anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Baik	= 189- 105
Tidak Baik	= 273- 189
Cukup Baik	= 357- 273
Baik	= 441- 357
Sangat Baik	= 525-441

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kriteria penilaian perilaku anggota Reskrim Polresta Pekanbaru adalah sebesar 466. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 525-441 yang termasuk dalam kategori sangat baik. Hal ini dibuktikan dengan mayoritas tanggapan responden yaitu pengalaman di Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki pengalaman yang telah diimplemenetasikan dalam melaksanakan kerja sehingga kualitas hasil kerja dapat diterima oleh seluruh kawasan Polresta Pekanbaru.

Berdasarkan hasil tanggapan responden mengenai kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, maka rekapitulasi pertanggapan responden dapat lihat pada tabel berikut ini

Tabel 5.24
Rekapitulasi Kompetensi Anggota Satuan Reskrim Pada Polresta Pekanbaru

No	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS	Total Skor
1.	Tanggapan responden memberikan kontribusi yang baik	12	14	9	0	0	143
	Bobot Nilai	60	56	27	0	0	
2.	Tanggapan responden mengenai	13	17	4	1	0	148
	Bobot Nilai	65	68	12	3	0	
3.	Tanggapan responden mengenai mampu membantu anggota dalam mencapai tujuan perusahaan	11	8	26	0	0	135
	Bobot Nilai	55	32	48	0	0	

4.	Tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan individu	27	5	3	0	0	164
	Bobot Nilai	135	20	9	0	0	
5.	Tanggapan responden mengenai kemampuan dalam meningkatkan keterampilan anggota	19	10	6	0	0	153
	Bobot Nilai	95	40	18	0	0	
6.	Tanggapan responden mengenai anggota mampu menyelesaikan pekerjaan secara professional	24	10	1	0	0	163
	Bobot Nilai	120	40	3	0	0	
7.	Tanggapan responden mengenai keterampilan sebagai sarana dan prasarana anggota	9	26	0	0	0	149
	Bobot Nilai	45	104	0	0	0	
8.	Tanggapan responden mengenai tugas yang diselesaikan	12	20	3	0	0	149
	Bobot Nilai	60	80	9	0	0	
9.	Tanggapan responden mengenai tindakan anggota yang berani mengambil resiko	10	19	6	0	0	144
	Bobot Nilai	50	76	18	0	0	
10.	Tanggapan responden mengenai kedisiplinan yang diterapkan mampu menyelesaikan pekerjaan	15	13	7	0	0	148
	Bobot Nilai	75	52	21	0	0	
11.	Tanggapan responden mengenai loyalitas anggota terhadap pekerjaannya	18	11	6	0	0	152
	Bobot Nilai	90	44	18	0	0	

Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

12.	Mengenai mampu memperbaiki dan meningkatkan anggota kinerja	18	11	6	0	0	152
	Bobot Nilai	90	44	18	0	0	
13.	Mengenai kualitas hasil kerja memuaskan	21	10	4	0	0	157
	Bobot Nilai	105	40	12	0	0	
14.	Mengenai tingkat pengalaman dalam menyelesaikan tugas secara efektif	22	8	5	0	0	157
	Bobot Nilai	110	32	15	0	0	
Total Skor							2.115

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari tabel diatas dapat dilihat persentase tertinggi mengenai tanggapan responden mengenai tingkat pengetahuan individu dengan skor sebanyak 164, Dan yang paling rendah berada pada indicator Tanggapan responden mengenai mampu membantu anggota dalam mencapai tujuan perusahaan dengan skor sebanyak 135

Dan untuk mengetahui jumlah skor ideal seluruh jawaban responden mengenai kompetensi anggota satuan Reskrim maka dapat dilihat pada penjelasan berikut ini:

Skor Maksimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot tertinggi} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 5 \times 35 = 2.450$$

Skor Minimal : $\sum \text{item} \times \text{bobot terendah} \times \sum \text{Responden}$

$$14 \times 1 \times 35 = 490$$

Rata-Rata : $\frac{\text{Skor Maksimal} - \text{Skor Minimal}}{5}$

$$: \frac{2.450-490}{5}$$

5
: 392

Untuk mengetahui tingkat kriteria penilaian kompetensi anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, maka dapat ditentukan dibawah ini:

Sangat Tidak Optimal	= 882- 490
Tidak Optimal	= 1.274- 882
Cukup Optimal	= 1.666- 1.274
Optimal	= 2.058- 1.666
Sangat Optimal	= 2.450- 2.058

Berdasarkan data pada tabel tersebut, hasil skor total untuk kriteria penilaian kompetensi anggota Reskrim Polresta Pekanbaru adalah sebesar 2.115. Pada skala penelitian skor tersebut berada pada rentang skala antara 2.450- 2.058 yang termasuk dalam kategori sangat optimal. Hal ini dibuktikan dengan keseluruhan mayoritas tanggapan responden yaitu kompetensi pada Anggota Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru memiliki kompetensi secara keseluruhan sudah diimplemenetasikan dengan baik dan berjalan secara optimal, dengan optimal nya kompetensi anggota tersebut maka setiap anggota akan saling membantu dalam meningkatkan kompetensi untu tujuan meningkatkan kualitas perusahaan.

5.4 Pembahasan Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka pembahasan hasil penelitian yang paling di analisis ialah responden yang paling dominan ialah berjenis kelamin laki-laki hal ini dikarenakan Reskrim Polresta Pekanbaru mengutamakan

memperkerjakan laki-laki dibandingkan perempuan, sebab laki-laki mampu bekerja secara fisik dan optimal. Usia yang paling dominan ialah berusia 36-40 tahun yang menggambarkan bahwa usia produktif merupakan usia yang muda dan mampu mengembangkan kualitas Reskrim Polresta Pekanbaru dengan baik. Maka dengan hal ini, tingkat pendidikan yang paling dominan ialah SMA-SMK, hal ini dikarenakan bahwa pendidikan SMK lebih pantas mendapatkan binaan dan pekerjaan di Reskrim Polresta Pekanbaru, sebab dengan pendidikan terakhir SMK ia mampu melatih diri dengan meningkatkan kompetensi yang dilakukan dengan praktik secara langsung.

Kompetensi sangat dipentingkan dalam setiap pekerjaan, pekerjaan yang akan diselesaikan tepat waktu dan tanggap membutuhkan beberapa kategori seperti memiliki pengetahuan yang cukup dalam pekerjaannya, memiliki keterampilan yang sesuai dengan bidang kerjanya serta memiliki sikap yang mampu dan sesuai dalam pekerjaannya, dan pengalaman yang sangat bisa digunakan ketika ada penyelesaian tugas yang tidak ditentukan oleh pihak perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ummu Kalsum tahun 2017 yang berjudul Analisis Kompetensi Pegawai Di Kabupaten Sekretariat Daerah Kabupaten Baru, yaitu hasil penelitiannya menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di sekretariat daerah kabupaten baru dilihat sudah optimal dalam menjalankan tugasnya, dan dinilai sudah memiliki keterampilan yang memadai dalam meningkatkan kualitas perusahaan.

Kompetensi merupakan atribut yang melekatkan sumber daya manusia yang berkualitas atau unggul, atribut mengacu kepada karakteristik tertentu untuk dapat melaksanakan pekerjaan secara efektif, oleh karenanya atribut terdiri atas persyaratan pengetahuan, keterampilan dan keahlian serta karakteristik yang dapat mencolok untuk perusahaan kedepannya. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) 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, dan Spenser (1993) kompetensi adalah karakteristik dasar seseorang yang terdiri dari knowledge, skill dan attitude yang ada hubungan dan sebab akibatnya dengan prestasi kerja yang luar biasa atau dengan efektivitas kerja.

Jadi dapat artikan bahwa kompetensi anggota satuan reskrim Polresta Pekanbaru ini sudah optimal. Optimal dalam Polresta Pekanbaru ini ialah anggotanya memiliki pengetahuan yang baik dengan mengandalkan skill dan kemampuannya dalam berperilaku, serta dari keseluruhan anggota ini memiliki pengalaman yang selalu diimplementasikan dalam melaksanakan kerja sehingga kualitas hasil kerja di reskrim tersebut dapat diterima oleh seluruh Polresta di Kota Pekanbaru.

Kompetensi anggota yang berada di satuan reskrim ini ialah memiliki kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat anggota tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam Polresta Pekanbaru tersebut sehingga mampu mencapai hasil kerja anggota yang memuaskan.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Dari indikator pengetahuan menunjukkan bahwa kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru sudah optimal, hal ini disebabkan karena anggota mampu mengembangkan dan meningkatkan efektivitas kerja dengan baik.
2. Dari indikator keterampilan menunjukkan bahwa kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru sudah optimal, hal ini disebabkan anggota mampu mengembangkan diri sesuai dengan keterampilan yang dimilikinya, dan mengenali keterampilannya secara baik.
3. Dari indikator perilaku menunjukkan bahwa kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru sudah optimal, hal ini disebabkan anggota disiplin dalam bekerja, dan berani bertanggungjawab atas resiko yang diterimanya.
4. Dari indikator pengalaman menunjukkan bahwa kompetensi anggota satuan Reskrim Polresta Pekanbaru sudah optimal, hal ini disebabkan anggota mampu memperbaiki dan meningkatkan kinerja secara efektif

6.2 Saran

Bagi Satuan Reskrim Polresta Pekanbaru, diharapkan selalu meningkatkan pengetahuan individu anggotanya dengan cara melakukan pelatihan kerja secara

berkala, dan Polresta Pekanbaru juga harus membantu anggota untuk mengembangkan keterampilan setiap anggotanya, dan Polresta Pekanbaru harus menegaskan kedisiplinan anggota dengan tujuan meningkatkan perilaku anggota yang efektif dan memberikan anggota untuk mendapatkan celah dalam meningkatkan pengalaman kerja pada bidangnya masing-masing.



Dokumen ini adalah Arsip Miik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2011) *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda
- Ahmadi, Rulam. 2016 *Metodelogi Penelitian Kualitatif*, Yogyakarta:Ar-Ruzz Media
- Andrew E. Sikula. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung
- Handoko, T. Hani 2012 *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : BPFE
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu, (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2012) *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Keenam, Refika Aditama, Bandung
- Maslan Banni, Nilam Korompot, Robiansyah, 2012, Pengaruh Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja PT. PLN (PERSERO) Wilayah Kalimantan Timur Area Samarinda, Jurnal Universitas Mulawarman, Kalimantan.
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John Harold. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Moehariono. 2010 *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Surabaya : Ghalia Indonesia
- Moh. Dachirin Said. Analisis Kinerja Pegawai pada Balai Pendidikan dan Pelatihan Keagamaan Semarang. Skripsi Pascasarjana Universitas Diponegoro.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2003 *Pendidikan Dan Perilaku Kesehatan*. Rineka Cipta. Jakarta
- Palan, R. 2007. *Competency Management*. Teknik Mengimplementasikan Manajemen SDM berbasis Kompetensi untuk Meningkatkan Daya Saing Organisasi. Penerjemah: Octa Melia Jalal. Penerbit PPM. Jakarta.

- Parmitasari, Rika Dwi Ayu., 2011. Struktur Organisasi Dan Kepuasan Kerja Karyawan. Samata: Alauddin University Press
- Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen (JAM)*, Vol. 7, No. 3, Universitas Brawijaya – Malang, Agustus, 2009.13 Juni 2012
- Qamariah, Inneke dan Fadli. (2011). Pengaruh Perencanaan Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Asahan Alumunium Kuala Tanjung. *Jurnal Ekonomi*, 14(2): h:63-73.
- Rivai, Veithzal, (2005), *Performance Appraisal*, Jakarta: Raja Grafindo Persada. Rivai, Veithzal (2009). *Islamic Human Capital dari teori ke praktik edisi pertama*. Jakarta : Rajawali pers.
- Rivai, Veithzal. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Rivai, Veithzal. (2006). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Safwan, Nadirsyah, Syukriy Abdullah, (2012). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pengelolaan Keuangan Daerah pada Pemerintah Daerah Kabupaten PIDIE JAY. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Syiah Kuala Banda Aceh*.
- Said, S. (2015). *Sharia Banking Performance in Makassar*. *Al-Ulum: Jurnal Studi Islam*, 15(1), 21-42.
- Said, Salmah. (2012). *Pemikiran Ekonomi Muslim Tentang Pasar Modal Syariah*. *AL Fikkr Volume 16 Nomor 2 Th 2012*.
- Sanjaya, Ayu Desi Indrawati, (2013). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pande Agung Segara Dewata. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (UNUD)*, Bali.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Refika Aditama. Bandung.
- Shantiuli, T. M., & Said, S. (2014). *Banking with the patron: a case study of patronclient relations in Makassar, Indonesia*. Retrieved April, 30, 2014.

- Siagian, Sondang P, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kesembilan, Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga, STIE YKPN, Yogyakarta. Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta. STIE YKPN.
- Sinambela. Lijan Poltak, 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara
- Siswandi (2011). *Aplikasi Manajemen Perusahaan*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Supiyanto Y. (2015) *Pengaruh Kompensasi, Kompetensi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan dan Kinerja*. *Jurnal Economia Vol. 11 No. 2*.
- Sutrisno.Edi. 2010. *Budaya Organisasi*. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Triwiyanto, Teguh 2014 *Pengantar Pendidikan*, Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Verra Nitta Turere, 2013 *Pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap peningkatan kinerja Karyawan pada Balai pelatihan teknis pertanian kalasey*. *Jurnal EMBA*, Vol.1 No.3, Hall. 10-19
- Wibowo. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta : Rajawali Press
- Zia Halida, 2012 *Pengaruh kompetensi dan motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek bukit raya pekanbaru*