



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PROBOLINGGO**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
program studi Ilmu Administrasi Negara*

SKRIPSI

Oleh

Windi Nurhalisah Putri

220910201013

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JEMBER

2025



**PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN
POLISI PAMONG PRAJA KABUPATEN PROBOLINGGO**

*diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh gelar Sarjana pada
program studi Ilmu Administrasi Negara*

SKRIPSI

Oleh

Windi Nurhalisah Putri

220910201013

KEMENTERIAN PENDIDIKAN TINGGI SAINS DAN TEKNOLOGI

UNIVERSITAS JEMBER

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK

PROGRAM STUDI ILMU ADMINISTRASI NEGARA

JEMBER

2025

PERSEMBAHAN

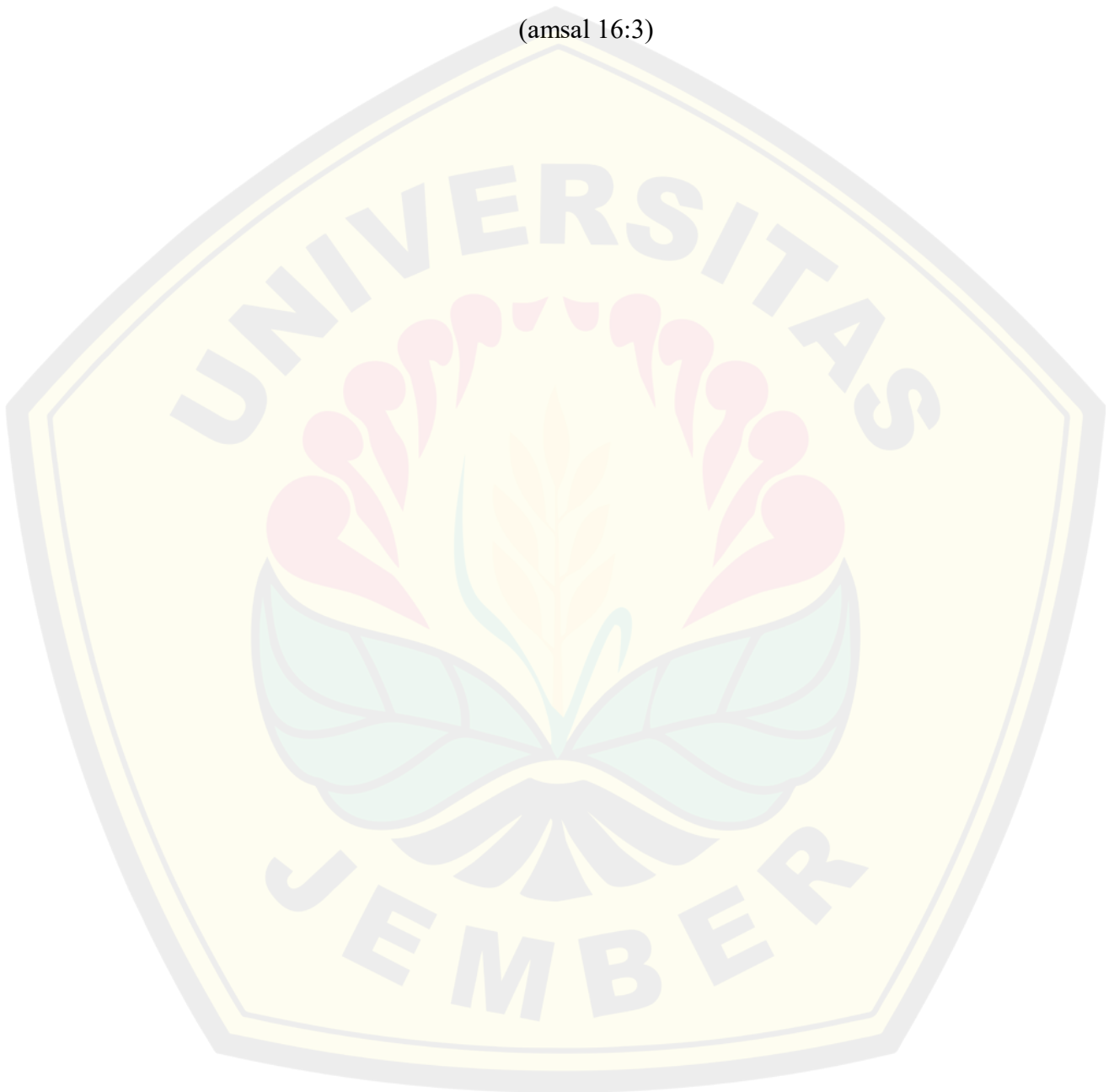
Segala puji bagi Allah SWT atas terselesaikannya skripsi ini dengan baik. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Orang tua tercinta. Terima kasih yang tak terhingga atas doa yang tidak pernah putus, kasih sayang tanpa syarat, serta pengorbanan yang menyertai setiap langkah penulis. Hidup terasa jauh lebih mudah karena memiliki orang tua yang memahami penulis lebih dari siapa pun.
2. Kakak tersayang. Terima kasih banyak atas doa, bantuan materil, dan semangat yang tidak pernah putus. Dukungan kalian sangat berarti bagi penulis dalam menghadapi setiap tantangan hingga sampai dititik ini.
3. Keponakan-keponakan tersayang. Terima kasih atas segala kelucuan yang kalian hadirkan yang menjadi *mood booster* luar biasa bagi penulis.
4. Moch. Chairis Salman Ramadhan. Terima kasih telah menjadi *support system* terbaik yang setia menemani proses penulis. Terima kasih atas segala sabar, tenaga, dan dukunganmu yang tak terhingga.
5. Almamater yang saya banggakan, Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Jember.

MOTTO

“Percayakanlah segala usahamu kepada TUHAN, maka rencanamu akan berhasil”

(amsal 16:3)



PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Windi Nurhalisah Putri

NIM : 220910201013

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul: *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo* adalah benar-benar hasil karya sendiri, kecuali jika dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada institusi mana pun, serta bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 13 Maret 2026

Yang menyatakan

Windi Nurhalisah Putri

NIM:220910201013

HALAMAN PERSETUJUAN

Skripsi berjudul *Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo* telah diuji dan disetujui oleh Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember pada:

hari : Jumat
tanggal : 13 Maret 2026
tempat : Ruang 210

Pembimbing

Tanda Tangan

1. Pembimbing Utama

Nama : Drs. Anwar. M.Si. (.....)

NIP : 196306061988021001

Penguji

1. Penguji Utama

Nama : Drs. Agus Suharsono, M.Si. (.....)

NIP : 196308141989031023

2. Penguji Anggota

Nama : Nian Riawati, S.Sos.,M.PA. (.....)

NIP : 198506092015042002

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Sumber daya manusia merupakan faktor strategis dalam menentukan keberhasilan kinerja sehingga diperlukan kompetensi yang sesuai dengan tugas dan fungsi organisasi. Berdasarkan data tahun 2023–2024, capaian indikator operasional lapangan telah mencapai 100%, sedangkan pada aspek administratif nilai LHE AKIP capaian masih di bawah target, yaitu 74,5% pada tahun 2023 dan 74,8% pada tahun 2024 dari target 76%. capaian kinerja pegawai tergolong baik, yang menunjukkan bahwa kompetensi memiliki peran penting dalam mendukung pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif. Populasi penelitian berjumlah 244 pegawai, dengan sampel sebanyak 71 orang yang ditentukan melalui teknik *proportionate random sampling* menggunakan rumus slovin. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dengan skala likert. Uji validitas menggunakan korelasi *Product Moment Pearson* dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan SPSS versi 26. Hasil uji korelasi *Rank Spearman* menunjukkan koefisien sebesar 0,894 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti terdapat hubungan positif sangat kuat antara kompetensi dan kinerja. Uji t menunjukkan t hitung $18,231 > t$ tabel 1,995 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Dengan demikian, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: kompetensi, kinerja pegawai, Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo; Windi Nurhalisah Putri, 220910201013; 2026; 38 halaman; Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat daerah yang bertugas menegakkan Peraturan Daerah serta menjaga ketertiban dan ketenteraman masyarakat memerlukan sumber daya manusia yang kompeten agar mampu melaksanakan tugas secara efektif. Kinerja Satpol PP sangat bergantung pada kualitas pegawainya, baik dalam pelaksanaan tugas lapangan maupun administrasi pemerintahan. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Satpol PP Kabupaten Probolinggo Tahun 2023 dan 2024, capaian kinerja pada indikator operasional, seperti penyelesaian kasus ketenteraman dan ketertiban umum serta penanganan kebakaran, telah mencapai target 100%. Namun demikian, capaian indikator administratif berupa nilai LHE AKIP masih berada di bawah target yang ditetapkan, yaitu terealisasi 74,5 pada tahun 2023 dan terealisasi 74,8 pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara keberhasilan pelaksanaan tugas teknis dan kualitas pengelolaan kinerja, yang mengindikasikan perlunya peningkatan kompetensi pegawai Satpol PP, khususnya dalam aspek administrasi dan manajemen kinerja.

Menurut beberapa ahli, kinerja aparatur dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja. Di antara faktor-faktor tersebut, kompetensi dipandang sebagai faktor yang sangat penting karena berkaitan langsung dengan pengetahuan, keahlian, dan sikap aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut sesuai dengan pandangan (Friadi et al, 2025) yang menjelaskan kompetensi merupakan kemampuan dasar yang melekat pada individu dan secara langsung menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kompetensi tinggi akan mampu menyelesaikan tugas

secara tepat, cepat, dan sesuai dengan ketentuan yang berlaku, sehingga menghasilkan kinerja yang optimal.

Dalam penelitian ini, variabel kompetensi diukur melalui tiga indikator, yaitu pengetahuan, keahlian, dan sikap, yang masing-masing terdiri dari tiga item pernyataan. Sementara itu, variabel kinerja aparatur diukur melalui empat indikator, yaitu kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, dan kehadiran, yang masing-masing juga terdiri dari dua item pernyataan. Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa kedua indikator kompetensi dan kinerja aparatur berada pada kategori tinggi.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo yang berjumlah 244 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan *proportionate random sampling* dengan rumus *slovin* sehingga diperoleh sampel sebanyak 71 responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert empat tingkat, yang selanjutnya diuji validitas menggunakan uji *Product Moment Pearson Correlation* dan diuji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha* dengan bantuan software SPSS versi 26. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji korelasi *Rank Spearman* dan uji statistik t untuk menguji hipotesis penelitian. Hasil uji korelasi Rank Spearman menunjukkan bahwa kompetensi memiliki hubungan yang sangat kuat dan positif terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Uji signifikansi juga menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari taraf signifikansi 0,05, sehingga menolak (H_0) dan menerima (H_1). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo.

PRAKATA

Puji kehadiran Allah SWT, atas segala limpahan rahmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo”. Skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata satu (S1) pada Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.

Selama menempuh pendidikan dan menyusun skripsi tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak, sehingga penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Suyani Indriastuti, S.Sos.,M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
2. Dr Dina Suryawati, S.Sos., M.AP selaku Ketua Jurusan Ilmu Adminitrasi Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember.
3. Drs. Anwar, MSi selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan pengarahan, wawasan, waktu, dalam membimbing penulisan skripsi ini.
4. Nian Riawati S.Sos., MPA selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis selama menjadi mahasiswa.
5. Seluruh Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan ilmu, pengetahuan, pengalaman baru selama masa perkuliahan.
6. Bapak Doby selaku operator Program Studi Ilmu Administrasi Negara yang selalu sabar memberikan pelayanan kepada mahasiswa dan mengarahkan proses administrasi selama perkuliahan.
7. Segenap karyawan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Jember yang telah memberikan pelayanan administrasi dan menunjang pembelajaran selama perkuliahan
8. Kedua orang tua saya yang telah memberikan do’a, nasehat serta dukungan sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi dengan lancar dan baik.

9. Saudara saya dan suaminya yang selalu memberikan do'a dan dukungan hingga saya sampai dititik ini.
10. Tiga keponakan saya yang selalu memberikan semangat bagi saya.
11. Moch. Chairis Salman Ramadhan yang selalu memberikan dukungan dan semangat untuk saya.
12. Seluruh keluarga besar saya yang tidak bisa saya sebutkan satu – persatu
13. Teman-teman seperjuangan Administrasi Negara Angkatan 2022 dan teman dekat lainnya yang telah memberikan pengalaman berharga selama perkuliahan, serta memberikan dukungan dan semangat dalam mengerjakan skripsi ini hingga selesai.
14. Seluruh responden dalam penelitian ini yaitu pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo yang sangat baik sekali membantu saya selama masa penelitian.

Peneliti juga menerima saran dan kritik dari pihak mana pun demi kesempurnaan skripsi ini. Peneliti berharap, semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi pembacanya.

Jember, 13 Maret 2026

Penulis,

Windi Nurhalisah Putri

NIM:220910201013

DAFTAR ISI

PERSEMBAHAN	ii
MOTTO.....	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS.....	iv
HALAMAN PERSETUJUAN	v
ABSTRAK.....	vi
RINGKASAN.....	vii
PRAKATA.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1. PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA.....	9
2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	10
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Indikator – Indikator Kinerja Pegawai.....	12
2.2 Kompetensi Pegawai	13
2.2.1 Indikator Kompetensi	13
2.3 Penelitian Terdahulu	14
2.4 Kerangka Pemikiran	15
2.5 Hipotesis	16
BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN	17
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	17
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	17
3.3 Populasi dan Sampel.....	18
3.3.1 Populasi.....	18

3.3.2 Sampel.....	18
3.4 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.4.1 Data Primer	19
3.4.2 Data Sekunder	19
3.5 Definisi Operasional Variabel	19
3.6 Uji Instrumen Penelitian	20
3.6.1 Uji Validitas	20
3.6.2 Uji Reliabilitas.....	21
3.7 Teknik Analisis Data.....	21
3.7.1 Uji Rank Spearman.....	21
3.7.2 Uji T (Parsial)	22
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	23
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	23
4.1.1 Gambaran Umum	23
4.1.2 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja.....	23
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden	24
4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	24
4.2.2 Responden Berdasarkan Usia.....	24
4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	25
4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja.....	25
4.3 Statistik Deskriptif.....	26
4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi.....	26
4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja.....	26
4.4 Uji Pengumpulan Data.....	27
4.4.1 Uji Validitas	27
4.4.2 Uji Reliabilitas.....	28
4.5 Analisis Data	29
4.5.1 Uji Korelasi Rank Spearman.....	29
4.5.2 Uji T (Parsial)	29
4.6 Pembahasan.....	30
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN.....	33

5.1 Kesimpulan	33
5.2 Saran	33
DAFTAR PUSTAKA	35
LAMPIRAN- LAMPIRAN.....	37



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Capaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo.....	5
Tabel 1.2 Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo	6
Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu.....	14
Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel kompetensi dan kinerja	20
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	24
Tabel 4.2 Usia Responden	24
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	25
Tabel 4.4 Masa Bekerja Responden	25
Tabel 4.5 Statistik Deskriptif variabel kompetensi	26
Tabel 4.6 Kelas interval kompetensi	26
Tabel 4.7 Statistik Deskriptif variabel kinerja	26
Tabel 4.8 Kelas interval kinerja	27
Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kompetensi dan kinerja	27
Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi dan kinerja	28
Tabel 4.11 Hasil uji analisis rank spearman	29
Tabel 4.12 Hasil uji t	30

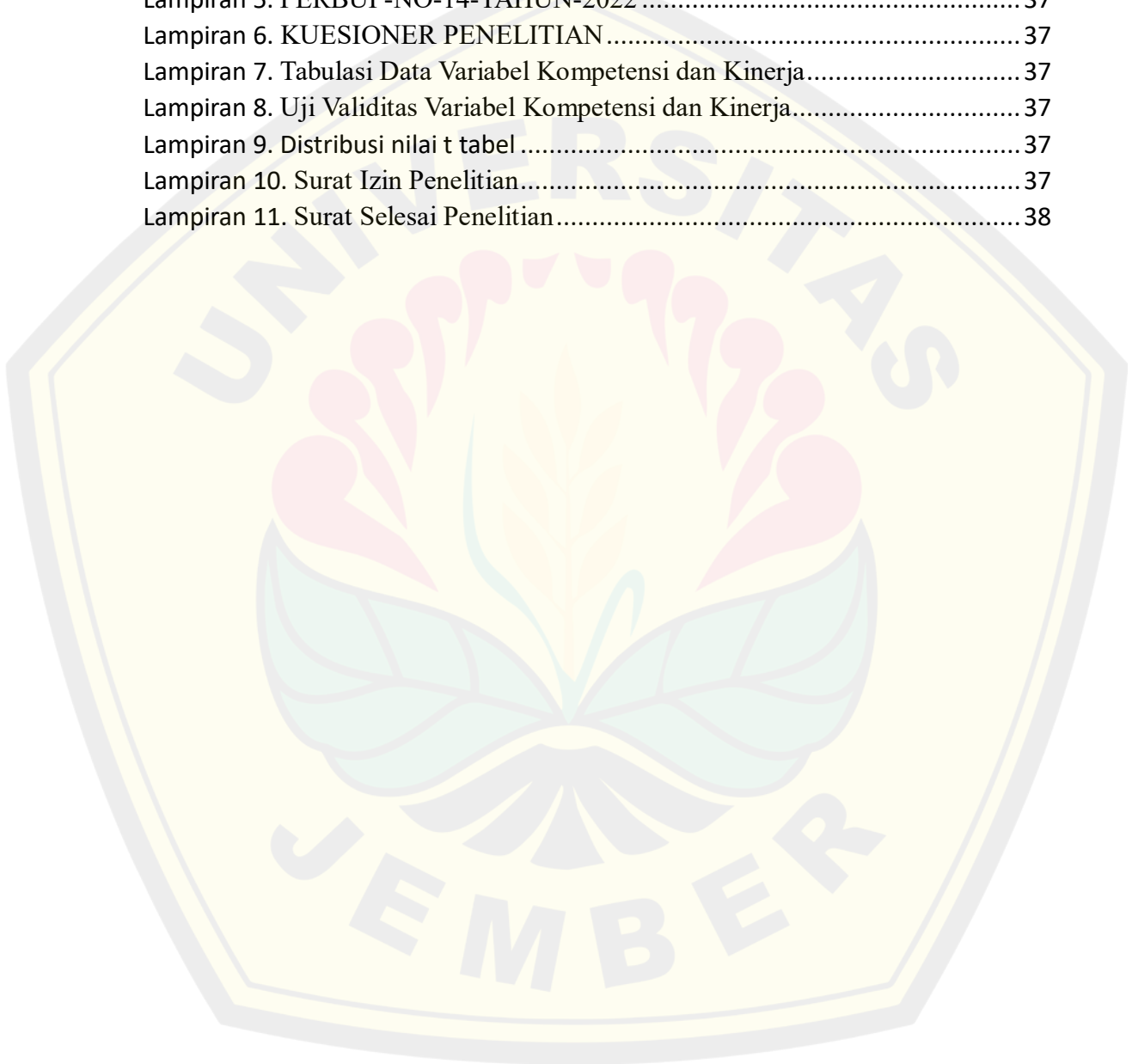
DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka pemikiran (Sumber: data diolah, 2025)	16
Gambar 4.1 Struktur organisasi Satpol PP Kabupaten Probolinggo.....	23



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Satpol PP Kabupaten Probolinggo	37
Lampiran 2. LKj_PD_SATPOL_PP_2024	37
Lampiran 3. LKj_PD_SATPOL_PP_2023	37
Lampiran 4. Permendagri Nomor 16 Tahun 2023.....	37
Lampiran 5. PERBUP-NO-14-TAHUN-2022	37
Lampiran 6. KUESIONER PENELITIAN	37
Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Kompetensi dan Kinerja.....	37
Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kompetensi dan Kinerja.....	37
Lampiran 9. Distribusi nilai t tabel	37
Lampiran 10. Surat Izin Penelitian.....	37
Lampiran 11. Surat Selesai Penelitian.....	38



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sebagai perangkat daerah yang memiliki tugas menjaga ketertiban umum dan menegakkan peraturan daerah, Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memerlukan sumber daya manusia yang tidak hanya mampu secara fisik, tetapi juga kompeten dalam memahami aturan, prosedur, serta teknik operasional di lapangan. Dalam organisasi seperti Satpol PP, kualitas SDM menjadi faktor kunci karena seluruh bentuk pelayanan dan tindakan penegakan hukum sangat bergantung pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan fungsi mereka secara profesional. Oleh karena itu, pengelolaan SDM bukan hanya sekadar aktivitas administratif, tetapi merupakan upaya strategis untuk memastikan setiap anggota Satpol PP mampu menjalankan tugas yang menuntut ketepatan, ketegasan, dan kepatuhan pada standar operasional.

Pentingnya SDM dalam konteks Satpol PP semakin terlihat ketika pelaksanaan tugas di lapangan memerlukan kesiapan pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang sesuai dengan tantangan yang dihadapi. Peralatan dan sarana penunjang hanya akan optimal apabila didukung oleh pegawai yang kompeten dan disiplin. Sebagaimana diungkapkan oleh Jaesa et al. (2024), kualitas sumber daya manusia harus seimbang dengan dukungan fasilitas agar pelaksanaan tugas dapat berjalan efektif. Dalam lingkungan Satpol PP, keseimbangan ini menjadi krusial mengingat kompleksitas tugas yang melibatkan interaksi langsung dengan masyarakat serta penegakan yang memiliki konsekuensi hukum. Dengan demikian, peningkatan kompetensi pegawai menjadi aspek penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam menjalankan fungsi ketertiban dan ketenteraman masyarakat.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam setiap organisasi, termasuk instansi pemerintahan seperti Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP). SATPOL PP merupakan perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketenteraman dan ketertiban umum, serta menegakkan Peraturan Daerah. SATPOL PP mempunyai tugas dan tanggung jawab membantu Kepala

Daerah untuk menciptakan suatu kondisi daerah yang tenteram, tertib dan teratur sehingga penyelenggaraan roda pemerintahan dapat berjalan dengan lancar dan masyarakat dapat melakukan kegiatannya dengan aman. Keberhasilan pelaksanaan tugas Satpol PP sangat bergantung pada kemampuan dan kualitas pegawainya dalam menjalankan fungsi penegakan peraturan daerah, ketertiban umum, dan perlindungan masyarakat.

Dalam konteks sektor publik, peningkatan kinerja aparatur pemerintah menjadi tuntutan yang semakin penting karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) sebagai perangkat daerah yang berfungsi menegakkan perda, menjaga ketertiban umum, dan ketenteraman masyarakat membutuhkan pegawai dengan kinerja yang optimal agar tugas-tugas tersebut dapat terlaksana secara efektif. Kinerja organisasi publik seperti Satpol PP pada dasarnya merupakan cerminan dari kinerja individu pegawainya, karena keberhasilan pelaksanaan tugas lapangan hingga administrasi sangat bergantung pada kemampuan aparatur yang menjalankannya. Mangkunegara (2021) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dipengaruhi oleh interaksi antara individu, lingkungan kerja, dan sistem organisasi. Sementara itu, Afandi (2024) menyatakan bahwa kinerja mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai hasil sesuai target yang diberikan. Berbagai faktor dapat memengaruhi kinerja pegawai di sektor publik, mulai dari motivasi, lingkungan kerja, kepemimpinan, hingga kompetensi. Di antara faktor-faktor tersebut, kompetensi menjadi salah satu aspek kunci karena berkaitan langsung dengan kemampuan pegawai Satpol PP dalam memahami aturan, mengambil keputusan tepat di lapangan, serta memberikan pelayanan publik yang profesional sesuai mandat yang diemban.

Secara konseptual, kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki pegawai. Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang mencakup pengetahuan, keterampilan, serta sikap yang mampu menentukan keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Edison, 2020). Kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut harus mampu mendukung pelaksanaan strategi organisasi dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan pimpinan

untuk menghadapi perubahan lingkungan yang terjadi. Menurut (Surianto, 2021:24) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi dapat meningkatkan kinerja pegawai apabila pegawai memiliki kompetensi yang baik berupa sikap yang profesional seperti terjalinnya hubungan kerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan suatu pekerjaan sehingga mendapatkan hasil yang lebih maksimal dan mampu menjadi seorang pegawai yang bisa diandalkan. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, tentunya organisasi dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, profesional, bertanggungjawab serta berkualitas agar terciptanya produktivitas kerja yang maksimal.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memegang peran sentral sebagai penegak Peraturan Daerah (Perda) dan penyelenggara ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat. Kinerja Satpol PP sangat menentukan kualitas pelayanan publik dan penegakan hukum di tingkat daerah. Pentingnya keberadaan sumber daya manusia dalam organisasi berawal dari semakin diperlukannya fungsi sumber daya manusia untuk pelaksanaan dan pengembangan organisasi. Seiring dengan itu kegiatan sumber daya manusia terus berkembang, yaitu dari kegiatan yang bersifat administratif kearah bersifat manajerial dan strategis. Perlu diketahui diketahui bahwa penerapan kompetensi tidak dapat dipisahkan dari kemampuan seseorang di dalam menggunakan pemikiran intelektual (kognitif) dan mengendalikan emosinya. Dengan begitu kompetensi mempengaruhi cara pandang, tindakan dan karakter seseorang. Orang yang memiliki kompetensi dapat menggunakan pemikiran intelektual dan emosinya sesuai dengan yang dibutuhkan pekerjaan, sehingga orang tersebut dapat berprestasi unggul dalam bekerja.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) memiliki mandat penting dalam menegakkan Peraturan Daerah (Perda) serta menjaga ketenteraman dan ketertiban umum di wilayah kabupaten/kota. Sebagai perangkat daerah yang berperan dalam menciptakan keamanan, ketentraman, dan ketertiban masyarakat, Satpol PP berfungsi melaksanakan penegakan peraturan daerah, penyelenggaraan ketertiban

umum, serta perlindungan masyarakat. Kinerja pegawai Satpol PP menjadi salah satu faktor krusial dalam memastikan keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut. Kinerja yang optimal hanya dapat dicapai apabila didukung oleh sumber daya manusia yang kompeten, profesional, dan memiliki komitmen terhadap tugas dan tanggung jawabnya.

Secara yuridis, dasar hukum pelaksanaan tugas dan fungsi Satpol PP diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja, yang menegaskan bahwa Satpol PP merupakan perangkat daerah yang memiliki tugas membantu kepala daerah dalam menegakkan Perda dan Perkada, menyelenggarakan ketertiban umum, serta memberikan perlindungan kepada masyarakat. Ketentuan ini kemudian dijabarkan lebih lanjut dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2023 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja dan Kode Etik Polisi Pamong Praja, yang mengatur kode etik serta tata cara penyelenggaraan tugas Satpol PP agar berjalan secara profesional dan berintegritas. Dengan demikian, kompetensi pegawai menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan karena berpengaruh langsung terhadap kualitas pelaksanaan tugas di lapangan.

Di tingkat daerah, keberadaan Satpol PP Kabupaten Probolinggo memiliki dasar hukum dalam Peraturan Bupati Probolinggo No 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan Susunan organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Perangkat Daerah. Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Satpol PP Kabupaten Probolinggo mempunyai tugas melaksanakan urusan pemerintahan daerah di bidang ketenteraman dan ketertiban umum serta perlindungan masyarakat. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Satpol PP sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pemerintah daerah dalam mewujudkan keamanan dan ketertiban wilayah.

Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Daerah (LKjIP) Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo Tahun 2024 memiliki 251 pegawai yang didominasi oleh 156 tenaga honorer dengan latar belakang pendidikan yang sangat beragam, mulai dari SD hingga S-2. Perbedaan kualifikasi pendidikan ini menimbulkan kesenjangan kompetensi antarpegawai, sehingga diperlukan

koordinasi dan pembinaan yang lebih intensif agar pelaksanaan tugas penegakan ketertiban umum tetap berjalan optimal dan profesional. Kondisi ini sejalan dengan hasil Capaian Kinerja pegawai yang menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja, disajikan dalam data berikut:

Tabel 1.1 Capaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo

Indikator Kinerja	Target 2023	Realisasi 2023	Target 2024	Realisasi 2024
Persentase Penyelesaian Kasus Ketenteraman dan Ketertiban Umum	100%	100%	100%	100%
Nilai LHE AKIP Perangkat Daerah	76	74.5	76	74.8
Persentase Penyelesaian Kebakaran dan Non Kebakaran	100%	100%	100%	100%

Sumber: Lakip Satpol PP Kabupaten Probolinggo Tahun 2023 dan 2024, data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.1, capaian kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo tahun 2023–2024 menunjukkan hasil stabil pada indikator operasional lapangan, seperti penyelesaian kasus ketenteraman dan ketertiban umum serta penanganan kebakaran yang mencapai 100% pada kedua tahun tersebut. Hal ini mengindikasikan bahwa pelaksanaan tugas teknis lapangan telah berjalan sesuai target. Namun, capaian indikator administratif berupa nilai LHE AKIP masih berada di bawah target, yaitu 74,5 pada 2023 dan 74,8 pada 2024. Kondisi ini menunjukkan adanya kendala dalam aspek administrasi dan manajemen kinerja pegawai. Perbedaan capaian tersebut menegaskan bahwa kompetensi pegawai, khususnya dalam pengetahuan dan keterampilan administrasi, masih perlu ditingkatkan dan menjadi dasar penting dalam penelitian mengenai hubungan kompetensi dengan kinerja pegawai Satpol PP.

Kondisi tersebut menunjukkan adanya ketidakseimbangan kompetensi yang mencolok pada pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo. Capaian maksimal pada indikator operasional lapangan mencerminkan bahwa aspek kompetensi teknis dan fisik (*hard skill*) sudah berjalan optimal, namun belum tercapainya target pada

indikator administratif mengindikasikan adanya kesenjangan pada kompetensi manajerial dan administratif (*soft skill*). Fenomena ini diperparah dengan minimnya program pelatihan yang berfokus pada pengembangan kapasitas administrasi, di mana pegawai cenderung lebih banyak menghabiskan waktu untuk tugas rutinitas lapangan dibandingkan mengasah kemampuan tata kelola pemerintahan yang baik. Akibatnya, pegawai mengalami kesulitan dalam memenuhi standar akuntabilitas kinerja, seperti yang terlihat dari rendahnya nilai LHE AKIP, yang menunjukkan bahwa peningkatan kompetensi belum berjalan secara holistik guna menyeimbangkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Adapun kinerja pegawai dapat dilihat dalam persentase rata-rata kinerja yang telah diakumulasi oleh organisasi yang berkaitan. Berikut kinerja organisasi SATPOL PP Kabupaten Probolinggo dalam jangka waktu 5 tahun :

Tabel 1.2 Kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo

No	Keterangan	Persentase Rata-rata Tahun				
		2020	2021	2022	2023	2024
1	Integritas	82%	83%	85%	86%	85%
2	Komitmen	85%	85%	86%	85%	86%
3	Ketepatan waktu	86%	86%	86%	87%	87%
4	Kerja Sama	80%	81%	83%	82%	83%

Sumber: Satpol PP Kabupaten Probolinggo 2020-2024, data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 1.2, kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo periode 2020–2024 menunjukkan tren relatif stabil dengan peningkatan yang bersifat fluktuatif. Indikator integritas dan komitmen berada pada kisaran 85–86%, menunjukkan konsistensi perilaku dan loyalitas pegawai. Ketepatan waktu menjadi indikator paling stabil dengan capaian hingga 87% pada 2023–2024, mencerminkan kepatuhan terhadap aturan kerja. Kerja sama menunjukkan peningkatan meskipun masih berfluktuasi. Secara keseluruhan, data ini menggambarkan bahwa kinerja pegawai relatif baik, namun beberapa aspek menunjukkan stagnasi dan memerlukan penguatan, terutama agar kualitas SDM mampu mendorong peningkatan kinerja organisasi secara lebih signifikan.

Berbagai penelitian terdahulu secara umum menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor publik. Kusnadi dan Suharto (2021) menemukan bahwa kompetensi memberikan kontribusi 60,4% terhadap kinerja pegawai, sementara Sari dan Nugroho (2022) juga membuktikan pengaruh positif yang kuat sebesar 66%. Penelitian Ardana et al. (2020) serta Mulyani (2022) memperkuat temuan tersebut dengan menyimpulkan bahwa pegawai yang memiliki kompetensi teknis, perilaku, dan sosial yang baik mampu menghasilkan kinerja yang lebih profesional, produktif, dan tepat waktu. Simanjuntak (2021) juga menegaskan bahwa peningkatan kompetensi teknis dan manajerial berpengaruh pada efektivitas kerja aparatur pemerintah. Namun demikian, hasil berbeda ditunjukkan Utomo et al. (2021) yang menemukan bahwa kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sehingga membuka ruang penelitian lebih lanjut untuk melihat kondisi dan faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut pada konteks organisasi tertentu seperti Satpol PP.

Oleh karena itu, penelitian mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo menjadi penting dilakukan untuk memberikan bukti empiris baru dalam konteks instansi penegakan ketertiban umum yang memiliki karakteristik tugas berbeda dengan instansi administratif. Dengan demikian, penelitian ini berupaya mengisi celah dalam literatur dengan meninjau kembali hubungan antara kompetensi dan kinerja dalam konteks birokrasi daerah yang bersifat operasional dan lapangan. Hasil penelitian terdahulu yang umumnya dilakukan di instansi administratif akan dibandingkan dengan kondisi Satpol PP Kabupaten Probolinggo yang memiliki tantangan kerja di lapangan, seperti penegakan peraturan daerah, pengendalian ketertiban umum, dan penanganan gangguan sosial. Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya hasil empiris sebelumnya serta memperluas pemahaman tentang bagaimana kompetensi pegawai berkontribusi terhadap pencapaian kinerja dalam instansi pemerintah yang bersifat semi-militer.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang telah diuraikan sebelumnya, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat dirumuskan secara singkat dan sistematis yaitu “Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini disusun sebagai upaya untuk menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan, yaitu untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memperkaya kajian ilmiah di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di sektor pemerintahan.

2. Manfaat Praktis

Secara praktis, hasil penelitian ini dapat menjadi bahan pertimbangan bagi pimpinan Satpol PP Kabupaten Probolinggo dalam menyusun kebijakan peningkatan kapasitas dan pelatihan pegawai berbasis kompetensi. Penelitian ini juga diharapkan dapat membantu pemerintah daerah dalam mengevaluasi strategi manajemen kinerja aparatur agar lebih efektif dalam mendukung pelaksanaan tugas penegakan peraturan daerah, ketenteraman, dan ketertiban umum.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan serangkaian proses yang berfokus pada pengelolaan manusia sebagai aset penting organisasi. Secara umum, manajemen dipahami sebagai seni atau ilmu mengatur sumber daya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu, sedangkan sumber daya manusia merujuk pada individu yang bekerja dan berkontribusi bagi organisasi. Lia (2021) mendefinisikan MSDM sebagai kegiatan penarikan, seleksi, pengembangan, dan pemeliharaan pegawai untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi. Syarief (2022) memandang manajemen sebagai proses pengaturan pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sementara Riniwati (2020) menekankan MSDM sebagai pendekatan strategis untuk mengelola orang sebagai aset organisasi yang berkontribusi terhadap pencapaian tujuan.

Persamaan dari ketiga definisi tersebut adalah bahwa MSDM berfokus pada upaya mengelola manusia agar berkontribusi optimal terhadap organisasi. Perbedaannya, Lia menekankan rangkaian proses teknis (rekrutmen–pengembangan), Syarief menonjolkan aspek efektivitas dan efisiensi, sedangkan Riniwati lebih menekankan aspek strategis jangka panjang. Inti konsepnya adalah bahwa MSDM bertujuan memastikan pegawai memiliki kompetensi, motivasi, dan dukungan yang diperlukan untuk bekerja secara produktif.

Dalam konteks Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP), penerapan MSDM menjadi sangat penting karena karakteristik kerja Satpol PP bersifat lapangan, berbasis kedisiplinan, penegakan peraturan daerah, pelayanan publik, serta menghadapi kerentanan risiko. Oleh karena itu, pengelolaan sumber daya manusia di Satpol PP tidak hanya berkaitan dengan administrasi pegawai, tetapi juga penempatan sesuai kemampuan fisik, pengembangan kompetensi penegakan hukum, pelatihan pengendalian konflik, serta pembinaan mental dan etika pelayanan. Dengan demikian, teori MSDM menjadi landasan penting untuk memastikan anggota Satpol PP mampu menjalankan tugas secara profesional, humanis, dan sesuai regulasi.

2.1 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Hutagalung, (2022) ialah :

a. Kompetensi

Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki individu dalam bentuk pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang digunakan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Kompetensi mencerminkan sejauh mana pegawai memahami pekerjaannya, mampu menyelesaikan tugas dengan standar yang telah ditetapkan, serta memiliki sikap kerja yang mendukung keberhasilan. Semakin tinggi kompetensi individu, maka semakin baik kualitas kinerja yang dapat ditunjukkan. Pegawai yang kompeten mampu bekerja secara mandiri, mengambil keputusan sesuai prosedur, dan beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan.

b. Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang mempengaruhi semangat dan kemauan seseorang untuk bekerja mencapai tujuan. Motivasi dapat berasal dari kebutuhan ekonomi, penghargaan, lingkungan sosial, maupun peluang pengembangan karier.

c. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah kondisi fisik, psikologis, dan sosial yang memengaruhi suasana kerja pegawai. Lingkungan yang kondusif mendukung pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman dan efektif.

Dari berbagai faktor yang dapat memengaruhi kinerja penelitian ini memfokuskan pada kompetensi karena kompetensi merupakan kemampuan dasar yang melekat pada individu dan secara langsung menentukan keberhasilan dalam melaksanakan tugas (Friadi et al, 2025). Menurut Wibowo (2016), kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang didasari oleh pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dipersyaratkan oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi yang dimiliki pegawai akan mempengaruhi cara pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, mengambil keputusan, serta berinteraksi dengan lingkungan kerja, sehingga berdampak langsung pada tingkat kinerja yang

dihasilkan. Selain itu, Sedarmayanti (2017) menjelaskan bahwa kompetensi berperan sebagai penentu keberhasilan pelaksanaan tugas dan pencapaian kinerja pegawai. Menurut Spencer yang dikutip oleh Moeheriono (2012:5) menyatakan Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

Berdasarkan teori-teori tersebut, dapat disimpulkan bahwa kompetensi dipilih sebagai variabel pertama karena memiliki hubungan yang erat dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan, sehingga kompetensi menjadi salah satu faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo.

2.1.1 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan gambaran pencapaian seseorang terhadap tugas, target, dan standar yang telah ditetapkan organisasi. Hertasning et al. (2022) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan pegawai berdasarkan kriteria tertentu. Capah (2020) menekankan bahwa kinerja berhubungan dengan kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai persyaratan dan ketepatan waktu. Waloyo (2020) menambahkan bahwa kinerja mencakup kualitas maupun kuantitas hasil kerja yang mengacu pada aturan, norma, SOP, serta ukuran-ukuran yang berlaku dalam suatu organisasi. Persamaan dari ketiga pandangan tersebut adalah bahwa kinerja selalu diukur berdasarkan standar tertentu, sementara perbedaannya terletak pada fokus: Hertasning pada kriteria kerja, Capah pada ketepatan waktu dan etika, dan Waloyo pada kualitas–kuantitas serta kepatuhan pada SOP. Dalam konteks Satpol PP, kinerja pegawai tidak hanya dilihat dari hasil kerja administratif, tetapi juga keberhasilan operasi lapangan, ketepatan merespons gangguan ketertiban, kedisiplinan hadir, dan kemampuan menegakkan perda secara

profesional tanpa menimbulkan konflik sosial. Dengan demikian, kinerja Satpol PP mencerminkan kualitas pelayanan publik dan efektivitas penegakan aturan daerah.

2.1.2 Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh organisasi tersebut di pengaruhi oleh tingkat kinerja pegawai secara individual maupun secara kelompok. Dengan asumsi semakin baik kinerja pegawai maka kinerja organisasi akan semakin baik pula. Adapun indikator dari kinerja pegawai menurut (Indahingwati & Nugroho, 2020) adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas

Yaitu pekerjaan mengacu pada jumlah target hasil yang dilakukan oleh pekerja dalam satu jam kerja, serta melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah ketentuan aktivitas yang harus diselesaikan

2. Kualitas

Yaitu pekerjaan yang mana fokus pada pekerjaan sudah sesuai dengan ketentuan atau persyaratan yang diberikan

3. Ketepatan waktu pekerjaan

Yaitu setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda-beda yang mana pada jenis pekerjaan tertentu perlu diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya

4. Kehadiran

Kehadiran merujuk pada datang pada waktunya dan melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang ada atau telah ditentukan.

Indikator kinerja yang digunakan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan Kehadiran dipilih karena merupakan indikator fundamental yang paling sesuai dengan karakteristik tugas Satpol PP yang bersifat operasional, lapangan, berbasis aturan, dan membutuhkan kesiapsiagaan tinggi.

2.2 Kompetensi Pegawai

Kompetensi merupakan karakteristik dasar yang melekat pada individu dan tercermin melalui pengetahuan, keterampilan, serta perilaku dalam menjalankan tugas secara efektif. Dalam konteks tugas Satpol PP, kompetensi tidak hanya dipahami sebagai kemampuan teknis semata, tetapi juga mencakup kecakapan dalam penegakan peraturan daerah, kedisiplinan, komunikasi interpersonal, kemampuan mengambil keputusan cepat di lapangan, serta sikap responsif dan humanis dalam menghadapi masyarakat. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 mendefinisikan kompetensi sebagai kemampuan yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai standar. Moeheriono (2012) menekankan bahwa kompetensi adalah kombinasi *knowledge*, *skill*, dan *attitude* yang dapat diamati dan berpengaruh terhadap kontribusi pegawai. Sementara itu, Nursaid (2024) melihat kompetensi sebagai perilaku terukur yang terlihat dalam pelaksanaan tugas. Jika dibandingkan, ketiga definisi tersebut memiliki persamaan pada unsur utama yaitu pengetahuan, keterampilan, dan sikap, namun perbedaannya terletak pada fokus: UU menekankan standar kerja formal, Moeheriono menyoroti kontribusi terhadap organisasi, sedangkan Nursaid menekankan aspek perilaku yang dapat diamati. Berdasarkan persamaan dan sintesis definisi ahli tersebut, kompetensi dalam penelitian ini dimaknai sebagai karakteristik dasar pegawai Satpol PP yang mencerminkan kemampuan berpikir, bersikap, dan bertindak secara profesional sesuai tuntutan tugas penegakan Perda dan penyelenggaraan ketertiban umum, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang optimal.

2.2.1 Indikator Kompetensi

Kajian untuk kompetensi bertujuan untuk membentuk pola pengetahuan atau keterampilan dalam sebuah organisasi. Menurut Hutapea dan Thoha (2008) indikator kompetensi adalah:

1. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai bidang pekerjaannya.

2. Keterampilan

Suatu upaya melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan instansi kepada pegawai maksimal. Disamping pengetahuan dan kemampuan pegawai, hal yang paling perlu diperhatikan adalah sikap perilaku pegawai.

3. Sikap perilaku

Pola tingkah laku seseorang pegawai di dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan peraturan instansi.

Indikator kompetensi yang digunakan pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku dipilih karena merupakan indikator yang paling fundamental, universal, dan secara langsung dapat menggambarkan kemampuan aktual pegawai dalam melaksanakan tugas operasional maupun tugas penegakan yang menjadi karakteristik utama pekerjaan Satpol PP.

2.3 Penelitian Terdahulu

Untuk mendukung pembahasan permasalahan dalam penelitian ini, digunakan berbagai literatur dan hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan objek penelitian.

Tabel 2.1 Tinjauan Penelitian Terdahulu

No	Penulis, Tahun	Judul Penelitian	Metode dan Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	(Bustan, Maryadi, 2023)	Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satpol PP Kabupaten Barru	Pendekatan kuantitatif dengan jumlah responden sebanyak 52 pegawai Satpol PP Kabupaten Barru	Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompetensi, disiplin, dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Satpol PP	Sama-sama meneliti variabel kompetensi dan kinerja pegawai Satpol PP.	Penelitian tersebut menambahkan variabel disiplin dan kepuasan kerja, sedangkan penelitian ini hanya fokus pada kompetensi.

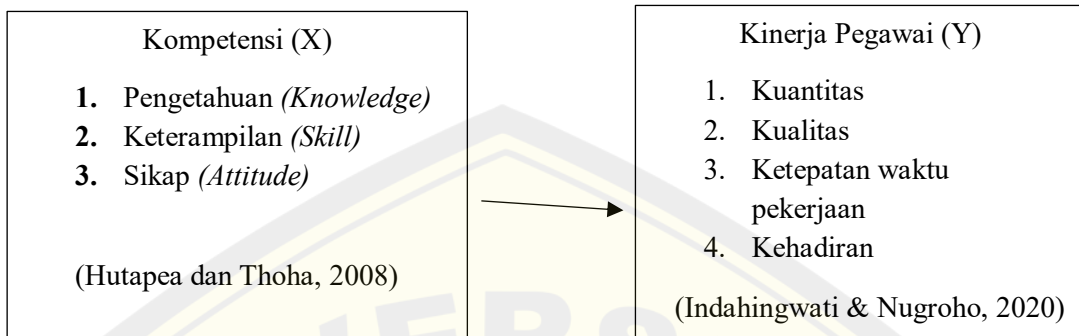
				Kabupaten Baru.		
2	(Nasruddin, 2021)	Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan terhadap Kinerja Pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas	Metode survei dengan angket kompetensi, pengawasan, dan kinerja; dianalisis menggunakan SPSS 20	Kompetensi dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun simultan.	Sama-sama meneliti kompetensi sebagai faktor yang memengaruhi kinerja pegawai Satpol PP	Studi tersebut memasukkan variabel pengawasan, sementara penelitian ini tidak menggunakan variabel tersebut.
3	(Parwidi & Muntaha, 2020)	Analisis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Pontianak	Kuantitatif, 110 responden	Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Persamaan pada fokus variabel kompetensi dan kinerja pegawai.	Lokasi penelitian, metode penelitian berupa survei menggunakan metode sensus
4	(Rifai et al., 2021)	Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Satpol PP dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar	Kuantitatif, 74 pegawai	Kompensasi, kompetensi, dan disiplin secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Sama-sama meneliti hubungan kompetensi dan kinerja pegawai.	Penelitian tersebut menambah variabel kompensasi dan disiplin, sedangkan penelitian ini hanya memfokuskan pada kompetensi.

Sumber: Data diolah (2025)

2.4 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran dalam penelitian ini menggambarkan hubungan logis antara kompetensi dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja, di mana kompetensi yang mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap menjadi faktor utama yang memengaruhi kualitas hasil kerja. Pegawai dengan kompetensi tinggi

akan lebih mampu memahami tugas, melaksanakan prosedur dengan tepat, dan memberikan pelayanan publik secara profesional sesuai tuntutan organisasi. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikiran tersebut dapat dilihat pada gambar dibawah ini:



Gambar 2.1 Kerangka pemikiran (Sumber: data diolah, 2025)

2.5 Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

H₀: Kompetensi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Probolinggo.

H₁: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja di Kabupaten Probolinggo.

BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif, karena bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh antara dua variabel, yaitu kompetensi sebagai variabel independen (X) dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y). Menurut Sugiyono (2022), jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dengan teknik pengambilan data menggunakan instrumen penelitian, serta analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Dengan demikian, jenis ini dipilih agar dapat memberikan gambaran empiris mengenai sejauh mana kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo, di Jalan Rengganis No.4, Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, Jawa Timur. Pemilihan lokasi ini didasarkan pada pertimbangan bahwa Satpol PP Kabupaten Probolinggo memiliki peran strategis dalam menjaga ketertiban umum, ketenteraman masyarakat, dan menegakkan peraturan daerah, sehingga diperlukan pegawai dengan kompetensi yang baik untuk mendukung kinerja optimal. Adapun waktu pelaksanaan penelitian dilakukan selama bulan Desember 2025 hingga Januari 2026, mencakup tahap persiapan, penyebaran kuesioner, pengumpulan data, pengolahan data, hingga penyusunan laporan penelitian.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo yang berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) maupun pegawai non-ASN yang aktif bekerja pada tahun 2025. Menurut Sugiyono (2023), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2022), sampel adalah sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti dan dianggap bisa mewakili keseluruhan dari populasi tersebut. Sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik *proportionate random sampling* yaitu dilakukan pengambilan sampel secara acak dengan mengambil wakil dari setiap kelompok yang ada dalam populasi sehingga memiliki peluang yang sama untuk terpilih. Untuk mengetahui banyaknya sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dihitung menggunakan rumus *slovin* (Sugiyono, 2022), dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Dimana:

n : Sampel

N : Jumlah populasi

e : Persen kesalahan pengambilan sampel, peneliti mengestimasi nilai toleransi kesalahan sampel 10%

Berdasarkan Sapol PP di Kabupaten Probolinggo pegawai satpol keseluruhan sebanyak 244 orang, jadi :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{244}{1 + 244 (0,05)^2}$$

$$n = \frac{244}{3.44}$$

$$n = 70.9$$

$$n = 71 \text{ (dibulatkan)}$$

Jadi jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 71 pegawai.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono, 2022), data primer adalah data yang dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber pertama, Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui instrumen penelitian yang telah disusun oleh peneliti. Dalam penelitian ini, data primer diperoleh dari pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) melalui penyebaran kuesioner yang berisi pernyataan mengenai variabel kompetensi dan kinerja pegawai. Kuesioner yang diberikan menggunakan skala likert dengan jawaban responden dibagi menjadi 4 kategori yaitu jawaban sangat setuju diberi skor 4; setuju diberi skor 3; kurang setuju diberi skor 2; tidak setuju diberi skor 1 (Sugiyono 2018).

3.4.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2022) data sekunder merupakan data yang secara tidak langsung untuk dikirimkan kepada pengumpul data. Data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen resmi Satpol PP Kabupaten Probolinggo, seperti data jumlah pegawai, struktur organisasi, serta laporan kinerja tahunan.

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel digunakan untuk menjelaskan secara rinci konsep-konsep penelitian agar dapat diukur secara empiris. Dalam penelitian ini terdapat dua variabel utama, yaitu kompetensi (variabel independen/X) dan kinerja pegawai (variabel dependen/Y).

Tabel 3. 1 Definisi operasional variabel kompetensi dan kinerja

Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kompetensi	Pengetahuan	- Kemampuan aparatur dalam memahami bidang pekerjaan dan pelaksanaan tugas sesuai dengan pekerjaan yang diakukan.
	Keterampilan	- Kemampuan aparatur dalam melaksanakan tugas dan merespon permasalahan pekerjaan dengan tepat.
	Sikap	- Kemampuan aparatur dalam menerapkan etika dan profesionalisme kerja dalam pelaksanaan tugas.
Kinerja Pegawai	Kuantitas	- Kemampuan aparatur dalam menghasilkan jumlah hasil kerja sesuai dengan jumlah tugas dan target yang ditetapkan.
	Kualitas	- Kemampuan aparatur dalam menghasilkan kualitas hasil kerja berdasarkan mutu dan ketelitian pekerjaan.
	Ketepatan Waktu	- Kemampuan aparatur dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan.
	Kehadiran	- Kemampuan aparatur dalam menjaga kedisiplinan kehadiran kerja serta memberikan informasi kepada atasan apabila tidak dapat hadir bekerja.

3.6 Uji Instrumen Penelitian

Uji Instrumen dalam penelitian ini menggunakan program *Statistical Package for the Social Science (SPSS)* 26.

3.6.1 Uji Validitas

Menurut Priyatno (2021) uji validitas digunakan untuk mengetahui seberapa cermat suatu item dalam mengukur apa yang ingin diukur. Salah satu teknik pengujian uji validitas dalam SPSS adalah Korelasi Pearson, dimana teknik tersebut dilakukan dengan cara mengorelasikan skor item dengan skor total item tiap variabel, kemudian pengujian signifikansi dilakukan dengan kriteria menggunakan *r* tabel pada tingkat signifikansi 0,05 dengan uji 2 sisi. Sehingga untuk menghitung

tingkat validitas yaitu dengan cara membandingkan r hitung dengan r tabel. Jika r hitung $\geq r$ tabel, maka dinyatakan valid. Sedangkan jika r hitung $< r$ tabel, maka item dinyatakan tidak valid

3.6.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitas, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja dan untuk menentukan apakah instrumen reliabel atau tidak menggunakan batasan 0,06. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentang seperti skala likert yaitu Cronbach Alpha Priyatno (2022). Dikatakan reliabel jika Alpha Cronbach (α) $> 0,60$. Priyatno (2022) reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik dan 0,7 dapat diterima sedangkan diatas 0,8 adalah baik.

3.7 Teknik Analisis Data

3.7.1 Uji Rank Spearman

Menurut Ginanjar Syamsuar (2020), korelasi Spearman merupakan teknik analisis data statistika non-parametrik yang bertujuan untuk mengetahui koefisien korelasi dari dua variabel dimana data telah disusun secara berpasangan. Koefisien korelasi Spearman ialah suatu ukuran yang mendeskripsikan asosiasi atau hubungan antar variabel yang secara teoritis mendukung hubungan tersebut dan secara statistik akan diukur besarannya melalui koefisien tersebut. Pengukuran pada penelitian ini dilakukan untuk menganalisis hubungan kompetensi terhadap kinerja pegawai secara parsial. Uji Korelasi Rank Spearman digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel yang berskala ordinal. Penghitungan uji ini menggunakan software SPSS 26. Dasar pengambilan keputusan menggunakan pendapat Sugiyono (2018).

- a. 0,00 - 0,199 berarti korelasi sangat rendah
- b. 0,20 - 0,399 berarti korelasi rendah
- c. 0,40 - 0,599 berarti korelasi sedang
- d. 0,60 - 0,799 berarti korelasi kuat

- e. 0,80 - 1,00 berarti korelasi sangat kuat

3.7.2 Uji T (Parsial)

Uji t digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel bergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika uji t variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai tabel Sugiyono (2022). Pengujian menggunakan nilai signifikansi 0,05. Ketentuan pengujian uji t sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis (H_0 dan H_a)
 - 1) $H_{01} : \beta_1 > 0$, Kompetensi Secara Parsial Tidak Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
 - 2) $H_{11} : \beta_1 \leq 0$, Kompetensi Secara Parsial Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Pegawai
- b. Kriteria Pengujian menurut (Priyatno, 2022) :
 - 1) Berdasarkan t hitung dan t tabel :
 - a. Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, artinya H_0 diterima dan H_{11} ditolak
 - b. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya H_0 ditolak dan H_{11} diterima dan arah koefisien positif
 - 2) Berdasarkan nilai signifikansi :
 - a. Jika signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_{11} diterima dan arah koefisien positif
 - b. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H_{11} diterima dan H_a ditolak

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum

Satuan Polisi Pamong Praja, disingkat Satpol PP adalah perangkat Pemerintah Daerah dalam memelihara ketentraman dan ketertiban umum serta perlindungan Masyarakat. Organisasi dan tata kerja Satuan Polisi Pamong Praja ditetapkan dengan Peraturan Daerah. Satuan Polisi Pamong Praja didirikan pada tanggal 3 maret 1950, Dasar Hukum PP.16 TAHUN 2018 yang secara yuridis bagian dari Kementrian dalam Negeri. Satuan Polisi Pamong Praja di wilayah Kabupaten Probolinggo yang berada dibagian timur Ibu Kota Kabupaten Probolinggo yaitu di di Jalan Rengganis No.4, Kecamatan Kraksaan Kabupaten Probolinggo, dimana dalam item pemerintahannya dipimpin oleh seorang kepala yang disebut Kasatpol PP dengan Tingkat eselon II/b yang berada dibawah dan tanggung jawab kepada Bupati Probolinggo.

4.1.2 Struktur Organisasi Satuan Polisi Pamong Praja

Berdasarkan Peraturan Bupati Probolinggo Nomor 14 Tahun 2022 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas Dan Fungsi Serta Tata Kerja Perangkat Daerah maka Satuan Polisi Pamong Praja adalah unsur pelaksana Pemerintah Daerah dibidang penegakan Peraturan Daerah dan Peraturan Bupati, menyelenggarakan ketertiban umum dan ketenteraman masyarakat serta perlindungan masyarakat.



Gambar 4.1 Struktur organisasi Satpol PP Kabupaten Probolinggo

4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini mencakup karakteristik jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, masa bekerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Data-data responden adalah sebagai berikut.

4.2.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-laki	62	87%
Perempuan	9	13%
Total	71	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden didominasi oleh laki-laki sebanyak 62 orang atau 87%, sedangkan responden perempuan berjumlah 9 orang atau 13% yang menunjukkan bahwa pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

4.2.2 Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.2 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persentase
21-30 tahun	5	7%
31-40 tahun	19	27%
41-50 tahun	32	45%
≥ 51 tahun	15	21%
Total	71	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden penelitian didominasi oleh pegawai dengan rentang usia 41–50 tahun sebanyak 32 orang atau 45%. Selanjutnya responden dengan usia 31–40 tahun berjumlah 19 orang atau 27%, diikuti usia ≥ 51 tahun sebanyak 15 orang atau 21%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan usia 21–30 tahun yaitu sebanyak 5 orang atau 7%.

4.2.3 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA/Sederajat	42	59%
Diploma	0	0%
S1	25	35%
S2	4	6%
Total	71	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat merupakan yang paling banyak yaitu sebanyak 42 orang atau 59%. Kemudian diikuti oleh responden dengan pendidikan S1 sebanyak 25 orang atau 35%, dan pendidikan S2 sebanyak 4 orang atau 6%. Sementara itu, tidak terdapat responden dengan latar belakang pendidikan Diploma atau 0%. Maka bahwa tingkat pendidikan pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo masih didominasi oleh lulusan SMA/Sederajat.

4.2.4 Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Tabel 4.4 Masa Bekerja Responden

Masa Bekerja	Frekuensi	Persentase
>5 tahun	4	6%
6-10 tahun	9	13%
11-15 tahun	22	31%
16-20 tahun	18	25%
≥ 20 tahun	18	25%
Total	71	100%

Sumber : Hasil Penelitian, 2026

Berdasarkan tabel diatas, jumlah responden terbanyak memiliki masa bekerja 11–15 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 31%. Selanjutnya responden dengan masa bekerja 16–20 tahun dan ≥ 20 tahun masing-masing sebanyak 18 orang atau 25%, kemudian masa bekerja 6–10 tahun sebanyak 9 orang atau 13%, dan yang paling sedikit adalah responden dengan masa bekerja ≤ 5 tahun sebanyak 4 orang atau 6% yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai Satpol PP Kabupaten Probolinggo merupakan pegawai dengan pengalaman kerja yang cukup panjang.

4.3 Statistik Deskriptif

4.3.1 Statistik Deskriptif Variabel Kompetensi

Tabel 4.5 Statistik Deskriptif variabel kompetensi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kompetensi	71	9	36	30.59	4.738
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 4.5, variabel kompetensi memiliki nilai minimum sebesar 9 dan nilai maksimum sebesar 36 dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 30,59. Nilai mean yang mendekati skor maksimum menunjukkan bahwa tingkat kompetensi pegawai cenderung tinggi. Standar deviasi sebesar 4,738 menunjukkan adanya variasi jawaban responden. Untuk memperjelas tingkat kategori, dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$interval = \frac{Total\ skor\ maximum - Total\ skor\ minimum}{Jumlah\ kategori}$$

Tabel 4.6 Kelas interval kompetensi

Interval	Skor	Kategori
$i = \frac{36-9}{3} = 9$	9-18	Rendah
	19-27	Sedang
	28-36	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

4.3.2 Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

Tabel 4.7 Statistik Deskriptif variabel kinerja

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Kinerja	71	8	32	26.39	4.438
Valid N (listwise)	71				

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

Berdasarkan Tabel 4.7, variabel kinerja pegawai memiliki nilai minimum sebesar 8 dan nilai maksimum sebesar 32, dengan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,39. Nilai mean yang relatif tinggi menunjukkan bahwa kinerja pegawai berada pada tingkat yang baik. Standar deviasi sebesar 4,438 menunjukkan bahwa variasi data jawaban responden. Untuk memperjelas tingkat kategori, dilakukan perhitungan interval kelas sebagai berikut:

$$interval = \frac{Total\ skor\ maximum - Total\ skor\ minimum}{Jumlah\ kategori}$$

Tabel 4.8 Kelas interval kinerja

Interval	Skor	Kategori
$i = \frac{32-8}{3} = 8$	8-16	Rendah
	17-24	Sedang
	25-32	Tinggi

Sumber: Data diolah peneliti (2026).

4.4 Uji Pengumpulan Data

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui ketepatan butir pernyataan dalam mengukur variabel penelitian. Pengujian dilakukan menggunakan korelasi item-total melalui SPSS, dengan kriteria r hitung $>$ r tabel pada taraf signifikansi 0,05. Berikut hasil uji validitas kedua variabel.

Tabel 4.9 Hasil uji validitas variabel kompetensi dan kinerja

Variabel	Item	r tabel	r hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi (X)	X1	0.2303	0.821	0,000	Valid
	X2	0.2303	0.749	0,000	Valid
	X3	0.2303	0.87	0,000	Valid
	X4	0.2303	0.826	0,000	Valid
	X5	0.2303	0.746	0,000	Valid
	X6	0.2303	0.821	0,000	Valid
	X7	0.2303	0.83	0,000	Valid

	X8	0.2303	0.85	0,000	Valid
	X9	0.2303	0.808	0,000	Valid
Kinerja (Y)	Y1	0.2303	0.795	0,000	Valid
	Y2	0.2303	0.738	0,000	Valid
	Y3	0.2303	0.832	0,000	Valid
	Y4	0.2303	0.812	0,000	Valid
	Y5	0.2303	0.833	0,000	Valid
	Y6	0.2303	0.82	0,000	Valid
	Y7	0.2303	0.81	0,000	Valid
	Y8	0.2303	0.866	0,000	Valid

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS,2026

Berdasarkan hasil uji validitas terhadap 71 responden, diperoleh nilai *Pearson Correlation* untuk seluruh butir pernyataan nilai r hitung $>$ dari r tabel (0,2303) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, bahwa pernyataan kuesioner dinyatakan valid untuk menjawab variabel kompetensi (X) dan variabel kinerja (Y).

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui tingkat konsistensi dan keandalan instrumen penelitian dalam mengukur variabel yang diteliti. Penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* sebagai acuan. Variabel dinyatakan reliabel apabila nilai lebih besar dari 0,60 dan apabila nilai kurang dari 0,60 dinyatakan tidak reliabel. Berikut hasil uji reliabilitas kedua variabel dalam penelitian ini.

Tabel 4.10 Hasil uji reliabilitas variabel kompetensi dan kinerja

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	No Item	Keterangan
Kompetensi (X)	0,943	9	Reliabel
Kinerja (Y)	0,936	8	Reliabel

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS,2026

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk variabel kompetensi sebesar 0,943 dan variabel kinerja sebesar 0,936. Nilai tersebut menunjukkan bahwa seluruh butir pernyataan pada kedua variabel memiliki tingkat keandalan yang sangat baik dan dinyatakan reliabel, karena nilai *Cronbach's Alpha* masing-masing $> 0,60$ sebagai batas minimal reliabilitas.

4.5 Analisis Data

4.5.1 Uji Korelasi Rank Spearman

Uji ini untuk menentukan besarnya kekuatan hubungan antara variabel dalam penelitian ini, dilakukan penghitungan statistik menggunakan uji Rank Spearman. Data hasil pengujian tersebut telah dirangkum dalam tabel di bawah ini:

Tabel 4.11 Hasil uji analisis rank spearman

Spearman's rho	Kompetensi	Correlation Coefficient	Kompetensi	Kinerja
			1000	0,894
		Sig. (2-tailed)	-	0,000
		N	71	71
	Kinerja	Correlation Coefficient	Kompetensi	Kinerja
			0,894	1000
		Sig. (2-tailed)	0,000	-
		N	71	71

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS,2026

Berdasarkan hasil uji korelasi Rank Spearman terhadap 71 responden, diperoleh nilai koefisien korelasi antara kedua variabel sebesar 0,894 dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar 0,000. Karena nilai sig. < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara Kompetensi dengan Kinerja. Kekuatan hubungan ini termasuk dalam kategori sangat kuat. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai, maka peringkat kinerjanya juga akan semakin meningkat pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

4.5.2 Uji T (Parsial)

Analisis hipotesis pada penelitian ini dilakukan melalui uji t dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 26. Proses pengujian dilakukan dengan membandingkan perolehan nilai t hitung terhadap t tabel pada tingkat signifikansi (α) sebesar $\alpha=0,05$. Penelitian ini melibatkan sampel sebanyak $n=71$ responden untuk mengukur pengaruh variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai. Ringkasan hasil pengujian hipotesis tersebut disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.12 Hasil uji t

Variabel	t Tabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Kompetensi Pegawai	1,995	18,231	0,000	(H ₁) diterima

Sumber: Hasil pengelolaan data SPSS,2026

Hasil uji t (parsial) menunjukkan bahwa nilai signifikasi pengaruh variable kompetensi (X) terhadap variabel kinerja (Y) adalah $0,000 < 0,05$ dan nilai t hitung adalah 18.231 sedangkan nilai t tabel 1.995. Hal tersebut berarti nilai t hitung $18.231 > \text{nilai t tabel } 1.995$. maka H_0 ditolak dan (H_1) diterima, artinya terdapat pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai secara signifikan.

4.6 Pembahasan

Pada variabel kompetensi dalam penelitian ini terdapat tiga indikator, yaitu pengetahuan (*knowledge*), keterampilan (*skill*), dan sikap (*attitude*). Berdasarkan hasil analisis statistik deskriptif, diketahui bahwa variabel kompetensi memiliki nilai rata-rata (mean) sebesar 30,59 yang berada dalam kategori tinggi (interval 28–36). Tingginya nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa pegawai telah memiliki pemahaman yang baik mengenai tugas pokok dan fungsi sesuai dengan bidang pekerjaannya. Selain itu, pegawai juga memiliki keterampilan kerja yang memadai, yang tercermin dari kemampuan dalam menyelesaikan tugas secara efektif serta kemampuan berkomunikasi dengan rekan kerja. Dari aspek sikap, pegawai menunjukkan perilaku profesional melalui kepatuhan terhadap peraturan dan norma kerja, serta penerapan integritas dan kode etik dalam pelaksanaan tugas. Namun demikian, meskipun berada dalam kategori tinggi, nilai standar deviasi sebesar 4,738 menunjukkan bahwa masih terdapat variasi dalam jawaban responden. Hal ini mengindikasikan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya memahami seluruh peraturan yang berkaitan dengan pekerjaan, belum optimal dalam memanfaatkan sarana dan prasarana kerja, serta belum konsisten dalam menunjukkan sikap profesional dalam menghadapi berbagai situasi kerja.

Pada variabel kinerja pegawai, yang terdiri dari indikator kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, dan kehadiran, hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata (mean) sebesar 26,39 yang berada dalam kategori tinggi (interval 25–32). Nilai rata-rata tersebut mengindikasikan bahwa pegawai mampu mengatur waktu kerja dengan baik, memiliki tingkat kehadiran yang tinggi, serta mampu melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Selain itu, pegawai juga mampu memberikan informasi yang jelas kepada atasan apabila tidak dapat hadir bekerja. Meskipun demikian, nilai standar deviasi sebesar 4,438 menunjukkan adanya variasi dalam data, yang berarti masih terdapat beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mampu menangani tambahan beban kerja, belum konsisten dalam menghasilkan pekerjaan yang akurat sesuai standar, serta belum optimal dalam memperhatikan detail pekerjaan guna meminimalkan kesalahan.

Berdasarkan hasil uji *rank spearman*, diperoleh koefisien korelasi sebesar 0,894 dengan nilai signifikansi (*2-tailed*) sebesar $0,000 < 0,05$. Nilai koefisien tersebut menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi pegawai dengan kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil uji *Rank Spearman* menyatakan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo. Hasil uji *t* juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kompetensi pegawai (X) terhadap variabel kinerja (Y) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05. Selain itu, nilai *t* hitung sebesar 18,231 lebih besar dibandingkan dengan nilai *t* tabel sebesar 1,995 ($18,231 > 1,995$). Dengan demikian, (H_0) ditolak dan (H_1) diterima, yang berarti kompetensi pegawai berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja pegawai.

Temuan statistik dalam penelitian ini selaras dengan teori yang dikemukakan oleh Wibowo (2016) yang menyatakan bahwa kompetensi, yang terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja, merupakan kemampuan dasar yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara efektif dan menghasilkan kinerja yang optimal. Selain itu, hasil penelitian ini mendukung pendapat Sedarmayanti (2017) yang menegaskan bahwa kompetensi merupakan karakteristik mendasar individu yang berkaitan langsung dengan efektivitas kinerja, di mana

pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu bekerja lebih efisien, mematuhi prosedur kerja, serta menunjukkan perilaku profesional dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, temuan penelitian ini secara empiris memperkuat teori yang menyatakan bahwa peningkatan kompetensi akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.



BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Seluruh pernyataan dalam kuesioner yang disebarkan kepada responden penelitian telah diuji validitas *Product Moment Pearson Correlation* dan *reliabilitas Cronbach Alpha* melalui *software* SPSS versi 26. Dari perolehan data, hasil uji *Rank Spearman* menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel kompetensi dan kinerja pegawai sebesar 0,894. Nilai koefisien tersebut berada di interval 0,80 - 1,00 yang menunjukkan adanya hubungan yang sangat kuat antara kompetensi dengan kinerja. Selain itu, hasil uji signifikansi menunjukkan hubungan yang searah (positif) dan signifikan dengan nilai Sig. (2-tailed) sebesar $0,000 < 0,05$. Maka terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi pegawai dan kinerja pegawai di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo.

Selanjutnya hasil uji t menunjukkan bahwa nilai signifikansi untuk variabel kompetensi pegawai sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditetapkan yaitu 0,05 ($0,000 < 0,05$). Sedangkan nilai t hitung sebesar 18,231 yang jauh lebih besar dibandingkan dengan t tabel sebesar 1.995 ($18,231 > 1.995$), maka hasilnya (H_0) ditolak dan (H_1) diterima. Artinya variabel kompetensi pegawai memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi yang dimiliki oleh pegawai Satpol PP, maka capaian kinerja yang dihasilkan akan semakin optimal.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh kompetensi pegawai dan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Probolinggo terdapat saran yang dapat diberikan kepada instansi yaitu sebagai berikut:

- 1 Kepada pihak Satuan Polisi Pamong Praja diharapkan perlu meningkatkan kompetensi pegawai secara berkala melalui pelatihan, diklat, bimbingan teknis, dan workshop sesuai dengan bidang tugas masing-masing guna menunjang pelaksanaan tugas secara efektif dan profesional, sehingga tercipta pemerataan pengetahuan dan kemampuan pegawai dalam organisasi.
- 2 Menyelenggarakan rapat evaluasi dan forum koordinasi internal secara rutin sebagai sarana penyamaan pemahaman terhadap regulasi, standar operasional prosedur, serta pembahasan kendala kerja, sehingga kompetensi pegawai dapat berkembang secara kolektif dan berdampak pada peningkatan kualitas kinerja
- 3 Memberikan motivasi dan apresiasi kepada pegawai dalam bentuk penghargaan atau *reward* sebagai upaya untuk meningkatkan semangat kerja, loyalitas, serta tanggung jawab pegawai agar mampu melaksanakan tugas secara optimal sesuai dengan target dan standar organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Lia, S. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 9(1), 23–34.
- Syarif, A. (2022). Pengaruh kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 10(1), 55–66.
- Riniwati, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UB Press.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai: kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). 3(1), 201-210.
- Friadi, A., Putra, R., & Santoso, D. (2025). Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 12(1), 45–56.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Hertasning, B., Samudra, A. A., Satispi, E., Manullang, O. R., Dharmowijoyo, D. B. E., & Wibowo, A. W. (2022). Strategi Zonasi Penggunaan Kendaraan Bermotor dengan Pendekatan Zona Parkir Progresif dan Zona Rendah Emisi dalam Mewujudkan Kota Ramah Lingkungan. *Jurnal Penelitian Transportasi Darat*, 24(2), 119–126.
- Capah, A. S. (2020). Pengaruh Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi, Pengendalian Internal Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Jasa Di Kabupaten Subang). *Prisma (Platform Riset Mahasiswa Akuntansi)*, 1(6), 1–14.
- Waloyo, M. (2020). Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. *Jurnal Administrasi Pemerintahan*, 7(3), 201–213.
- Surianto (2021) *Sinergitas Motivasi, Kompetensi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sebuah Instansi*. Surabaya: Global Aksara Pres
- Hutapea, Parulian dan Nurianna Thoha (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Indahingwati, A., & Nugroho, B. (2020). Kompetensi sumber daya manusia dan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(2), 112–123
- Moehersono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Nursaid. (2024). Analisis kompetensi dan kinerja pegawai sektor publik. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 11(2), 78–90.
- Bustan, Maryadi, dan R. (2023). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Barru. *Jurnal Cash Flow*, 2(4), 577–584.
- Daniaty, D., & Tasri, E. S. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Komunikasi

- Terhadap Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Dimensi*, 12(1), 48–60. <https://doi.org/10.33373/dms.v12i1.4413>
- Nasruddin. (2019). Pengaruh Kompetensi dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Musi Rawas. *Ensiklopedia of Journal*, 4(1), 63–71.
- Ginanjari Syamsuar (2020), Modul Workshop Statistika (EKM235): Analisis Data Non-Parametrik, STIE Indonesia Jakarta, <http://repository.stei.ac.id/6424/>
- Hendrawan, B., Nursaid, N., & Sanosra, A. (2023). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Pegawai Sebagai Variabel Intervening Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Jember. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 9(1), 57-72.
- Jaesa, N., Akuntansi, M., & Pamulang, U. (2024). Analisis Implementasi Strategi Manajemen Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Perusahaan : Studi Kasus Pt Indofood Cbp Sukses Makmur Tbk Industri Fmcg Indonesia Tahun 2022. *Paulus Journal of Accounting*, 5(2).
- Mangkunegara. A.P. 2020. Manajemen Sumber Daya. Manusia Instansi. Edisi XIV. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Melan, M. (2015). Determinants of an open market concept towards haulage industry in Malaysia. *Journal of Technology and Operations Management*, 10(1), 49–61.
- Parwidi, P., & Muntaha, M. (2020). Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pontianak. *Jurnal Ilmiah Aset*, 22(1), 43–50. <https://doi.org/10.37470/1.22.1.160>
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 16 Tahun 2023 tentang Standar Operasional Prosedur Satuan Polisi Pamong Praja dan Kode Etik Polisi Pamong Praja
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 16 Tahun 2018 tentang Satuan Polisi Pamong Praja
- Priyatno, Dwi. 2022. Olah Data Sendiri Analisis Regresi Linier dengan SPSS dan Analisis Regresi Data Panel dengan Eviews. Yogyakarta: Cahaya Harapan
- Rifai, G., Idris, M., & Hamsah, M. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Takalar. *Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN*, 10(3), 203–209. <https://doi.org/10.37476/jbk.v10i3.3150>
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta
- Sugiyono. (2022). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung. Alfabeta

LAMPIRAN- LAMPIRAN

Lampiran 1. Dokumentasi Satpol PP Kabupaten Probolinggo

https://drive.google.com/file/d/1YTF-iY94PT9S37O_v49ft8ZI1e0cPQ_6/view?usp=drive_link

Lampiran 2. LKj_PD_SATPOL_PP_2024

https://drive.google.com/file/d/1H2yxMDTQB33S317mqQ2MraSJLNp-3C3G/view?usp=drive_link

Lampiran 3. LKj_PD_SATPOL_PP_2023

https://drive.google.com/file/d/1F-zbBwMJuiXXxrK4p-MuISuanWb6J4cR/view?usp=drive_link

Lampiran 4. Permendagri Nomor 16 Tahun 2023

https://drive.google.com/file/d/1c5Q93UgcL3cOo8pD7tywstvADZwb0S1C/view?usp=drive_link

Lampiran 5. PERBUP-NO-14-TAHUN-2022

https://drive.google.com/file/d/1N-k7-3-5VIdWwWYblUA_gP9BPFHPciQv/view?usp=drive_link

Lampiran 6. KUESIONER PENELITIAN

https://drive.google.com/file/d/11A9N8Hq9HKN9ceDaEVAjS8q5HZK5JfIT/view?usp=drive_link

Lampiran 7. Tabulasi Data Variabel Kompetensi dan Kinerja

https://drive.google.com/file/d/1_rYmwZ4Md2_7lw-9xMbkJ5G4oR-VAQXV/view?usp=drive_link

Lampiran 8. Uji Validitas Variabel Kompetensi dan Kinerja

https://drive.google.com/file/d/1ZNSkoZZ2XLq9XWEh35sZZYIEbgE7lOAK/view?usp=drive_link

Lampiran 9. Distribusi nilai t tabel

https://drive.google.com/file/d/1VoJXF0pV5HazO3KPlbwHskigMFHm-hPW/view?usp=drive_link

Lampiran 10. Surat Izin Penelitian

https://drive.google.com/file/d/1jpt9mB0BNDHNABGJEYXzaTK63LfczkzY/view?usp=drive_link

Lampiran 11. Surat Selesai Penelitian

https://drive.google.com/file/d/13iziIhxYMt4MfBHFb67JWcALoMugGG3U/view?usp=drive_link

