

## PENGARUH KETERAMPILAN, PENGETAHUAN DAN KOMUNIKASI ANTAR PERSONAL TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA ANGGOTA POLRES BIREUEN

Ozie Ramadhan<sup>1\*)</sup> & Fauzi Fauzi<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Bal Sat Samapta Polres Bireuen Bag SDM Polres Bireuen - Aceh

<sup>2</sup> Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh

\*) email: ozieramadhan85@gmail.com

DOI: [10.55178/idm.v5i10.474](https://doi.org/10.55178/idm.v5i10.474)

### Article history

Received:  
September 20, 2024

Revised:  
September 22, 2024

Accepted:  
September 25, 2024

Page:  
70 - 80

### Keywords:

Skills, Knowledge,  
Communication,  
Work Productivity

**ABSTRACT:** The article aims to empirically analyze the influence of skills, knowledge and communication on the work productivity of Bireuen Police Personnel members. The research method used is associative with a quantitative approach. Analysis using a path model approach by collecting survey data on a sample of 67 members of Bireuen Police Personnel at the SAMAPTA SAT Unit. The research results show that (1) partially there is an influence of each variable studied, namely skills, knowledge and communication on work productivity of 47.09%, 46.93% and 60.08%. (2) Simultaneously skills, knowledge and communication influence the work productivity of personnel members by 66.0%. (3) There is a causal relationship between the variables of skills and knowledge and communication.

**ABSTRAK:** Artikel bertujuan menganalisis secara empiris tentang pengaruh keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja anggota Personil Polres Bireuen. Metode penelitian yang digunakan adalah asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Analisis dengan pendekatan model jalur dengan pengumpulan data survei terhadap sampel sebanyak 67 anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA. Hasil Penelitian diketahui, (1) Secara parsial terdapat pengaruh masing-masing variabel yang diteliti yakni keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja sebesar 47,09%, 46,93% dan 60,08%. (2) Secara simultan keterampilan, pengetahuan dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja anggota personil sebesar 66,0%. (3) Terdapat hubungan kausal antar variabel keterampilan dan pengetahuan dan komunikasi.

### Pendahuluan (Introduction)

Kepolisian Negara Republik Indonesia (POLRI) merupakan suatu lembaga yang mendapatkan tugas dan wewenangnya berdasarkan sistem ketatanegaraan Indonesia untuk menjaga keamanan negara dan menegakkan hukum yang berlaku dalam wilayah Negara Republik Indonesia. Pada era globalisasi saat ini yang semakin canggih dan modern ini akan memiliki berbagai dampak disegala bidang diantaranya yaitu bidang ekonomi, politik, sosial, budaya, pertahanan dan keamanan, yang tentunya akan mempengaruhi situasi kamtibmas ditengah tengah masyarakat, dalam menghadapi dan mengantisipasi kondisi tersebut maka organisasi Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam rangka menjalankan tugas pokoknya.

Setiap oganisasi memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan.

Keterampilan kerja merupakan unsur penting bagi pegawai dalam bekerja dengan baik, terutama menyangkut bidang pekerjaan yang membutuhkan keterampilan. Keterampilan kerja berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki setiap orang untuk melaksanakan tugas sumber daya manusia (As'ad dalam Syahdan 2017).

Produktivitas kerja dapat dicapai jika pegawai memiliki keterampilan kerja yang dapat diterapkan dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari mereka. Dengan demikian, keterampilan bagi pegawai dalam bekerja sangat penting untuk meningkatkan produktivitasnya. Pada dasarnya keterampilan merupakan hal yang bersifat individual dan harus dimiliki oleh setiap individual (pegawai). Setiap individual akan memiliki tingkat keterampilan yang berbeda tergantung pada kemampuan dan pengalamannya. Keterampilan kerja memiliki manfaat yang besar bagi individu dan organisasi. Bagi individu keterampilan kerja dapat meningkatkan prestasinya sehingga memperoleh balas jasa yang sesuai dengan prestasinya. Sehingga ketika individu dapat meningkatkan prestasinya sudah pasti akan meningkatkan produktivitasnya dan meningkatkan produktivitas organisasi karena keterampilan merupakan salah satu hal yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai.

Disamping itu, sumber daya manusia harusnya ditunjang dengan pengetahuan yang mumpuni. Termasuk anggota personil Polri. Tujuannya dari pengetahuan adalah untuk memperbaiki produktivitas kerja dalam mencapai hasil yang telah ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan pengetahuan dapat dilakukan melalui pendidikan juga pelatihan. Anggota kepolisian yang terlatih dapat menggunakan pikirannya secara kritis, latihan membantu stabilitas pegawai, dan dapat bekerja lebih efisien.

Pengetahuan akan suatu objek mengandung dua aspek yaitu aspek positif dan aspek negative. Kedua aspek ini akan menentukan sikap seseorang. Semakin banyak aspek positif dan objek yang diketahui, maka akan menimbulkan sikap semakin positif terhadap objek tertentu (Notoatmodjo, 2014). Dengan adanya peningkatan pengetahuan yang diberikan organisasi, maka akan tercapai produktivitas kerja yang baik.

Selanjutnya aspek komunikasi antar personal dalam tugas satu kepolisian, merupakan salah satu hal yang harus dilakukan, dengan harmonis dan jelas tujuannya. Ini juga akan mampu membawa produktivitas pegawai atau anggota personil kerja baik secara individu dan tim. Komunikasi adalah suatu aktivitas penyampaian dan penerimaan pesan atau informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang yang menerima pesan atau informasi tersebut menginterpretasikan sesuai dengan yang dimaksud oleh penyampai informasi (Ganyang 2018).

Purwanto (2015:3), menjelaskan pada dasarnya, komunikasi memiliki dua bentuk dasar, yaitu komunikasi verbal dan komunikasi non verbal. Komunikasi verbal adalah komunikasi yang berbentuk lisan dan tulisan. Sedangkan komunikasi non verbal merupakan bentuk komunikasi yang menggunakan bahasa isyarat, gerakan tubuh, vocal yang bukan kata-kata, kontak mata, organisasi dalam melaksanakan kegiatan manajemen. Manusia adalah makhluk sosial, dimana ia selalu hidup dengan manusia lain, selalu berkomunikasi dalam mengatur dan mengorganisasi kehidupannya.

Komunikasi yang berjalan baik disuatu organisasi bukan hanya dapat meningkatkan baik itu hubungan antar sesama pegawai tapi juga lebih dari itu yakni dapat meningkatkan silaturahmi antar sesama manusia. Didalam organisasi, komunikasi sangat diperlukan untuk mengeluarkan pendapat, melihat karakter pegawai, dan masih banyak lagi yang berguna dalam peningkatan kinerja organisasi dan akan membawa dampak terhadap produktivitas kerja (Khairul M. & Kamaruddin K., 2021).

Hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Polres Bireuen masih ditemukan kurangnya keterampilan kerja Anggota Personil Polres Bireuen dapat dilihat dari adanya Anggota Personil Polres Bireuen yang masih banyak tidak mengikuti pelatihan-pelatihan, kemudian saat bekerja tim terlihat kurang dalam mengatur anggota tim. Tidak hanya itu dalam hal pengetahuan Anggota Personil Polres Bireuen masih dikatakan kurang dikarenakan masih banyak Anggota Personil Polres Bireuen yang belum mengikuti program pelatihan-pelatihan yang dia adakan di Tingkat Polda Aceh ataupun pada tingkat Mabes Polri, sehingga peningkatan pengetahuan Anggota Personil Polres Bireuen sangat perlu untuk meningkatkan produktivitas kerja guna masih dikatakan kurang dalam mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Polres Bireuen merupakan instansi pemerintah yang menangani masalah keamanan dalam masyarakat, secara umum memberikan pelayanan kepada masyarakat. maka segala bentuk masalah atau hambatan kerja yang ada harus ditangani lebih tepat agar kredibilitas Polres Bireuen tetap terjaga. Namun demikian produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen masih belum optimal, hal ini dapat dilihat seperti ke tidak tepatan waktu masuk Apel Pagi dan cepat pulang Dinas.

Berdasarkan latar belakang masalah yang dikemukakan diatas, tentang keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja ini menarik perhatian penulis untuk melakukan penelitian. Maka

penulis mengambil judul tentang “Pengaruh Keterampilan, Pengetahuan dan Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Anggota Kepolisian Polres Bireuen”

## **Tinjauan Literatur (*Literature Review*)**

### **a). Kontribusi Keterampilan kerja dalam meningkatkan Produktivitas kerja**

*Skill* (keterampilan) adalah kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas fisik dan mental. *Skill* juga merupakan kemampuan atau kreativitas seorang pegawai dalam mengerjakan sesuatu yang dilakukan secara tepat dan cepat dalam bidang tertentu. Jika pegawai mempunyai kemampuan atau kreativitas tinggi, maka karyawan tersebut mampu menyelesaikan pekerjaannya secara produktif. Dengan demikian semakin tinggi keterampilan yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula tingkat produktivitas kerja karyawan tersebut.

Argumentasi ini telah dibuktikan oleh Nasron dan Astuti (2014) dalam penelitiannya menemukan bahwa tingkat keterampilan berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai.

Lian (2015) menyatakan keterampilan adalah sebagai kapasitas yang dibutuhkan untuk melaksanakan suatu rangkaian tugas yang berkembang dari hasil pelatihan dan pengalaman. Juga Keterampilan adalah perilaku yang terkait dengan tugas, yang bisa dikuasai melalui pembelajaran, dan bisa ditingkatkan melalui pelatihan dan batuan orang lain. Keterampilan merujuk pada kemampuan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan. Adapun perilaku adalah manifestasi kepribadian dan sikap yang ditunjukkan ketika seseorang berinteraksi dengan lingkungannya. Keterampilan bisa digunakan untuk mengendalikan perilaku (Umar et al., 2018).

Winata et al., (2016) menyatakan bahwa keterampilan dibagi kedalam beberapa dimensi baik Kecakapan yang ditunjukkan dengan kecakapan dalam menguasai pekerjaan, kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan. Dan dimensi Kepribadian dengan ditandai kemampuan mengendalikan diri, kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan dan komitmen terhadap pekerjaan.

### **b). Kontribusi Pengetahuan dalam meningkatkan Produktivitas kerja**

Pengetahuan adalah suatu istilah yang digunakan untuk menuturkan hasil pengalaman seseorang tentang sesuatu. Dalam tindakan mengetahui selalu kita temukan dua unsur utama yaitu subjek yang mengetahui dan sesuatu yang diketahui atau objek pengetahuan. Keduanya secara fenomenologis tidak mungkin dipisahkan satu dari yang lain. Karena itu pengetahuan dapat kita katakan sebagai hasil tahu manusia tentang sesuatu atau perbuatan manusia untuk memahami objek yang ia hadapi (Kebung, 2015).

Pengetahuan adalah hasil kegiatan ingin tahu manusia tentang apa saja melalui cara-cara dan dengan alat-alat tertentu. Pengetahuan ini bermacam-macam jenis dan sifatnya, ada yang langsung dan ada yang tak langsung, ada yang bersifat tidak tetap (berubah-ubah), subyektif, dan khusus, dan ada pula yang bersifat tetap, obyektif dan umum. Jenis dan sifat pengetahuan ini pengetahuan ini tergantung kepada sumbernya dan dengan cara dan alat apa pengetahuan itu diperoleh, serta ada pengetahuan yang benar dan ada pengetahuan yang salah. Tentu saja yang dikehendaki adalah pengetahuan yang benar (Suhartono, 2014).

Jadi pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Skor atau tes pengetahuan sering gagal untuk memprediksi kinerja SDM karena skor tersebut tidak berhasil mengukur pengetahuan dan keahlian seperti apa yang seharusnya dilakukan dalam pekerjaan. Pengetahuan pegawai turut menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas yang dibebankan kepadanya, pengetahuan merujuk pada informasi dan hasil pembelajaran. Pegawai yang mempunyai pengetahuan yang cukup akan meningkatkan efisiensi suatu organisasi.

Dimensi dan indikator yang melekat dengan pengetahuan menurut Suwatno dan Yuniarsih (2015) yakni dari dimensi Pendidikan, dimana adanya kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan, pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas, dan pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya. Kemudian dimensi pengalaman kerja yang dimiliki pegawai juga prestasi kerja,

sehingga pegawai memiliki ketenangan saat bekerja. Disamping itu ada yang disebut dimensi Minat, ikut mempengaruhi pengetahuannya, sehingga selalu tampak kehadirannya, adanya kepatuhan terhadap atasan dan sikap positif terhadap pekerjaan.

**c). Kontribusi Komunikasi antar Personal dalam meningkatkan Produktivitas kerja**

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari khususnya dalam tugas kerja. Hardjana (2016) menyatakan komunikasi merupakan kegiatan dimana seseorang menyampaikan pesan melalui media tertentu kepada orang lain dan sesudah menerima pesan kemudian memberikan tanggapan kepada pengirim pesan. Menurut Artana (2015) semakin lancar dan cepat komunikasi yang dilakukan akan semakin cepat pula dapat terbina hubungan kerja yang baik. Adanya kerjasama antar sumber daya manusia di lingkungan organisasi yang terjalin dengan baik akan mampu meningkatkan produktivitas kerja pegawai dan meningkatkan kinerja organisasi kearah yang baik pula.

Sedangkan Mulyana (2015) mengemukakan komunikasi adalah proses berbagi makna melalui perilaku verbal dan non verbal yang dilakukan oleh dua orang atau lebih. komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja (Supriadi & Martunis, 2017). Hal ini diperkuat dalam penelitian lain bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja (Junaidi, 2018).

Hasil penelitian Ngandoh A. M. (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Temuan ini menunjukkan bahwa kemampuan berkomunikasi secara efektif dan membangun hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan produktivitas kerja. Juga penelitian Citra et al. (2023) dapat diketahui bahwa variabel komunikasi interpersonal berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Komunikasi interpersonal menjadi faktor kunci dalam meningkatkan produktivitas kerja. Menurut Thoah (2013), komunikasi interpersonal adalah proses penyampaian pesan atau berita dari satu pihak kepada pihak lain dengan akibat dan umpan balik yang segera. Dalam konteks ini, kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif dengan rekan kerja dan atasan sangat penting dalam mencapai hasil kerja yang lebih baik. Taroreh (2014) juga mendukung temuan penelitiannya bahwa komunikasi dan kepemimpinan berkontribusi positif terhadap produktivitas kerja. Dikuatkan dar penelitian Azhari A, T Sulaiman, Konadi W. (2023) bahwa adanya pengaruh positif baik secara parsial komunikasi antar personal, loyalitas ustaz dan iklim organisasi terhadap produktivitas kerja.

Produktivitas kerja sendiri mencerminkan sikap mental yang terus-menerus mencari cara untuk memperbaiki kinerja mereka. Ini mencakup keyakinan bahwa setiap individu dapat melakukan pekerjaan dengan lebih baik dari hari ke hari, terus berupaya untuk meningkatkan diri, dan mencapai hasil yang lebih baik di masa depan (Ngandoh A. M., 2023).

**Metode Penelitian (Methodology)**

Metode penetian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah metode asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode asosiatif merupakan metode yang bermaksud untuk menjelaskan hubungan kausal dan pengaruh antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Menurut Sugiyono (2015:11) menyatakan bahwa pengertian asosiatif adalah Penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan dalam menentukan pengaruh langsung dan tidak langsung variabel eksogen atau independent dilakukan pendekatan analisis jalur. Metode *path analysis* adalah suatu metode yang mengkaji pengaruh atau efek langsung (*direct effect*) maupun tidak langsung (*undirect effect*) dari variabel-variabel yang dihipotesiskan sebagai akibat pengaruh perlakuan terhadap variabel tersebut (Marwan, dkk, 2023).

Adapun variabel dan dimensi/indikator pengukurannya dijabarkan berikut ini:

Tabel 1. Variabel Penelitian dan Dimensi

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR
Keterampilan (Lian, 2015)	Kecakapan	1. Kecakapan dalam menguasai pekerjaan 2. Kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Ketelitian dalam menyelesaikan pekerjaan

	Kepribadian	1. Kemampuan dalam mengendalikan diri 2. Kepercayaan diri dalam menyelesaikan pekerjaan 3. Komitmen terhadap pekerjaan
	Latihan	Kemampuan dalam melatih diri untuk lebih baik
Pengetahuan (Notoatmodjo, 2014)	Pendidikan	1. Kesesuaian latar belakang pendidikan pegawai dengan pekerjaan 2. Pengetahuan pegawai tentang prosedur pelaksanaan tugas 3. Pemahaman pegawai terhadap prosedur pelaksanaan tugasnya
	Pengalaman	1. Pengalaman kerja yang dimiliki pegawai 2. Prestasi kerja yang dimiliki pegawai 3. Ketenangan pegawai saat bekerja
	Minat	1. Kehadiran 2. Kepatuhan terhadap atasan 3. Sikap terhadap pekerjaan
Komunikasi (Mangkunegara, 2014)	Dimensi Vertikal	1. Perintah, prosedur, teguran dan pujian. 2. Saran dan laporan pekerjaan
	Dimensi Horizontal	Informasi, koordinasi tugas dengan bagian yang sama dan rapat
	Dimensi Diagonal	Informasi diterima dengan cepat, hubungan antar divisi dan koordinasi dengan bagian lain
Produktivitas Kerja (Hasibuan, 2014)	<i>Input</i> (Efisiensi)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Waktu penyelesaian

Objek dalam penelitian ini seluruh anggota Personil Polres Bireuen yang berjumlah 1.045 orang, peneliti hanya mengambil anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA yang berjumlah 68 orang sebagai sampel. Adapun karakteristik personil berikut ini:

Tabel 2. Karakteristik Personil

Keterangan		Jumlah	Persentase (%)
Jenis Kelamin	Laki - Laki	67	100
	Perempuan	-	-
Setatus Pernikahan	Belum Menikah	27	40,3
	Menikah	36	53,8
	Janda / Duda	4	5,9
Usia	20-30 Tahun	31	46,3
	31-40 Tahun	17	25,4
	41-50 Tahun	14	20,9
	> 50 Tahun	5	7,4
Pendidikan	SMA	49	73,2
	Diploma	-	-
	Sarjana (S1)	17	25,4
	Pasca Sarjana (S2)	1	1,4
<b>Jumlah Responden</b>		<b>67</b>	<b>100%</b>

Teknik analisis dengan analisis jalur. Untuk menggunakan analisis ini, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi dengan cara melakukan pengujian, yakni: uji asumsi normalitas, Multikolinearita dan Heteroskedastisitas.

## Hasil dan Pembahasan (*Results and Discussion*)

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Hasil Uji Instrumen

Uji instrument penelitian yakni validitas dan reliabilitas. Hasil uji validitas sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Validitas

Uji Validitas Instrumen untuk Keterampilan ( $X_1$ )

Butir	Pernyataan	r-hitung	r-min	Sig. Uji	Ket
1	Keterampilan yang baik akan selalu menjadi faktor penting dalam usaha untuk meraih kesuksesan.	0,405	0,300	0,000	Valid
2	Banyaknya volume pekerjaan yang saya terima sesuai dengan kemampuan saya.	0,581	0,300	0,000	Valid
3	Saya sangat teliti dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,601	0,300	0,000	Valid
4	Saya dapat berpikir kreatif dalam melaksanakan pekerjaan.	0,683	0,300	0,000	Valid
5	Saya mampu memecahkan masalah yang terjadi dalam pekerjaan	0,755	0,300	0,000	Valid
6	Saya dapat memberikan ide yang baik dalam bekerja.	0,721	0,300	0,000	Valid
7	Saya memiliki keyakinan diri yang kuat terhadap potensi diri dalam menyelesaikan tugas.	0,475	0,300	0,000	Valid

Uji Validitas Instrumen untuk Pengetahuan ( $X_2$ )

1	Bidang pekerjaan yang saya jalani saat ini telah sesuai dengan pendidikan yang telah saya tempuh.	0,458	0,300	0,000	Valid
2	Lamanya saya bekerja dapat meningkatkan ketrampilan pekerjaan dalam suatu bidang maupun dalam memperluas aspek-aspek akan jenis pekerjaan yang di ketahui.	0,454	0,300	0,000	Valid
3	Semakin tinggi tingkat pendidikan yang saya capai, semakin banyak ilmu yang dapat saya terapkan dalam bekerja.	0,590	0,300	0,000	Valid
4	Semakin lama dan semakin intensifnya pengalaman kerja saya maka akan menghasilkan kinerja yang bagus.	0,392	0,300	0,000	Valid
5	Pengetahuan yang saya miliki mempengaruhi tingkat keberhasilan saya dalam pekerjaan	0,333	0,300	0,000	Valid
6	Saya tetap tenang dalam menyelesaikan pekerjaan lebih dari volume yang ditentukan.	0,598	0,300	0,000	Valid
7	Saya selalu hadir di kantor sesuai dengan waktu yang ditentukan.	0,676	0,300	0,000	Valid
8	Saya selalu menaati perintah dari atasan pada saat bekerja.	0,688	0,300	0,000	Valid
9	Saya selalu segera mengerjakan tugastugas yang diberikan kepada saya.	0,650	0,300	0,000	Valid

Uji Validitas Instrumen untuk Komunikasi ( $X_3$ )

1	Saya dapat memahami pesan dan melakukan tindakan sesuai dengan isi pesan yang dikomunikasikan oleh atasan.	0,573	0,300	0,000	Valid
2	Saya selalu menyampaikan informasi dengan jujur yang berkaitan dengan pekerjaan kepada atasan.	0,410	0,300	0,000	Valid
3	Ketika berkomunikasi dengan atasan, saya sangat memperhatikan situasi, kondisi dan juga suasana hati atasan saya.	0,613	0,300	0,000	Valid
4	Saya berusaha untuk mendengarkan dan memahami apa yang menjadi permasalahan rekan kerja saya.	0,626	0,300	0,000	Valid
5	Jika ada kendala dalam pekerjaan, saya selalu meminta respon terhadap rekan kerja lainnya atau atasan.	0,509	0,300	0,000	Valid
6	Komunikasi yang terjadi saat ini mampu menciptakan hubungan yang baik antar sesama rekan kerja.	0,572	0,300	0,000	Valid

Uji Validitas Instrumen untuk Produktivitas Kerja (Y)

1	Kualitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dalam organisasi	0,725	0,300	0,000	Valid
2	Saya menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini	0,644	0,300	0,000	Valid
3	Kuantitas hasil kerja saya sudah sesuai dengan standar yang sudah ditentukan dalam organisasi	0,567	0,300	0,000	Valid
4	Dalam menyelesaikan pekerjaan, saya harus mendapatkan hasil yang terbaik	0,470	0,300	0,000	Valid
5	Saya tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,547	0,300	0,000	Valid
6	Saya teliti dalam menyelesaikan setiap pekerjaan	0,613	0,300	0,000	Valid

Maka semua butir dalam uji validitas dinyatakan valid, karena koefisien korelasi. yang lebih besar 0,300. Sedangkan hasil uji reliabilitas diperoleh berikut (tabel 3). Berdasarkan hasil Cronbach's Alpha pada penelitian ini lebih besar dari 0,60, maka hasilnya reliable dengan kategori tinggi.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Keterampilan	0,713	7	Realible
Pengetahuan	0,616	9	Realible
Komunikasi	0,782	6	Realible
Produktivitas Kerja	0,635	6	

Melalui analisis secara deskriptif akan dapat memberi gambaran mengenai suatu data yang akan diteliti atau untuk menguraikan kecenderungan jawaban responden dari tiap-tiap variabel. Berdasarkan hasil kuesioner yang telah teruji validitas dan reliabilitasnya, dari 67 orang Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA diperoleh jawaban terhadap variabel bebas dan terikat yaitu pengaruh keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas Kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA. Yakni:

- Variabel keterampilan menurut persepsi Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA melalui olahan data diatas, diperoleh pencapaiannya sebesar 80,51% hal ini masuk kategori baik.
- Variabel Kerjasama tim menurut persepsi Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA, sudah dikelola dengan baik, mencapai 80,13%, walaupun masih bisa dan harus ditingkatkan lagi.
- Variabel komunikasi menurut Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA diketahui pencapaiannya sebesar 80,79%, hal ini dianggap baik.
- Variabel produktivitas kerja menurut persepsi Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA, pencapaiannya sebesar 80,99%, hal ini dianggap baik.

## 2). Hasil Uji Persyaratan Model Jalur

### Uji Normalitas

Untuk pengujiannya dideteksi melalui uji Kolmogorov-Smirnov yang hasilnya dalam tabel 5.

Tabel 5. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

		Studentized Deleted Residual
N		67
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	Normal Parameters <sup>a</sup>
	Std. Deviation	1.15219516
Most Extreme Differences	Absolute	Most Extreme Differences
	Positive	.305
	Negative	-.200
Kolmogorov-Smirnov Z		.793
Asymp. Sig. (2-tailed)		.556

a. Test distribution is Normal.

Hasil dari nilai Asymp. Sig (dua pihak) diketahui nilainya 0,556 yakni diatas taraf uji 5%, maka sesuai ketentuan uji ini disimpulkan data berdistribusi normal, sehingga asumsi ini dipenuhi.

### Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan keputusan berdasarkan Nilai Tolerance jika Nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Sedangkan pedoman keputusan berdasarkan Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) adalah jika Nilai VIF < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinearitas dalam model regresi. Hasil pengujian multikolinieritas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS, hasilnya dapat dilihat pada tabel 6

Tabel 6 Hasil Uji Multikolinearitas

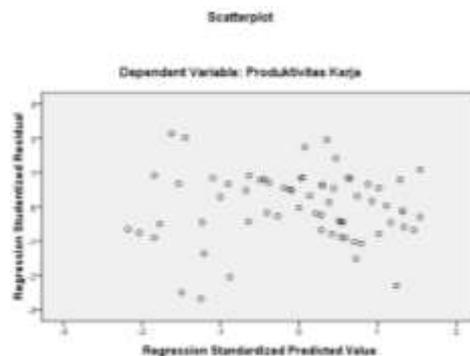
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
Jalur	(Constant)		
	Keterampilan	.899	1.113
	Pengetahuan	.672	1.489

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Dari tabel dilihat bahwa variabel bebas yang memiliki nilai *Variance Inflation Factor* dibawah 10 dan mempunyai angka *Tolerance* diatas 0. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikollinieritas dalam model.

**Uji Heterokedastisitas**

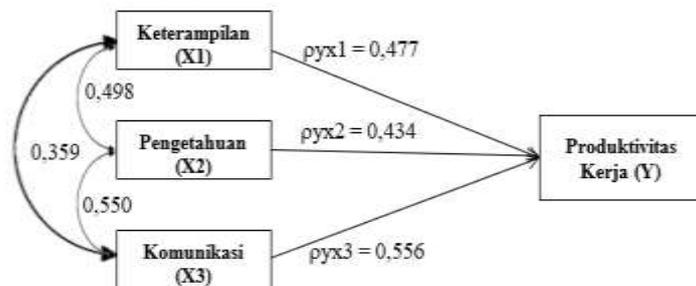
Deteksi dapat dilakukan dengan analisa grafis, dimana jika terdapat pola tertentu pada *scatterplot* maka terjadi heterokedastisitas. Hasil pengujian heterokedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola pada *scatterplot*, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

**3). Hasil Analisis Jalur**

Model jalur ditampakkan dari hasil data berikut ini:



Gambar 2. Diagram Jalur Penelitian

**b. Pembahasan**

**(1). Pengaruh Keterampilan terhadap Produktivitas Kerja**

Besarnya pengaruh langsung keterampilan terhadap produktivitas kerja dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx1} = 0,477$ ), maka besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,477)^2 \times 100\% = 19,98\%$

Besarnya pengaruh tidak langsung keterampilan terhadap produktivitas kerja karena adanya hubungan kausal dengan variabel pengetahuan dan komunikasi dinyatakan:

Pengaruh keterampilan melalui pengetahuan sebesar  $(0,477)(0,498)(0,434) \times 100\% = 14,09\%$

Pengaruh keterampilan melalui komunikasi sebesar  $(0,477)(0,359)(0,556) \times 100\% = 13,92\%$ .

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total keterampilan terhadap produktivitas kerja, yakni : 19,98% + 14,09% + 13,92% sebesar 47,09%.

**(2). Pengaruh Pengetahuan terhadap Produktivitas Kerja**

Besarnya pengaruh langsung pengetahuan terhadap produktivitas kerja, dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx2} = 0,434$ ), maka besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,434)^2 \times 100\% = 18,83\%$

Besarnya pengaruh tak langsung pengetahuan terhadap produktivitas kerja, karena adanya hubungan kausal dengan variabel keterampilan dan komunikasi dinyatakan:

Pengaruh pengetahuan melalui keterampilan, adalah  $= (0,434)(0,550)(0,477) \times 100\% = 14,61\%$

Pengaruh pengetahuan melalui komunikasi, adalah  $= (0,434)(0,359)(0,556) \times 100\% = 13,49\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total pengetahuan terhadap produktivitas kerja, yakni : 18,83% + 14,61% + 13,49% sebesar 46,93%

**(3). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja**

Besarnya pengaruh langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja, dengan besaran koefisien jalur ( $\rho_{yx3} = 0,556$ ), maka besarnya pengaruh langsung ini adalah:  $(0,556)^2 \times 100\% = 30,91\%$ .

Besarnya pengaruh tak langsung komunikasi terhadap produktivitas kerja, karena adanya hubungan komunikasi dengan variabel keterampilan dan pengetahuan dinyatakan:

Pengaruh komunikasi melalui keterampilan, adalah  $= (0,556)(0,434)(0,477) \times 100\% = 14,67\%$

Pengaruh komunikasi melalui pengetahuan, adalah  $= (0,556)(0,498)(0,434) \times 100\% = 14,88\%$

Berdasarkan pengaruh langsung dan tidak langsung, maka dapat dihitung besarnya pengaruh total komunikasi terhadap produktivitas kerja, yakni : 30,91% + 14,67% + 14,88% sebesar 60,08%

**(4). Analisis secara Simultan**

Dengan mengetahui nilai koefisien korelasi dan determinasi (R-Square) dari hubungan antar variable dalam model jalur, yang dihasilkan berikut

Tabel 7. Koefisien Korelasi dan Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.860 <sup>a</sup>	.660	.330	2.286	2.102

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Keterampilan, Pengetahuan

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Hasil analisis koefisien korelasi secara simultan keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA diperoleh R sebesar 0,860 menjelaskan hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat, memiliki keamatan, dan berhubungan secara linier, dengan derajat hubungannya sebesar 0,860.

Nilai koefisien determinasi sebesar 0,660 menjelaskan bahwa kontribusi faktor keterampilan, pengetahuan dan komunikasi terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA sebesar 66,0%. Sementara sisanya (nilai residu) dari peran variabel yang tidak diteliti sebesar 34,0%. Nilai residu tersebut menunjukkan bahwa terdapat faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel produktivitas kerja seperti pertumbuhan disiplin kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan lain-lain.

**Simpulan (Conclusion)**

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat menarik kesimpulan berikut ini:

- a) Hasil analisis data, membuktikan terdapat pengaruh keterampilan terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA. yakni sebesar 47,09%.
- b) Dan dibuktikan terdapat pengaruh pengetahuan terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA.yakni sebesar 46,93%.
- c) Juga analisis data, diperoleh pengaruh komunikasi terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA.yakni sebesar 60,08%.

- d) Secara simultan keterampilan, pengetahuan dan komunikasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja Anggota Personil Polres Bireuen pada Unit SAT SAMAPTA dengan kontribusi sebesar sebesar 66,0%.

#### DAFTAR PUSTAKA (*References*)

- 1) Artana, I Wayan Arta. (2015). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di. Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- 2) Azhari A, T Sulaiman, Konadi W. (2023), Pengaruh Komonikasi organisasi, Loyalitas Ustadz dan Iklim organisasi terhadap Produktivitas kerja Pondok Pesantren di Kabupaten Bireuen, *peusangan – Almuslim Journal of Education Management*, 1(1):43-52, ISSN 2988-1552; journal.umuslim.ac.id/index-php/psg
- 3) Budiharto, W., dan Suhartono, D., (2014). *Artificial Intelligence Konsep dan Penerapannya*, Yogyakarta: Andi Offset
- 4) Citra C., Kumalasari F., Suwanto S. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada Pegawai Dinas Pariwisata Kabupaten Kolaka, *Profit: Jurnal Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(4): 239-248, DOI: <https://doi.org/10.58192/profit.v2i4.1382>
- 5) Effendy, Onong Uchjana (2017). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktek*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 6) Ganyang, M. T. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Konsep dan Realita)*. Bogor: IN MEDIA.
- 7) Hardjana, Agus M. (2016). *Ilmu Komunikasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 8) Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- 9) Junaidi (2018).. Mengenal Teori Kultivasi dalam Ilmu Komunikasi. Program Studi Pemikiran Politik Islam. Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Indonesia. Vol 4.
- 10) Khairul Mursalin dan Kamaruddin (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bireuen, *Jurnal indomera*, 2(3): 42-51, DOI: <https://doi.org/10.55178/idm.v2i3.213>
- 11) Lian, J. W. (2015). Critical factors for cloud based e-invoice service adoption in Taiwan: An empirical study. *International Journal of Information Management*, 35(1), 98–109.
- 12) Mangkunegara, Anwar Prabu (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- 13) Mariana, N. N., Umar, A., & Tamsah, H. (2018). Pengaruh kompensasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada dinas pekerjaan umum dan penataan ruang di kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 1(2).
- 14) Marwan, Win K, Kamaruddin, Ibrahim S, Yusrizal A, (2023). *Analisis Jalur dan Aplikasi Spss Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: Merdeka Kreasi. ISBN: 978-623-8238-07-1
- 15) Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- 16) Mulyana, Deddy. (2015). *Ilmu Komunikasi Suatu Pengantar*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- 17) Nasron dan Tri Bodro Astuti (2014). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuvo Indo), Journal article // *Jurnal Kajian Akuntansi dan Bisnis*
- 18) Ngandoh Ali M. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Karyawan, *Journal of Applied Management and Business Research (JAMBiR)*, 3(2), e-ISSN: 2776-1738 Homepage: <http://www.al-idarahpub.com/index.php/jambir>
- 19) Notoatmodjo, S., (2014). *Promosi Kesehatan dan Perilaku Kesehatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- 20) Purwanto (2016). *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- 21) Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif. Kualitatif. dan R&D*. Alfabeta. Bandung.

- 22) Syahdan, F. (2017). Hubungan Antara Keterampilan Kerja Dengan Produktivitas Kerja. *Psikoborneo*, 5(1), 1–10. [https://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL\\_feri\(02-23-17-11-39-49\).pdf](https://ejournal.psikologi.fisipunmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2017/02/JURNAL_feri(02-23-17-11-39-49).pdf).
- 23) Supriadi, & Martunis. (2017). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Pimpinan terhadap Produktifitas dan Kerja Pegawai pada Kantor Bupati Kabupaten Aceh Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FISIP Unsyiah*, 2(4), 97–109.
- 24) Suwatno & T Yuniarsih (2016).. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- 25) Taroreh, I. M. (2014). Analisa Pengaruh Motivasi Kerja, Pelatihan, Kepemimpinan, Komunika Dan Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Para Suster Dina ST. Yoseph Di Indonesia. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4).
- 26) Thoaha, M. (2013). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*, edisi 1. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- 27) Winata, P. P., Yusri, & Syahniar. (2017). Hubungan Dukungan Sosial Teman Sebaya dengan Kepercayaan Diri Remaja. *Prosiding*, April, 135–139. <http://repository.upi.edu/id/eprint/29228>