

Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Kota Makassar

Yusuf¹, Andi Nuryadin², Yusram Adi³✉

Program Pascasarjana STIM LPI Makassar

Abstrak

Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 98 responden dengan metode pengumpulan data yaitu kuesioner dan observasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji regresi simultan (uji-f) dan uji regresi parsial (uji-t). Proses pengolahan data dibantu dengan program aplikasi software SPSS versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota kepolisian pada Polsek Tamalanrea Kota Makassar.

Kata kunci: Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Kinerja

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of training and work motivation on the performance of police officers at the Tamalanrea Police, Makassar City. This type of research is quantitative. The sample in this study were 98 respondents with data collection methods, namely questionnaires and observation. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis with simultaneous regression tests (f-test) and partial regression tests (t-test). Data processing was assisted by the SPSS version 24 software application program. The results showed that training and work motivation had a simultaneous effect on the performance of police officers at the tamalanrea Police, Makassar City.

Keywords: Training, Work Motivation, and Performance

Copyright (c) 2022 Yusuf

✉ Corresponding author :

Email Address : yusuf@gmail.com

PENDAHULUAN

Memasuki era globalisasi yang dinilai sebagai era tanpa batas, ditandai dengan semakin banyaknya sumber daya manusia dari negara lain memasuki wilayah Indonesia dengan menawarkan keahliannya dan apabila hal ini terus terjadi tanpa ada upaya untuk mengatasinya, maka bangsa-bangsa yang sedang membangun seperti Indonesia akan tertinggal tanpa memiliki peluang untuk maju, bahkan tidak mampu bersaing dengan bangsa lain yang telah maju.

Pelatihan adalah prosedur formal yang difasilitasi dengan pembelajaran guna terciptanya perubahan tingkah laku yang berkaitan dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Maka dari itu penting bagi perusahaan untuk melaksanakan pelatihan agar karyawan dapat memahami apayang seharusnya dilakukan dan bagaimana melakukannya. Nawawi (2003:112), menyatakan bahwa pelatihan berarti proses

membantu karyawan untuk menguasai keterampilan khusus atau untuk memperbaiki kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan.

Menurut Gomes (2003:197), pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitan dengan pekerjaannya. Ketika suatu perusahaan atau usaha yang mempunyai pekerja akan memberikan pelatihan bagi karyawannya. Sedangkan pelatihan kerja menurut Sulistiyani dan Rosidah (2010), pelatihan kerja adalah proses sistematis pengubahan perilaku para karyawan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan-tujuan organisasional dengan rujukan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan dan sekaligus meningkatkan keahlian para karyawan untuk dapat meningkatkan kinerjanya. Pelatihan sangat penting dilakukan dalam perusahaan sebelum karyawan baru menjalankan tugasnya, hal ini bertujuan agar terhindar dari resiko penurunan Kinerja perusahaan, maka perlunya dilakukan kegiatan pelatihan kerja bagi karyawan baru.

Dalam sejarahnya teori motivasi berkembang di era tahun 1950-an, dimana proses dan formulasi telah terbentuk ketika itu. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Menurut Robbin (2003:208) yang mengatakan bahwa suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan. Sementara motivasi umum bersangkutan dengan upaya ke arah setiap tujuan.

Sedangkan menurut Adair (2007 : 192), motivasi adalah apa yang membuat orang melakukan sesuatu, tetapi arti yang lebih penting dari kata ini bahwa motivasi adalah apa yang membuat orang benar-benar berusaha dan mengeluarkan energi demi apa yang mereka lakukan. Definisi yang sederhana dari kata 'motivasi' mungkin "membuat orang mengerjakan apa yang harus dikerjakan dengan rela dan baik". Dapat dikatakan bahwa motivasi merupakan dorongan dan semangat kerja. Motivasi biasanya timbul karena adanya kebutuhan yang tidak terpuaskan atau kebutuhan yang belum dapat terpenuhi. Kebutuhan ini akan menimbulkan tekanan dan tegangan sehingga akan menciptakan dorongan atau upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Maka diharapkan dengan adanya motivasi disetiap individu karyawan mau bekerja keras dan penuh antusias terlibat dalam mencapai prestasi yang lebih tinggi baik bagi individu maupun bagi perusahaan.

Kinerja karyawan dapat dijadikan sebagai tolak ukur keberhasilan pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, dan apabila sudah mulai dirasakan penurunan Kinerja, maka harus diupayakan untuk mencari faktor penyebabnya, selanjutnya dicarikan pemecahan masalahnya agar masalah tersebut tidak berlarut-larut dan menghambat pencapaian tujuan perusahaan. Kinerja karyawan pada dasarnya merupakan kondisi obyektif pegawai dalam bekerja dan tampak ada hasil kerjanya. Oleh sebab itu, semakin tinggi Kinerja karyawan maka hasil kerjanya akan lebih efektif dan efisien, sebaliknya apabila Kinerja karyawan rendah, maka hasil kerjanya kurang menunjukkan efektivitas dan efisiensi.

Gejala penurunan Kinerja karyawan dapat dilihat dari sikap terhadap pekerjaan, seperti penyelesaian tugas yang sering terlambat, tanggung jawab terhadap pekerjaan yang terlihat kurang di perhatikan sehingga mutu pelayanan rendah, hasil kerja yang diperoleh tidak maksimal karena tidak terpenuhinya hasil kerja yang sesuai standar atau tujuan yang diharapkan. Maka dari itu sangat dibutuhkan karyawan

yang berkompeten siap menerima tanggung jawab dan memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi/perusahaan dan individu.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ita Rahmawati dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi karyawan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Lotus Indah Textile Industries Surabaya, dengan hasil penelitian yang dijadikan sampel sebesar 112 karyawan bahwa hasil menunjukkan pelatihan negatif terhadap kinerja karyawan dan tidak dapat terbukti kebenarannya, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan dapat terbukti kebenarannya.

Penelitian yang sama dilakukan oleh Nur Aini Uma dengan judul pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap Kinerja pegawai pada Kantor Dinas Kesehatan Kota Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi R square 0,209. Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan nilai koefisien sebesar 2,056, motivasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pegawai dengan nilai 3,020. Faktor yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja pegawai adalah motivasi.

Sumber daya manusia menjadi aset utama pada sebuah Institusi kepolisian. Tercapainya tujuan institusi kepolisian tergantung pada Kinerja sumberdaya manusia di dalamnya. Kinerja sumberdaya manusia ditentukan oleh pelatihan kerja yang menimbulkan semangat kerja dan rasa tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan hal tersebut juga dapat meningkatkan Kinerja aparatur kepolisian. Penelitian ini mempunyai rumusan masalah (1) Apakah pelatihan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar? (2) Apakah motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar? (3) Apakah pelatihan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar?

METODOLOGI

Populasi Dan Sampel

Populasi

Furchan (2004), populasi merupakan objek, keseluruhan anggota sekelompok orang, organisasi atau kumpulan yang telah dirumuskan oleh peneliti dengan jelas. Populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 129 Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar.

Sampel

Sugiyono (2001: 193), menyatakan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Berdasarkan informasi yang didapat sementara oleh Penulis bahwa jumlah populasi anggota kepolisian Polsek Tamalanrea berjumlah 129 Anggota Kepolisian, karena jumlah responden yang melebihi 100 maka penulis menggunakan rumus slovin untuk menentukan berapa jumlah sampel yang bias diambil dari 129 anggota kepolisian.

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel minimum yang akan diambil

N = Ukuran populasi

e = Standar error

Dari jumlah populasi yang ada dengan batas toleransi kesalahan sebesar 5% maka dengan menggunakan rumus di atas diperoleh sampel sebanyak :

$$n = \frac{129}{1+129(0,05)^2} = 97,542 = 98 \text{ Orang}$$

Jadi, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 98 sampel.

Metode analisis Data

Analisis Data yang akan penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif dan analisis regresi Linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi linear berganda digunakan untuk menghitung pengaruh variabel independen (X_1 , X_2) terhadap variabel dependen (Y) apabila terjadi perubahan pada satu satuan dari variabel independen (X_1 , X_2). Dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen (pelatihan dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja karyawan).

Adapun hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat dalam tabel berikut :

Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	11.116	3.445		3.227	0.002		
	Pelatihan Kerja (X_1)	0.280	0.107	0.256	2.622	0.010	0.920	1.087
	Motivasi kerja (X_2)	0.335	0.131	0.250	2.559	0.012	0.920	1.087

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Dari tabel berikut hasil perhitungan regresi linear berganda dapat diketahui model persamaannya diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 11,116 + 0,280X_1 + 0,335X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta $a = 11.116$, yang diartikan bahwa jika X_1 dan X_2 dianggap nol maka nilai a (konstanta) negative.
2. Nilai koefisien $B_1 = 0,280$, yang mempunyai arti bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan, dengan setiap penambahan satu satuan variabel pelatihan

maka akan mempengaruhi produktivitas kerja Anggota Kepolisian meningkat sebesar 0,280 satuan dengan asumsi X_2 tetap.

3. Nilai koefisien $B_2 = 0,335$, yang memiliki arti bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Kepolisian. Hal ini menunjukkan bahwa dengan setiap penambahan satu satuan variabel motivasi maka akan mempengaruhi Kinerja Anggota Kepolisian meningkat yakni sebesar 0,335 satuan dengan asumsi X_1 tetap.

PEMBAHASAN

Pengaruh pelatihan kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar.

Pelatihan kerja merupakan suatu proses sistematis dalam pengumpulan data untuk mengidentifikasi bidang-bidang atau factor-faktor apa saja yang terdapat dalam perusahaan yang perlu ditingkatkan dan dibenahi agar kinerja pegawai dan Kinerja perusahaan menjadi meningkat. Pelatihan sangat penting bagi Anggota Kepolisian baru maupun Anggota Kepolisian yang sudah lama. Dengan demikian jelas bahwa pelatihan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keterampilan dan perubahan sikap individu dalam perusahaan maupun instansi agar dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab menjadi lebih baik lagi. Dengan kata lain setiap pegawai membutuhkan pelatihan untuk meningkatkan dirinya.

Hal itu juga dinyatakan oleh Robert L. Mathis (Terjemahan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira, 2002 : 5), pelatihan adalah suatu proses orang-orang dalam mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pelatihan Anggota Kepolisian merupakan suatu wujud proses yang mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu yang bersifat khusus, praktik dan segera. Melalui pelaksanaan program pelatihan kerja bagi Anggota Kepolisian yang diadakan suatu perusahaan akan menyebabkan Anggota Kepolisian memiliki kualitas yang baik dan mumpuni untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Pengaruh motivasi kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan dalam Kinerja Anggota Kepolisian Pada Polsek Tamalanrea Makassar. Motivasi adalah sumber inspirasi atau dorongan yang menjadi pendoman dasar dan petunjuk seseorang untuk melakukan sesuatu agar tercapainya tujuan yang diinginkan. Untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka tentukanlah suatu program kegiatan Anggota Kepolisian atau pegawai kearah yang dikehendaki dan manajer perlu mengetahui dengan sebaik-baiknya apa yang menggerakkan peran Anggota Kepolisian tersebut. Menurut Rivai (2008:455) "Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai-nilai yang dapat mempengaruhi seseorang untuk menyelesaikan kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuannya itu sendiri. Sikap dan nilai adalah suatu yang memungkinkan dapat memberikan kekuatan untuk mendorong seseorang bertindak laku dalam mencapai tujuan".

Pemberian motivasi bertujuan untuk memberikan daya perangsang kepada pegawai yang bersangkutan agar Anggota Kepolisian tersebut bekerja dengan segala daya dan kreatifitasnya. Hal ini berarti pengelolaan Sumber Daya Manusia dan manajer atau

sasaran diharapkan mampu memberikan motivasi kepada Anggota Kepolisian untuk dapat bekerja dengan semaksimal mungkin dalam mewujudkan visi dan misi serta tujuan perusahaan.

SIMPULAN

Pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek tamalanrea kota Makassar dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada polsek tamalanrea kota Makassar.

Referensi

- Adair, Jhon. 2007. Pemimpin yang berpusat Pada Tindakan. Binarupa Aksara: Jakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2006. Perencanaan Dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia, pen. PT. Refika Aditama.
- Budiantono, Bambang. 2004. Pengaruh Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja PNS Badan Perencanaan dan Pengembangan Daerah Kota Probolinggo. Jurnal Eksekutif Vol 1 No.3, Desember 2004
- Burhanuddin Yusuf. Manajemen Sumber Daya di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta Rajawali pers.2015, hlm vii
- Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Furchan, A., 2004, Pengantar Penelitian dalam Pendidikan, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Gomes, F.C. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta:
- Hadari Nawawi (1991), Metode Penelitian Bidang Sosial, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta
- Handoko, T. Hani dan Reksohadiprodjo. (2003). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan. Edisi Kedua. BPFE: Yogyakarta.
- Handoko, T. Hani. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE UGM
- Haris, (2000), Konsep Pembangunan Ekonomi yang Berkelanjutan, Tiga Aspek Pemahaman Ekonomi berkelanjutan.
- Hasibuan, Malayu S.P, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi Bumi Aksara Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2002 .Manajemen Sumber daya manusia. Jakarta: PT Bumi perkasa
- Iwan Budi Santoso. Strategi Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi Pada Karyawan Perusahaaa Daerah AIR Minum (PDAM) Kabupaten Jember. Skripsi.2011.(tidak diterbitkan)
- Malayu Hasibuan. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara A.Prabu. 2008. Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Refika Aditama,Bandung
- Mangkunegara, Anwar Prabu 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2006. Evaluasi Kinerja SDM. Penerbit: PT. Refika Aditama, Bandung.
- Manulang,M, 2002, Manajemen Personalia, Balai Pustaka, Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 2002, Sumber Daya Manusia dan Kinerja Cetakan kelima, Bina Aksara Bandung.
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba empat
- Moekijat, 1999, Manajemen Sumber Daya Manusia, cetakan 8 penerbit CV Mandar Maju, Bandung.
- Nawawi Handari, 2001. Perencanaan Sumber Daya Manusia, cetakan I, Penerbit Gajah Mada

- University Press Yogyakarta.
- Nawawi, Hadari. 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia..* Yogyakarta: Gadjahmada University Offset.
- Nawawi, Hadari. 2012. *Metode Penelitian Bidang Sosial.* Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Nitisemito, Alex S. 1998, *Manajemen Personalial*, edisi 1, Ghalai, Indonesia Bumi Aksara, Jakarta.
- Ravianto, J. 1998, *Kinerja dan Pengukurannya*, Seri Kinerja VIII, PT. Binama Teknika, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Rivai, Veitzel. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan.* Penerbit PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbin, P. Stephen. 2003. *Perilaku Organisasi*, Alih Bahasa, Tim Indeks. Gramedia: Jakarta.
- Santoso, Singgih, 2010. *Statistik Parametrik: Konsep dan Aplikasi Dengan SPSS.* Elex Media Komputindo, Jakarta.
- Sastrohadiwaryo, Siwanto, 2001. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia.* Bumi Aksara, Jakarta.
- Simamora, Henry 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta : Bina Rupa Aksara.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Cet. Kedelapan, Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta, Bandung
- Sukanto, Reksohadiprojo. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Sukanto, Reksohadiprojo.2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Penerbit BPFE,Yogyakarta.
- Sulistiyani, A.T., dan Rosidah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Veithzal Rivai Zainal, dkk. *Opcit.* Hlm 607