

The Influence Of Human Resources Development And Work Motivation On The Performance Of Police Members At Sabhara Unit At Karawang Police

Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Karawang

Siti Maesaroh^{1*}, Aji Tuhagana², Laras Ratu Khalida³

Universitas Buana Perjuangan Karawang^{1,3,2}

mn18.sitimaesaroh@mhs.ubpkarawang.ac.id^{1*}, aji.tuhagana@ubpkarawang.ac.id²,
laras.ratu@ubpkarawang.ac.id³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This research was conducted on members of the Police at the Karawang Police Sabhara Unit with the aim of knowing and analyzing how to develop human resources, work motivation and performance as well as to find out and analyze whether there is a partial or simultaneous influence between HR development and work motivation on the performance of police members in the Sabhara unit Karawang Police. The research method used in this research is descriptive and verification method. The sample used was 94 members with the simple random sampling method. The data analysis technique used is the scale range analysis technique and multiple linear regression analysis. The results of the descriptive analysis show that HR development and member performance are in the agree category while work motivation is in the moderately agree category. As for the results of the verification analysis, it was found that the development of human resources and work motivation partially and simultaneously had a significant effect on the performance of members of the Police at the Karawang Police Sabhara Unit.

Keywords: human resource development, motivation, performance

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang dengan tujuan untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan SDM, motivasi kerja dan kinerja serta untuk mengetahui dan menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara Polres Karawang. Adapun metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan verifikatif. Sampel yang digunakan sebanyak 94 orang anggota dengan metode *simple random sampling*. Teknik analisis data yang digunakan yaitu teknik analisis rentang skala dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa pengembangan SDM dan kinerja anggota berada pada kategori setuju sedangkan motivasi kerja berada pada kategori cukup setuju. Adapun hasil analisis verifikatif diperoleh bahwa pengembangan SDM dan motivasi kerja secara parsial dan simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang.

Kata Kunci: pengembangan SDM, motivasi, kinerja

1. Pendahuluan

Pembaruan yang dilakukan oleh Polri merupakan suatu cara yang berkelanjutan dalam menciptakan serta menguatkan identitas; menciptakan visi serta tujuan dengan cara jelas; meningkatkan kemampuan serta efektivitas struktur institusi; menciptakan kapabilitas, meningkatkan instrumen serta sarana pelayanan dan memperbaiki kebiasaan serta etika pekerjaan dengan cara konsisten. Dalam melaksanakan kewajibannya Polri wajib mempunyai sumber daya manusia yang kompeten dan berkualitas, berketerampilan tinggi serta handal supaya dapat melaksanakan kewajiban dengan baik. Oleh sebab itu, pengembangan keterampilan tiap personel kepolisian menjadi berarti dengan tujuan peningkatan efektifitas

serta ketepatan kinerja personel kepolisian yang mengarah pada sumber daya manusia handal serta bertanggung jawab. Dan juga pola dalam pemberian motivasi pada tiap personel dengan baik, karena motivasi bisa jadi inisiator dalam meningkatkan semangat yang dapat berdampak pada kinerja, sehingga personel dapat bertugas sesuai dengan apa yang diharapkan menurut tujuan yang sudah ditetapkan oleh pimpinan serta institusi.

Kinerja merupakan kunci keberhasilan pada sebuah organisasi (Wardhani *et al.*, 2017). Tanpa ada kinerja yang tepat maka sebuah kemustahilan bagi organisasi untuk dapat mencapai tujuan serta target kerja yang jelas. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas, diperlukan pengembangan terhadap sumber daya manusia itu sendiri. Pengembangan sumber daya manusia menggambarkan wujud kegiatan yang dilakukan oleh institusi ataupun lembaga sebagai usaha dalam menyediakan personel institusi agar bisa mempunyai wawasan, keterampilan serta tindakan yang diperlukan dalam menanggulangi pekerjaan saat ini serta yang akan datang (Hahury & Pujanto, 2022).

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) memfokuskan pada kesempatan-kesempatan berlatih yang didesain untuk menolong pengembangan para pekerja. Selain melakukan pengembangan pada sumber daya manusia, hal lain yang dapat memaksimalkan atau mendorong kinerja anggota organisasi yaitu dengan pemberian motivasi. Motivasi merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja seseorang (Fikri *et al.*, 2020). Seseorang dapat bekerja dengan baik karena adanya motivasi yang baik. Motivasi yang ada pada diri seseorang akan diwujudkan dalam suatu tindakan. Motivasi diberikan untuk mendorong kinerja anggota polisi agar dapat bekerja secara maksimal dalam mengemban tugas yang diberikan oleh atasan.

Unit satuan Sabhara Polres Karawang atau unit Sabhara Polres Karawang adalah unsur pelaksana utama Polres yang berada di bawah Kapolres. Fungsi Satuan Sabhara merupakan sebagian fungsi Kepolisian yang bersifat preventif yang merupakan keahlian dan keterampilan khusus yang telah dikembangkan lagi mengingat masing-masing tugas yang tergabung dalam fungsi Samapta perlu menyesuaikan dengan tuntutan perkembangan masyarakat.

Tabel 1 Data Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Polres Karawang Tahun 2021

No	Perilaku Kerja	Tahun 2021		
		Bobot (%)	Nilai	Skor (%)
1	Kedisiplinan	10	85	8,5
2	Tingkat Kehadiran	10	80	8
3	Komunikasi	10	80	8
4	Melaksanakan Peraturan Instansi	10	90	9
Hasil Kerja				
1	Kualitas Kerja	20	75	15
2	Efektifitas dan Efisiensi Kerja	20	75	15
3	Keterampilan Kerja	20	70	14
Jumlah		100		77,5

Sumber: Data Kinerja Satuan Sabhara Polres Karawang Tahun 2021, 2022

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa data penilaian kinerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang mengalami penurunan pada saat menerapkan Adaptasi Kebiasaan Baru (AKB) terhadap aktivitas kerja anggota di masa pandemi COVID-19 pada tahun 2021 diukur dengan perilaku kerja dan hasil kinerja. Dapat dilihat adanya penurunan kinerja satuan Sabhara Polres Karawang sebesar 77,5%. Berdasarkan standar nilai kinerja pegawai Polres Karawang. Dimana, penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja anggota satuan Sabhara Polres

Karawang pada saat diberlakukan tidak cukup sesuai dengan standar peraturan kinerja Polres Karawang. Standar penilaian kinerja digunakan untuk mengetahui baik atau tidaknya kinerja pegawai, dari hasil evaluasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan kuantitas kerja, kualitas kerja, dan perilaku kerja. Adapun hasil evaluasi kinerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang pada tahun 2019-2021 sebagai berikut.

Tabel 2 Evaluasi Hasil Kinerja Anggota Satuan Sabhara Polres Karawang Periode 2019-2021

No	Tahun	Angka (%)	Keterangan
1	2019	87	Baik
2	2020	82,5	Baik
3	2021	77,5	Cukup

Sumber: Data Kinerja Satuan Sabhara Polres Karawang Tahun 2021, 2022

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa kinerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang pada tahun 2019-2021 cenderung mengalami penurunan. Dimana pada tahun 2019 kinerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang berada pada kategori baik dengan angka penilaian sebesar 93%, kemudian pada tahun 2020, angka penilaian mengalami penurunan sebesar 10,5% menjadi 82,5% meskipun masih berada pada kategori baik. Namun, pada tahun 2021 angka penilaian kinerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang berada pada nilai 77,5% atau menurun sebesar 5% dari periode sebelumnya dengan kategori cukup. Hal ini banyak faktor diantaranya yaitu kejenuhan masyarakat akibat adanya PPKM yang diterapkan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Karawang yang membatasi aktivitas masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, diketahui bahwa jumlah anggota Satuan Sabhara Polres Karawang berjumlah 123 orang. Jumlah ini dirasa masih kurang apabila dibandingkan dengan wilayah Kabupaten Karawang yang begitu luas dengan 30 Kecamatan serta 309 Desa. Oleh karena itu, tugas dan tanggung jawab anggota Satuan Sabhara Polres Karawang sangat penting sebagai pelayan publik bagi masyarakat agar dapat menciptakan suasana keamanan dan ketertiban demi terwujudnya kondusivitas masyarakat yang damai. Oleh karena itu, untuk menjadikan anggota Satuan Sabhara Polres Karawang sebagai birokrasi yang profesionalisme serta disiplin bagi anggotanya diperlukan pengembangan anggota Kepolisian Satuan Sabhara Polres Karawang yang efektif sesuai dengan tujuan yang diharapkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini sejalan dengan penelitian (Krisdianto & Nurhajati, 2017; Susanta *et al.*, 2020; Hahury & Pujiyanto, 2022) bahwa pengembangan sumber daya manusia penting sebagai upaya menciptakan kinerja anggota organisasi.

Motivasi sebagai suatu proses dimana kebutuhan yang akan mendorong anggota untuk melakukan kegiatan pekerjaan yang menghasilkan hasil yang lebih baik. Tujuan yang dihasilkan sebagai penyemangat bagi anggota kepolisian satuan Sabhara Polres Karawang untuk melaksanakan peran dan fungsinya. Dengan pemberian motivasi ini tentunya diperlukan keteladanan dari pimpinan agar kebutuhan dan kepentingan anggota bisa dipenuhi dalam bekerja seperti penghargaan, bonus maupun insentif. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saharazad & Susanty, 2016; Fikri *et al.*, 2020; Afrianti, 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara.

Pengembangan sumber daya manusia dan pemberian motivasi bagi anggota kepolisian satuan Sabhara Polres Karawang memiliki peran penting sebagai upaya dalam meningkatkan kinerja anggota. Pentingnya kedua faktor tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurjanti, 2017; Fauzi & Anam, 2019; Lestari *et al.*, 2021) bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Sehubungan dengan permasalahan tersebut maka penulis tertarik untuk menulis judul **"Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan Sabhara Di Polres Karawang"**. Dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengembangan SDM, motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara Polres Karawang serta untuk mengetahui dan

menganalisis apakah terdapat pengaruh secara parsial maupun simultan antara pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara Polres Karawang.

2. Tinjauan Pustaka

Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut (Sikula, 2019), pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu proses pendidikan jangka panjang yang menggunakan prosedur sistematis dan terorganisasi dimana karyawan manajerialnya mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis untuk mencapai tujuan yang umum. Menurut Kaswan dalam (Yosepa *et al.*, 2020), pengembangan merupakan proses di mana karyawan memperoleh keterampilan dan pengalaman agar berhasil pada pekerjaan sekarang dan tugas tugas di masa yang akan datang. Istilah pengembangan lebih sering digunakan untuk pekerjaan pada level manajerial. Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat disintesa bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan proses merubah sumber daya manusia yang dimiliki organisasi, dari suatu keadaan ke keadaan lain yang lebih baik untuk mempersiapkan suatu tanggung jawab di masa mendatang dalam mencapai tujuan organisasi. Pengembangan Sumber Daya Manusia menurut (Nugraha, 2016) dibentuk dari empat dimensi yaitu pendidikan, pengalaman kerja, keterampilan dan kemampuan teknologi.

Motivasi Kerja

Hasibuan dalam (Potawari, 2020) bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja kepada anggota agar mereka dapat bekerjasama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya. Menurut Munandar dalam (Sundari *et al.*, 2020), motivasi sebagai proses dimana suatu kebutuhan mendorong tenaga kerja untuk melakukan serangkaian kegiatan mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Berdasarkan dari pendapat para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi yaitu suatu kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengarahkan perilakunya pada pencapaian tujuan organisasi dimana yang menjadi pendorong adalah keinginan dan kebutuhan seseorang. Menurut Abraham H Maslow dalam (Fawaid & Maufur, 2017:56), bahwa dimensi dan indikator motivasi, yaitu kebutuhan fisik, kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan perwujudan diri.

Kinerja Pegawai

Menurut (Edison & Komariah, 2017) bahwa kinerja sebagai hasil dari suatu proses yang diukur pada suatu periode tertentu berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Colquitt, LePine dan Wesson dalam (Potawari, 2020), bahwa kinerja sebagai nilai dari sekumpulan perilaku karyawan yang berkontribusi secara positif atau negatif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Mangkunegara dalam (Fikri *et al.*, 2020), kinerja (prestasi kerja) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan peraturan, kemampuan, target dan tanggung jawab yang telah ditentukan. Adapun dimensi dan indikator dari kinerja karyawan menurut (Mangkunegara, 2017: 68) adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, kedisiplinan, ketepatan waktu dan dampak intrapersonal.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian yaitu pendekatan kuantitatif dengan analisis deskriptif verifikatif. Subjek penelitian yaitu seluruh anggota Satuan Sabhara Polres Karawang berjumlah 123 orang. Berdasarkan hasil perhitungan jumlah sampel menggunakan rumusan Slovin, maka diperoleh

jumlah sampel yang digunakan dari jumlah populasi yang ada yaitu sebanyak 94 orang. Dimana, teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini adalah teknik *simple random sampling*. Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu data primer dan sekunder. Dalam penelitian ini juga dikumpulkan data pelengkap dengan teknik-teknik pengumpulan data kuantitatif menggunakan kuesioner, wawancara, observasi dan studi kepustakaan. Sementara alat analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda.

4. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan pengumpulan data dilapangan melalui pengumpulan jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, maka diperoleh profil responden adalah mayoritas berjenis kelamin pria dengan usia antara 31 – 40 tahun dan sudah berkeja selama 5 – 10 tahun. Sedangkan persentase jenis kelamin, usia dan lama kerja masing - masing menghasilkan jumlah total persentase 100.

Hasil Uji Keabsahan Data

Uji keabsahan data merupakan sebuah pengujian untuk mengetahui tingkat validitas dan reliabilitas butir kuesioner. Berdasarkan hasil perhitungan uji validitas variabel pengembangan SDM (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kinerja anggota dinyatakan valid karena hasil dari r hitung $>$ r table (r tabel, 0,171 dengan jumlah $n = 94$). Oleh sebab itu dalam kuisisioner penelitian data X_1 , X_2 , Y sebanyak 38 pertanyaan tersebut valid. Berdasarkan hasil olahan data realibilitas, dinyatakan bahwa data yang di uji memiliki nilai variabel realibilitas yang baik karena keseluruhan nilai *Cronbach's Alpha* menunjukkan hasil yang lebih besar dari batas kritis yang ditentukan yaitu 0.60. artinya pernyataan-pernyataan yang ada pada kolom uji reliabilitas tepat untuk digunakan dalam meneliti pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang.

Hasil Analisis Data Deskriptif

Berdasarkan pada hasil analisis deskriptif dapat diterangkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel pengembangan SDM, memperlihatkan bahwa variabel tersebut berada pada rentang nilai antara 319,6 – 394,8 dengan kategori jawaban setuju karena memiliki nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 352. Hal ini memiliki arti bahwa pengembangan SDM pada satuan Sabhara Polres Karawang dipersepsikan dengan setuju oleh anggota satuan Sabhara. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator dengan mengikuti diklat memberikan tambahan pada pengetahuan tugas dan fungsi ketika bekerja dengan nilai skor sebesar 394 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan Setiap anggota Sabhara harus memiliki kemampuan beradaptasi dengan nilai skor sebesar 289.
2. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel motivasi kerja, memperlihatkan bahwa variabel tersebut berada pada rentang nilai antara 244,4 – 319,6 dengan kategori jawaban cukup setuju karena memiliki nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 308. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi kerja pada satuan Sabhara Polres Karawang dipersepsikan dengan cukup setuju oleh anggota satuan Sabhara. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban responden ada pada indikator Saya memiliki kemampuan yang diharapkan atasan dalam melaksanakan tugas yang diberikan dengan nilai skor sebesar 333 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan insentif yang diterima berdasarkan hasil penilaian kinerja dengan nilai skor sebesar 283.
3. Berdasarkan hasil analisis deskriptif variabel kinerja anggota, memperlihatkan bahwa variabel tersebut berada pada rentang nilai antara 319,6 – 394,8 dengan kategori jawaban setuju karena memiliki nilai rata-rata skor jawaban responden sebesar 327. Hal ini memiliki arti bahwa kinerja pada satuan Sabhara Polres Karawang dipersepsikan dengan setuju oleh anggota satuan Sabhara. Dimana, nilai skor tertinggi jawaban

responden ada pada indikator Saya selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walaupun tidak ada atasan di Institusi dengan nilai skor sebesar 382 sedangkan indikator dengan jawaban responden terendah ada pada pernyataan dalam melaksanakan tugas SOP selalu yang terapkan sesuai arahan atasan dan peraturan organisasi dengan nilai skor sebesar 292.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	12.524	6.836		1.832	.070
Pengembangan SDM	.477	.129	.350	3.700	.000
Motivasi Kerja	.261	.079	.314	3.325	.001

a. Dependent Variable: Kinerja Anggota

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Adapun rumus dari persamaan regresi yang didapatkan adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 \cdot X_1 + \beta_2 \cdot X_2$$

$$Y = 12.524 + 0.477 X_1 + 0.261 X_2$$

Konstanta sebesar 12.524 berarti bahwa tanpa adanya pengembangan SDM dan motivasi kerja, kinerja anggota pada satuan Sabhara Polres Karawang adalah sebesar 12.524 satuan. Jika variabel pengembangan SDM bertambah 1 maka akan menyebabkan kenaikan (karena tanda positif) sebesar 0.477 pada pengembangan SDM dan kenaikan 0.261 pada motivasi kerja anggota satuan Sabhara Polres Karawang.

Koefesien Diterminasi Simultan (R²)

Berdasarkan hasil perhitungan dari tabel *Model Summary*^b dapat diketahui bahwa hubungan antara pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang adalah sebesar 0,290 yang berarti sebesar 29% pengembangan SDM dan motivasi kerja mempengaruhi kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang, sedangkan sisanya sebesar 71% dipengaruhi oleh faktor lain.

Koefesien Diterminasi Parsial

Tabel 5. Hasil Analisis Korelasi

		Kinerja Anggota
Pearson Correlation	Kinerja Anggota	1.000
	Pengembangan SDM	.470
	Motivasi Kerja	.448
Sig. (1-tailed)	Kinerja Anggota	.
	Pengembangan SDM	.000
	Motivasi Kerja	.000
N	Kinerja Anggota	94
	Pengembangan SDM	94

		Kinerja Anggota
Pearson Correlation	Kinerja Anggota	1.000
	Pengembangan SDM	.470
	Motivasi Kerja	.448
Sig. (1-tailed)	Kinerja Anggota	.
	Pengembangan SDM	.000
	Motivasi Kerja	.000
N	Kinerja Anggota	94
	Pengembangan SDM	94
	Motivasi Kerja	94

Sumber: Data primer yang diolah 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui besarnya tujuan masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasilnya.

1. Besarnya tujuan pengembangan SDM terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,470)^2 \times 100\% \\
 &= 0,2209 \times 100\% \\
 &= 22,09\%
 \end{aligned}$$

Jadi pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang sebesar 22,09% dan sisanya sebesar 77,91% dipengaruhi oleh faktor lain.

2. Besarnya tujuan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang dapat dihitung dengan menggunakan perhitungan Koefisien Determinasi (KD) sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 \text{KD} &= r^2 \times 100\% \\
 &= (0,448)^2 \times 100\% \\
 &= 0,2007 \times 100\% \\
 &= 20,07\%
 \end{aligned}$$

Jadi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang sebesar 20,07% dan sisanya sebesar 79,93% dipengaruhi oleh faktor lain.

Uji Hipotesis Parsial

Nilai t_{tabel} yang dilihat adalah nilai ke 94 dari tingkat 0,025. Pada t_{tabel} menunjukkan angka sebesar 1.986 dengan demikian didapatkan hasil;

1. Pada tabel t nilai signifikan pengembangan SDM (X_1) dihasilkan t_{hitung} sebesar 3.700, hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.700 > 1.986$). Demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama terbukti diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan SDM terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurhajati, 2017; Susanta *et al.*, 2020; Hahury & Pujiyanto, 2022) bahwa pengembangan sumber daya manusia penting sebagai upaya menciptakan kinerja anggota organisasi.
2. Pada Pada tabel t nilai signifikan motivasi kerja (X_2) dihasilkan t_{hitung} sebesar 3.325, hal ini berarti $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ ($3.325 > 1.986$). Demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua terbukti diterima bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi

kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Saharazad & Susanty, 2016; Fikri *et al.*, 2020; Afrianti, 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan Sabhara.

Uji Hipotesis Simultan

Berdasarkan tabel hasil uji F (ANOVA^a) menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} yang diperoleh sebesar 19.968 dengan Sig. 0.000^a. Nilai F_{tabel} yang dilihat adalah nilai ke 92 dari tingkat ke 2 adalah 3.10, dengan demikian didapatkan hasil bahwa nilai signifikansi pada F_{hitung} menunjukkan 0.000 artinya lebih besar dari 0.05 ($19.968 > 3.10$). Kesimpulan yang didapatkan adalah ada pengaruh secara simultan antara pengembangan SDM dan motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang. Dari hasil diatas dapat diketahui bahwa memang pengembangan SDM dan motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja anggota. Hal ini dapat dibuktikan dari beragam jawaban yang mendukung bagaimana hubungan antara variabel dalam penelitian ini memiliki keselarasan sebagai faktor responden untuk meningkatkan kinerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Krisdianto & Nurjanti, 2017; Fauzi & Anam, 2019; Lestari *et al.*, 2021) bahwa pengembangan sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Pengembangan SDM pada satuan Sabhara Polres Karawang berada pada kategori setuju artinya bahwa pelaksanaan pengembangan SDM sudah baik dilakukan pada Satuan Sabhara Polres Karawang. Indikator setiap anggota Sabhara harus memiliki keahlian yang dibutuhkan merupakan indikator dengan nilai skor terendah dan indikator dengan mengikuti diklat memberikan tambahan pada pengetahuan tugas dan fungsi ketika bekerja merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi.
2. Motivasi Kerja pada satuan Sabhara Polres Karawang berada pada kategori cukup setuju artinya bahwa pemberian motivasi kerja pada Satuan Sabhara Polres Karawang kurang optimal dilakukan. Indikator bonus yang diterima berdasarkan hasil penilaian kinerja merupakan indikator dengan nilai skor terendah dan indikator dalam setiap pelaksanaan tugas kelengkapan peralatan serta perlengkapan keselamatan kerja terjamin merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi.
3. Kinerja pada satuan Sabhara Polres Karawang berada pada kategori setuju artinya bahwa pelaksanaan kinerja anggota sudah baik dilakukan pada Satuan Sabhara Polres Karawang. Indikator anggota satuan Sabhara lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator dengan nilai skor terendah dan indikator anggota satuan Sabhara selalu fokus menyelesaikan pekerjaan, walalupun tidak ada atasan di Institusi merupakan indikator dengan nilai skor tertinggi.
4. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari pengembangan SDM terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang.
5. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang.
6. Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang secara simultan.

Saran

1. Indikator setiap anggota Sabhara harus memiliki keahlian yang dibutuhkan merupakan indikator dengan nilai skor terendah. Untuk itu, unit Satuan Sabhara Polres Karawang menambah waktu pendidikan dan lebih menekankan masalah pendidikan karakter, dan pola pikir serta memperketat pengawasan yang dilakukan agar tidak terjadi kecolongan

- karena pelanggaran oleh anggota, selain itu Polres Karawang harus memperhatikan setiap anggotanya terutama pada unit satuan Sabhara agar mengetahui kendala apa yang dialami anggota dalam menjalankan tugas.
2. Indikator bonus yang diterima berdasarkan hasil penilaian kinerja merupakan indikator dengan nilai skor terendah. Untuk itu, Polres Karawang diharapkan dapat mempertanggungjawabkan bonus, *reward* atau tunjangan yang diterima serta selalu memberikan kinerja yang baik dalam memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan hasil profesionalitas penilaian serta objektivitas hasil.
 3. Indikator anggota satuan Sabhara lebih mengutamakan kepentingan kelompok daripada kepentingan pribadi dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan indikator dengan nilai skor terendah. Untuk itu, Polres Karawang memberikan kesadaran kepada anggota untuk turut serta dalam mengikuti pelaksanaan apel, upacara seremoni serta mengikuti perayaan hari-hari penting yang diadakan oleh Polres Karawang karena hal tersebut dapat meningkatkan kebersamaan antar anggota di Polres Karawang terutama pada unit satuan Sabhara.
 4. Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang sedang. Dengan demikian bahwa unit satuan Sabhara harus lebih memperhatikan serta melakukan evaluasi terhadap pelaksanaan pendidikan dan pelatihan di pada unit satuan Sabhara perlu ditingkatkan dan direncanakan kembali secara matang agar pelaksanaan pengembangan SDM dapat berpengaruh pada kinerja anggota di Polres Karawang.
 5. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang, namun memiliki tingkat keeratan hubungan yang rendah. Dengan demikian bahwa unit satuan Sabhara Polres Karawang harus lebih memperhatikan semangat kerja setiap anggotanya dengan cara menumbuhkan semangat para anggota untuk mencintai dan merasa bangga akan pekerjaannya dan memberikan tugas yang menantang agar mereka terdorong untuk selalu berusaha meningkatkan prestasi dalam bekerja.
 6. Adanya kajian atau penelitian lebih lanjut tentang variabel lainnya yang mempengaruhi variabel kinerja anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara Polres Karawang yang tidak diteliti dalam penelitian ini sehingga diharapkan kekurangan atau kelemahan terhadap Satuan Sabhara Polres Karawang bisa diketahui secara menyeluruh.

Daftar Pustaka

- Afrianti, F. (2021). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian pada Satuan Sabhara di Polres Solok Selatan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 128–140. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1399>.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Fikri, E., Eliyusnadi, & Setiawan, B. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Intervening di Polres Kerinci. *Administrasi Nusantra Mahasiswa*, 2(1).
- Fawaid, Achmad & Maufur. (2017). *Motivation and Personality*. Yogyakarta: Cantrik Pustaka.
- Hahury, J. F., & Pujiyanto. (2022). Pengembangan Sumberdaya Manusia Anggota Kepolisian Di Bagian Sumberdaya Kepolisian Resor Sintang. *Fokus Bisnis : Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 20(1), 82–93.
- Krisdianto, B., & Nurhajati. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pariwisata Kota Batu. *JIMMU*, II(2), 85–97.
- Mangkunegara A.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Rosda.

- Nugraha, R. (2016). Pengaruh Pengembangan Sumberdaya Manusia, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Inspektorat Kabupaten Morowali. *Katalogis*, 4(10).
- Potawari, I. (2020). Pengaruh Komunikasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Penegakan Hukum Fungsi Lalulintas. *Jurnal Ilmu Kepolisian*. Vol 14 No 1 Hal 38 – 48.
- Sundari, L. (2020). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru di Madrasah Aliyah Negeri Bondowoso*. Undergraduate thesis, Fakultas Tarbiyah dan Ilmu Keguruan Program Studi Manajemen Pendidikan Islam.
- Susanta, A., Ibrahim, M. B. . H., Bauw, A., Mustajab, D., & Jusuf, H. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Sebagai Mediasi Antara Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Personel Di Kepolisian Daerah (POLDA) Papua. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen Riset*, 3(2).
- Sikula, A. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga. Bandung.
- Yosepa, H., Samsudin, A., & Ramdan, A. M. (2020). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Terhadap Tingkat Etos Kerja Karyawan Pada Hotel Santika Sukabumi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 8(3), 741–747.
- Wardhani, K. (2017). *Analisis Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Administrasi (Studi Kasus pada Universitas Sanata Dharma Yogyakarta)*. Skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta.