

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
MOTIVASIDAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL
SATLANTAS POLRES KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ABDUL SAMAD
2019. MM.2.2761**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
MOTIVASIDAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL
SATLANTAS POLRES KABUPATEN BARRU**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**ABDUL SAMAD
2019. MM.2.2761**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
INSTITUT TEKNOLOGI DAN BISNIS
NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2022**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA,
MOTIVASIDAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL
SATLANTAS POLRES KABUPATEN BARRU**

Oleh:

**ABDUL SAMAD
2019. MM.2.2761**

Telah dipertahankan di depan penguji
Pada tanggal 26 Maret 2022
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

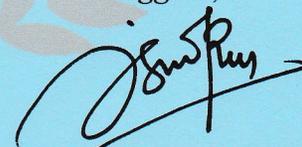
Komisi Pembimbing

Ketua,



Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si

Anggota,



Dr. Asniwati, S. E., M.M

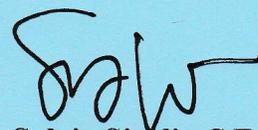
Mengetahui:

Direktur PPS ITB Nobel Indonesia,



Dr. Maryadi, S.E., M.M

Ketua Prodi Magister Manajemen,



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS:

PENGARUH PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA PERSONEL SATLANTAS POLRES KABUPATEN BARRU

Nama Mahasiswa : Abdul Samad
NIM : 2019.MM.2.2761
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Dr. Muhammad Idris, S.E., M.Si
Anggota : Dr. Asniwati, S. E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Maryadi, S.E., M.M
Dosen Penguji 2 : Dr. H. Saripuddin D,S.Pd., S.E., M.M

Tanggal Ujian : 26 Maret 2022
SK Penguji Nomor : 004/SK/PPS/ITB-NI/IX/2021

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini data dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, 15 Maret 2022

Mahasiswa Ybs,



ABDUL SAMAD
2019.MM.2.2761

ABSTRAK

Abd Samad. 2022. Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi, dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru, dibimbing oleh Muh Idris dan Maryadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis (1) secara parsial dan simultan pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi, dan disiplin terhadap kinerja pegawai personel Satlantas Polres Kabupaten Barru (2) variable yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bersifat kuantitatif sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Penelitian ini dilakukan pada personel Satlantas Polres Kabupaten Barru pada bulan Februari hingga Maret 2021. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel Satlantas Polres Kabupaten Barru yang berjumlah 36 orang. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan Teknik sampling jenuh atau sensus.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial dan simultan pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) pengembangan SDM merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja



ABSTRACT

Abd Samad. 2022. *The Effect of Human Resource Development, Motivation, and Discipline on the Performance of Barru District Police Traffic Unit Personnel, supervised by Muh Idris dan Maryadi*

This study aims to examine and analyze (1) partially and simultaneously the effect of developing human resources, motivation, and discipline on the performance of the personnel of the Barru District Police Traffic Unit (2) the most influential variable on employee performance.

This research is quantitative so that the research method used is a survey method. This research was conducted on Barru District Police Traffic Unit personnel from February to March 2021. The population in this study was all 36 Barru District Police Satlantas personnel. Sampling of this research was done by using saturated sampling technique or census.

The results showed that (1) partially and simultaneously HR development, motivation, and discipline had a positive and significant effect on performance (2) HR development was the variable that most influenced the performance of the Barru District Police Traffic Unit personnel.

Keywords: *HR Development, Motivation, Discipline, and Performance*



KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalaamu 'Alaikum Warahmatullaahi Wabarakaatuh

Segala puji dan Syukur kehadiran Allah SWT, adalah ungkapan pertama yang penulis dapat ucapkan sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas akhir dan syarat guna memperoleh derajat Magister pada Program Studi Magister Manajemen PPS ITB Nobel Indonesia yang berjudul: “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, motivasi dan disiplin Terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru”. Salam dan Shalawat senantiasa tercurahkan kepada Rasulullah S.A.W, beserta keluarganya, para sahabat, dan pengikut setianya hingga akhir zaman.

Berkenaan dengan penulisan Tesis ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Muhammad Idris, S.E.,M.Si selaku pembimbing I dan Dr. Asniwati., S.E., M.M dan selaku pembimbing II yang dengan sabar dan perhatian dalam memberikan bimbingan, petunjuk, kritik dan saran serta bersedia meluangkan waktunya selama penyusunan Tesis ini. Penulis juga ingin menyampaikan ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya untuk bantuan dan dukungan dari banyak pihak atas selesainya penyusunan maupun penyajian Tesis ini, kepada:

1. Dr. H. Badaruddin, S.T., M.M, Rektor ITB Nobel Indonesia Makassar, Hormat yang mendalam dan terima kasih tak terhingga atas segala arahan, motivasi, bimbingan dan nasehat baik pada saat memberikan materi kuliah maupun pada saat proses penyelesaian studi ini.

2. Dr. Maryadi, S.E., M.M, Direktur PPS ITB Nobel Indonesia Makassar yang memberikan kesempatan di dalam menempuh pendidikan di Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. Dr. Sylvia Sjahrlis, S.E., M.Si, A.K., C.P selaku Ketua Prodi Magister Manajemen ITB PPS Nobel, atas bimbingan, arahan dan motivasi yang diberikan kepada penulis selama menempuh pendidikan di PPS ITB Nobel Indonesia Makassar.
4. Bapak/Ibu Dosen dan staff yang telah mengajar dan membina mahasiswa selama proses perkuliahan, sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
5. Istri tercinta dan Anak-anak penulis yang selalu memberikan motivasi, doa dan semangat dalam menyelesaikan program Magister Manajemen PPS ITB Nobel.
6. Rekan-rekan mahasiswa Program Magister Manajemen PPS ITB Nobel Indonesia, atas kebersamaan yang dilalui bersama penuh suka cita.
7. Semua pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat penulis sebutkan satu-persatu.

Penulis berharap Tesis ini dapat dikembangkan sebagai dasar bagi peneliti-peneliti berikutnya dalam bidang penelitian manajemen. Penulis menyadari bahwa Tesis ini masih belum sempurna. Oleh sebab itu, penulis dengan senang hati, menerima segala bentuk kritik maupun saran yang sifatnya membangun. Semoga Tesis ini bermanfaat bagi semua pihak.

Makassar, 26 Maret 2022

ABDUL SAMAD

DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL	i
SAMPUL DALAM	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
HALAMAN IDENTITAS	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	v
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	8
2.2. Pengembangan SDM	9
2.3. Motivasi	15
2.4. Disiplin	15
2.5. Kinerja Pegawai.....	29
BAB III. KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1. Kerangka Konseptual	40
3.2. Hipotesis	43
3.3. Definisi Operasional Variabel	43
BAB IV. METODE PENELITIAN	
4.1. Desain Penelitian	45
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian	45
4.3. Populasi dan Sampel	45
4.4. Skala dan Pengukuran Data	46
4.5. Pengujian Instrumen Penelitian	46
4.5.1. Uji Validitas Instrumen (<i>test of validity</i>)	47
4.5.2. Uji Reliabilitas Instrumen (<i>Test of Reliability</i>).....	48

4.6.	Metode Pengumpulan Data	48
4.7.	Teknik Analisa Data	49
BAB V. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
5.1.	Karakteristik Responden.....	65
5.2.	Deskripsi Data Hasil Penelitian.....	71
5.3.	Uji Kualitas Data	76
5.4.	Pengujian Hipotesis	84
5.5.	Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
BAB VI. SIMPULAN DAN SARAN		
6.1.	Simpulan.....	96
6.2.	Saran	96
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

DAFTAR TABEL

Tabel		Halaman
5.1	Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin	70
5.2	Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur	70
5.3	Sebaran Responden Menurut Masa Kerja.....	71
5.4	Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan.....	72
5.5	Deskripsi Variabel Pengembangan SDM	73
5.6	Deskripsi Variabel Disiplin (X2)	75
5.7	Deskripsi Variabel Disiplin (X3)	77
5.8	Deskripsi Variabel Kinerja (Y)	79
5.9	Hasil Uji Variabel Pengembangan Sumber Daya Manusia	81
5.10	Hasil Uji Item Variabel	82
5.11	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	83
5.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja	84
5.13	Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian.....	86
5.14	Hasil Uji Multikolonieritas	88
5.15	Hasil Uji Normalitas	88
5.16	Hasil Uji T.....	89
5.17	Hasil Uji F.....	91
5.18	Hasil Uji Beta.....	91
5.19	Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi.....	92
5.20	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	93

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
3.1 Kerangka Konseptual.....	48
5.1 Hasil Uji Heterokedastisitas	87

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Surat Izin Penelitian
- Lampiran 2 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 Tabulasi Data Hasil Penelitian
- Lampiran 4 Hasil Pengolahan Data SPSS

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Kepolisian memiliki peran yang penting dalam menjaga keamanan, melindungi dan mengayomi masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki visi yaitu Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam Negeri yang mantap serta terjalannya sinergi polisi yang proaktif. Untuk Mewujudkan Visi Tersebut dijabarkan dalam Misi polri melalui Kegiatan-Kegiatan Sebagai Berikut :

1. Melaksanakan deteksi dini dan peringatan dini melalui kegiatan/operasi penyelidikan, pengamanan dan penggalangan;
2. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan secara mudah, responsif dan tidak diskriminatif;
3. Menjaga keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas untuk menjamin keselamatan dan kelancaran arus orang dan barang;
4. Menjamin keberhasilan penanggulangan gangguan keamanan dalam negeri;
5. Mengembangkan perpolisian masyarakat yang berbasis pada masyarakat patuh hukum;
6. Menegakkan hukum secara profesional, objektif, proporsional, transparan dan akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan;
7. Mengelola secara profesional, transparan, akuntabel dan modern seluruh sumber daya Polri guna mendukung operasional tugas Polri;

8. Membangun sistem sinergi polisional interdepartemen dan lembaga internasional maupun komponen masyarakat dalam rangka membangun kemitraan dan jejaring kerja (partnership building/networking).

Dalam mewujudkan visi dan misi polri tersebut salah satu institusi polri yang berperan penting dalam menjaga dan menciptakan ketertiban masyarakat khususnya Memelihara Kamtiblantas, menjamin keselamatan, keamanan dan kelancaran arus orang maupun barang adalah Satuan Lalu lintas. Adapun tugas utama satuan lalulintas antara lain adalah :

1. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan pada pemakai jalan, sehingga para pemakai jalan merasa aman, selamat dalam perjalanan dan selamat sampai tujuan.
2. Memberikan bimbingan kepada masyarakat lalu lintas melalui upaya preemtif, preventif dan represif untuk meningkatkan kesadaran dan ketertiban serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan Perundang – undangan lalu – lintas.
3. Meningkatkan Inovasi – inovasi baru dalam pelayanan terhadap masyarakat di bidang : Registrasi dan Identifikasi kendaraan serta pengemudi, Rekayasa lalu lintas dan Penyidikan laka lantas.
4. Penegakan Hukum secara profesional, proporsional, transparan serta akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.

Pencapaian tujuan visi misi polri khususnya satuan lalu lintas maka sangat di butuhkan pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan kedisiplinan.

Sumber daya manusia (SDM) merupakan kunci utama yang harus diperhatikan oleh perusahaan ataupun organisasi, karena sumberdaya manusia merupakan ujung tombak yang akan menentukan berhasil atau tidaknya proses pelaksanaan kegiatan perusahaan atau organisasi hingga hasil *outcome* dari proses kerja sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi. Dalam kondisi ini perusahaan atau organisasi akan mampu memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kebutuhan akan Sumber Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berubah.

Penataan sumberdaya tersebut perlu diupayakan secara bertahap dan berkesinambungan melalui peningkatan kedisiplinan pegawai. Disiplin merupakan salah satu faktor penentu kinerja. Disiplin merupakan sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan organisasi berupa ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, serta selalu bekerja sesuai prosedur (Timpe, 2013).

Rendahnya kualitas sumberdaya manusia merupakan masalah mendasar yang dapat menghambat pembangunan dan perkembangan ekonomi nasional. Rendahnya kualitas sumberdaya manusia juga akan menjadi batu sandungan dalam era globalisasi karena era globalisasi merupakan era persaingan mutu. Jika bangsa Indonesia ingin berkiprah dalam percaturan global, maka langkah pertama yang harus dilakukan adalah menata sumberdaya manusia, baik dari aspek intelektual, spiritual, kreativitas, moral, maupun tanggung jawab.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia merupakan faktor krusial (*crusial factor*) yang dapat menentukan maju mundurnya serta hidup matinya suatu usaha dan kegiatan bersama, baik yang berbentuk organisasi sosial, lembaga pemerintah maupun badan usaha. Rendahnya sumber daya manusia menyebabkan turunnya efektifitas kerja pegawai, yang secara tidak langsung menyebabkan turunnya semangat kerja dan keputusan kerja. Hal ini selanjutnya akan berdampak pada iklim organisasi yang akan mempengaruhi tercapai atau tidaknya tujuan organisasi dan produktivitas kerja yang telah direncanakan (Astuti, 2014).

Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu, Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing.

Motivasi dirumuskan sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi

untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi, yang di kondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu, Robbins & Coulter (2014). Menurut Rivai (2005) adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai tujuan individu. Pendapat lain, motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal dan eksternal bagi seorang individu yang menyebabkan timbulnya sifat antusiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu, Winardi.

Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

Fakta empiris menunjukkan bahwa kinerja personil Satlantas Polres Kabupaten Barru masih perlu di tingkatkan melalui pengembangan personil, motivasi dan kedisiplinan. Mengingat bahwa banyak kecelakaan lalu lintas yang terjadi pada Poros Barru, hal ini di sebabkan karena kondisi jalanan yang lurus dan bagus, kurang kehati-hatian pengemudi dalam mengemudi, factor Human error, pengemudi yang mengantuk, kondisi kelayakan kendaraan yang tidak optimal dan hal lainnya.

Berkaitan dengan motivasi masih ada oknum anggota personil yang motivasi kerjanya belum optimal, masih adanya pegawai yang disiplin kerjanya belum optimal, masih sering mengalami keterlambatan dalam menyelesaikan pekerjaan, Terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap pegawai yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing,, terkadang beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, Pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel.

Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dikembangkan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menganalisis **Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, motivasi dan Disiplin terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru?
2. Apakah pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru?
3. Variabel mana yang paling dominan berpengaruh terhadap terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji dan menganalisis secara parsial pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
2. Untuk menguji dan menganalisis secara simultan pengaruh pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
3. Untuk menguji dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat yang dapat diperoleh dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dari segi ilmiah, penelitian ini diharapkan dapat menambah khasanah ilmu pengetahuan tentang pengaruh pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru dan dapat digunakan sebagai bahan acuan pada penelitian yang sejenis.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru, Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pegawai dan instansi untuk meningkatkan pengembangan SDM, Motivasi dan kedisiplinannya sehingga dapat meningkatkan kinerjanya.
- b. Bagi Peneliti, hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan tentang pengaruh pengembangan SDM, Motivasi dan kedisiplinannya terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Disamping itu diharapkan dapat membantu melengkapi bekal nanti dalam melaksanakan tugas keseharian.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang bisa dijadikan pembandingan antara lain penelitian

1. Hasni, 2020. Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Melalui Disiplin Pada Upt Sekolah Dasar Negeri Gugus Xi Kecamatan Bacukiki Barat Kota Pare – Pare. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survei. Penelitian dilaksanakan pada bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi penelitian adalah 40 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan semua populasi sebagai total sampel sebanyak 40 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2): (1) sebesar 0,833 atau 83,3% kinerja guru melalui kedisiplinan dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi kepala sekolah. (2) 0,250 atau 25% kedisiplinan guru dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi kepala sekolah. (3) 0,768 atau 76,8% kinerja guru dipengaruhi oleh motivasi dan kompetensi.
2. Mundsir, 2021. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas

Pendapatan Daerah Kota Makassar pada bulan September sampai Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang dengan sampel 73 orang. Sampel diperoleh karena seluruh populasi dijadikan sampel tetapi hanya 73 responden yang mengembalikannya dan jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 10 persen berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, observasi, dan telaah dokumentasi. Data yang ada diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji dampak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

3. Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kinerja oleh karyawan. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh karyawan dan analisis mempengaruhi Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja oleh Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Halmahera Barat dengan populasi Responden 4.533.

Sampel sebanyak 363 responden. Data diolah menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui Lisrel 8.70. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. *Herlina, 2021*. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja

pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

5. *Abdul Wahidin, 2021*. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Remunerasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pmd Dan Bpkpad Kabupaten Kepulauan Selayar. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, remunerasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di Dinas PMD dan BPKPAD Kabupaten Kepulauan Selayar dengan sampel sebanyak 38 responden. Adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan SPSS 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara

simultan, gaya kepemimpinan, remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (2) secara parsial, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sedangkan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (3) gaya kepemimpinan merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

6. Muhammad Rusydi, 2021. Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode teknik simple random sampling, total sampel adalah sebanyak 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam

Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

2.2. Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM)

2.2.1 Pengertian Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Veithzal Rivai (2016) bahwa pengembangan manajemen adalah suatu proses bagaimana manajemen mendapatkan pengalaman, keahlian dan sikap untuk menjadi atau meraih sukses sebagai pemimpin dalam organisasi mereka. Karena itu, kegiatan pengembangan ditujukan membantu karyawan untuk dapat menangani jawabannya di masa mendatang, dengan memperhatikan tugas dan kewajiban yang dihadapi sekarang. Karena adanya perbedaan antara kegiatan pelatihan (sekarang) dan pengembangan (di masa mendatang) menyebabkan sering kabur dan hal ini merupakan salah satu permasalahan utama. Apabila dilihat dari perspektif keseluruhan, perbedaan antara kegiatan pelatihan untuk bidang tugas yang sekarang dengan kegiatan pengembangan untuk suatu tanggung jawab di masa mendatang makin kabur. Umumnya suatu perusahaan melakukan usaha untuk menciptakan sesuatu adalah suatu organisasi di mana orang-orang bergabung untuk melakukan kegiatan belajar yang terus menerus. Walaupun pelatih dapat membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, keuntungan dari program

pelatihan dapat diperoleh sepanjang karirnya dan dapat membantu peningkatan karirnya di masa mendatang. Pengembangan, sebaliknya, dapat membantu individu untuk memegang tanggung jawab di masa mendatang. (Subekhi dan Jauhar, 2012)

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006).

Wexley dan Yukl dalam Subekhi dan Jauhar (2012) menjelaskan bahwa: *Development focuses more on improving the decision making and human relations skills and the presentation of a more factual and narrow subject matter* (Pengembangan memusatkan pada peningkatan dan penyempurnaan pengambilan keputusan dan keterampilan hubungan masyarakat serta penyajian segala sesuatu yang lebih faktual dan lebih sempit).

2.2.2. Tujuan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2013) pengembangan karyawan bertujuan dan bersifat bagi perusahaan, karyawan, konsumen, atau masyarakat yang mengkonsumsi barang/jasa yang dilaksanakan perusahaan. Tujuan pengembangan hakikatnya menyangkut hal-hal berikut (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Produktivitas kerja.

Dengan pengembangan, produktivitas kerja karyawan akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill karyawan yang semakin baik.

2. Efisiensi.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan berkurang, biaya produksi relatif kecil sehingga daya saing perusahaan semakin besar.

3. Kerusakan.

Pengembangan karyawan bertujuan untuk mengurangi kerusakan barang, produksi, mesin-mesin Karena karyawan semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Kecelakaan.

Pengembangan bertujuan untuk mengurangi tingkat kecelakaan karyawan, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan semakin kecil.

5. Pelayanan.

Pengembangan bertujuan untuk meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari karyawan kepada nasabah perusahaan, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan perusahaan bersangkutan.

6. Moral.

Dengan pengembangan, moral karyawan akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga antusias untuk

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.

7. Karir.

Dengan pengembangan, kesempatan untuk meningkatkan karier karyawan semakin besar, karena keahlian, keterampilan, dan prestasi kerjanya lebih baik. Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.

8. Konseptual.

Dengan pengembangan, manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena *technical skill*, *human skill*, dan *managerial skill*nya lebih baik.

9. Kepemimpinan.

Dengan pengembangan, kepemimpinan seorang manajer akan lebih baik, *human relation*nya lebih luwes, memotivasinya lebih terarah sehingga pembinaan kerja sama vertikal dan horizontal semakin harmonis.

10. Balas jasa.

Dengan pengembangan, balas jasa (gaji, upah, insentif, dan benefits) karyawan akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.

11. Konsumen.

Pengembangan karyawan akan memberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.

2.2.3. Tahapan Pengembangan Sumber Daya Manusia

Menurut Rothwell dalam Sutrisno (2014), menawarkan suatu teknik

perencanaan sumber daya manusia yang meliputi beberapa tahap yaitu:

1. Investigasi baik pada lingkungan eksternal, internal, dan organisasional.
2. Forecasting atau peramalan atas ketersediaan supply dan demand sumber daya manusia saat ini dan masa depan .
3. Perencanaan bagi rekrutmen, pelatihan, dan promosi.
4. Utilisasi, yang ditujukan bagi manpower dan kemudian memberikan feedback bagi proses awal.

Sementara itu, pendekatan yang digunakan dalam merencanakan sumber daya manusia adalah dengan action driven, yang memudahkan organisasi untuk memfokuskan bagian tertentu dengan lebih akurat atau *skill needs*, daripada melakukan numeric dengan angka yang besar untuk seluruh bagian organisasi. Menurut Manullang, tujuan pengembangan pegawai sebenarnya sama dengan tujuan latihan pegawai. Sesungguhnya tujuan latihan atau tujuan pengembangan pegawai yang efektif menurut Manullang (2001), adalah untuk memperoleh tiga hal yaitu,

1. Menambah pengetahuan
2. Menambah keterampilan, dan
3. Merubah sikap.

D. Metode Pengembangan SDM

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2001) dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode Pelatihan.

Beberapa metode pelatihan dapat digunakan pula untuk metode pengembangan. Hal ini karena beberapa pegawai adalah manajer, dan

semua manajer adalah pegawai. Metode pelatihan yang sering digunakan dalam pengajaran pengembangan antara lain simulasi, metode konferensi, studi kasus, dan bermain peran.

2. *Understudies*.

Understudy adalah mempersiapkan peserta untuk melaksanakan pekerjaan atau mengisi suatu posisi jabatan tertentu. Peserta pengembangan tersebut, pada masa yang akan datang akan menerima tugas dan bertanggung jawab pada posisi jabatannya. Konsep *understudies* merupakan suatu teknik perencanaan pegawai yang dikualifikasikan untuk mengisi jabatan manajer. Teknik pengembangan *understudy* serupa dengan metode *on the job*. Belajar dengan berbuat ditekankan melalui kebiasaan. Pada teknik *understudy* tugas tidak dilakukan secara penuh, tetapi tanggung jawab yang diberikan. Dalam *understudy*, peserta diberikan beberapa latar belakang masalah dan pengalaman-pengalaman tentang suatu kejadian, kemudian mereka harus menelitinya dan membuat rekomendasi secara tertulis tentang masalah-masalah yang berhubungan dengan tugas-tugas unit kerja. Motivasi dan minat peserta pada umumnya tinggi bilamana digunakan teknik *understudy*. Konsep *understudy* memungkinkan perencanaan pegawai secara sistematis dan terkoordinasi serta dapat digunakan dengan jarak waktu lama.

3. *Job Rotation* dan Kemajuan Berencana.

Job rotation melibatkan perpindahan peserta dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya. Kadang-kadang dari satu penempatan kepada

penempatan lainnya direncanakan atas dasar tujuan belajar. Kemampuan berencana tidak mengubah keseimbangan status dan gaji, tetapi penempatan kembali dengan asumsi mempunyai tugas dan tanggung jawab yang tinggi. Sering *job rotation* dilakukan dalam waktu 3 bulan sampai 2 bulan. Peserta-peserta diberi tugas-tugas dan tanggung jawab atas bagian yang dirotasikan. Kegiatan-kegiatan mereka dimonitor dan diawasi serta dievaluasi.

4. *Coaching-counseling*.

Coaching adalah suatu prosedur pengajaran pengetahuan dan keterampilan-keterampilan pada pegawai bawahan. Peranan *job coaching* adalah memberikan bimbingan kepada pegawai bawahan dalam menerima suatu pekerjaan atau tugas dari atasannya. Penyuluhan merupakan pemberian bantuan kepada pegawai agar dapat menerima dari, memahami dari dan merealisasikan dari, sehingga potensinya dapat berkembang secara optimal dan tujuan perusahaan dapat tercapai. Dengan penyuluhan pegawai diharapkan aspirasinya dapat berkembang dengan baik dan pegawai yang bersangkutan mampu mencapai kepuasan kerja. Perbedaan *coaching* dan penyuluhan, antara lain pertama. *coaching* biasanya dilakukan dengan pengawasan langsung yang berhubungan dengan pelaksanaan pekerjaan, sedangkan penyuluhan dilakukan oleh seorang ahli kepegawaian yang melibatkan hubungan manusiawi, dan bantuan pemecahan masalah. *Coaching* merupakan proses waktu yang lama, sedangkan penyuluhan antara atasan dan bawahan, sedangkan penyuluhan merupakan hubungan

seseorang ahli dengan pegawai. *Coaching* pelaksanaannya langsung pada area pekerjaan, sedangkan penyuluhan pelaksanaannya dilakukan pada ruang tersendiri yang mengutamakan penjagaan kerahasiaan secara pribadi.

Menurut Hasibuan (2013) bahwa pelaksanaan pelatihan dan pengembangan (*training and education*) harus didasarkan pada metode-metode yang telah ditetapkan dalam program pengembangan perusahaan. Program pengembangan ditetapkan oleh penanggung jawab pengembangan, yaitu manajer personalia atau suatu tim. Dalam program pengembangan telah ditetapkan sasaran, proses, waktu, dan metode pelaksanaannya. Supaya lebih baik program ini hendaknya disusun oleh manajer personalia. Dan atau suatu tim serta mendapat saran, ide maupun kritik yang bersifat konstruktif. Metode-metode pengembangan harus didasarkan kepada sasaran yang ingin dicapai. Sasaran pengembangan karyawan adalah (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Meningkatkan kemampuan dan keterampilan teknis pengerjaan pekerjaan atau *technical skill*.
2. Meningkatkan keahlian dan kecakapan memimpin serta mengambil keputusan atau *managerial skill* dan *conceptual skill*.

Metode Pengembangan terdiri atas (Subekhi dan Jauhar, 2012):

1. Metode latihan atau *training*.
2. Metode pendidikan atau *education*.

2.3. Motivasi Kerja

Setiap organisasi modern selalu berhadapan dengan tuntutan perubahan agar organisasi yang bersangkutan memiliki analisis yang memadai untuk

memenuhi kebutuhan dan pencapaian kinerjanya. Menurut Salusu (2016) yang menekankan pentingnya organisasi dalam dimensi yang integrative, relevan, holistik dan berkelanjutan. Untuk mewujudkan kondisi yang demikian, maka peran lingkungan sangat penting. Dalam teori atribusi (Robbins, 2006), dikemukakan bahwa untuk mengidentifikasi perilaku individu atau sebuah organisasi, maka haruslah dicari penyebabnya dari lingkungan internal atau eksternal. Terdapat tiga faktor yang menentukan hal demikian, yaitu kekhususan, konsensus, dan konsistensi. Dalam teori atribusi, lingkungan internal dan eksternal dianggap sebagai penyebab terbentuknya sebuah perilaku. Perilaku yang disebabkan lingkungan internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi dari individu internal organisasi itu. Sedangkan eksternal, merujuk pada hasil yang berasal dari lingkungan luar, yaitu bahwa individu; dipaksakan perilakunya karena situasi di lingkungan eksternal. Dalam konteks sebuah organisasi modern, lingkungan eksternal dan internal diperlukan agar organisasi yang bersangkutan memiliki kemampuan adaptasi dan integrasi. Richard Osbom dan Platrik, (2016) menegaskan pentingnya lingkungan eksternal dan internal dalam organisasi. Menurut Djatmiko, lingkungan eksternal terdiri atas lingkungan umum (kultur, sistem politik, sistem ekonomi dan pesaing) dan lingkungan khusus (pemasok, tenaga kerja, modal dan bahan mentah, penyalur output, pesaing, peraturan-peraturan pemerintah. Sedangkan lingkungan internal terdiri atas tujuan organisasi, struktur organisasi, pengambilan keputusan, motivasi, komunikasi, koordinasi, kepemimpinan serta budaya organisasi. Kedua lingkungan tersebut berperan untuk menggerakkan dan mengubah organisasi kearah yang lebih

dinamis, adaptif, integratif, dan berkelanjutan.

Pengertian Motivasi menurut : Jones dan Gareth (2016) bahwa motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2006) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2014) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2014). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukantindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2014). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar

bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2016). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua ialah sasaran atau tujuan (reward di sini dapat diartikan juga sebagai motivator) yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan. Sedangkan motivasi yang berasal dari luar adalah merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut (Moenir, 2016).

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dan motivasi yang ada di luar diri seseorang mempunyai persamaan, yaitu adanya tujuan atau reward yang ingin dicapai oleh seseorang dengan melakukan suatu kegiatan. Tujuan yang ingin dicapai tersebut pada dasarnya adalah untuk memenuhi kebutuhan pokok manusia yang bersifat fisik dan non-fisik. Apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi, maka motivasi kerja dalam diri seseorang akan meningkat. Sedangkan perbedaan antara motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang dengan motivasi yang ada di luardirinya adalah adanya perasaan puas yang dimiliki oleh seorang pegawai. Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban, prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan serta adanya harapan bagi

kemajuan kariere seseorang. Sedangkan motivasi yang ada di luar diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi adalah adanya rangsangan dari luar yang dapat berwujud benda atau bukan benda.

Pengertian-pengertian yang dikemukakan di atas menunjukkan adanya perbedaan, namun masih dalam konteks motivasi. Semua perbedaan itu ada kaitannya dengan istilah "motif dan "motivator" dalam konsep motivasi itu sendiri. Menurut Onong (2006), motif merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri. Hal ini seperti yang diungkapkan sebagai berikut:

Istilah *motif* atau dalam bahasa Inggrisnya *motive* berasal dari perkataan *motion* yang bersumber pada perkataan bahasa Latin *movere* yang berarti bergerak. Jadi motif adalah daya gerak yang mencakup dorongan, alasan, dan kemauan yang timbul dari dalam diri seseorang yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. (Effendy dan Singarimbun, (2014).

Dari pengertian di atas, maka motif itu bersifat internal dalam motivasi, karena dorongan atau daya gerak itu muncul dari dalam diri seseorang, tanpa adanya perangsang atau insentif. Motif yang bersifat internal merupakan kemampuan seseorang untuk melakukan kegiatan, yang dipengaruhi oleh beberapa hal, di antaranya yaitu pendidikan, pengalaman serta sifat-sifat pribadi yang dimiliki seseorang. Di dalam organisasi formal, adanya motif yang berasal dari dalam diri pegawai membawa konsekuensi bagi pimpinan untuk dapat mendorong pegawai tersebut untuk lebih meningkatkan kinerjanya, di antaranya melalui pemberian reward dan penyediaan berbagai sarana dan prasarana kerja yang sesuai

dengan pegawai tersebut. Adanya rangsangan dari luar atau motivator tersebut diharapkan akan dapat meningkatkan prestasi kerja seorang pegawai. Mengenai motivator, Koontz dan Donnel (2006) menjelaskan : Motivator adalah hal-hal yang merangsang seseorang untuk berprestasi. Kalau motivasi itu mencerminkan keinginan, maka motivator itu merupakan imbalan atau insentif yang telah diidentifikasi, yang meningkatkan dorongan untuk memuaskan keinginan tersebut.(Koontz, 2014).

Dari hal tersebut di atas dapat dilihat bahwa setiap orang mempunyai keinginan (*want*) dan kebutuhan (*needs*) tertentu seta mengharapakan kepuasan dari hasil kerjanya. Kebutuhan-kebutuhan yang dipuaskan dengan bekerja (Hasibuan, 2014):

a. Kebutuhan Fisik dan Keamanan

Kebutuhan ini menyangkut kepuasan kebutuhan fisik atau biologis seperti makan, minum, perumahan dan sebagainya, di samping kebutuhan akan rasa aman dalam menikmatinya. Di dalam organisasi birokrasi, seorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan fisik dengan gaji dan pendapatan lain yang diperolehnya berupa tunjangan, fasilitas dan sebagainya. Gaji yang merupakan reward dari hasil kerjanya dapat menimbulkan perasaan aman dan juga dapat menjadi jaminan hari tua bagi pegawai dalam bentuk pensiun.

b. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang terpuaskan karena memperoleh pengakuan status, dan dihormati dalam pergaulan masyarakat, diterima serta disegani. Hal ini penting karena manusia tergantung pada satu sama lainnya.

Jabatan pegawai dalam organisasi birokrasi di Indonesia sampai sekarang masih banyak diminati. Hal ini disebabkan oleh masyarakat yang masih memandang pegawai negeri memiliki kedudukan yang lebih tinggi dan lebih disegani daripada pegawai yang ada di organisasi swasta. Oleh karena itu, seseorang yang dapat masuk ke dalam lingkungan kerja birokrasi merasa mendapatkan status sosial yang lebih tinggi dan puas dengan hasil kerjanya.

c. Kebutuhan Egoistik

Kebutuhan egoistik adalah kebutuhan kepuasan yang berhubungan dengan kebebasan orang untuk mengerjakan sesuatu sendiri dan puas karena berhasil menyelesaikannya. Salah satu motif dari pegawai dalam bekerja adalah diperolehnya kepuasan kerja dalam organisasi. Seorang pegawai akan merasa lebih dihargai apabila dia mendapatkan tanggung jawab yang lebih besar serta kesempatan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan keahliannya. Adanya pengakuan atas keberhasilan kerja seseorang terkadang mengalahkan reward dalam bentuk uang atau benda.

Menurut Senge (2006) bahwa ada tiga peranan utama yang harus dilakukan oleh pemimpin tim yaitu : peranan sebagai perancang, pelayan dan guru. Peranan perancang dimaksudkan sebagai tugas dari pimpinan untuk menjelaskan secara detail, sehingga memungkinkan tim untuk melaksanakan tugasnya serta memberikan kesempatan kepada anggota untuk bertanggung jawab atas kinerja mereka sendiri. Senge menyatakan bahwa sangat sulit bagi pemimpin untuk berpikir bahwa dirinya adalah seorang perancang karena perancang menerima perhatian yang relatif kecil, yang berlawanan dengan ide mengenai seorang

pemimpin. Sehingga pelayanan diartikan sebagai pelayanan pemimpin terhadap tim, dan guru mewakili pandangan Senge mengenai arti penting dari pembelajaran yang berkelanjutan. Kenyataannya pikir dari sistem yang membentuk pembelajaran tim adalah disiplin kelima yang dimaksudkan oleh Senge.

Seorang pemimpin harus benar-benar mengetahui mentalitas, loyalitas, dan kredibilitas orang yang akan diberi pendelegasian wewenang, di samping kemampuannya. Persiapan pendelegasian ini diperlukan supaya pada saat pemimpin sedang tidak berada di tempat, suasana dan kelanjutan pekerjaan dapat berjalan sebagaimana mestinya. Biasanya pendelegasian tugas dan wewenang itu diberikan kepada personel tertentu, yaitu personel yang sedang dipersiapkan untuk pengganti pemimpin yang telah mendekati masa pensiun.

Yang spesifik lagi menurut Hasibuan (2014) bahwa : Teori motivasi mempunyai subvariabel yaitu motif, harapan dan insentif, adapun pengertiannya adalah:

1. Motif adalah suatu perangsang keinginan (*want*) dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang. Setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.
2. Harapan (*Expectancy*) adalah suatu kesempatan yang diberikan terjadi karena perilaku untuk tercapainya tujuan.
3. Insentif (*Incentive*) yaitu memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah (imbalan) kepada mereka yang berprestasi di atas prestasi yang standar.

Dengan demikian semangat kerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja. Mempelajari berbagai

teori dan uraian di atas ditemukan bahwa motivasi kerja adalah kekuatan yang mendorong semangat yang ada di dalam maupun di luar dirinya baik itu yang berupa reward maupun punishment, sehingga peneliti menggunakan variabel motivasi yang diukur dari:

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien)
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

2.4. Disiplin

2.4.1. Pengertian Disiplin Kerja

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu. Disiplin dapat juga diartikan sebagai pengendalian diri agar tidak melakukan sesuatu yang bertentangan dengan falsafah dan moral Pancasila.

Hurlock (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur

penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012:71) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

Disiplin pegawai adalah suatu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap dan perilaku pegawai sehingga pegawai tersebut secara sukarela bekerja secara kooperatif dengan pegawai yang lainnya. Disiplin pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap pegawai yang tidak mau merubah sifat dan perilakunya. Menurut Davis (2010:124) disiplin adalah tindakan manajemen untuk memberikan semangat kepada pelaksanaan standar organisasi, ini adalah pelatihan yang mengarah pada upaya membenarkan dan melibatkan pengetahuan-pengetahuan sikap dan perilaku pegawai sehingga ada kemauan pada diri pegawai untuk menuju

pada kerjasama dan prestasi yang lebih baik.

Disiplin itu sendiri diartikan sebagai kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 1980 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil telah diatur secara jelas bahwa kewajiban yang harus ditaati oleh setiap pegawai negeri sipil merupakan bentuk disiplin yang ditanamkan kepada setiap pegawai negeri sipil.

Menurut Handoko (2010:69) disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi. Ada dua tipe kegiatan pendisiplinan yaitu preventif dan korektif. Dalam pelaksanaan disiplin, untuk memperoleh hasil seperti yang diharapkan, maka pemimpin dalam usahanya perlu menggunakan pedoman tertentu sebagai landasan pelaksanaan. Fungsi khusus disiplin dapat dijabarkan sebagai peranan penting dalam hidup. Karena memunculkan dampak positif luar biasa yang dapat dirasakan dalam lingkungan bekerja. Terutama bagi seseorang pemimpin yang hendak memberikan contoh. Sedangkan menurut Mangkunegara (2013) pengertian disiplin kerja pegawai dipisahkan menjadi dua bentuk yaitu :

1. Disiplin preventif, yaitu suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang ada dalam organisasi, jika system organisasi baik, maka diharapkan akan lebih mudah dalam menegakkan disiplin kerja. Dengan cara preventif pegawai dapat memelihara dirinya terhadap peraturan-peraturan organisasi. Pimpinan organisasi mempunyai tanggungjawab dalam membangun iklim organisasi

dengan disiplin preventif. Begitu pula pegawai harus dan wajib mengetahui, memahami semua pedoman kerja, serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Adapun hal-hal yang termasuk dalam kategori disiplin preventif adalah ketepatan waktu, tanggung jawab terhadap fasilitas kantor, ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, serta etika dan motivasi kerja aparat/pegawai.

2. Disiplin korektif, yaitu suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk ditetapkan mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Pada disiplin korektif, pegawai yang melanggar disiplin perlu diberikan sanksi sesuai dengan peraturan yang berlaku. Tujuan pemberian sanksi adalah untuk memperbaiki pegawai yang melanggar, memelihara peraturan yang berlaku dan memberikan pelajaran kepada pelanggar. Disiplin korektif memerlukan perhatian khusus dan prosedur yang seharusnya.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian inidisiplin kerja diartikan sebagai sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku pegawai terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh sekolah.

2.4.2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Singodimejo dalam Sutrisno (2012)indikaotr disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1. Taat terhadap aturan waktu

Dilihat dari jam masuk kerja, jam pulang, dan jam istirahat yang tepat waktu sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi.

2. Taat terhadap peraturan organisasi

Peraturan dasar tentang cara berpakaian dan bertingkah laku dalam pekerjaan.

3. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan

Ditunjukkan dengan cara-cara melakukan pekerjaan-pekerjaan sesuai dengan jabatan, tugas, dan tanggung jawab serta cara berhubungan dengan unit kerja lain.

4. Taat terhadap peraturan lainnya di organisasi

Aturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai dalam organisasi.

Timpe (2010) mengemukakan bahwa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur kedisiplinan pegawai adalah:

1. Ketaatan terhadap peraturan, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap aturan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap peraturan dan ada manfaat yang diperoleh karena menegakkan aturan kedisiplinan
2. Kepatuhan terhadap perintah kedinasan, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap perintah kedinasan harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan terhadap perintah kedinasan dan ada manfaat yang diperoleh karena patuh terhadap perintah kedinasan
3. Ketaatan terhadap jam kerja, yaitu memahami bahwa ketaatan terhadap jam kerja harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan

diwujudkan dalam bentuk ketaatan terhadap jam kerja dan ada manfaat yang diperoleh karena taat melaksanakan tugas sesuai dengan jam kerja

4. Kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor, yaitu memahami bahwa kepatuhan terhadap penggunaan sarana harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk kepatuhan menggunakan sarana dan ada manfaat yang diperoleh karena taat memelihara sarana
5. Selalu bekerja sesuai prosedur, yaitu memahami bahwa bekerja sesuai prosedur harus diperhatikan untuk menegakkan disiplin, nilai-nilai kedisiplinan diwujudkan dalam bentuk bekerja sesuai prosedur dan ada manfaat yang diperoleh karena selalu bekerja sesuai prosedur

Berdasarkan uraian tersebut, maka dalam penelitian ini disiplin kerja diamati melalui indikator ketaatan terhadap peraturan, kepatuhan terhadap perintah kedinasan, ketaatan terhadap jam kerja, kepatuhan dalam penggunaan dan pemeliharaan sarana kantor serta selalu bekerja sesuai prosedur

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2013). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang

bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu dalam bekerja, etika berpakaian, serta penggunaan sarana kantor secara efektif dan efisien. Melalui disiplin yang tinggi kinerja pegawai pada dasarnya dapat ditingkatkan. Oleh sebab itu perlu penegasan disiplin kerja kepada setiap pegawai demi tercapainya tujuan organisasi.

2.5. Kinerja

Kinerja pegawai (*job performance*) mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh pegawai atau organisasi yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan atau organisasi kerja. Kinerja merupakan tindakan - tindakan atau pelaksanaan kerja yang dapat diukur (Seimour, dalam Susiati, 2014).

Dharma (2016, dalam Susiati 2014) mendefinisikan kinerja sebagai sesuatu yang dikerjakan atau produk/ jasa yang dihasilkan atau diberikan oleh seseorang kepada sekelompok orang. Sedangkan Stoner (2013) mendefinisikan kinerja sebagai kuantitas dan kualitas pekerjaan yang dihasilkan oleh individu, kelompok atau organisasi.

Selanjutnya menurut Mitchel dan Larson (2016, dalam Susiati 2014), bahwa kinerja menunjukkan hasil-hasil perilaku yang dinilai oleh beberapa kriteria atau standar mutu. Dengan demikian, kinerja terdapat dua dimensi baik atau buruk, artinya apabila perilaku seseorang memberikan hasil pekerjaan yang sesuai dengan standar atau kriteria yang telah dibakukan oleh organisasi, maka kinerja yang

dimiliki orang tersebut tergolong baik. Jika sebaliknya berarti kinerja buruk.

Kinerja merupakan perilaku yang ditampakkan oleh individu atau kelompok yang menurut Siagian (2014) bahwa ditinjau dari segi perilaku, kepribadian seseorang sering menampakkan dirinya dalam berbagai bentuk sikap, cara berpikir dan cara bertindak. Berbagai hal mempengaruhi kepribadian seseorang manusia organisasional yang tercermin dalam perilakunya, yang pada gilirannya akan berpengaruh pada kinerjanya.

Dari batasan - batasan tersebut jelaslah bahwa yang dimaksud dengan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan.

2.5.1. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja yang berbeda antara pegawai satu dengan pegawai yang lain secara garis besar menurut Marat (dalam Susiati 2014) dipengaruhi oleh dua hal yaitu : a) faktor individu, dan b) faktor situasi. Dijelaskan bahwa kinerja yang dihasilkan oleh para pegawai tersebut berbeda karena adanya faktor - faktor individu yang berbeda seperti misalnya adanya perbedaan kemampuan fisik, motivasi dan faktor - faktor individual lainnya.

Faktor - faktor situasi juga berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang dicapai seseorang, situasi yang mendukung misalnya adanya kondisi sarana usaha yang baik, ruangan yang tenang, pengakuan atas pendapat rekan kerja yang lain, pemimpin yang mengerti kebutuhan pegawai dan tidak otoriter tetapi demokratis. Sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong pencapaian kinerja yang tinggi daripada kondisi kerja yang tidak mendukung karena terdapat pemimpin

kerja yang otoriter, pelayanan yang kurang memuaskan, tekanan terhadap peranan tentu akan menimbulkan kinerja pegawai yang rendah.

Hal yang sama menurut Siagian (2014) bahwa kinerja seseorang dipengaruhi oleh kondisi fisiknya. Seseorang yang memiliki kondisi yang mempunyai daya tahan tubuh yang tinggi yang pada gilirannya tercermin pada kegairahan bekerja dengan tingkat produktivitas yang tinggi, dan sebaliknya. Di samping itu, kinerja individu juga berhubungan dengan kemampuan yang dimiliki oleh individu agar ia berperan dalam organisasi.

2.5.2 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Mitchell dan Larson (2016, dalam Susiati 2014) kinerja bisa ditunjukkan dalam berbagai cara antara lain :

- a. Kinerja bisa menunjukkan perilaku yang sama yang berlangsung sepanjang waktu
- b. Kinerja bisa menunjukkan perilaku berbeda yang ditunjukkan dengan tingkat konseptualisasi yang tinggi.
- c. Kinerja bisa menunjukkan perolehan - perolehan { outcomes) yang tidak erat kaitannya dengan tindakan - tindakan tertentu.
- d. Kinerja bisa didefinisikan dalam istilah yang umum yang menunjukkan sifat - sifat global daripada perilaku spesifik.
- e. Kinerja bisa didefinisikan sebagai hasil - hasil perilaku kelompok daripada perilaku individual.

Kinerja menurut Lopez (dalam Susiati 2014) diukur dalam beberapa ukuran kerja secara umum yang diterjemahkan dalam penilaian perilaku secara mendasar

meliputi ekuantitas kerja, kualitas kerja, pengetahuan tentang pekerjaan, pendapat atau pernyataan yang disampaikan, keputusan yang diambil, perencanaan kerja dan daerah organisasi kerja.

Menurut Dharma (2006, dalam Susiati 2014) cara pengukuran kinerja pegawai didasarkan pada beberapa kriteria yaitu :

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
2. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan.(baik atau tidak)
3. Ketepatan atau kesesuaian waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan.

Hasil pekerjaan dapat bersifat intrinsik maupun ekstrinsik. Perbedaan antara hasil intrinsik dan hasil ekstrinsik penting untuk memahami reaksi para pegawai terhadap pekerjaan mereka. Secara umum hasil intrinsik adalah objek atau kejadian yang timbul dari usaha pegawai sendiri dan tidak menuntut keterlibatan orang lain. Secara lebih sederhana, ia adalah hasil yang jelas berhubungan dengan tindakan yang dilakukan pegawai (Brief dan Aldag, 2014, dalam Susiati 2014) hasil semacam ini dianggap khas yang hanya ada pada pekerjaan profesional dan teknis, namun pada dasarnya semua pekerjaan dapat menimbulkan hasil intrinsik, yang melibatkan perasaan tanggung jawab, tantangan dan pengakuan dan merupakan hasil dari ciri khas kerja seperti keragaman, otonomi identitas dan arti. Sebaliknya hasil ekstrinsik merupakan objek atau kejadian yang mengikuti usaha pegawai sendiri sehubungan dengan faktor - faktor lain yang tidak terlibat secara langsung dalam pekerjaan itu sendiri. Potongan harga, bonus, kondisi kerja, rekan kerja, dan bahkan penyedia ialah ciri khas tempat kerja yang merupakan bagian fundamental dari pekerjaan itu sendiri.

Salah satu yang sulit dalam analisis kinerja organisasi adalah memilih perangkat ukuran kinerja berdasarkan hasil yang seimbang untuk mengukur kesuksesan dalam memenuhi tujuan dan sasaran organisasi, terutama yang berhubungan dengan kinerja organisasi, karena hal tersebut dirasakan oleh para pelanggan secara keseluruhan.

Kesulitan pengukuran kinerja organisasi publik dikemukakan oleh Dwiyanto, dkk. (2016) bahwa kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Organisasi publik memiliki stakeholder privat. Karena stakeholder dari organisasi publik seringkali memiliki kepentingan yang bersinggungan satu samalain, yang mengakibatkan ukuran kinerja organisasi publik dimata para stakeholder juga menjadi berbeda-beda.

Livine, dkk (2006) masih dalam Dwiyanto, dkk(2016) dikemukakan 3 konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja organisasi publik, yakni responsivitas(*responsiveness*), tanggungjawab(*responsibility*) dan akuntabilitas (*accountability*). Responsivitas mengacu kepada keselarasan antara program dan kegiatan pelayanan yang diberikan oleh organisasi publik dengan kebutuhan dan keinginan masyarakat yang diprogramkan dan dijalankan oleh organisasi publik maka kinerja organisasi tersebut dinilai semakin baik. Sementara tanggungjawab menjelaskan sejauh mana pelaksanaan kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan prinsip-prinsip baik, yang implisit atau eksplisit. Semakin kegiatan organisasi publik itu dilaksanakan sesuai dengan

prinsip-prinsip administrasi, peraturan dan kebijakan organisasi maka kinerja dinilai semakin baik. Sedangkan akuntabilitas mengacu kepada seberapa besar pejabat publik dan kegiatan organisasi publik tunduk kepada pejabat politik yang dipilih oleh rakyat, oleh karena itu, kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dalam hal ini pegawai bisa belajar seberapa besar kinerja yang mereka lakukan secara informal, seperti komentator yang baik dari mitra kerja.

Namun, penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat kehadiran (Schuler, 2006). Fokus penilaian kinerja adalah untuk mengetahui seberapa produktif seorang pegawai apakah ia bisa berkinerja sama atau lebih efektif pada masa yang akan datang.

Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai serta merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovick dan Keeps, 2016). Kinerja merujuk kepada suatu pencapaian pegawai atas tugas yang diberikan (Cascio, 2016). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard 2006).

Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan atau ability

(A), motivasi atau motivation (M) dan kesempatan atau opportunity (O); yaitu $\text{kinerja} = f(A \times M \times O)$; (Robbins, 2006). Artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan kata lain, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan pengendali pegawai itu.

Bila sampai pada penilaian mengapa seorang pegawai tidak menghasilkan kinerja pada suatu tingkat yang seharusnya dia mampu, maka perlu diperiksa lingkungan kerjanya untuk melihat apakah mendukung atau tidak terhadap pelaksanaan pekerjaannya. Jadi kinerja yang optimal selain didorong oleh kuatnya motivasi seseorang dan tingkat kemampuan yang memadai, juga didukung oleh lingkungan yang kondusif. Sebuah studi tentang kinerja menunjukkan beberapa karakteristik pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, yaitu : (1) Berorientasi pada prestasi. Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki keinginan yang kuat membangun sebuah mimpi tentang apa yang mereka inginkan untuk dirinya, (2) Percaya diri, Pegawai yang kinerjanya tinggi memiliki sikap mental positif yang mengarahkan untuk bertindak dengan tingkat percaya diri yang tinggi, (3) Pengendalian diri. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai rasa disiplin diri sangat tinggi, (4) Kompetensi. Pegawai yang kinerjanya tinggi telah mengembangkan kemampuan spesifik atau kompetensi berprestasi dalam daerah pilihan mereka, (5) Presisten. Pegawai yang kinerjanya tinggi mempunyai piranti pekerjaan didukung oleh suasana psikologis, dan bekerja keras terus menerus untuk mencapai tujuan (Mink, dkk., 2006:).

Kinerja merupakan salah satu alat ukur bagi pencapaian tujuan organisasi. Kinerja dapat dipandang sebagai "thing done" Widodo (2016) dalam satuan organisasi dikemukakan, bahwa kinerja hakikatnya suatu hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Sementara itu, Lembaga Administrasi Negara (2006) menegaskan kinerja sebagai gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi organisasi. Keduanya menganggap; bahwa kinerja merupakan parameter bagi pengukuran akuntabilitas bagi individu sesuai dengan kewenangan yang diberikan, baik keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan tugas individu dalam suatu organisasi ditentukan oleh kinerja yang dicapainya selama kurun waktu tertentu.

Menurut Johnson dan Lewin (2014), pengukuran kinerja dapat dipahami dari dua model normative, yaitu political performance dan services delivery. Political performance merujuk pada pilihan kolektif dan keadilan yang dapat digunakan untuk membuat desain pilihan institusi politik. Sedangkan model kedua merujuk pada upaya untuk memperbaiki tingkat efektivitas dan efisiensi. Bagi pejabat fungsional pegawai yang berada dalam satuan lembaga pelayanan publik, maka model kedua sangat relevan sebagai struktur mediasi untuk mengukur kinerjanya. Pengukuran kinerja dalam suatu jabatan fungsional sama pentingnya dengan pengukuran kinerja organisasi secara keseluruhan.

Gaspersz (2016) menegaskan, bahwa kinerja memainkan peran bagi

peningkatan suatu kemajuan atau perubahan ke arah yang lebih baik yaitu terhadap pengukuran fakta-fakta yang akan menghasilkan data dan kemudian apabila data itu dianalisis secara tepat akan memberikan informasi yang akurat sehingga informasi itu akan berguna bagi peningkatan pengetahuan para pimpinan dalam pengambilan keputusan. Pengukuran kinerja haruslah memperhatikan unsur-unsur (a) biaya yang dikeluarkan untuk pengukuran seyogyanya tidak lebih besar dari manfaat yang diterima (b) dimulai dari permulaan program (c) terkait langsung dengan tujuan strategis (d) sederhana serta memunculkan data yang mudah untuk digunakan (e) dapat diulang secara terus menerus sepanjang waktu, sehingga dapat diperbandingkan antara pengukuran pada satu titik waktu dengan waktu lainnya (f) dilakukan pada system secara keseluruhan yang menjadi lingkup program (g) digunakan untuk menetapkan target mengarah pada peningkatan kinerja mendatang (h) ukuran kinerja harus dipahami secara jelas oleh setiap individu yang terlibat (i) pelibatan setiap individu dalam setiap pengukuran kinerja (j) pengukuran kinerja harus memenuhi persyaratan reliabilitas dan validitas dan (k) pengukuran harus berfokus pada tindakan korektif dan peningkatan, bukan sekadar pada pemantauan atau pengendalian. Mempelajari berbagai teori dan uraian di atas ditemukan bahwa kinerja memperlihatkan perilaku seseorang yang dapat diamati, yaitu : (1) ia tidak diam tetapi bertindak; melaksanakan suatu pekerjaan; (2) melakukan dengan cara-cara tertentu; (3) mengarah pada hasil yang hendak dicapai sehingga kinerja sesungguhnya bersifat faktual. Dengan demikian, dapat disimpulkan konsepsi kinerja yang pada hakikatnya merupakan suatu cara atau perbuatan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai hasil tertentu. Perbuatan tersebut mencakup penampilan, kecakapan melalui proses atau prosedur tertentu yang

berfokus pada tujuan yang hendak dicapai, serta dengan terpenuhinya standar pelaksanaan dan kualitas yang diharapkan.

Dari beberapa pendapat di atas konsep yang dapat dijadikan sebagai acuan guna mengukur kinerja pegawai, yakni:

1. Faktor kualitas kerja, yang dilihat dari segi ketelitian dan kerapian bekerja, kecepatan penyelesaian pekerjaan, ketrampilan dan kecakapan kerja.
2. Faktor kuantitas kerja, diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja atas pekerjaan-pekerjaan baru
3. Faktor pengetahuan, meninjau kemampuan pegawai dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.
4. Faktor keandalan, mengukur kemampuan dan keandalan dalam melaksanakan tugasnya baik dalam menjalankan peraturan maupun inisiatif dan disiplin.
5. Factor kehadiran, yaitu melihat aktivitas pegawai didalam kegiatan-kegiatan rutin kantor/panti, rapat-rapat atau kehadiran ditengah-tengah klien yang membutuhkannya.
6. Faktor kerja sama, melihat bagaimana pegawai bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL

3.1. Kerangka Konseptual

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan sukses tidaknya suatu organisasi. Berbeda dengan sumber daya organisasi lain, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang mempunyai pengaruh dominan terhadap faktor produksi lain seperti mesin, modal dan material. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi melalui pengembangan sumber daya manusianya. Dengan demikian keberhasilan dalam proses operasional organisasi sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang dalam hal ini adalah pegawai.

Sumber daya manusia dalam organisasi memiliki peran dan fungsi yang sangat penting bagi tercapainya tujuan organisasi, sumber daya manusia di sini mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam organisasi yaitu mereka yang terlibat dalam kegiatan organisasi mulai dari level yang paling bawah hingga yang paling atas (*top management*), meskipun berbeda level, seluruh elemen sumber daya manusia tersebut memiliki peran yang sama terhadap tercapai tidaknya tujuan organisasi, pengabaian terhadap salah satu bagian akan berakibat terhambatnya pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja merupakan hasil atau *output* dari suatu proses, kinerja mempunyai hubungan yang erat dengan produktivitas karena merupakan indikator yang menentukan bagaimana usaha mencapai tingkat produktivitas yang tinggi pada

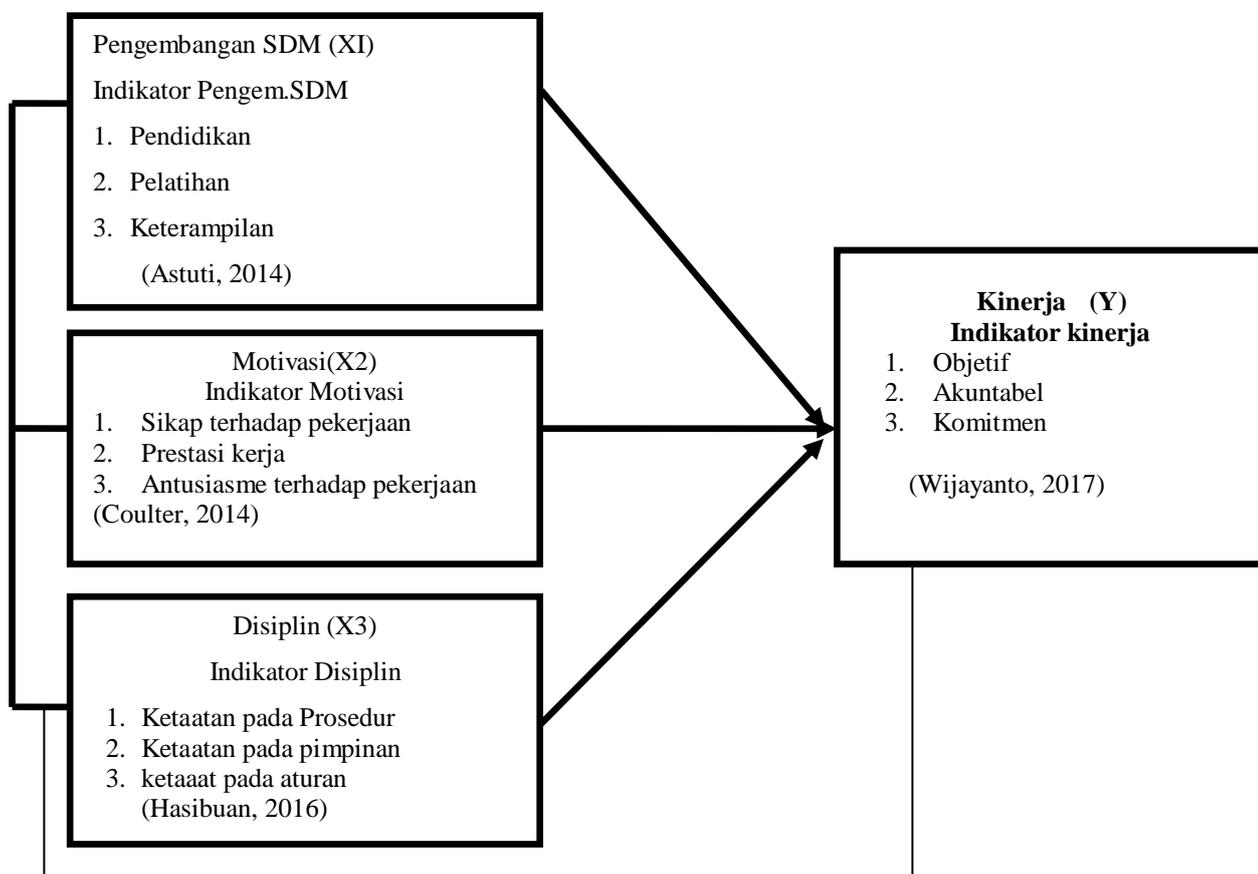
organisasi (Soedarmayanti, 2016). Kinerja adalah fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan melaksanakan tugas dan kemampuan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Jika tujuan yang diinginkan tercapai dengan baik, maka kinerja dinyatakan baik dan sukses. Kinerja adalah kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, individu, kelompok maupun perusahaan.

Sejalan dengan teori dan pendapat para ahli yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam penulisan tesis hanya diambil beberapa gabungan beberapa teori motivasi yang dianggap relevan dengan penelitian meliputi:

1. Motivasi kekuasaan yaitu merupakan dorongan untuk mempengaruhi orang-orang dan situasi lingkungan (klien)
2. Motivasi afiliasi yaitu merupakan dorongan untuk berhubungan dengan orang-orang atas dasar sosial
3. Motivasi kompetensi yaitu merupakan dorongan untuk mencapai hasil kerja dengan kualitas kerja
4. Motivasi reward yaitu dorongan kerja untuk mendapatkan imbalan tertentu.
5. Motivasi punishment yaitu dorongan bekerja karena adanya suatu peraturan-peraturan yang mengandung sanksi.

Sejalan dengan uraian tersebut di atas, maka dapat dibuat alur kerangka Konsep Penelitian sebagai berikut:

Gambar 3.1 : Kerangka Konseptual



3.2. Hipotesis Penelitian

Adapun Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti dalam penelitian ini yakni di duga bahwa

1. Pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
2. Pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
3. Pengembangan sumber daya manusia paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel yang diteliti dalam penelitian ini adalah Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi, disiplin, sebagai variabel bebas. Setiap variabel bebas tersebut diberi simbol X_1 , X_2 , X_3 , sedangkan variabel terikat adalah kinerja pegawai yang diberi simbol Y .

Operasionalisasi variabel penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM Adalah upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk meningkatkan kompetensi dan kapasitas pegawai. Variabel Pengembangan SDM diukur dengan tiga indikator yaitu: pendidikan, pelatihan dan keterampilan.
2. Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang mendorong atau menggerakkan orang lain atau diri sendiri guna memenuhi atau memuaskan kebutuhan sehingga tergerak untuk melakukan aktivitas atau kegiatan kerja. Variabel Motivasi diukur dengan tiga indikator yaitu: sikap terhadap pekerjaan, prestasi kerja dan antusiasme terhadap pekerjaan.
3. Disiplin adalah merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku. Variabel disiplin diukur dengan indikator yaitu: ketaatan pada prosedur, ketaatan pada pimpinan dan ketaatan pada aturan.
4. Kinerja pegawai adalah suatu prestasi kerja/hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, variabel kinerja diukur dengan indikator tiga indikator yaitu: objektif, akuntabel dan komitmen.

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Desain Penelitian

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh pengembangan SDM, Motivasi dan disiplin terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Penggunaan metode survei ini bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan obyektif melalui penyebaran angket kepada responden.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Pengambilan lokasi tersebut didasarkan pada instansi tersebut peneliti bekerja sehingga memudahkan memperoleh data dan informasi yang dibutuhkan. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan Februari sampai dengan Maret 2021.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru berjumlah 36 orang.

Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sampling jenuh atau sensus

4.4. Skala dan Pengukuran Data

Pengukuran data penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi responden terhadap obyek (Nazir, 2014). Penggunaan skala Likert karena pertimbangan sebagai berikut: (1) mempunyai banyak kemudahan; (2) mempunyai realibilitas yang tinggi dalam mengurutkan subyek berdasarkan persepsi; (3) fleksibel dibanding teknik yang lain; (4) aplikatif pada berbagai situasi. Pengolahan data, skala Likert termasuk dalam skala interval. Penentuan skala Likert dalam penelitian ini dari skala 1 sampai dengan 5. Pedoman untuk pengukuran semua variabel adalah dengan menggunakan 5 poin likert scale. kategori dari masing-masing jawaban dengan suatu kriteria sebagai berikut: Sangat Baik/Sangat Setuju (skor 5): Baik/Setuju (skor 4); Cukup baik/ Netral (skor 3); Tidak Baik/Tidak Setuju (skor 2): Sangat Tidak Baik/Sangat Tidak Setuju (skor 1) (Malhotra, 2010; Cooper & Seindler, 2013).

4.5. Pengujian Instrumen Penelitian

Angket sebelum digunakan dalam pengumpulan data lapangan, harus memenuhi dua uji instrumen yaitu tingkat *validitas* dan *realibilitas*. Pengujian instrumen dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat-syarat alat ukur yang baik atau sesuai dengan standar metode penelitian. Mengingat pengumpulan data dalam

penelitian ini menggunakan kuisioner, maka keseriusan atau kesungguhan responden dalam menjawab pertanyaan-pertanyaan merupakan unsur penting dalam penelitian. Keabsahan atau kesahihan data hasil penelitian sosial sangat ditentukan oleh instrumen yang digunakan.

Instrumen dikatakan baik apabila memenuhi tiga persyaratan utama yaitu: (1) valid atau shahi; (2) reliabel atau andal; dan (3) praktis (Cooper dan Sehindler.,2013). Bilamana alat ukur yang digunakan tidak valid atau tidak dapat dipercaya dan tidak andal atau reliabel, maka hasil penelitian tidak akan menggambarkan keadaan yang sesungguhnya. Oleh karena itu, untuk menguji kuisioner sebagai instrumen penelitian maka digunakan uji validitas (*test of validity*) dan uji realibilitas (*test of reliability*).

Pada penelitian ini, uji validitas dan realibilitas, di lakukan untuk memastikan tingkat validitas dan realibilitas instrumen. Hasil analisisnya menunjukkan semua variabel penelitian adalah valid berdasarkan nilai koefisien korelasi lebih besar dari 0,30 pada semua item pernyataan setiap indikator. Kemudian nilai koefisien korelasi *cronbach alpha* lebih besar dari 0.60 menunjukkan seluruh variabel penelitian adalah realibel. Terpenuhinya validitas dan realibilitas angket, maka pengumpulan data dilapangan sudah tepat dilakukan.

4.5.1 Uji Validitas Instrumen (*test of validity*)

Instrumen dalam penelitian ini dapat dikatakan valid apabila mampu mengukur konstruk yang akan di ukur dan dapat mengungkapkan data serta variabel-variabel yang diteliti secara konsisten. Validitas merupakan ukuran yang berhubungan dengan tingkat akurasi yang dicapai oleh sebuah indikator dalam

mengukur konstruk yang seharusnya diukur. Uji validitas adalah ketepatan skala atas pengukuran instrumen yang digunakan dengan maksud untuk menjamin bahwa alat ukur yang digunakan, dalam hal ini pernyataan pada kuesioner sesuai dengan obyek yang diukur. Instrumen dapat dikatakan mempunyai validitas tinggi apabila alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya.

Pengujian validitas instrumen yaitu menghitung koefisien korelasi antara skor item dan skor totalnya dalam taraf signifikansi 95% atau $\alpha=0,05$. Instrumen dikatakan valid mempunyai nilai signifikansi korelasi \leq dari 95% atau $\alpha = 0,05$ (Sugiono, 2010). Validitas dilakukan dengan menggunakan koefisien *korelasi product moment Pearson*. Kriteria pengujian yang digunakan pada instrumen yang dikatakan valid jika nilai $r \geq 0.30$ (*cut Of point*) (Sugiono, 2010).

4.5.2 Uji Reliabilitas Instrumen (*Test Of Reliability*)

Uji Reliabilitas adalah uji kehandalan yang bertujuan mengetahui seberapa jauh sebuah alat ukur dapat diandalkan atau dipercaya. Kehandalan berkaitan dengan estimasi sejauh mana suatu alat ukur, apabila dilihat dari stabilitas atau konsistensi internal dari jawaban atau pernyataan jika pengamatan dilakukan secara berulang. Apabila suatu alat ukur digunakan berulang dan hasil yang diperoleh relatif konsisten maka alat ukur tersebut dianggap handal (reliabilitas).

.4.5.3. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2012), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah:

1. Uji Multikolinearitas

Multikolinieritas adalah situasi dimana terdapat korelasi variabel-variabel bebas diantara satu dengan yang lainnya. Digunakan untuk melihat data yang dipakai mempengaruhi variabel independen atau malah mempengaruhi variabel yang lain. Jika variabel bebas saling berkorelasi di atas 0,90 atau nilai toleransi kurang dari 0,10 dan VIF memiliki nilai di atas 5 mengindikasikan terjadinya multikolinieritas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadinya multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk melihat terdapat ketidaksamaan varians dari residual satu ke pengamatan yang lain. Pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi yang digunakan ada penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas. Model regresi mensyaratkan tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

3. Uji Normalitas

Uji ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi kita, data variabel dependen dan variabel independen yang kita pakai apakah berdistribusi normal atau tidak.

4.6. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data pada penelitian ini adalah menggunakan survei dengan instrumen angket yang disebar kepada responden. Proses yang dilakukan peneliti dalam mengumpulkan data primer dengan metode survei melalui instrumen penelitian (angket), yaitu sebagai berikut:

1. Angket sebagai instrumen utama dalam penelitian ini berisi sejumlah item pernyataan bersifat tertutup yang disusun berdasarkan hasil kajian teoritis dan empiris serta informasi yang diperoleh pada objek penelitian. Setelah instrumen penelitian disusun, terlebih dahulu dilakukan penilaian terhadap *face dan content validity*, kalimat serta maksud dari setiap pernyataan.
2. Data yang diperoleh dari distribusi instrumen penelitian secara keseluruhan selanjutnya diperiksa, ditabulasi, *di-screening*, serta dianalisis untuk menjawab dan membahas masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

4.7. Teknik Analisa Data

Teknik analisis data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Model Regresi Linier Berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih Variabel Independen terhadap satu variabel dependen. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (*The explained variabel*) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (*The explanatory*). Variabel pertama disebut juga sebagai variabel tergantung dan variabel kedua disebut juga sebagai variabel bebas. Jika variabel bebas lebih dari satu, maka analisis regresi disebut regresi linear berganda. Disebut Berganda karena pengaruh beberapa Variabel bebas akan dikenakan kepada Variabel tergantung.

Dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda dikarenakan terdapat lebih dari satu variabel independensebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3+e$$

Dimana:

Y = Kinerja pegawai

a = konstanta

X₁ = Pengembangan SDM

X₂ = Motivasi

X₃ = Disiplin

b₁, b₂, b₃, , = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas yaitu: Pengembangan SDM(X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variabelterkait yaitu kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama, maka dilakukan uji F.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh Pengembangan SDM (X₁), Motivasi (X₂), dan disiplin (X₃), terhadap variabelterkait yaitu kinerja pegawai (Y), secara parsial maka dilakukan uji t.

a. Pengujian hipotesis pertama, kedua, dan ketiga

Hipotesis tersebut akan diuji berdasarkan pada analisis dihasilkan dari model regresi berganda.

- 1) Ho berarti variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) Ha berarti variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- 3) Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (n- k-1) dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah jumlah variabel independent. Sedangkan t tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali,2006)

b. Pengujian hipotesis keempat

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan variabel dependen. Hipotesis statistiknya dinyatakan sebagai berikut:

- a) H_0 : berarti secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) H_a : berarti secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan tingkat signifikan $\alpha = 5\%$ dan dengan degree of freedom (k) dan $(n-k-1)$ dimana n adalah jumlah observasi dan k adalah variabel independen. Maka nilai F hitung dirumuskan sebagai berikut.

$$F = \frac{\frac{R^2}{k}}{\frac{(1-R^2)}{n-k-1}}$$

Dimana:

R^2 = R Square

n = Banyaknya Data

k = Banyaknya variabel independen

Sedangkan F tabel ditentukan dengan melihat tingkat signifikan α sebesar 5% dan $df = (n-1)$, sehingga (Ghozali, 2006)

- a) Jika F hitung $>$ F tabel atau $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima yakni secara simultan variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b) Jika F hitung $<$ atau $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak yakni secara simultan variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Gambaran Umum Objek penelitian

Satuan lalu lintas kabupaten Barru merupakan salah satu unit yang ada di bawah naungan kepolisian Daerah wilayah Polres Kabupaten Barru. Dalam rangka menciptakan postur Polisi Lalu Lintas yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang dapat dipercaya dalam mewujudkan / kamseltibcar lantas dan penegakan hukum, Sat lantas Polres Kabupaten Barru memiliki Visi dan Misi yang dijabarkan dalam berbagai program dan Inovasi. Adapun Visi dan misi dari Sat Lantas Polres Kudus adalah sebagai berikut :

Visi : Terwujudnya Postur Polri yang profesional, bermoral dan modern sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang dapat dipercaya dalam mewujudkan Kamtibmas / Kamseltibcar Lantas dan Penegakan Hukum.

Misi :

5. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan pada pemakai jalan, sehingga para pemakai jalan merasa aman, selamat dalam perjalanan dan selamat sampai tujuan.
6. Memberikan bimbingan kepada masyarakat lalu lintas melalui upaya preventif, preventif dan represif untuk meningkatkan kesadaran dan ketertiban serta kepatuhan terhadap ketentuan peraturan Perundang – undangan lalu – lintas.

7. Meningkatkan Inovasi – inovasi baru dalam pelayanan terhadap masyarakat di bidang : Registrasi dan Identifikasi kendaraan serta pengemudi, Rekayasa lalu lintas dan Penyidikan laka lintas.
8. Penegakan Hukum secara profesional, proporsional, transparan serta akuntabel untuk menjamin kepastian hukum dan rasa keadilan.
9. Memelihara Kamseltibcar Lantas untuk menjamin keselamatan, keamanan dan kelancaran arus orang maupun barang.
10. Melakukan tindakan inovatif terhadap pemecahan permasalahan lalu lintas di Wilayah Kabupaten Kudus dengan penerapan program safety riding.
11. Mengembangkan potensi sumber daya manusia melalui pembinaan / pelatihan teknis kepada anggota Sat lantas secara profesional, transparan, akuntabel dan modern.
12. Mengembangkan penerapan teknologi informasi yang mendukung kelancaran operasional tugas dan tanggung jawab fungsi lalu lintas.

5.2. Identitas Responden

5.2.1 Sebaran Responden berdasarkan jenis kelamin

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 36 orang responden Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru sebagaimana dimaksud dalam metode penelitian, maka diperoleh beberapa karakteristik-karakteristik secara umum yaitu bahwa dari 36 orang responden tersebut sebagian besar adalah berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 32 orang dan sisanya sebanyak 4 orang personil yang berjenis kelamin perempuan. Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari perempuan memberikan gambaran bahwa laki-laki bias lebih focus terhadap

pekerjaanya di banding dengan perempuan, karena tidak di bebani dengan kegiatan mengurus anak dan Rumah tangga.

Untuk lebih jelasnya perbedaan jumlah responden berdasarkan jenis kelamin tersebut dapat dilihat sebagaimana table 5.1 berikut:

Tabel 5.1.
Sebaran Responden Menurut Jenis Kelamin

JenisKelamin				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	32	88.9	88.9	88.9
Valid Perempuan	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

5.2.2. Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

Tabel berikut ini akan memperlihatkan sebaran responden menurut kelompok umur yang ada pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Tabel 5.2.
Sebaran Responden Menurut Kelompok Umur

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 Tahun	10	27.8	27.8	27.8
31 - 40 Tahun	13	36.1	36.1	63.9
Valid 41 - 50 Tahun	10	27.8	27.8	91.7
> 50 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel tersebut di atas terlihat bahwa kelompok umur yang terbanyak

adalah antara umur 31 - 40 tahun dengan jumlah 13 orang responden, sedangkan kelompok umur yang paling sedikit jumlahnya yaitu antara umur dibawah >51 tahun yang hanya berjumlah 13 orang. Sedangkan umur antara 41-50 sekitar 10 orang. Adapun dari pengelompokan responden menurut umur maka umur termuda berjumlah 10 orang adalah 31 tahun dan umur tertua adalah di atas 51 tahun.

5.2.3 Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

Sebaran responden menurut masa kerjanya dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.3.
Sebaran Responden Menurut Masa Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	11	30.6	30.6	30.6
5 - 10 Tahun	11	30.6	30.6	61.1
Valid 11 - 20 Tahun	11	30.6	30.6	91.7
> 20 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Apabila dilihat dari masa kerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru maka pegawai dengan masa kerja di bawah 5 tahun sebanyak 11 orang personil, masa kerja antara 5-10 tahun sebanyak 11 orang. Masa kerja 10-20 tahun sebanyak 11 orang dan masa kerja diatas 20 tahun sebanyak 3 orang,.

5.2.4. Sebaran responden menurut tingkat pendidikan

Sebaran responden menurut tingkat pendidikan dapat dilihat sebagaimana tabel berikut:

Tabel 5.4.
Sebaran Responden Menurut Tingkat Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	3	8.3	8.3	8.3
Valid S1	11	30.6	30.6	38.9
SLTA/Sederajat	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Sumber :Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 5.4 di atas menggambarkan tingkat pendidikan pegawai pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru sebagai berikut: Pegawai dengan tingkat pendidikan Strata Satu (SI) berjumlah paling banyak yaitu sebesar 11 orang, selanjutnya tingkat pendidikan Magister (S2) berjumlah 3 orang Sisanya adalah SMU dengan jumlah 22 orang.

Berdasarkan uraian dan tabel distribusi frekuensi sebagaimana yang telah dijelaskan di atas, dapat diperoleh gambaran tentang profil dari responden yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

5.2. Deskripsi Variabel Penelitian

Analisis deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menginterpretasikan makna masing-masing variabel penelitian, indikator variabel dan item pernyataan penelitian berdasarkan distribusi frekwensi, persentase dan rerata (mean). Jawaban responden diukur dengan mempergunakan skala Likert dengan jawaban dari sangat setuju sampai sangat tidak setuju yang dituangkan dalam bentuk kuesioner. Jawaban responden berkisar antara skor 1 sangat tidak setuju, skor 2 tidak setuju, skor 3 cukup setuju, skor 4 setuju, skor 5 sangat setuju. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel motivasi kerja, disiplin kerja, disiplin dan kinerja

pegawai.

5.2.1. Deskripsi Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X.1)

Variabel Pengembangan sumber daya manusia diukur melalui empat indikator yaitu: pendidikan, pelatihan dan keterampilan,. Hasil tanggapan responden terhadap variabel Pengembangan sumber daya manusia(X1) disajikan pada Tabel 5.5 berikut ini :

Tabel 5.5.

Deskripsi Variabel pengembangan SDM (X1)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pimpinan memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi	0	0	0	0	11	30,6	16	44,4	9	25,0
2	Pimpinan mendorong anggota personil meningkatkan kemampuannya berkaitan dengantupoksinya di kantor	0	0	1	2,87	1	2,8	25	69,4	9	25,0
3	Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan	0	0	0	0	4	11,1	25	69,4	7	19,4
4	Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan kerja saya	0	0	1	2,8	7	19,4	22	61,1	6	16,7
5	Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas kedisnasan	0	0	0	0	96	16,7	25	69,4	5	13,9
6	Saya berusaha menguprade keterampilan yang saya miliki dengan mengikuti berbagai pelatihan	0	0	0	0	7	19,4	16	44,4	13	36,1

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Pimpinan

memberikan kesempatan untuk mengikuti pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi., diperoleh hasil yaitu 25,0% responden menjawab sangat setuju, 44,4% responden menjawab setuju, 30,6% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Pimpinan mendorong anggota personil meningkatkan kemampuannya berkaitan dengan tupoksinya di kantor dimana 25,0% responden menjawab sangat setuju, 69,4% responden menjawab setuju 2,8% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Pimpinan memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan, dimana 19,4% responden yang menjawab sangat setuju, 69,4% responden yang menjawab setuju, 11,1% responden menjawab cukup setuju, dan tidak ada responden yang menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Pelatihan yang saya ikuti meningkatkan kemampuan kerja saya, dimana 16,7% responden yang menjawab sangat setuju, 61,1% responden yang menjawab setuju, 19,4% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Saya memiliki keterampilan dalam melaksanakan tugas-tugas kedinasan, dimana 13,9% responden yang menjawab sangat setuju, 69,4% responden yang menjawab setuju, 16,7%. Tidak ada responden menjawab cukup setuju, sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu Saya berusaha mengupgrade keterampilan yang

saya milki dengan mengikuti berbagai pelatihan, dimana 36,1% responden yang menjawab sangat setuju, 44,4% responden yang menjawab setuju, 19,4% responden menjawab cukup setuju, 0% .responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5.2.2. Variabel motivasi (X.2)

Variabel motivasi dalam penelitian ini diukur dengan tiga indikator. Hasil tanggapan responden terhadap variabel motivasi (X2) disajikan pada Tabel 5.6 berikut ini :

Tabel 5.6.
Deskripsi Variabel Disiplin(X2)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekrjaan saya	0	0	0	0	4	11,1	19	52,8	13	36,1
2	Saya memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas saya	0	0	1	2,8	6	16,7	22	61,7	7	19,4
3	Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sendiri sesuai dengan tupoksi saya	0	0	0	0	5	13,9	21	58,3	10	27,8
4	Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja saya	0	0	0	0	5	13,9	21	58,3	5	13,9
5	Saya memiliki semangat yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0	0	2	5,6	9	25,0	18	50,0	7	19,4
6	Saya berusaha melaksanakan tugas saya dengan sebaik-baiknya	0	0	2	5,6	7	19,4	23	63,9	4	11,1

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Saya memiliki perhatian yang tinggi terhadap pekrjaan saya, diperoleh hasil yaitu 28,9% responden menjawab sangat setuju, 36,1% responden menjawab setuju, 52,8% responden

menjawab cukup setuju, 11,1% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Saya memiliki tanggung jawab terhadap pelaksanaan tugas saya, dimana 19,4% responden menjawab sangat setuju, 61,1% responden menjawab setuju 16,7% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Saya mampu mengerjakan pekerjaan saya sendiri sesuai dengan tupoksi saya, dimana 27,8% responden yang menjawab sangat setuju, 58,3% responden yang menjawab setuju, 13,9% dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Saya berusaha meningkatkan prestasi kerja saya, dimana 27,8% responden yang menjawab sangat setuju, 58,3% responden yang menjawab setuju, 13,9% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Saya memiliki semangat yang tinggi terhadap pekerjaan saya, dimana 19,4% responden yang menjawab sangat setuju, 50,0% responden yang menjawab setuju, 25,0% responden menjawab cukup setuju, 5,6% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu Saya berusaha melaksanakan tugas saya dengan sebaik-baiknya, dimana 11,1% responden yang menjawab sangat setuju, 63,9%

responden yang menjawab setuju, 19,4% responden menjawab cukup setuju, 5,6% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5.2.3. Disiplin (X3)

Deskripsi responden terhadap masing-masing indikator variabel disiplin (X3) secara lengkap disajikan pada Tabel 5.7.

Tabel 5.7.
Deskripsi Variabel Disiplin (X3)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja dengan tepat waktu terhadap pekerjaan saya	0	0	0	0	6	16,7	20	55,6	6	16,7
2	Peraturan organisasi menjadi acuan saya dalam bekerja	0	0	0	0	5	13,9	20	55,6	11	30,6
3	Saya menjaga prilaku saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan mengedepankan aspek etika dalam bekerja	0	0	1	2,8	8	22,2	19	52,8	8	22,2
4	Saya mentati prosedur kerja yang berlaku di kantor	0	0	0	0	4	11,1	29	80,6	3	8,3
5	Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi saya	0	0	0	0	7	19,4	21	58,3	8	22,2
6	Saya mematuhi peraturan yang berlaku di kantor	0	0	1	2,8	6	16,7	20	55,6	9	25,0

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Saya bekerja dengan tepat waktu terhadap pekerjaan saya., diperoleh hasil yaitu 27,8% responden menjawab sangat setuju, 55,6% responden menjawab setuju, 27,8% responden menjawab cukup setuju, dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Peraturan organisasi menjadi acuan saya dalam bekerja dimana 30,0% responden menjawab sangat setuju, 55,6% responden menjawab setuju 66,7% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Saya menjaga perilaku saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan mengedepankan aspek etika dimana 22,2% responden yang menjawab sangat setuju, 52,8% responden yang menjawab setuju, 22,2% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Saya mentati prosedur kerja yang berlaku di kantor dimana 8,3% responden yang menjawab sangat setuju, 80,6% responden yang menjawab setuju, 11,1% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Saya memiliki loyalitas yang tinggi terhadap organisasi saya dimana 22,2% responden yang menjawab sangat setuju, 58,3% responden yang menjawab setuju, 19,4% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu Saya mematuhi peraturan yang berlaku di kantor, dimana 25,0% responden yang menjawab sangat setuju, 55,6% responden yang menjawab setuju, 16,7% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

5.2.4. Kinerja Pegawai (Y)

Variabel Kinerja Pegawai pada penelitian ini diukur melalui tiga indikator yaitu: kualitas (Y1), kuantitas (Y2) dan tanggungjawab (Y3). Deskripsi persepsi responden terhadap masing-masing indikator secara lengkap dapat disajikan pada Tabel 5.8.

Tabel 5.8.

Deskripsi Variabel *Kinerja* (Y)

No.	Pernyataan	Tingkat Jawaban Responden									
		1		2		3		4		5	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Saya bekerja dengan objektif	0	0	1	2,8	5	13,9	21	58,3	9	25,0
2	Saya menjunjung tinggi akuntabilitas dalam bekerja	0	0	0	0	3	8,3	26	72,2	7	19,4
3	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya	0	0	1	2,8	1	2,8	27	75,0	7	19,4
4	Saya mengutamakan kualitas dalam bekerja	1	2,8	1	2,8	2	5,6	24	66,7	8	22,2
5	Saya bekerja dengan kuantitas yang tinggi	0	0	0	0	1	2,8	29	80,6	6	16,7
6	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu	0	0	0	0	2	5,6	24	66,7	10	27,8

Sumber: Olah Data Primer, 2022

Berdasarkan tabel diatas, pada item pernyataan pertama yaitu Saya bekerja dengan objektif, diperoleh hasil yaitu 25,0% responden menjawab sangat setuju, 58,3% responden menjawab setuju, 13,9% responden menjawab cukup setuju 13,5%, dan 2,8% responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan kedua yaitu Saya menjunjung tinggi akuntabilitas dalam bekerja ,dimana 19,4% responden menjawab sangat setuju, 72,2% responden menjawab setuju 8,3% dan tidak ada responden menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pernyataan ketiga yaitu Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaan saya, dimana 19,4% responden yang menjawab sangat setuju, 75,0% responden yang menjawab setuju, 2,8% responden menjawab cukup setuju, dan 2,8% responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keempat yaitu Saya mengutamakan kualitas dalam bekerja, dimana 22,2% responden yang menjawab sangat setuju, 66,7% responden yang menjawab setuju, 5,6% responden menjawab cukup setuju, 2,8% responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan kelima yaitu Saya bekerja dengan kuantitas yang tinggi, dimana 16,7% responden yang menjawab sangat setuju, 80,0% responden yang menjawab setuju, 2,8% responden menjawab cukup setuju tidak ada responden menjawab tidak setuju dan tidak ada responden yang menjawab sangat tidak setuju.

Pada item pertanyaan keenam yaitu Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dimana 27,8% responden yang menjawab sangat setuju, 66,7% responden yang menjawab setuju, 5,6% responden menjawab cukup setuju, tidak ada responden menjawab tidak setuju dan yang menjawab sangat tidak setuju.

5.3. Hasil Pengujian Uji Validitas dan Reliabilitas

5.3.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut, formulasi koefisien yang digunakan adalah Pearson Product Moment Test dengan program SPSS Ver. 15.0 seperti yang tampak pada Tabel 5.9 menurut Sugiyono (2008 : 123), korelasi antara skor total item adalah merupakan interpretasi dengan mengkonsultasikan nilai r kritis. Jika r

hitung lebih besar dari r kritis, maka instrumen dinyatakan valid. Dari uji validitas yang dilakukan terhadap skor setiap item dengan skor total dari masing-masing atribut dalam penelitian ini, maka didapatkan hasil seluruh item variabel bebas dan variabel terikat menunjukkan sah atau valid, dengan nilai *Corrected Item Total Correlation* positif di atas angka 0.3.

1. Hasil uji validitas instrumen variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.9

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_2)

No. Item	r hitung	Cut of Point	Status
1	0,786	0,30	Valid
2	0,447	0,30	Valid
3	0,467	0,30	Valid
4	0,814	0,30	Valid
5	0,710	0,30	Valid
6	0,804	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.9, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel Pengembangan sumber daya manusia(X_1) berada antara 0,447 – 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r

hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Disiplin adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

2. Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi (X_1)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hitung}} < \alpha 0.05$), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.10
Hasil Uji Item Variabel
Variabel motivasi

Item	r hitung	Cut of Point	Status
1	0,822	0,30	Valid
2	0,822	0,30	Valid
3	0,703	0,30	Valid
4	0,813	0,30	Valid
5	0,679	0,30	Valid
6	0,657	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.10, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel Disiplin (X_1) berada antara 0,679– 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{\text{hitung}} > 0,30$ (*cut of point*),

sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin (X_3)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.11
Hasil Uji Validitas Variabel disiplin (X_3)

No. Item	r hitung	Cut of Point	Status
1	0,757	0,30	Valid
2	0,807	0,30	Valid
3	0,850	0,30	Valid
4	0,634	0,30	Valid
5	0,797	0,30	Valid
6	0,784	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.11, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel disiplin (X_3) berada antara 0,634– 0,850. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $>$ 0,30 (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Disiplin

adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja (Y)

Dari instrumen yang diujicobakan, ditentukan koefisien korelasi dengan menggunakan analisis korelasi berbantuan komputer (SPSS-25), ternyata menunjukkan bahwa semua item instrumen tersebut dinyatakan valid ($\text{sig. } r_{\text{hit}} < \alpha$ 0.05), dengan hasil selengkapnya sebagai berikut :

Tabel 5.12

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No. Item	r hitung	Cut of Point	Status
1	0,766	0,30	Valid
2	0,618	0,30	Valid
3	0,391	0,30	Valid
4	0,716	0,30	Valid
5	0,597	0,30	Valid
6	0,741	0,30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 5.12, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang disyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja (Y) berada antara 0,391–0,766. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga

menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

5.3.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan seberapa jauh suatu instrument memberikan hasil pengukuran yang konsisten, apabila pengukuran dilakukan berulang-ulang (Azwar, 2002). Suatu alat ukur atau instrumen dalam hal penelitian ini berbentuk kuesioner harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas sehingga data yang diperoleh dari pengukuran yang selanjutnya akan digunakan dalam pengujian hipotesis tidak memberikan hasil yang menyesatkan. Uji reliabilitas instrumen hanya dilakukan pada butir-butir valid yang diketahui pada uji validitas instrumen. Pengujian *Cronbach Alpha* digunakan untuk menguji tingkat keandalan (*reliability*) dari masing-masing variabel. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai Alpha melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Imam Ghazali, 2001). Adapun hasil uji reabilitas dari setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5.13.
Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Cronbach's Alpha	Cut of Point	Status
Pengembangan sumber daya manusia(X1)	0,768	0,60	Reliabel
Motivasi (X2)	0,862	0,60	Reliabel
Disiplin (X3)	0,864	0,60	Reliabel
Kinerja (Y)	0,704	0,60	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Dari tabel 5.13 pengujian reliabilitas dengan metode *cronbach's alpha* dapat diketahui bahwa nilai koefisien reliabilitas yang terukur adalah $\geq 0,60$. Berdasarkan hasil pengolahan data pada uji reabilitas ini diperoleh nilai koefisien reabilitas (*Cronbach's Alpha*) untuk variabel Pengembangan sumber daya manusia(X1) sebesar 0,768; variabel motivasi (X2) sebesar 0,862, variabel disiplin (X3) sebesar 0,864; dan variabel kinerja (Y) sebesar 0,704. Dikarenakan seluruh nilai *cronbach's alpha* masing-masing variabel berada diatas ambang batas (*cut of point*) 0,60; maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel memiliki tingkat keandalan yang dapat diterima.

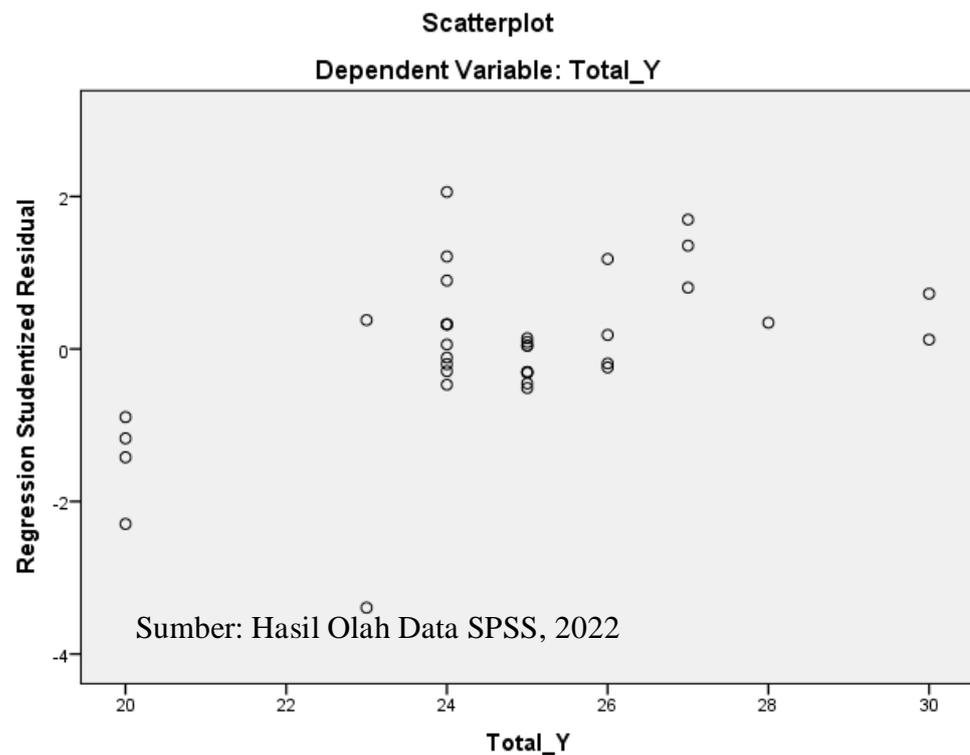
5.4. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Heterokedastisitas

Heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah variabel pengganggu mempunyai varians yang sama atau tidak. Suatu persamaa regresi dikatakan mempunyai heterokedastisitas apabila dalam hasil pengolahan data menggunakan SPSS tidak menggambarkan suatu pola yang sama dan membentuk suatu garis lurus atau bisa dikatakan bersifat homokedastik. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada

grafik *scatterplot*. Hasil dari Uji Heterokedastisitas sebagai berikut:

Gambar 5.1. Hasil Uji Heterokedastisitas



Berdasarkan data diatas dari grafik *scatterplot*, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar hingga tidak membentuk suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam pengujian ini.

2. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mendeteksi ada atau tidak adanya gejala multikolinearitas dengan menggunakan besaran nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) yang diolah menggunakan alat bantu program analisa data SPSS dimana nilai VIF dari masing-masing variabel bebas mempunyai nilai diantara 1

(satu) sampai dengan 10 (sepuluh). Berdasarkan hasil analisis uji multikolinieritas dapat dijabarkan nilai VIF masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel 5.14 Hasil Uji Multikolonieritas

Model	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Pengembangan SDM(X ₁)	0,709	1,411
Motivasi (X ₂)	0,861	1,162
Disiplin(X ₃)	0,811	1,223

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan dari data diatas menjelaskan bahwa nilai setiap variabel memiliki nilai *tolerance* > 0,10 dan VIF < 10,00. Artinya dalam pengujian ini tidak terjadi masalah multikolonieritas.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel independen dan variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Hasil uji normalitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 5.15. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22528674
	Absolute	.161
Most Extreme Differences	Positive	.133
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai signifikan sebesar $0,307 > 0,05$.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdistribusi secara normal.

5.5. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji Parsial)

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikatnya bermakna atau tidak. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} masing-masing variabel bebas dengan nilai t_{tabel} pada taraf signifikansi 0,05. Apabila nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka variabel bebasnya memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikatnya. Hasil dari pengujian hipotesis Uji T sebagai berikut:

Tabel 5.16. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T_{hitung}	Signifikansi
Pengembangan sumber daya manusia(X_1)	4.994	0,000
Motivasi (X_2)	2.966	0,006
Disiplin (X_3)	2.574	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

Berdasarkan tabel di atas maka pengaruh variabel dapat di jelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Hasil pengujian Pengembangan sumber daya manusia (X_1) diperoleh nilai signifikansi sebesar 000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.994 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung}4.994 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 > 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi(X_1) memiliki

pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

b. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Hasil pengujian Disiplin (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.966 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.966 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Hasil pengujian disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.574 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 2.574 > 2,036$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

2. Uji F (Uji Simultan)

Pada pengujian hipotesis ini, uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel bebasnya secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya. Kemudian dilakukan dengan membandingkan nilai f_{hitung} dengan f_{tabel} pada taraf kepercayaan 0,05. Apabila nilai $f_{hitung} >$ dari nilai f_{tabel} , maka berarti variabel bebasnya secara serentak memberikan pengaruh yang bermakna terhadap variabel terikatnya, atau hipotesis diterima.

Hasil uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5.17. Hasil Uji F (Uji Simultan)

Model	Sum of Square	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	137.454	3	45.818	27.902	,000 ^b
Residual	52.546	32	1.642		
Total	190.000	35			

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai f_{hitung} sebesar 27.902 dengan signfikansi sebesar 0.000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 27.902 > f_{tabel} sebesar 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Kesimpulannya adalah secara simultan Pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

3. Uji β (Uji Dominan)

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi. Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan SPSS maka dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 5.18. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Pengembangan sumber daya manusia (X ₁)	0,552	0,000
Motivasi (X ₂)	0,297	0,006
Disiplin (X ₃)	0,266	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) maka berpengaruh paling besar terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru adalah variabel Pengembangan sumber daya manusia (X2) dengan nilai beta sebesar 0,552, kemudian variabel Motivasi (X2) dengan nilai 0,297 dan variabel terendah adalah variabel disiplin (X3) dengan nilai koefisien beta sebesar 0,266.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2006). Menurut ahli dalam Ghozali (2006) menganjurkan untuk menggunakan nilai *adjusted* R^2 untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel independennya.

Hasil perhitungan koefisien determinasi *adjusted* (R^2) pada Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru dapat dilihat pada Tabel 5.19 berikut:

Tabel 5.19
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R^2)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851	.723	.698	1.281

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel 5.19 di atas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) pada sebesar 0,723 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh Pengembangan sumber daya manusia (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,723 atau 72,3 %. Variabel Kinerja pegawai (Y) dipengaruhi oleh Pengembangan sumber daya manusia (X_1), Motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) Sedangkan sisanya 27,7 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

5. Uji Regresi Linear Berganda

Dalam penelitian ini model analisis regresi linear berganda terdiri dari beberapa variabel yaitu Pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) dan kinerja pegawai (Y). di bawa ini table hasil analisis regresi berganda.

Hasil dari analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:
Tabel 5.20. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,888			
Pengembangan SDM(X_1)	0,480	4.994	2,036	0,000
Motivasi (X_2)	0,216	2.966	2,036	0,006
Disiplin(X_3)	0,203	2.574	2,036	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interpretasi Persamaan Regresi

$$Y = 2,888 + 0,480X_1 + 0,216X_2 + 0,203X_3$$

Dalam persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,888. Artinya jika variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi (X_2) dan

disiplin (X_3) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,888.

Variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_1) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,480. Artinya Pengembangan sumber daya manusia (X_1) memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai Pengembangan sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,480.

Variabel motivasi (X_2) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,480. Artinya motivasi (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,480.

Variabel Disiplin (X_3) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,203. Artinya Disiplin (X_3) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,203.

5.6. Pembahasan Hasil Penelitian

5.6.1. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a)

diterima. Sebaliknya, jika nilai t -hitung $<$ t -tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dihasilkan nilai t -hitung variabel Pengembangan sumber daya manusia (X_1) sebesar 4.994 dengan taraf signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t -tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t -hitung lebih kecil dari nilai t -tabel ($4.994 < 2,036$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dinyatakan bahwa Pengembangan sumber daya manusia (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Penelitian ini sama dengan hasil Mundsir, 2021. Pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bapenda Kota Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Pengembangan sumber daya manusia, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar baik secara parsial maupun simultan. Jenis penelitian ini adalah kuantitatif dengan pendekatan survey. Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pendapatan Daerah Kota Makassar pada bulan September sampai Oktober 2020. Populasi dalam penelitian ini adalah 139 orang dengan sampel 73 orang. Sampel diperoleh karena seluruh populasi dijadikan sampel tetapi hanya 73 responden yang mengembalikannya dan jumlah tersebut dianggap telah memenuhi syarat berdasarkan rumus Slovin dengan margin of error 10 persen berjumlah 58 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket,

observasi, dan telaah dokumentasi. Data yang ada diolah menggunakan aplikasi SPSS untuk melakukan uji dampak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan kompetensi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Silpa (2020), Pengaruh Disiplin, Motivasi Dan kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Disiplin, Motivasi dan Pengembangan sumber daya manusia terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur serta Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Pendekatan Penelitian ini menggunakan Penelitian Kuantitatif dengan menggunakan angket/kuesioner. Penelitian ini dilakukan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur. Waktu Penelitian dilakukan mulai bulan Juni sampai Juli 2020. Adapun yang menjadi sampel dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara lingkup Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kab. Luwu Timur yang berjumlah 36 orang. Karena jumlah Populasi dibawah 100 maka semua populasi dijadikan sampel sebagai responden sedangkan metode dan teknik analisis data

yang digunakan adalah Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Prasyarat analisis dan Analisis linear berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa : 1) hasil pengujian menunjukkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. 2) Berdasarkan hasil analisis ANOVA atau F test, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 21,020 dengan probabilitas 0,000. Oleh sebab itu probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05; maka dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi dari ketiga variabel penelitian yaitu disiplin, motivasi dan disiplin kerja tidak sama dengan nol atau ketiga variabel penelitian secara simultan (secara bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Luwu Timur. 3) berdasarkan hasil analisis Determinasi, diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* dengan nilai 0,577 atau 57,7%. Hal ini menunjukkan bahwa ketiga variabel penelitian berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumber daya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2015).

5.6.2. Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial untuk melihat Pengaruh motivasi terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dihasilkan nilai t-hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 2,996 dengan taraf signifikan 0,006 dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,996 < 2,036$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,006, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil satlantas Barru. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,006, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Herlina, 2021. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis 1) pengaruh

kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan pada Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan. Waktu penelitian telah dilakukan mulai bulan Januari 2021 sampai dengan Februari 2021. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan yang berjumlah 38 orang. Dalam penelitian ini teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh dimana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel yang berjumlah 38 orang. Teknik analisis yang dipakai dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, uji regresi berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai; 2) terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kinerja pegawai; 3) terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dan 4) terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian Sudirman, 2019. Pengaruh Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Pemerintah Kabupaten Halmahera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya organisasi terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Pengaruh rekrutmen, kompetensi, motivasi, disiplin, dan budaya

organisasi terhadap kinerja oleh karyawan. Pengaruh kepuasan terhadap kinerja oleh karyawan dan analisis mempengaruhi Rekrutmen, Kompetensi, Motivasi, Disiplin, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan dan Kinerja oleh Karyawan. Penelitian ini dilakukan di Kabupaten Halmahera Barat dengan populasi Responden 4.533. Sampel sebanyak 363 responden. Data diolah menggunakan Structural Equation Model (SEM) melalui Lisrel 8.70. Hasil penelitian untuk menemukan rekrutmen secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Karyawan. Rekrutmen secara langsung memiliki negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja oleh karyawan. Kompetensi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh signifikan dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi berhubungan erat dengan bagaimana perilaku itu dimulai, dikuatkan, disokong, diarahkan, dihentikan, dan reaksi subjektif macam apakah yang timbul dalam organisme ketika semua ini berlangsung. Sedangkan menurut Kartono (2006) Motivasi diartikan sebagai dorongan adanya rangsangan untuk

melakukan tindakan. Dengan demikian keberhasilan mendorong bawahan mencapai produktivitas kerja melalui pemahaman motivasi yang ada pada diri pegawai dan pemahaman motivasi yang ada di luar diri pegawai, akan sangat membantu mencapai produktivitas kerja secara optimal.

Pendapat lain dikemukakan oleh Terry (2014) bahwa, "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang/individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan (Hasibuan, 2014). Pengertian motivasi yang dikemukakan Terry tersebut lebih bersifat internal, karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukantindakan Faktor pendorong itu bisa berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia. Sedangkan Siagian (2014). memberikan pengertian motivasi sebagai "Keseluruhan proses pemberian motif bekerja pada bawahan sedemikian rupa, sehingga mereka mau bekerja dengan ikhlas demi tercapainya tujuan". Pengertian yang diberikan Siagian lebih bersifat eksternal karena dorongan yang muncul pada diri seseorang itu dirangsang oleh faktor luar, bukan murni dari dalam diri. Pendapat yang sama dikemukakan pula oleh Malayu, yaitu "motivasi adalah pemberian daya perangsang atau kegairahan kerja pada pegawai, agar bekerja dengan segala daya upayanya". (Hasibuan, 2014).

Teori motivasi atau hirarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Maslow dalam kutipan Wahjosumidjo (2018) meliputi 5 jenjang yaitu :

1. Kebutuhan mempertahankan hidup (*philological needs*). Manifestasi kebutuhan ini nampak pada tiga hal yaitu: sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan primer untuk memenuhi kebutuhan

psikologis dan biologis.

2. Kebutuhan rasa aman (*safety needs*). Manifestasi kebutuhan ini merupakan akan keamanan jiwa, di mana manusia berada, kebutuhan keamanan harta, perlakuan yang adil, pensiun dan jaminan had tua.
3. Kebutuhan sosial (*social needs*). Manifestasi kebutuhan ini antara lain tampak pada kebutuhan akan perasaan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), kebutuhan maju dan tidak gagal (*sense of achievement*), kekuatan ikut serta (*sense of participation*).
4. Kebutuhan akan penghargaan/prestise (*esteem needs*). Semakin tinggi status semakin tinggi pula prestasinya. Prestise dan status ini dimanifestasikan dalam banyak hal misalnya: tongkat komando, mobil mewah, kamar kerja dan lain-lain.
5. Kebutuhan mempertinggi kapasitas kerja (*self actualization*). Kebutuhan ini manifestasinya tampak pada keinginan mengembangkan kapasitas mental dan kapasitas kerja melalui on the job, of the job training, seminar, konferensi, pendidikan akademis dan lain-lain.

Selain pendapat Abraham Maslow, Clylon P. Alderfer dalam kutipan Jane Allan memadatkan teori kebutuhan Maslow menjadi hanya tiga bentuk kebutuhan yaitu eksistensi, kekerabatan, dan perkembangan. Dari kebutuhan Alderfer dikenal dengan teori ERG (Existence needs, Relatedness needs, Growth Needs) yaitu :

1. Existence needs atau pemenuhan kebutuhan yang dapat menjamin kelangsungan hidup manusia, seperti makanan, minuman, penghasilan yang dapat memenuhi kebutuhan pokok pegawai dan keluarganya serta kondisi fisik

dan mental psikologis pekerjaan yang menyenangkan.

2. Relatedness needs atau pemenuhan kebutuhan untuk diterima oleh semua pihak dalam pergaulan sosial seperti keluarga, atasan atau pimpinan, teman sejawat, bawahan bahkan dengan lawan politik sekalipun.
3. Growth needs atau pemenuhan kebutuhan untuk menumbuhkan citra yang baik sebagai bukti kreativitas pribadi yang berpengaruh terhadap diri dan semua pihak dalam lingkungannya.

5.6.3. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil, dihasilkan nilai t-hitung variabel Disiplin (X_3) sebesar 2,574 dengan taraf signifikan 0,000. dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2,574 > 2,036$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,216, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Penelitian ini sesuai dengan Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muh. Rusdy, 2021. Pengaruh Disiplin, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Pegawai, Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, serta variabel yang paling dominan berpengaruh. Pendekatan penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilakukan di Kantor Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar. Penelitian dilakukan mulai bulan Juli sampai Agustus 2020. Populasi adalah seluruh Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar berjumlah 421 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode teknik simple random sampling, total sampel adalah sebanyak 81 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) disiplin tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 4) secara simultan disiplin, disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Kepulauan Selayar, 5) variabel disiplin kerja adalah yang paling dominan pengaruhnya.

Kedisiplinan merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan organisasi dan norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2014). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya.

Sinungan (2014) mengemukakan bahwa disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan oleh pemerintah atau etika, norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk suatu tujuan tertentu.

Hurlock (2012) mengemukakan bahwa disiplin adalah merupakan unsur penting dalam kegiatan tertentu, baik itu kegiatan belajar maupun kegiatan kerja, karena hal tersebut akan merupakan sistem pengawasan bagi dirinya. Disiplin kerja yang demikian merupakan disiplin yang tidak dirasakan sebagai suatu yang dipaksakan dari luar, tetapi timbul didalam diri individu itu sendiri. Menurut Sinungan (2014), ada beberapa ciri disiplin sebagai pola tingkah laku yaitu: 1) Adanya hasrat yang kuat untuk melaksanakan sepenuhnya apa yang sudah menjadi norma, etik dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat, 2) Adanya perilaku yang dikendalikan, dan 3) Adanya ketaatan untuk menciptakan suasana yang sehat untuk

disiplin yang konstruktif.

Disiplin menjadi faktor yang cukup dominan dalam mempengaruhi kinerja seseorang, untuk memahami arti dari disiplin maka Heidjrachman dan Husnan (2012) mengungkapkan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah.

5.6.4. Pengaruh pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan Disiplin secara Simultan terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk melihat pengaruh secara simultan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu sebesar 27.902, sedangkan F-tabel pada derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha = 0,05$) akan diperoleh angka 2,67. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau 27.902, $>$ 2,67 yang berarti bahwa, variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai Signifikansinya yaitu 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengembangan SDM, motivasi dan Disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dibuat Zuhra, 2021. Pengaruh pengembangan SDM, Motivasi Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: Pengaruh pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Disiplin Guru Terhadap

Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. Pendekatan penelitian ini menggunakan penelitian survey. Penelitian dilakukan pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanranlili Kabupaten Maros. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Agustus 2020. Populasi penelitian adalah guru SDN yang mengajar di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros sebanyak 161 orang yang tersebar pada 20 SDN. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode sampling yakni menggunakan *probability sampling* dengan teknik *Stratified Solvin* dan diperoleh sampel sebanyak 65 orang guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Terdapat pengaruh positif dan signifikan pengembangan SDM, secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 2) Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 3) Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin guru secara sendiri-sendiri (parsial) terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros. 4) Terdapat pengaruh secara bersama-sama (simultan) pengembangan SDM, motivasi kerja dan disiplin guru terhadap kinerja guru Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Subriah, 2021. Pengaruh Motivasi Kerja, kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Teradu Satu Pintu Kabupaten Majene, Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif, sedangkan sifat penelitian adalah deskriptif *explanatory research*. Penelitian dilakukan di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene.

Pelaksanaan penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene. Sampel dalam penelitian adalah keseluruhan jumlah populasi diambil sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah model regresi linier berganda (*multiple regression analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja, pengembangan SDM dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Majene, disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.6.5. Pengaruh variabel paling dominan terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi Pengembangan sumber daya manusia (X1), motivasi (X2) dan disiplin (X3) maka berpengaruh paling besar terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru adalah variabel Pengembangan sumber daya manusia (X₂) dengan nilai beta sebesar 0,552.

Pengembangan Sumber Daya Manusia adalah kegiatan yang harus dilakukan oleh perusahaan, agar pengetahuan, kemampuan, dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Pengembangan sumber

daya manusia jangka panjang yang berbeda dengan pelatihan untuk suatu jabatan khusus makin bertambah penting bagi bagian personalia. Pengembangan sumberdaya manusia bagi pegawai adalah suatu proses belajar dan berlatih secara sistematis untuk meningkatkan kompetensi dan kinerja mereka dalam pekerjaannya sekarang dan menyiapkan diri untuk peran dan tanggung jawab yang akan datang (Ruky, 2006).

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru..
2. Pengembangan SDM, motivasi dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
3. Variabel pengembangan SDM yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru, berdasarkan hasil nilai beta standardized yang paling besar.

6.2. Saran-saran

Dari kesimpulan hasil penelitian, maka peneliti mencoba memberikan saran sebagai berikut:

1. Dari ketiga variabel independen (X) menunjukkan bahwa masing-masing variabel mempunyai kontribusi yang berbeda terhadap kinerja pegawai pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Sebaiknya Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru lebih meningkatkan Kinerjanya melalui peningkatan motivasi pegawai
2. Pimpinan Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru mempertahankan dan lebih meningkatkan Variabel Pengembangan SDM karena variabel ini yang

paling dominan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

3. Hendaknya memperhatikan variabel disiplin agar pengaruhnya bisa lebih di tingkatkan, karena berdasarkan hasil pengolahan data variabel disiplin paling rendah pengaruhnya terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. 2014. *Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintahan Daerah*.
- Ansari, M. Isa, 2016. *Pengaruh Motivasi terhadap Peningkatan Prestasi Kerja ASN Dinas Pendapatan Daerah Propinsi Sulawesi Selatan*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Astuti. 2014. *Pengaruh Motivasi Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai*. Tidak Dipublikasikan.
- Coolter, Donald R and C. William Emory. 2014. *Metode Penelitian Bisnis*. Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Dessler, Gary, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Indonesia. PT Prnhallindo, Jakarta.
- Djarmiko Yayat Hayati, 2016, *Perilaku Organisasi*, Cetakan Pertama Alfabeta. Bandung
- Dwiyanto, Agus, dkk, 2016, *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan, Universitas Gadjah Mada, Yogyakarta.
- Effendy, Sofyan dan Singarimbun, Masri, 2014, *Metode Penelitian Survei*, Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta
- Egan, John. 2014. *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall: Singapore.
- Gasperz Vincent, 2016, *Manajemen Produktivitas Total ; Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*, PT Gramedia Pustaka Utama : Jakarta.
- Goldstein, Arnold S. 2014. *Starting on a Shoestring : Building a Business without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grrenberg, Jerald dan Baron, Robert A. 2006. *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan, Malayu, SP. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Hatch, M J., 2014. *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.

- Hersey, Paul, & Kenneth H Blanchard, 2006, *Manajemen Perilaku Organisasi; Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan, Edisi 4, Erlangga, Jakarta
- Hofstede G, 2006. *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories*. Jurnal International Business Studies Fall.
- Johnson, Richard A., Lewin E. Ronsenzweig. 2014. *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer M, dan Gareth R. 2016. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey
- Kartono, Kartini. 2006. *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung, Jakarta.
- Koontz, Harold, CO. Donnel dan M. Wichrich, 2006, *Manajemen*, Jilid T Edisi 8 (Terjemahan). Erlangga, Jakarta.
- Koontz, H. 2014. *Management : A Global Perspective*, 10th edition. International Edition, McGraw-Hill, Inc., Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. 2006. *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Manullang M., 2014, *Dasar-dasar Manajemen*, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Maslow, A. H. 2006. *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Mink, P. Barbara, Owen, G. Keith, Mink, G. Oscar. (2006). *Developing High Performance People: The Art of Coaching*. Addison-Wesley Publishing Company. New York.
- Moenir, H.A.S. 2016. *Manajemen Pelayanan Umum*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Nazir, Moh. 2016. *Metode Penelitian*, Erlangga Jakarta.
- Nicholson, W, 2014, *Teori Ekonomi Mikro 1*. Raja Grafindo Persada Jakarta,
- Nimran, Umar, 2014. *Perilaku Organisasi*, Citra Media. Surabaya.
- Onong, Uchjana. 2006. *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung

- Osborne, D, and Peleiplasliik. 2006, *Banishing Bureaucracy : The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2006 Jakarta
- PaledengiAgus, 2014. *Analisis Kesamaan Persepsi ASNterhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto*. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Parasumaran A. Zethhaaml, Valerie A., dan Leonard L. Berry. 2006. *Delivering Quality Service, Balancing Costumer Perceptins and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan, 2014, *Pengantar Sumber Daya Manusia*, S11A LAN Pres, Jakarta
- Robbins, Stephen P. 2006, *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi Bahasa Indonesia*, PT Prenhellindo, Jakarta.
- Robert and Hunt, 2014, *Managing Organization, Behaviour*. JhonWelly & Sons., New York.
- Sahrin .2006. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja terhadap Kinerja ASN di Lingkup Universitas Haluoleo Kendari*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Salusu, J,. 2016. *Pengambilan Keputusan Stratejik untuk Organisasi Publik dan Organisasi Non Profit, Petunjuk Teknis untuk Staf Manajemen*, PT Grasindo /Gramedia Widiasarana Indonesia. Jakarta.
- Schein, E.H. 2014. *Organizational Culture and Leadership: A Dynamic View*. Jossey-Bass Publisher, San Fransisco.
- Schuler, Randall S. 2006. *Personnel and Human Resource Management.:* West Publishing Company. New York.
- Senge, Peter M. 2006. *Fifth Discipline (Disiplin Kelima, Seni dan Praktek dari Organisasi Pembelajar*. Terjemahan: Nunuk Adiarni. Binarupa Aksara. Jakarta,
- Siagian, Sondang P., 2014. *Organisasi, Budaya Organisasi dan Perilaku Administrasi*, CV Haji Masagung. Jakarta.
- Simmons, R. 2006. *Performance Measurement of Control Systems for Implementing Strategy*. Prentice Hall. Singapore.

- Sofianlho, Edi. 2006. *Pengaruh Motivasi dan Prestasi Kerja Individu terhadap Kepuasan ASN Kantor Daerah Pelayanan Telekomunikasi Makassar*. Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tesis. Tidak Dipublikasikan.
- Stoner, J.A.F. 2006. *Management*. Prentice-Hall International. London.
- Sugiyono, 2006. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung
- Terry, George R. 2014. *Prinsip-prinsip Manajemen*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Widodo, Joko, S. 2016. *Psikologi Belajar*. Rhineke Cipta. Jakarta,
- Wijayanto., 20148. *Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja*. Tesis Universitas Brawijaya Malang.

1. UJI VALIDITAS (R TABEL 0.3291)

PENGEMBANGAN SDM (X1)

		Correlations						
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	Total_X1
X1.1	Pearson Correlation	1	.269	.148	.594**	.538**	.532**	.786**
	Sig. (2-tailed)		.112	.388	.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.2	Pearson Correlation	.269	1	.381*	.102	.014	.127	.447**
	Sig. (2-tailed)	.112		.022	.555	.936	.460	.006
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.3	Pearson Correlation	.148	.381*	1	.168	.100	.245	.467**
	Sig. (2-tailed)	.388	.022		.328	.563	.150	.004
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.4	Pearson Correlation	.594**	.102	.168	1	.658**	.701**	.814**
	Sig. (2-tailed)	.000	.555	.328		.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.5	Pearson Correlation	.538**	.014	.100	.658**	1	.566**	.710**
	Sig. (2-tailed)	.001	.936	.563	.000		.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X1.6	Pearson Correlation	.532**	.127	.245	.701**	.566**	1	.804**
	Sig. (2-tailed)	.001	.460	.150	.000	.000		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X1	Pearson Correlation	.786**	.447**	.467**	.814**	.710**	.804**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.004	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

MOTIVASI (X2)

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	Total_X 2
X2.1	Pearson Correlation	1	.458**	.740**	.602**	.516**	.542**	.822**
	Sig. (2-tailed)		.005	.000	.000	.001	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.2	Pearson Correlation	.458**	1	.522**	.458**	.801**	.509**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.005		.001	.005	.000	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.3	Pearson Correlation	.740**	.522**	1	.720**	.432**	.313	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.009	.063	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.4	Pearson Correlation	.602**	.458**	.720**	1	.377*	.187	.703**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005	.000		.024	.275	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.5	Pearson Correlation	.516**	.801**	.432**	.377*	1	.538**	.813**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.009	.024		.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X2.6	Pearson Correlation	.542**	.509**	.313	.187	.538**	1	.679**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.063	.275	.001		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X 2	Pearson Correlation	.822**	.822**	.786**	.703**	.813**	.679**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

DISIPLIN (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	Total_X 3
X3.1	Pearson Correlation	1	.480**	.524**	.395*	.582**	.517**	.757**
	Sig. (2-tailed)		.003	.001	.017	.000	.001	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.2	Pearson Correlation	.480**	1	.598**	.505**	.589**	.583**	.807**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.3	Pearson Correlation	.524**	.598**	1	.505**	.583**	.672**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.002	.000	.000	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.4	Pearson Correlation	.395*	.505**	.505**	1	.492**	.263	.634**
	Sig. (2-tailed)	.017	.002	.002		.002	.121	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.5	Pearson Correlation	.582**	.589**	.583**	.492**	1	.473**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002		.004	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
X3.6	Pearson Correlation	.517**	.583**	.672**	.263	.473**	1	.784**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.000	.121	.004		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_X 3	Pearson Correlation	.757**	.807**	.850**	.634**	.797**	.784**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

KINERJA (Y)

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Total_Y
Y1.1	Pearson Correlation	1	.518**	.054	.441**	.445**	.411*	.766**
	Sig. (2-tailed)		.001	.754	.007	.007	.013	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.2	Pearson Correlation	.518**	1	.053	.195	.444**	.315	.618**
	Sig. (2-tailed)	.001		.759	.254	.007	.061	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.3	Pearson Correlation	.054	.053	1	.116	.052	.286	.391*
	Sig. (2-tailed)	.754	.759		.501	.763	.091	.018
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.4	Pearson Correlation	.441**	.195	.116	1	.238	.508**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.007	.254	.501		.163	.002	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.5	Pearson Correlation	.445**	.444**	.052	.238	1	.360*	.597**
	Sig. (2-tailed)	.007	.007	.763	.163		.031	.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Y1.6	Pearson Correlation	.411*	.315	.286	.508**	.360*	1	.741**
	Sig. (2-tailed)	.013	.061	.091	.002	.031		.000
	N	36	36	36	36	36	36	36
Total_Y	Pearson Correlation	.766**	.618**	.391*	.716**	.597**	.741**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.018	.000	.000	.000	
	N	36	36	36	36	36	36	36

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**2. UJI RELIABILITAS
PENGEMBANGAN SDM (X1)**

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.768	6

MOTIVASI (X2)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.862	6

DISIPLIN (X3)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.864	6

KINERJA (Y)

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.704	6

3. ANALISIS DESKRIPTIF
DESKRIPTIF RESPONDEN

JenisKelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	32	88.9	88.9	88.9
Valid Perempuan	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
21 - 30 Tahun	10	27.8	27.8	27.8
31 - 40 Tahun	13	36.1	36.1	63.9
Valid 41 - 50 Tahun	10	27.8	27.8	91.7
> 50 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Pendidikan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
S2	3	8.3	8.3	8.3
Valid S1	11	30.6	30.6	38.9
SLTA/Sederajat	22	61.1	61.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

MasaKerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
< 5 Tahun	11	30.6	30.6	30.6
5 - 10 Tahun	11	30.6	30.6	61.1
Valid 11 - 20 Tahun	11	30.6	30.6	91.7
> 20 Tahun	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

**DESKRIPTIF PERNYATAAN
PENGEMBANGAN SDM (X1)**

X1.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	11	30.6	30.6	30.6
S	16	44.4	44.4	75.0
SS	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	1	2.8	2.8	5.6
S	25	69.4	69.4	75.0
SS	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	11.1	11.1	11.1
S	25	69.4	69.4	80.6
SS	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	7	19.4	19.4	22.2
S	22	61.1	61.1	83.3
SS	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	16.7	16.7	16.7
S	25	69.4	69.4	86.1
SS	5	13.9	13.9	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	19.4	19.4	19.4
S	16	44.4	44.4	63.9
SS	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

MOTIVASI (X2)

X2.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	11.1	11.1	11.1
S	19	52.8	52.8	63.9
SS	13	36.1	36.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	6	16.7	16.7	19.4
S	22	61.1	61.1	80.6
SS	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	13.9	13.9	13.9
S	21	58.3	58.3	72.2
SS	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	13.9	13.9	13.9
S	21	58.3	58.3	72.2
SS	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.6	5.6	5.6
CS	9	25.0	25.0	30.6
Valid S	18	50.0	50.0	80.6
SS	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X2.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	2	5.6	5.6	5.6
CS	7	19.4	19.4	25.0
Valid S	23	63.9	63.9	88.9
SS	4	11.1	11.1	100.0
Total	36	100.0	100.0	

DISIPLIN (X3)**X3.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	6	16.7	16.7	16.7
S	20	55.6	55.6	72.2
SS	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	5	13.9	13.9	13.9
S	20	55.6	55.6	69.4
SS	11	30.6	30.6	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X3.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	8	22.2	22.2	25.0
S	19	52.8	52.8	77.8
SS	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X3.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	4	11.1	11.1	11.1
S	29	80.6	80.6	91.7
SS	3	8.3	8.3	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X3.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	7	19.4	19.4	19.4
S	21	58.3	58.3	77.8
SS	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

X3.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	6	16.7	16.7	19.4
S	20	55.6	55.6	75.0
SS	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

KINERJA (Y)**Y1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	5	13.9	13.9	16.7
Valid S	21	58.3	58.3	75.0
SS	9	25.0	25.0	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
CS	3	8.3	8.3	8.3
Valid S	26	72.2	72.2	80.6
SS	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
TS	1	2.8	2.8	2.8
CS	1	2.8	2.8	5.6
Valid S	27	75.0	75.0	80.6
SS	7	19.4	19.4	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
STS	1	2.8	2.8	2.8
TS	1	2.8	2.8	5.6
Valid CS	2	5.6	5.6	11.1
S	24	66.7	66.7	77.8
SS	8	22.2	22.2	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y1.5

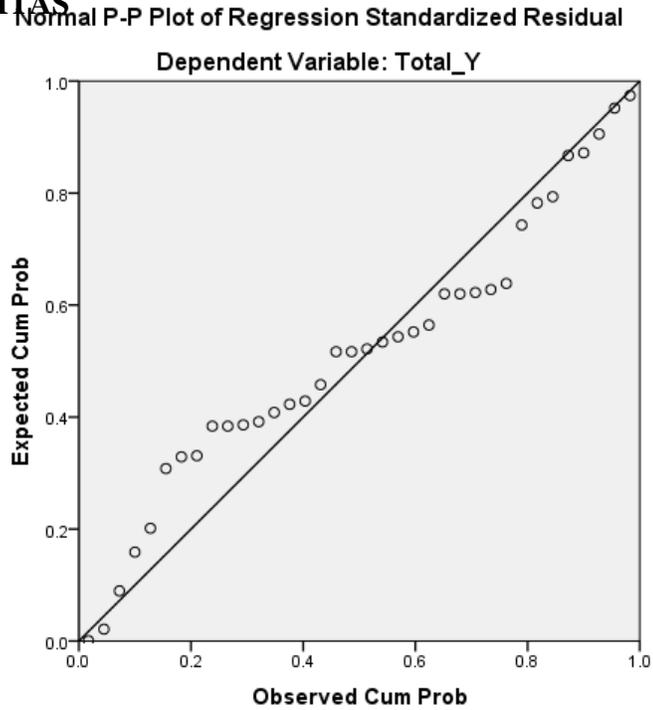
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	1	2.8	2.8	2.8
S	29	80.6	80.6	83.3
SS	6	16.7	16.7	100.0
Total	36	100.0	100.0	

Y1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CS	2	5.6	5.6	5.6
S	24	66.7	66.7	72.2
SS	10	27.8	27.8	100.0
Total	36	100.0	100.0	

4. UJI ASUMSI KLASIK

UJI NORMALITAS



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		36
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.22528674
Most Extreme Differences	Absolute	.161
	Positive	.133
	Negative	-.161
Kolmogorov-Smirnov Z		.967
Asymp. Sig. (2-tailed)		.307

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

UJI MULTIKOLINEARITAS

Coefficients^a

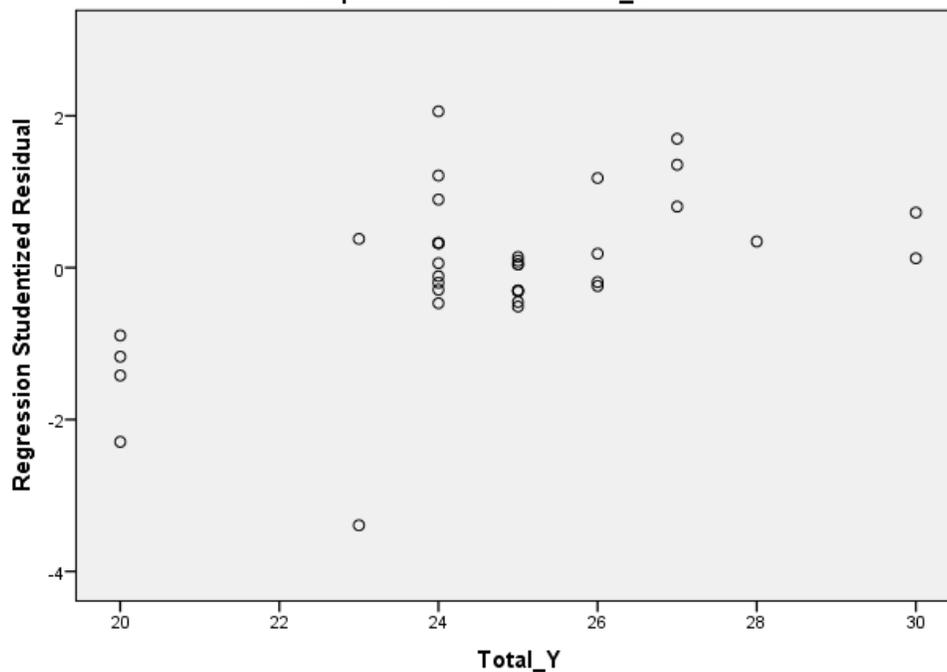
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	2.888	2.443		1.182	.246		
	Total_X1	.480	.096	.552	4.994	.000	.709	1.411
	Total_X2	.216	.073	.297	2.966	.006	.861	1.162
	Total_X3	.203	.079	.266	2.574	.015	.811	1.233

a. Dependent Variable: Total_Y

UJI HETEROKEDASTISITAS

Scatterplot

Dependent Variable: Total_Y



5. UJI HIPOTESIS

UJI T (T TABEL = 2.036)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2.888	2.443		1.182	.246
	Total_X1	.480	.096	.552	4.994	.000
	Total_X2	.216	.073	.297	2.966	.006
	Total_X3	.203	.079	.266	2.574	.015

a. Dependent Variable: Total_Y

UJI F (F TABEL 2.67)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	137.454	3	45.818	27.902	.000 ^b
	Residual	52.546	32	1.642		
	Total	190.000	35			

a. Dependent Variable: Total_Y

b. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

UJI KOEFISIEN REGRESI BERGANDA

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.723	.698	1.281

a. Predictors: (Constant), Total_X3, Total_X2, Total_X1

b. Dependent Variable: Total_Y