

PENGARUH PENGALAMAN KERJA, PELATIHAN, NILAI PRIBADI DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA KANTOR PUSAT KEPOLISIAN DAERAH SULAWESI UTARA

THE EFFECT OF WORK EXPERIENCE, TRAINING, PERSONAL VALUE AND WORK ETHICS ON PERFORMANCE OF POLICE MEMBERS IN THE CENTRAL OFFICE OF POLITICAL EDUCATION IN NORTH SULAWESI

Oleh:

Ratih S. Mangkat¹
Bernhard Tewal²
Rita N. Taroreh³

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen
Universitas Sam Ratulangi

E-mail:

[1ratihmangkat@yahoo.com](mailto:ratihmangkat@yahoo.com)

[2bernhardtewal@unsrat.ac.id](mailto:bernhardtewal@unsrat.ac.id)

[3rita.taroreh@unsrat.ac.id](mailto:rita.taroreh@unsrat.ac.id)

Abstrak: Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat merupakan kalimat yang sudah tidak asing lagi bagi kita yang bernegara dan berbangsa Indonesia khususnya untuk Kepolisian Republik Indonesia (Polri) agar terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang taat akan hukum. Tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui pengaruh secara simultan terhadap Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Metode penelitian yang digunakan adalah Penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis linear berganda. Jumlah sampel sebanyak 97 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja Secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja pada Anggota Polisi di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Untuk Polda Sulut agar dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan yang relevan untuk perkembangan kinerja para polisi nantinya serta lebih mengedepankan nilai-nilai pribadi untuk melaksanakan kerja yang lebih maksimal lagi kedepannya.

Kata Kunci : *pengalaman kerja, pelatihan, nilai pribadi, etos kerja, kinerja.*

Abstract: *Protecting, protecting and serving the community is a sentence that is familiar to us who are of the state and nation of Indonesia especially for the Police of the Republic of Indonesia (Polri) in order to realize the security and orderliness of the people who obey the law. The purpose of this study was to determine the simultaneous effect of Work Experience, Training, Personal Values and Work Ethics on the Performance of Police Members at the North Sulawesi Regional Police Headquarters. The research method used is quantitative research with the type of associative research using multiple linear analysis tools. The number of samples is 97 respondents. The results of the study show that Work Experience, Training, Personal Values and Work Ethics jointly influence the Performance of Police Members at the North Sulawesi Regional Police Office. For North Sulawesi Regional Police to further improve relevant training for the development of the performance of the police later and prioritize personal values to carry out more optimal work in the future.*

Keywords: *work experience, training, personal value, work ethic, performance.*

Latar Belakang

Melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat merupakan kalimat yang sudah tidak asing lagi bagi kita yang bernegara dan berbangsa Indonesia, karena itulah yang menjadi semboyan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang taat akan hukum, tegaknya hukum dan keamanan dalam negeri yang mantap serta terjalinnya sinergi polisional yang proaktif itulah yang menjadi visi Polri.

Meningkatkan produktivitas kerja anggota polisi di Polda Sulut tentunya menjadi tantangan dalam mengatur manajemen SDM di dalam suatu organisasi, maka dari itu produktivitas kerja anggota polisi dapat dipengaruhi oleh pelatihan kerja sehingga dapat mengimbangi input dan output secara efisien dan maksimal dalam menangani suatu pekerjaan.

Penelitian ini dilakukan pada anggota polisi yang bertugas pada Kantor Pusat Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (POLDA SULUT) untuk melihat kinerja mereka dalam kaitannya dengan pengalaman kerja yang dimiliki, pelatihan-pelatihan yang diikuti, nilai pribadi yang dijunjung tinggi dan etos kerja yang diimplementasikan.

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi, dan Etos Kerja Terhadap Anggota Polisi di Polda Sulut.
2. Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
3. Pelatihan Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
4. Nilai Pribadi Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
5. Etos Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2013:2). Penerapan Manajemen Sumber Daya Manusia yang baik dalam suatu organisasi akan meminimalkan persoalan-persoalan ketenagakerjaan, sehingga setiap tenaga kerja dapat bekerja dengan baik, aman dan tentram dan berkinerja tinggi.

Kinerja

Kinerja karyawan menurut Roziqin (2010: 41), adalah sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya, sedangkan Wirawan (2009: 3), menyatakan bahwa kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Pengalaman Kerja

Pengalaman kerja menjadi tolak ukur sejauh mana seseorang menguasai tugas pekerjaan yang dia lakukan. Umumnya pengalaman kerja dapat diukur dengan melihat lamanya waktu yang dia kerjakan pada suatu tugas pekerjaan tertentu. Karyawan yang mempunyai pengalaman yang lebih lama akan mempunyai keterampilan yang lebih tinggi, sehingga produktivitasnya pun lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga kerja yang baru memiliki sedikit pengalaman (Sulaeman, 2014: 97).

Pelatihan

Kaswan (2011:2) mendefinisikan, Pelatihan adalah proses untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan karyawan. Pelatihan juga adalah sebagai usaha pengenalan untuk mengembangkan keahlian dimana mereka akan mendapatkan pelajaran dengan hal yang berkaitan dengan tugas dan tanggung jawab, seperti sikap, perilaku, pengetahuan, kemampuan serta meningkatkan kinerja seseorang agar lebih memahami pekerjaannya.

Nilai Pribadi

Nilai-nilai (*values*) adalah suatu keyakinan seseorang tentang penghargaan terhadap suatu standar atau pegangan yang mengarah pada sikap/perilaku seseorang. Sistem nilai dalam suatu organisasi adalah tentang nilai-nilai yang dianggap penting dan sering diartikan sebagai perilaku personal. Nilai merupakan milik setiap pribadi yang mengatur langkah-langkah yang seharusnya dilakukan karena merupakan cetusan dari hati nurani yang dalam dan diperoleh seseorang sejak kecil.

Etos Kerja

Etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral (Sinamo, 2011:26). Etos kerja merupakan suatu sikap yang muncul dari kesadaran sendiri seseorang yang didasari oleh nilai budaya terhadap suatu pekerjaan juga etos kerja mempengaruhi semangat, kualitas dan produktivitas dalam bekerja.

Penelitian Terdahulu

Muaja, dkk. (2017) Meneliti tentang Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado. Metode yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 53 responden dengan menggunakan rumus slovin. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Sulut-Go Kantor Cabang Utama Manado.

Kaengke, dkk. (2018) meneliti tentang Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado. Populasi penelitian berjumlah 237 orang dan diambil sampel sebanyak 100 orang sebagai responden dengan menggunakan rumus slovin. Teknik pengambilan sampel dilakukan dengan menggunakan teknik *Accidental Sampling*. Hasil penelitian menunjukkan pengembangan karir, pelatihan dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado. Selanjutnya pengembangan karir dan pelatihan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Air Manado; sedangkan motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

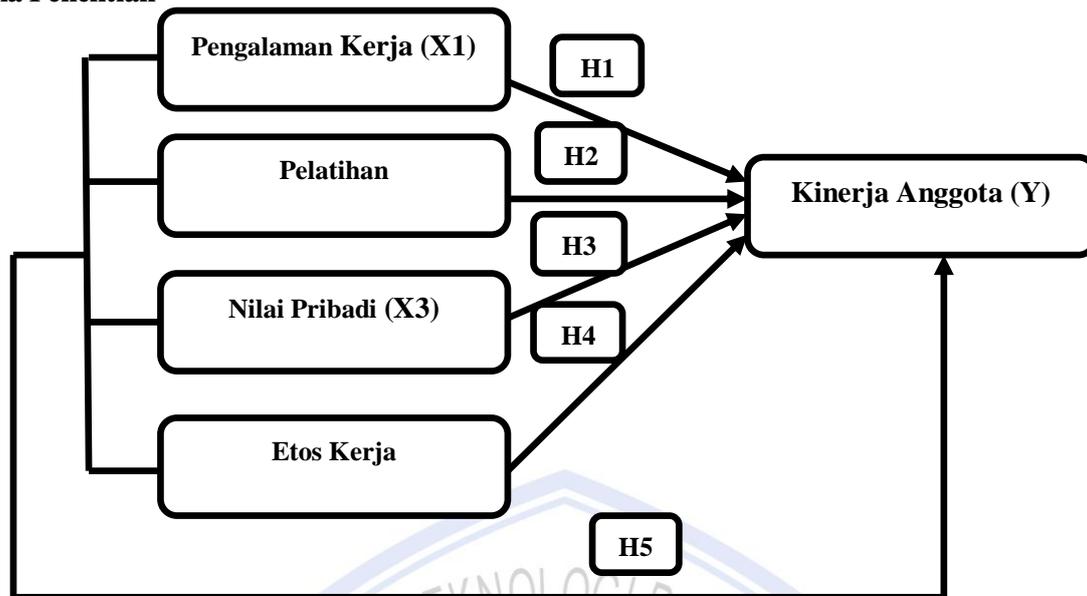
Gery, dkk. (2015) Meneliti tentang Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi Sulawesi Utara. Metode penelitian yaitu kuantitatif dengan analisa data menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Nilai-Nilai Personal memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Karauwan (2015) Meneliti tentang Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif, lokasi penelitian di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis regresi berganda. Hasil studi menunjukkan bahwa etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Etos kerja, budaya organisasi, dan beban kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Minahasa Selatan

Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah:

- H1. Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi, dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Anggota di Polda Sulut.
- H2. Pengalaman Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
- H3. Pelatihan diduga berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
- H4. Nilai Pribadi diduga berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.
- H5. Etos Kerja diduga berpengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut.

Kerangka Penelitian**Gambar 1. Model Penelitian**

Sumber: Data Olahan, 2019

METODE PENELITIAN**Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana jenis kuantitatif merupakan penelitian yang berbentuk angka untuk menguji suatu hipotesis. Menurut Margono (2005: 105) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang lebih banyak menggunakan logika hipotesis verifikasi yang dimulai dengan berfikir deduktif untuk menurunkan hipotesis kemudian melakukan pengujian dilapangan dan kesimpulan atau hipotesis tersebut ditarik berdasarkan data empiris. Pendekatan penelitian ini bersifat asosiatif, yaitu menggambarkan pola hubungan antara dua variabel atau lebih.

Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara (Polda Sulut) jalan Bethesda No. 62, Sario. Waktu penelitian yang digunakan untuk memperoleh data dan keterangan dari Anggota Polisi serta data-data lain yang berkaitan dengan topik penelitian, yaitu selama 6 (enam) bulan, dari Oktober 2018 sampai Maret tahun 2019.

Populasi, Sampel dan Teknik Sampling

Populasi pada penelitian ini adalah Anggota Polisi Di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara. Populasi dari Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara sendiri berjumlah 2779 orang responden, dengan menggunakan rumus slovis maka jumlah sampel berjumlah 97 orang dengan teknik pengambilan sampling yaitu *Proportional Random Sampling*.

Jenis dan Sumber Data

Sumber data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder dengan data primer sendiri merupakan data yang langsung diberikan kepada responden sendiri sedangkan data sekunder dalam penelitian ini berupa data penunjang yang sebelumnya sudah adadi Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dengan melakukan tanya jawab langsung pada pihak yang terkait langsung dengan permasalahan yang penulis teliti. Penulis melakukan wawancara langsung di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis penelitian deskriptif dengan alat analisis yaitu regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**Hasil Penelitian****Tabel 1. Deskripsi Responden**

No	Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Presentase (%)
1	Laki-laki	78	80
2	Perempuan	19	20
Total		97	100

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2019.

Tabel 1. Menunjukkan, bahwa dari keseluruhan responden terdapat 80% adalah laki-laki dengan jumlah 78 Anggota Polisi dan 20% adalah perempuan dengan jumlah 19 Anggota Polisi. Dengan presentase pria sebesar 80 persen menunjukkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah pria.

Pengujian Validitas dan Reliabilitas

Saat Uji Validitas dimaksudkan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang tidak diketahui. Uji validitas yang digunakan adalah dengan melakukan korelasi *bilvariate* antara masing-masing skor indikator dengan total skor konstruk. Suatu indikator pernyataan dikatakan valid apabila korelasi antara masing-masing indikator menunjukkan hasil yang signifikan.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Var.	Indik.	R	Sig.	Status
Pengalaman Kerja (X1)	X1.1	0.346	0.001	Valid
	X1.2	0.499	0.000	Valid
	X1.3	0.656	0.000	Valid
	X1.4	0.679	0.000	Valid
	X1.5	0.665	0.000	Valid
	X1.6	0.595	0.000	Valid
Pelatihan (X2)	X2.1	0.499	0.000	Valid
	X2.2	0.568	0.000	Valid
	X2.3	0.558	0.000	Valid
	X2.4	0.409	0.000	Valid
	X2.5	0.625	0.000	Valid
	X2.6	0.627	0.000	Valid
	X2.7	0.644	0.000	Valid
	X2.8	0.614	0.000	Valid
	X2.9	0.520	0.000	Valid
	X2.10	0.587	0.000	Valid
	X2.11	0.498	0.000	Valid
	X2.12	0.726	0.000	Valid
Nilai Pribadi (X3)	X3.1	0.607	0.000	Valid
	X3.2	0.552	0.000	Valid
	X3.3	0.583	0.000	Valid
	X3.4	0.592	0.000	Valid
	X3.5	0.509	0.000	Valid
	X3.6	0.527	0.000	Valid
	X3.7	0.422	0.000	Valid
	X3.8	0.434	0.000	Valid

	X3.9	0.316	0.002	Valid
	X3.10	0.502	0.000	Valid
	X3.11	0.583	0.000	Valid
	X3.12	0.558	0.000	Valid
	X3.13	0.646	0.000	Valid
	X3.14	0.636	0.000	Valid
	X3.15	0.729	0.000	Valid
	X3.16	0.575	0.000	Valid
	X3.17	0.626	0.000	Valid
	X3.18	0.499	0.000	Valid
	X3.19	0.637	0.000	Valid
	X3.20	0.604	0.000	Valid
Etos	X4.1	0.653	0.000	Valid
Kerja	X4.2	0.682	0.000	Valid
(X4)	X4.3	0.671	0.000	Valid
	X4.4	0.702	0.000	Valid
	X4.5	0.652	0.000	Valid
	X4.6	0.632	0.000	Valid
	X4.7	0.499	0.000	Valid
	X4.8	0.755	0.000	Valid
	X4.9	0.605	0.000	Valid
	X4.10	0.690	0.000	Valid
	X4.11	0.690	0.000	Valid
	X4.12	0.588	0.000	Valid
Kinerja	Y.1	0.666	0.000	Valid
(Y)	Y.2	0.782	0.000	Valid
	Y.3	0.532	0.000	Valid
	Y.4	0.579	0.000	Valid
	Y.5	0.751	0.000	Valid
	Y.6	0.672	0.000	Valid
	Y.7	0.708	0.000	Valid
	Y.8	0.680	0.000	Valid

Sumber: Data Olahan, 2019

Tabel 2 Menunjukkan penjelasan secara terperinci valid atau tidaknya kuisioner penelitian penulis. Dari tabel di atas, diketahui bahwa semua item kuisioner yang digunakan mempunyai koefisien korelasi yang lebih besar dari $r_{tabel} = 0,312$ (nilai r_{tabel} untuk $n=40$). Sehingga butir instrumen dalam penelitian ini layak digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Keterangan
Pengalaman Kerja	0.604	Reliabel
Pelatihan	0.809	Reliabel
Nilai Pribadi	0.877	Reliabel
Etos Kerja	0.869	Reliabel
Kinerja	0.825	Reliabel

Sumber: Data Olahan, 2019

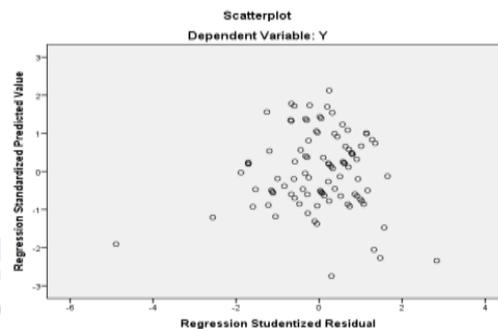
Hasil tabel 3 uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien *alpha* yang nilainya cukup besar yaitu $> 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item-item pengukur variabel dari kuisioner adalah *reliabel* dan untuk selanjutnya item-item pada masing-masing konsep variabel tersebut layak digunakan sebagai alat ukur.

Uji Multikolinearitas**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Pengalaman Kerja	.424	2.361	Bebas Multikolinearitas
Pelatihan	.598	1.672	Bebas Multikolinearitas
Nilai Pribadi	.746	1.340	Bebas Multikolinearitas
Etos Kerja	.322	3.109	Bebas Multikolinearitas

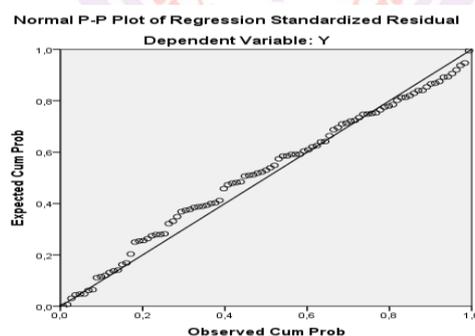
Sumber: Data Olahan, 2019

Dengan melihat Tabel 4 nilai VIF dari variabel Pengalaman Kerja yaitu 2.361, variabel Pelatihan yaitu 1.672, variabel Nilai Pribadi 1.340 dan Variabel Etos Kerja 3.109 maka disimpulkan tidak terjadi multikolienaris.

Grafik Uji Heteroskedastisitas**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Gambar 2 grafik Scatterplot yang ditampilkan untuk uji heteroskedastisitas dapat dilihat bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas. Titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa dalam model regresi tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Normalitas**Gambar 3 Uji Normalitas**

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari Gambar 3 menunjukkan bahwa grafik *Normal P-P of Regression Standardized Residual* menggambarkan bahwa titik-titik mengikuti garis dan menyebar disekitar garis diagonal maka residual yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Hasil Uji Autokorelasi**Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.625 ^a	.391	.364	2,64089

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa koefisien korelasi antara variabel independen dan dependen sebesar 0,625. Koefisien korelasi bertanda positif artinya korelasi yang terjadi antara variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja adalah searah, dimana semakin besar keempat variabel independen maka akan diikuti oleh semakin besarnya variabel Kinerja polisi. Nilai 0,625 yang menunjukkan korelasi yang terjadi antara variabel independen (Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos Kerja) dengan variabel dependen (Kinerja) berada dalam kategori hubungan yang Kuat (0,600 – 0,799).

Analisis Linear Berganda

Tabel 6. Analisis Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	5,233	1,703		3,073	,003
X1	4,447	,373	,687	11,911	,000
X2	,036	,059	,030	,611	,543
X3	,229	,073	,135	3,116	,003
X4	,214	,067	,212	3,205	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Dari persamaan regresi dapat dilihat bahwa Pengalaman Kerja (X₁), Nilai Pribadi (X₃) dan Etos Kerja (X₄) berpengaruh positif terhadap kinerja sedangkan Pelatihan (X₂) berpengaruh negatif terhadap kinerja.

Hasil Uji t dan Uji F

Tabel 7. Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.
	B	Std. Error	Coefficients Beta		
(Constant)	5,233	1,703		3,073	,003
X1	4,447	,373	,687	11,911	,000
X2	,036	,059	,030	,611	,543
X3	,229	,073	,135	3,116	,003
X4	,214	,067	,212	3,205	,002

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Olahan, 2019

Hasil perhitungan pada Tabel 7 diperoleh:

1. Lingkungan Kerja (X₁) Nilai signifikansi pada Pengalaman Kerja (X₁) sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana terdapat pengaruh yang signifikan dari Pengalaman Kerja (X₁) terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut (Y).
2. Pelatihan (X₂) Nilai signifikansi pada Pelatihan (X₂) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,543 dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standart error yaitu 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho diterima dan Ha ditolak dimana tidak terdapat pengaruh yang signifikan dari Pelatihan (X₂) terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut (Y).
3. Nilai Pribadi (X₃) Nilai signifikansi pada Nilai Pribadi (X₃) sebesar 0,003 yang dimana lebih kecil dari nilai standart error yaitu 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima dimana ternyata terdapat pengaruh yang signifikan dari Nilai Pribadi (X₃) terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut (Y).
4. Etos Kerja (X₄) Nilai signifikansi pada Etos Kerja (X₄) menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,002 yang dimana nilai tersebut lebih besar dari nilai standart error yaitu 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa Ho ditolak dan Ha diterima di mana terdapat pengaruh dari Etos Kerja (X₄) terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polda Sulut (Y).

Pembahasan

Pengaruh Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi dan Etos kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja anggota Kepolisian Daerah Sulawesi Utara.

Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa Pengalaman Kerja adalah suatu hal yang penting bagi perusahaan juga bagi seorang pekerja untuk meningkatkan kualitas kinerja nantinya.

Seseorang yang mungkin memiliki pengalaman kerja yang baik akan berpengaruh dalam hal kinerjanya dalam bekerja nantinya, sebaliknya juga akan terjadi dengan seseorang yang belum memiliki pengalaman kerja yang cukup akan terganggu dalam hal kinerja nantinya. Hal ini juga sejalan dengan penelitian Muaja (2017) yang mengatakan Pengalaman Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pada Bank SulutGo cabang utama. Penelitian ini didukung juga oleh Wairimu Njogu (2017) yang melakukan penelitian di Hotel Amber Kenya yang menyatakan bahwa tingkat pengalaman seorang karyawan sangat mendukung akan kinerja dalam melakukan pekerjaan.

Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja

Hasil ini menunjukkan bahwa Pelatihan memiliki pengaruh positif, tapi tidak signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat diartikan bahwa pelatihan yang diikuti oleh seorang karyawan tak akan berpengaruh dengan signifikan terhadap kinerja. Hal ini terjadi karena penelitian yang diberikan kemungkinan tidak sesuai dengan kebutuhan tugas polisi di lapangan.

Hasil dari penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Thio, Aida dan Sadikin (2014) dengan judul penelitian Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat berat yang dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh nyata terhadap kinerja, salah satu saran yang diberikan oleh peneliti sebelumnya yaitu menyelenggarakan pelatihan yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawab karyawan.

Pengaruh Nilai Pribadi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai pribadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini berarti bahwa nilai-nilai yang terkandung dalam pribadi setiap orang berbeda, dan hal tersebut pula dapat berpengaruh dalam kegiatan kerja nantinya dan kinerja pun akan berpengaruh juga. Khusus pada Polda Sulut nilai pribadi sangatlah penting karena mengingat setiap abdi Negara harus memiliki nilai pribadi yang baik karena hal ini akan menjadi cerminan untuk masyarakat nantinya.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gery (2015) menunjukkan bahwa Nilai-Nilai Personal dalam hal ini adalah Nilai Pribadi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa etos kerja dapat membangkitkan motivasi serta semangat kerja yang hal tersebut akan berpengaruh dengan hasil kinerja nantinya.

Hasil ini didukung dengan penelitian sebelumnya yaitu penelitian dari Hadiansyah (2015) yang dimana Etos Kerja memberikan pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AE. Penelitian ini didukung juga oleh Ghazali (2013) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimana hal ini menambah pemahaman kinerja karyawan dengan dua model kepribadian yang berbeda bersama dengan karakteristik dari karyawannya sendiri.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian ini adalah:

1. Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi, dan Etos Kerja sangat kuat dan positif yang dinyatakan dengan nilai koefisien korelasi. Nilai ini memberikan arti bahwa variabel Pengalaman Kerja, Pelatihan, Nilai Pribadi, dan Etos Kerja memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Anggota Polisi di Kantor Pusat Polda Sulut.

2. Pengalaman Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polisi di Kantor Pusat Polda Sulut.
3. Pelatihan tidak memberikan pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Anggota Polisi di Kantor Pusat Polda Sulut.
4. Nilai Pribadi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polisi di Kantor Pusat Polda Sulut.
5. Etos Kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Polisi di Kantor Pusat Polda Sulut.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka penulis memberi saran sebagai berikut:

1. Kepada Polda Sulut agar dapat lebih meningkatkan lagi pelatihan yang relevan untuk perkembangan kinerja para polisi nantinya serta lebih mengedepankan nilai-nilai pribadi untuk melaksanakan kerja yang lebih maksimal lagi kedepannya.
2. Secara umum Polda Sulut harus lebih memperhatikan kinerja dari setiap anggota polisi agar hasil yang diinginkan dan diharapkan dapat tercapai sesuai dengan tujuan, visi serta misi dari Polda Sulut sendiri.

DAFTAR PUSTAKA

- Gery, L. 2015. *Pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan nilai-nilai personal terhadap kinerja pegawai di dinas pendidikan nasional provinsi Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3 September. Hal.1174-1184. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10123/9709>. Diakses 29 Mei 2018.
- Ghozali, I. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. BP-Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hadiansyah, A. 2015. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AE*. Jurnal AL-AZHAR INDONESIA SERI HUMANIORA. Vol. 3 No. 2 September 2015 Hal 150-158. <http://jurnal.uai.ac.id/index.php/SH/article/view/204/192>. Diakses 29 Mei 2018
- Kaengke, A. S., Tewal, B., dan Uhing, Y. 2018. *Pengaruh Pengembangan Karir, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Air Manado*. Jurnal EMBA Vol.6 No.1, Hal. 341-350. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/19099/18657>. Diakses 12 Juli 2019
- Karauwan, R. 2015. *Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan*. Jurnal EMBA. Vol. 3 No. 3 September. Hal 1196-1207. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/10125/9711>. Diakses 29 Mei 2018.
- Kaswan. 2011. *Pelatihan dan Pengembangan*. Cetakan Satu. Alfabeta, Bandung.
- Mangkunegara, A. P, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Margono, S. 2005. *Metodologi Penelitian Pendidikan*. PT. RINEKA CIPTA, Jakarta.
- Muaja, O. K. 2017. *Pengaruh Penempatan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Kantor Cabang Utama Manado*. Jurnal EMBA. Vol. 5 No. 2 Juni 2017. Hal. 2211-2220. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/16520/16012>. Diakses 29 Mei 2018
- Njogu, W. I. 2017. *Effect of Employees' Work Experience On Performance Within Hotel Industry: A Case Of Amber Hotel, Kenya*. United States International University-Africa Digital Repository. <http://usiusericedesk.usiu.ac.ke/handle/11732/3464>. Diakses 29 Mei 2018
- Roziqin, Z. M. 2010. *Kepuasan Kerja*. Averroes Press, Malang
- Sinamo, J. 2011. *Delapan Etos Kerja Profesional*. Institut Mahardika, Jakarta.
- Sulaeman, A. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. Jurnal Trikonomika. Vol. 13, No. 1, Juni. ISSN 2355-7737 <http://download.portalgaruda.org/article.php?article=175485&val=5913&title=Pengaruh%20Upah%20dan%20Pengalaman%20Kerja%20terhadap%20Produktivitas%20Karyawan%20Kerajinan%20Ukiran%20Kabupaten%20Subang>. Diakses 22 Januari 2018.
- Thio., Aida., dan Sadikin. 2014. *Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Kasus Perusahaan Distributor Alat Berat*. Jurnal Ilmu Sosial. Vol. 16 No.2 Juli 2014. Hal. 215-221. <http://jurnal.unpad.ac.id/sosiohumaniora/article/view/5735/3048>. Diakses 17 Januari 2019
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Penelitian*. Salemba Empat, Jakarta.