

PELATIHAN, BUDAYA ORGANISASI DAN ETOS KERJA PENGARUHNYA TERHADAP KINERJA ANGGOTA BIRO SDM POLDA SULAWESI TENGGARA

TRAINING, ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ETHICS INFLUENCE THE PERFORMANCE OF SOUTHEAST SULAWESI REGIONAL POLICE HR MEMBERS

Oleh:
Adriansyah Reza Modirono¹
Irvan Trang²
Genita G.Lumintang³

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

email:

¹adriansyahreza96@gmail.com

²trang_irvan@unsrat.ac.id

³genitagracia73@gmail.com

ABSTRAK: Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja pengaruhnya terhadap kinerja anggota biro sdm polda Sulawesi tenggara. populasi dan sampel dari penelitian ini adalah anggota biro sdm polda Sulawesi tenggara. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, ujinormalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian didapat melalui uji koefisien linier berganda yaitu Pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan uji koefisien determinasi pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja memiliki pengaruh sebesar 43,8% terhadap kinerja. Saran untuk Biro SDM polda Sulawesi tenggara adalah memberi inovasi dan perubahan terhadap pelatihan, budaya organisasi dan etos kerja anggota biro sdm polda Sulawesi tenggara agar kinerja dapat meningkat setiap tahunnya.

Kata Kunci : Pelatihan, Budaya organisasi, Etos Kerja, Kinerja

ABSTRACT: purpose of this study was to determine the training, organizational culture and work ethic influence on the performance of members of the Southeast Sulawesi Regional Police bureau. The population and sample of this study are members of the South Sulawesi Regional Police Headquarters Bureau. Data analysis was in the form of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heterokedasticity test, multiple linear regression analysis, determinant coefficient test, F test, and t test. The results were obtained through multiple linear coefficient tests namely Training, organizational culture and work ethic significantly influence performance. Based on the test of the coefficient of determination of training, organizational culture and work ethic has an effect of 43.8% on performance. The suggestion for the Southeast Sulawesi Regional Police Bureaus to provide innovation and changes to the training, organizational culture and work ethics of the members of the Southeast Sulawesi Regional Police Bureau Bureau so that performance can improve each year.

Keywords: Training, Organizational Culture, Work Ethic, Performance

PENDAHULUAN

Latar Belakang Penelitian

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Tugas MSDM adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Di dalam organisasi, manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting didalam suatu organisasi. Tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan itu telah tersedia, organisasi tidak akan berjalan. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi. Oleh karena itu hendaknya organisasi memberikan arahan yang positif demi tercapainya tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawannya. Kinerja karyawan merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan. Selain itu, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya. Karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya. Apabila individu dalam perusahaan yaitu SDM-nya dapat berjalan efektif maka perusahaan tetap berjalan efektif. Dengan kata lain kelangsungan suatu perusahaan itu ditentukan oleh kinerja karyawannya.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan melakukan pelatihan pada karyawan. Yaitu keseluruhan kegiatan memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktifitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan atau pekerjaan. Pelatihan yang baik dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dan juga tenaga kerja. Pelatihan sangat diperlukan dalam rangka meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam memajukan perusahaan tersebut, dan merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam persaingan baik dari dalam maupun dari luar negeri, perkembangan keadaan, ilmu pengetahuan dan teknologi yang sangat cepat dalam suatu perusahaan perlu diimbangi dengan upaya pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi untuk menangani dan menjalankan roda perusahaan tersebut.

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang biasa kita kenal POLRI merupakan salah satu institusi pemerintahan yang memiliki tugas dan tanggung jawab untuk memberikan rasa aman kepada negara, masyarakat, harta benda dari tindakan kriminalitas dan bencana alam. Oleh karena itu peran pegawai POLRI dalam memberikan kualitas layanan kepada publik sangatlah diwajibkan. Berdasarkan Undang-undang No.22 tahun 1999 tentang Otonomi Daerah dan Undang-undang No.25 tahun 1999 tentang Perimbangan keuangan antara pusat dan daerah. Upaya melaksanakan kemandirian POLRI dengan mengadakan perubahan-perubahan melalui tiga aspek yaitu aspek struktural, aspek instrumental, aspek kultural. Berkenaan dengan uraian tugas tersebut, maka POLRI akan terus melakukan perubahan dan penataan baik di bidang pembinaan maupun operasional serta pembangunan kekuatan sejalan dengan upaya reformasi.

Dari 50 jumlah anggota SDM Polda Sulawesi Tenggara hanya 22 anggota yang telah mengikuti pendidikan pelatihan kejuruan masih banyak anggota biro SDM Polda Sulawesi Tenggara yang belum mengikuti pendidikan pelatihan kejuruan dan masih ada beberapa anggota yang telah mengikuti pendidikan pelatihan kejuruan kepolisian tetapi tidak sesuai dengan tugas dan fungsi Biro SDM dan tidak terencana dengan baik. Dari hasil survey dapat penulis informasikan bahwa, kurang maksimalnya kinerja anggota biro SDM Polda Sulawesi Tenggara karena dalam setiap tahun program pendidikan Dikbangspers setiap Polda hanya mewakili 1 atau 2 anggota yang mengikuti Dikbangspers yang dilaksanakan terpusat di Lemdikpol.

Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pelatihan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara
2. Untuk mengetahui pelatihan pengaruh terhadap kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.
3. Untuk mengetahui budaya organisasi pengaruh terhadap kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.
4. Untuk mengetahui etos kerja pengaruh terhadap kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kaswan (2012:6), manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang meliputi antara lain perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan lain-lain. Manajemen sumber daya manusia menangani sumber daya manusia, yaitu orang siap, bersedia dan mampu memberi kontribusi terhadap tujuan perusahaan.

Dari definisi diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu kegiatan atau sistem manajemen yang mengadakan dan mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu memberikan kontribusi yang baik agar dapat bekerjasama secara efektif untuk mencapai tujuan baik secara individu ataupun organisasi.

Kinerja

Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan (Handoko 2001:135). Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karena dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, dengan memiliki karyawan yang berprestasi perusahaan dapat meningkatkan kinerja perusahaannya, karena seringkali perusahaan menghadapi masalah mengenai sumber daya manusianya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen dan yang lain itu tergantung pada kualitas sumber daya manusianya.

Pelatihan

Berdasarkan pendapat Mangkunegara (2009:44) mendefinisikan bahwa pelatihan (training) adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisasi, pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam tujuan yang terbatas.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan merupakan cara yang digunakan oleh perusahaan untuk mempertahankan, menjaga, memelihara karyawan untuk meningkatkan keahlian para karyawan.

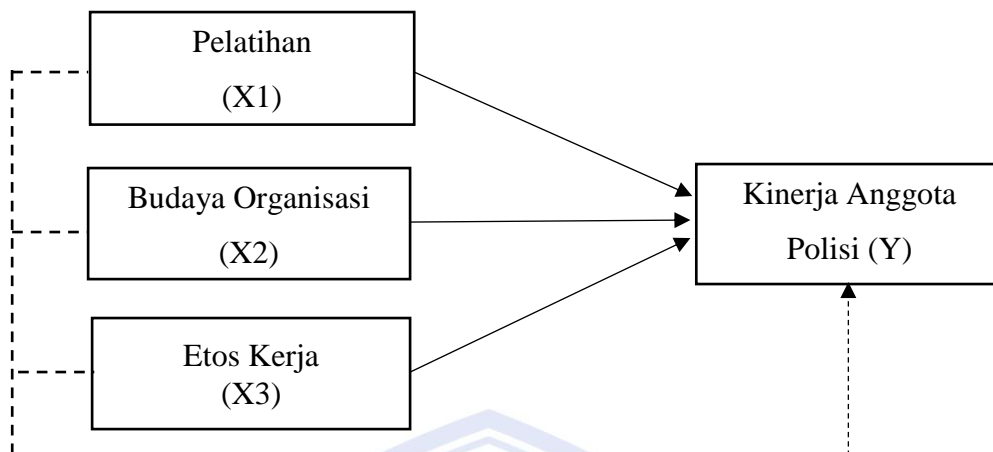
Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Mangkunegara (2005: 113)

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut.

Etos Kerja

Etos Kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan antara manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik. Tasmara, (2002).

Kerangka Pemikiran**Gambar 1. Kerangka Pemikiran***Sumber: Olahan Data, 2020***METODE PENELITIAN****Pendekatan Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah metode deskriptif dan verikatif dengan pendekatan kuantitatif. Dengan menggunakan metode penelitian akan diketahui hubungan signifikansi antara variabel yang diteliti sehingga kesimpulan yang akan memperjelas gambaran mengenai objek yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Populasi dari penelitian ini adalah Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara yang berjumlah 50 Personil. Sampel adalah sebagian populasi yang menjadi sumber data yang sebenarnya dalam suatu penelitian yang dianggap mewakili populasi (Sugiyono, 2014 : 13). Sampel yang digunakan yaitu keseluruhan populasi dijadikan sampel.

Teknik Pengumpulan Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini berdasarkan interview (wawancara) dan kuesioner (angket). Penggunaan wawancara dimaksud untuk mendapatkan data awal dan juga bertujuan untuk mendapatkan informasi yang lebih mendetail dalam hubungannya dengan subjek dan objek dalam penelitian ini. Dalam pelaksanaannya, dilakukan secara struktur (terbuka) maupun tidak terstruktur (tertutup) kepada reponden yaitu anggota SDM Polda Sulawesi Tenggara. Penggunaan kuesioner dimaksudkan untuk mendapatkan data primer dari responden yaitu Anggota SDM Polda Sulawesi Tenggara, mengenai Pelatihan, Budaya Organisasi, Etos kerja, dan Kinerja.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas/bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi dan/atau memprediksi rata-rata populasi atau nilai-nilai variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Persamaan matematis dari regresi berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

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

- Y = Kinerja
- X1 = Pelatihan
- X2 = Budaya Organisasi
- X3 = Etos Kerja
- a = Konstanta
- b = Koefisien Regresi

HASIL DAN PEMBAHASAN**Profil Responden**

Berdasarkan data yang ada dapat diketahui bahwa mayoritas reponden adalah pria sebanyak 40 responden atau 80% dari total responden. Responden yang berusia 17-30 tahun sebanyak 30 responden atau 60% dari total responden.

Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**Tabel 1. Uji Validitas dan Realibilitas**

Variabel	Pertanyaan	Sig	Status	Cronbach Alpha	Status
Pelatihan (X1)	X1 ₁	0,000	Valid	,928	Reliabel
	X1 ₂	0,000	Valid		
	X1 ₃	0,000	Valid		
	X1 ₄	0,000	Valid		
	X1 ₅	0,000	Valid		
	X1 ₆	0,000	Valid		
Budaya Organisasi (X2)	X21	0,000	Valid	,880	Reliabel
	X22	0,000	Valid		
	X23	0,000	Valid		
	X24	0,000	Valid		
	X25	0,000	Valid		
	X26	0,000	Valid		
	X27	0,000	Valid		
	X28	0,000	Valid		
	X29	0,001	Valid		
	X210	0,000	Valid		
	X211	0,000	Valid		
Etos Kerja (X3)	X31	0,000	Valid	,873	Reliabel
	X32	0,000	Valid		
	X33	0,000	Valid		
	X34	0,000	Valid		
	X35	0,000	Valid		
	X36	0,000	Valid		
	X37	0,000	Valid		
	X38	0,000	Valid		
	X39	0,000	Valid		
	X310	0,002	Valid		
Kinerja (Y)	Y1 ₁	0,000	Valid	,923	Reliabel
	Y1 ₂	0,001	Valid		
	Y1 ₃	0,000	Valid		
	Y1 ₄	0,002	Valid		
	Y1 ₅	0,000	Valid		
	Y1 ₆	0,000	Valid		
	Y1 ₇	0,000	Valid		
	Y1 ₈	0,000	Valid		
	Y1 ₉	0,001	Valid		
	Y1 ₁₀	0,000	Valid		

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Analisis Regresi Linear Berganda**Tabel 2. Analisis Regresi Linear Berganda**

		Coefficients						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Toleranc e	VIF
1	(Constant)	.060	.968		.062	.951		
	X1	-.090	.037	-.357	-2.445	.018	.587	1.704
	X2	.056	.025	.387	2.271	.028	.429	2.330
	X3	.092	.030	.507	3.031	.004	.447	2.238

a. Dependent Variable: Y

Sumber: Data Primer yang diolah (2020)

Pembahasan

Pengujian hipotesis pada pengaruh pelatihan terhadap kinerja menemukan pengaruh signifikan dari variabel pelatihan terhadap kinerja dengan hasil (Sig. t $0,018 < 0,05$) serta koefisien beta sebesar -2,445 yang menunjukkan bahwa pelatihan secara negatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar Pelatihan akan menyebabkan penurunan Kinerja anggota Biro SDM Polda. Sulawesi Tenggara. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian dari Anti Miratul Husna, Suarman, dan Ngadlan yang menyimpulkan bahwa Pelatihan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru. Semakin besar Pelatihan akan menyebabkan penurunan Kinerja Karyawan PT Bank Riau Kepri Kantor Pusat Pekanbaru.

Pengujian hipotesis pada pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja menemukan pengaruh signifikan dari variabel Pengaruh Organisasi terhadap Kinerja dengan hasil (Sig. t $0,028 < 0,05$) serta koefisien beta sebesar 2,271 yang menunjukkan bahwa pelatihan secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar Pengaruh budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan Kinerja anggota Biro SDM Polda. Sulawesi Tenggara. Pernyataan ini sejalan dengan penelitian Rodiathul Kusuma Wardani yang menyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya. Semakin besar Budaya Organisasi akan menyebabkan kenaikan Kinerja Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya.

Pengujian hipotesis pada pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja menemukan pengaruh signifikan dari variabel Pengaruh Organisasi terhadap Kinerja dengan hasil (Sig. t $0,004 < 0,05$) serta koefisien beta sebesar 3,031 yang menunjukkan bahwa Etos Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara. Hal tersebut berarti bahwa semakin besar Etos Kerja akan menyebabkan kenaikan Kinerja anggota Biro SDM Polda. Sulawesi Tenggara. Pernyataan ini sejalan dengan Penelitian Mochamad Syafii, Mohammad Ulinnuha . Dari hasil uji t dapat diketahui bahwa Variabel etos kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Hal ini berarti semakin tinggi etos kerja dan budaya organisasi karyawan maka akan semakin tinggi pula kualitas kinerja karyawan PT. AJBS di Kota Gresik.

KESIMPULAN DAN SARAN**Kesimpulan**

Berdasarkan pembahasan hasil analisis dalam penelitian ini maka persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

1. Variabel Pelatihan memberikan pengaruh yang negatif terhadap kinerja sedangkan Budaya Organisasi dan Etos Kerja secara bersama sama memberikan pengaruh yang positif terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.

2. Variabel Pelatihan memberikan pengaruh yang negatif dan signifikan terhadap kinerja pada Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.
3. Variabel Budaya Organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.
4. Variabel Etos Kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka saran-saran yang dapat diberikan untuk Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Dalam upaya meningkatkan Kinerja, hendaknya Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara untuk terus melakukan perubahan dan adanya inovasi kegiatan pelatihan baik dalam proses pelatihan maupun dari pemateri yang menyampaikan sehingga tujuan diadakannya pelatihan agar dapat berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Dalam upaya meningkatkan Kinerja, hendaknya Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara harus meningkatkan lagi budaya organisasi yang telah diterapkan, dengan memperbaiki aspek-aspek yang dirasa kurang diterapkan oleh anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara agar kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara lebih meningkat.
3. Untuk meningkatkan Kinerja maka diharapkan Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara untuk memperhatikan dan mengembangkan aspek-aspek etos kerja yang lain agar dapat terus meningkatkan kinerja anggota Biro SDM Polda Sulawesi Tenggara.

DAFTAR PUSTAKA

- Handoko, T. (2001.) *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Mangkunegara.(2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Tasmara, T. (2002). *Etos Kerja Pribadi Muslim*. Yogyakarta: Dana Bhakti Prima Yasa.
- Sugiyono.(2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.