

JURNAL ILMIAH MANAJEMEN BISNIS DAN INOVASI
UNIVERSITAS SAM RATULANGI (JMBI UNSRAT)

**PENGARUH PROFESIONALISME, REWARD DAN PUNISHMENT
TERHADAP KINERJA PERSONEL KEPOLISIAN RESOR
BOLAANG MONGONDOW TIMUR**

Geraldty Tambajong, Irvan Trang, Maria V. J. Tielung
Universitas Sam Ratulangi Manado

ARTICLE INFO

Keywords: professionalism, reward, punishment, personnel performance	Abstract: Police performance refers to the extent to which the Indonesian National Police (Polri) has successfully carried out its main role, namely maintaining public security and order, enforcing the law, and providing protection, guidance, and services to the community. The purpose of this study is to determine the influence of Professionalism, Reward, and Punishment on the Performance of East Bolaang Mongondow Police Personnel partially and simultaneously. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis. The results of the study show that (1) Professionalism has a significant effect on the Performance of the Bolaang Mongondow Timur Resort Police Personnel, (2) Reward has a significant effect on the Performance of the Bolaang Mongondow Timur Resort Police Personnel, (3) Punishment has a significant effect on the Performance of the Bolaang Mongondow Timur Resort Police Personnel and (4) Professionalism, Reward and Punishment simultaneously have a significant effect on the Performance of the Bolaang Mongondow Timur Resort Police Personnel. Abstrak: Kinerja kepolisian merujuk pada sejauh mana Polri berhasil menjalankan peran utamanya yaitu menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Profesionalisme, Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur secara parsial dan secara simultan. Teknik analisis data dalam penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur, (2) Reward berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur, (3) Punishment berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur dan (4) Profesionalisme, Reward dan Punishment secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.
Kata kunci: profesionalisme, reward, punishment, kinerja personel	
Corresponding author: Geraldty Tambajong geraldtytambajong180@gmail.com	

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan sumber daya manusianya untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya kinerja yang baik, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas daripada pelaksanaan pekerjaan masa lalu, untuk saat yang akan datang lebih berkualitas daripada saat ini. Sumber daya manusia akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan keadaan yang diinginkan dalam dunia kerja. Seorang akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas.

Kinerja kepolisian sangat penting karena menentukan kemampuan institusi untuk menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan dan pelayanan publik yang efektif. Kinerja yang baik meningkatkan kepercayaan masyarakat, menunjukkan pengabdian kepada negara, serta membantu mewujudkan citra kepolisian yang modern dan terpercaya di mata publik. Pentingnya kinerja di Kepolisian Resor terletak pada kemampuannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di tingkat daerah, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan yang optimal kepada warga.

Kepolisian Resor adalah unit struktural Kepolisian Republik Indonesia (Polri) yang bertanggung jawab atas wilayah kabupaten/kota, yang memimpin dan mengkoordinasi Kepolisian Sektor (Polsek) serta menangani kasus kejahatan yang lebih besar di wilayah tersebut. Kepolisian Resor dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Resor (Kapolres) dan bertugas untuk memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, dan memberikan perlindungan. Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur yang berada di Kec. Tutuyan, Sulawesi Utara memiliki tugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukumnya. Tugas ini meliputi pencegahan tindak pidana, penindakan dan penyelidikan kasus kejahatan, serta koordinasi dengan Polsek (Kepolisian Sektor) untuk penanganan kasus.

Manajemen kinerja adalah suatu proses berkelanjutan untuk menyelaraskan tujuan individu dengan tujuan organisasi, memantau, mengevaluasi, dan mengembangkan kinerja guna mencapai kesuksesan jangka panjang. Proses ini melibatkan penetapan ekspektasi, pemberian feedback berkala, dan pengembangan keterampilan untuk mendorong efektivitas organisasi secara keseluruhan. Manajemen kinerja kepolisian merupakan sistem terintegrasi untuk perencanaan, pemantauan, penilaian, dan evaluasi kinerja anggota Polri yang bertujuan untuk meningkatkan objektivitas pembinaan karier, pendidikan, kenaikan pangkat, dan pemberian tunjangan kinerja. Sistem ini melibatkan penyusunan kontrak kerja berbasis kinerja, penilaian objektif berdasarkan fakta capaian, dan penggunaan aplikasi online untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi.

Pengukuran kinerja anggota polisi dilaksanakan menggunakan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) berdasarkan Peraturan Polri, yang bertujuan untuk objektivitas pembinaan karier, pendidikan, dan pemberian tunjangan kinerja. Prosesnya mencakup perencanaan, pemantauan, pelaksanaan, dan evaluasi kinerja melalui kontrak kerja individu yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi (tupoksi) serta tugas tambahan. Penilaian ini bersifat adil dan objektif, serta semakin terintegrasi secara online untuk mendukung tujuan organisasi dan

efisiensi. Berikut ini adalah data Kinerja selama tahun 2021 sampai tahun 2024 Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur:

Tabel 1. Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur

No	Faktor Penilaian	Tahun							
		2021		2022		2023		2024	
		Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)	Target (%)	Capaian (%)
1	Capaian target kinerja	70	53	77	54	84	53.8	91	70.1
2	Hasil pelaksanaan tugas di luar tugas pokok, berdasarkan surat perintah.	70	65	77	71.5	84	78	91	84.5
3	Perilaku Kerja	80	77	84	84.7	88	92.4	92	96.25
4	Perhargaan	75	70	82.5	60	90	45	97.5	0
5	Hukuman	< 3	0	< 3	1	< 3	0	< 3	3

Sumber: Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur, 2025

Tabel 1 menunjukkan data Kinerja selama tahun 2021 sampai tahun 2024 Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur. Dapat dilihat bahwa selama tahun 2021 sampai 2024 capaian kinerja dari faktor Capaian target kinerja, Hasil pelaksanaan tugas di luar tugas pokok, berdasarkan surat perintah, Perilaku Kerja, Penghargaan dan hukuman menunjukkan tidak melebihi target yang ditetapkan. Kinerja personel kepolisian lebih khusus di Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur secara umum juga diukur dengan DSP (Data Sebaran Polisi). Data sebaran polisi mengacu pada data yang berkaitan dengan penempatan dan alokasi personel polisi di suatu wilayah, seperti jumlah petugas per kapita, jenis penempatan (patroli, investigasi, dll.), dan respons terhadap insiden. Data ini digunakan untuk mengukur efisiensi operasional, dampak terhadap kejahatan, serta untuk perencanaan strategis dan alokasi sumber daya Kepolisian.

Kinerja personel Kepolisian sangat terkait dengan (1) mendapatkan informasi yang memiliki potensi terhadap Kamtibmas, (2) Penyelesaian perkara hingga tingkat kejaksaan tinggi/negeri, (3) Keamanan, ketertiban dan keselamatan masyarakat di jalan raya, (4) Menjaga Kamtibmas, memastikan objek vital berjalan aman dan kondusif dan (5) Himbauan pelaksanaan Kamtibmas di masyarakat. Permasalahan yang dihadapi terkait dengan kinerja personel atau fakta lapangan yang terjadi disebabkan oleh terdapatnya perbedaan antara DSP dan RIIL selama 5 tahun terakhir yaitu tahun 2020 sampai tahun 2024. Permasalahan terkait dengan kinerja personel antara lain yaitu kurangnya informasi yang akurat dan berpotensi memicu gangguan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas) disebabkan oleh berbagai faktor yang berkaitan dengan penyebaran informasi yang tidak benar (hoax, disinformasi, misinformasi) serta hambatan dalam komunikasi yang efektif. Kurangnya penyelesaian perkara secara tepat waktu dalam sistem peradilan disebabkan oleh berbagai faktor yang saling terkait, terutama meliputi aspek hukum dan penegak hukum.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja personel antara lain adalah profesionalisme, reward dan punishment. Dalam penelitian Baharuddin, Cahyono dan Ruslan (2025) menunjukkan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi berkontribusi pada peningkatan

kinerja individu di institusi kepolisian. Penelitian Andi, Budianto dan Sihabudin (2024) *Reward dan Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi.

Profesionalisme adalah standar kualitas, etika, dan perilaku yang menjadi ciri suatu profesi, yang mencakup keahlian khusus, integritas, tanggung jawab, komitmen untuk meningkatkan diri, serta sikap yang sesuai dengan norma dan budaya kerja. Sikap ini penting untuk membangun lingkungan kerja yang positif, kepercayaan, reputasi yang baik, dan pelayanan publik yang berkualitas. Profesionalisme memiliki pengaruh positif yang kuat terhadap kinerja personel, yang berarti semakin tinggi tingkat profesionalisme seseorang, semakin baik pula hasil kerjanya. Profesionalisme mencakup integritas, tanggung jawab, keahlian, etika, dan sikap kerja yang baik, yang semuanya berkontribusi pada efisiensi, keandalan, dan pencapaian tujuan organisasi. Pernyataan ini dibuktikan dengan hasil penelitian Yayat (2025) yang menunjukkan bahwa profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja personal Kepolisian.

Reward adalah imbalan, hadiah, atau penghargaan yang diberikan kepada individu atau kelompok atas perilaku baik, prestasi, atau sumbangsih yang telah mereka berikan. Fungsi utamanya adalah untuk memotivasi dan mengapresiasi kinerja seseorang atau tim, serta sebagai bentuk pengakuan atas keunggulan yang mereka capai. Pentingnya reward (penghargaan) di instansi adalah untuk meningkatkan motivasi, produktivitas, dan kinerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif. Reward menguatkan perilaku positif, membuat sumber daya manusia merasa dihargai, dan mendorong peningkatan kinerja. Sihite, Nasution dan Asnora (2024) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh reward terhadap kinerja.

Pentingnya *punishment* atau hukuman adalah untuk mengontrol dan membatasi perilaku negatif agar tidak terulang lagi, serta memberikan efek jera dan pengalaman edukatif bagi individu yang melanggar. Hukuman juga berperan dalam menjaga kedisiplinan, meningkatkan motivasi untuk menjauhi kesalahan, serta menjaga keadilan dan integritas dalam suatu sistem, baik di lingkungan pendidikan, kerja, maupun masyarakat. Hubungan punishment (hukuman) dengan kinerja adalah bahwa punishment dapat berpengaruh untuk meningkatkan kinerja, karena berfungsi untuk memotivasi seseorang agar disiplin dan tidak mengulangi kesalahan, sehingga kinerja kerja akan meningkat dalam hal kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Pernyataan ini dibuktikan dengan penelitian Pratama (2024) yang menunjukkan bahwa punishment berpengaruh terhadap kinerja.

Hubungan antara profesionalisme dan kinerja kepolisian bersifat positif dan signifikan: polisi yang profesional lebih efektif dalam menjalankan tugasnya, memberikan pelayanan yang baik, menjaga keamanan dan ketertiban, serta mendapatkan kepercayaan masyarakat. Hubungan reward (penghargaan) dan punishment (hukuman) dengan kinerja kepolisian sangat kuat dan positif, karena reward memotivasi polisi untuk berkinerja baik melalui pengakuan dan imbalan, sementara punishment berfungsi sebagai disiplin dan pencegah pelanggaran, mendorong perbaikan kinerja individu dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk meneliti tentang Pengaruh Profesionalisme, *Reward* dan *Punishment* Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.

Tujuan Penelitian

Mengacu pada latar belakang penelitian dan rumusan masalah maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui:

1. pengaruh profesionalisme terhadap kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.
2. pengaruh reward terhadap kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.
3. pengaruh punishment terhadap kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.
4. pengaruh profesionalisme, reward dan punishment secara simultan terhadap kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur.

TINJAUAN PUSTAKA

Kajian Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan aset penting dan berperan sebagai faktor penggerak utama dalam pelaksanaan seluruh kegiatan atau aktivitas instansi, sehingga harus dikelola dengan baik melalui Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Menurut para ahli manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut: Menurut Handoko (2021), manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai baik tujuan-tujuan individu maupun organisasi. Menurut Hasibuan (2021) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Mangkunegara (2023) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu.

Kinerja

Sinaga (2020:14) mengatakan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Edison (2020), Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan *non-profit orientet* yang dihasilkan selama satu periode waktu. kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Profesionalisme

Menurut Setiono (2020) profesionalisme menunjukkan hasil kerja yang sesuai sesuai dengan standar teknis atau etika sebuah profesi. Aktivitas kerja itu lazim berhubungan dengan penghasilan dalam bentuk uang. Untuk menciptakan kadar profesionalitas dalam melaksanakan misi institusi persyaratan dasarnya adalah tersedianya sumber daya manusia yang andal, pekerjaan yang terprogram dengan baik, dan waktu yang tersedia untuk melaksanakan program tersebut serta adanya dukungan dana yang memadai dan fasilitas yang memadai dan fasilitas yang mendukung.

Reward

Sutrisno (2020) berpendapat bahwa *reward* atau penghargaan adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan atas dasar pengorbanan waktu, tenaga, dan pikiran. Tujuan utama yang diharapkan oleh perusahaan dari program *reward* adalah sebagai berikut: 1. Menarik orang yang memiliki kualifikasi 2. Mempertahankan karyawan agar terus datang untuk bekerja 3. Memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang tinggi.

Punishment

Pada prinsipnya *Punishment* merupakan hukuman atau segala sesuatu yang dapat memperlemah perilaku dan cenderung untuk mengurangi frekuensi perilaku yang berikutnya dan biasanya terdiri dari permintaan suatu konsekuensi yang tidak diharapkan. Hukuman yang dimaksud merupakan konsekuensi yang tidak menyenangkan terhadap respon perilaku tertentu. Menurut Irham Fahmi (2020) *punishment* adalah sanksi yang diterima oleh seorang karyawan karena ketidakmampuannya dalam mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang diperintahkan.

Kajian Empiris

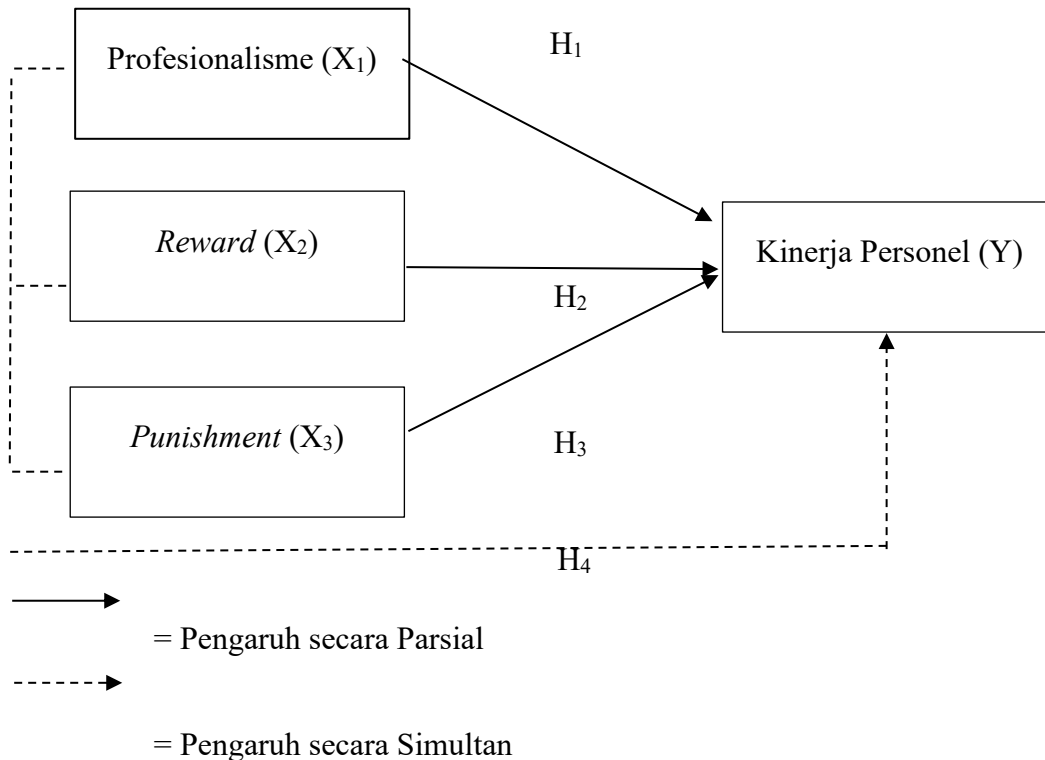
Penelitian Baharuddin, B., Cahyono, C., dan Ruslan, M. (2025) yang berjudul Analisis Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota Pada Kantor Kepolisian Resor Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan, pengorganisasian, dan kepemimpinan memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja anggota. Temuan ini menyiratkan bahwa tingkat profesionalisme yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja individu di institusi kepolisian.

Penelitian Andi, A. H., Budianto, A dan Sihabudin, A. A (2024) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* Dan *Punishment* Terhadap Kinerja Polisi Di Satuan Kepolisian Resor Cilacap. Hasil dari pengujian dapat disimpulkan bahwa baik secara parsial dan simultan, kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* berpengaruh terhadap Kinerja Polisi di Satuan Kepolisian Resor Cilacap

Penelitian Sihite, E. M., Nasution, M. F dan Asnora, F. H (2024). Hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai polisi di Kepolisian Resor labuhan batu selatan dengan pengaruh sebesar 66%, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai polisi di Kepolisian Resor labuhan batu Selatan dengan pengaruh sebesar 6,6%, dan pengaruh Lingkungan Kerja tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai polisi di Kepolisian Resor labuhanbatu Selatan dengan pengaruh sebesar 11%. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pegawai polisi di Kepolisian Resor labuhan batu selatandengan pengaruh sebesar 43%.

Kerangka Penelitian dan Hipotesis

Gambar 1. Kerangka Penelitian



Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: secara parsial profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja di Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
- H2: secara parsial reward berpengaruh terhadap kinerja di Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
- H3: secara parsial terdapat pengaruh signifikan punishment terhadap kinerja di Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
- H4: terdapat pengaruh signifikan profesionalisme, reward dan punishment terhadap kinerja di Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Dalam penelitian ini strategi penelitian asosiatif digunakan untuk mengidentifikasi sejauh mana pengaruh variabel X (variabel bebas) yang terdiri dari profesionalisme (X₁), reward (X₂), punishment (X₃) terhadap kinerja personel (Y).

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur yang berjumlah 259 Anggota Polisi. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah berdasarkan Teknik Slovin. Berdasarkan hasil perhitungan dengan menggunakan rumus Slovin maka diperoleh minimum sampel yang harus dipenuhi dalam penelitian ini adalah sampel sebanyak 73 responden.

Metode Pengumpulan data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data Primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari pelanggan lewat kuisisioner penelitian yang diajukan kepada responden penelitian.

Teknik Analisis Data

Metode yang akan digunakan adalah analisis regresi linear. Bentuk persamaan matematika untuk regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

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

Dimana :

Y : Kinerja Personel

a : Konstanta

b₁, b₂ dan b₃ : Koefisien Regresi

X₁ : Profesionalisme

X₂ : *Reward*

X₃ : *Punishment*

e : *standard error*

Uji Hipotesis

Hipotesis untuk efek sinkron atau simultan dinilai menggunakan uji F. Sementara itu, uji T digunakan untuk efek parsial. Langkah pertama dalam menguji hipotesis ini adalah menetapkan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a), memilih uji statistik, menghitung nilai statistik, menentukan tingkat signifikansi, dan menetapkan kriteria pengujian.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas Kuisisioner

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu instrumen penelitian, seperti kuesioner, dalam mengukur apa yang seharusnya diukur. Berikut ini adalah pengujiannya:

Tabel 2. Uji Validitas Kuisisioner

Variabel	Pernyataan	Nilai Sig	Pearson Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Ket
Profesionalisme (X_1)	$X_{1.1}$	0,000	0,787	0,1914	Valid
	$X_{1.2}$	0,000	0,847	0,1914	Valid
	$X_{1.3}$	0,000	0,829	0,1914	Valid
	$X_{1.4}$	0,000	0,649	0,1914	Valid
Reward (X_2)	$X_{2.1}$	0,000	0,778	0,1914	Valid
	$X_{2.2}$	0,000	0,868	0,1914	Valid
	$X_{2.3}$	0,000	0,780	0,1914	Valid
	$X_{2.4}$	0,034	0,586	0,1914	Valid
	$X_{2.5}$	0,000	0,563	0,1914	Valid
Punishment (X_3)	$X_{3.1}$	0,000	0,614	0,1914	Valid
	$X_{3.2}$	0,000	0,776	0,1914	Valid
	$X_{3.3}$	0,000	0,676	0,1914	Valid
	$X_{3.4}$	0,034	0,864	0,1914	Valid
	$X_{3.5}$	0,000	0,609	0,1914	Valid
	$X_{3.6}$	0,000	0,792	0,1914	Valid
Kinerja Personel (Y)	$Y_{1.1}$	0,000	0,852	0,1914	Valid
	$Y_{1.2}$	0,000	0,904	0,1914	Valid
	$Y_{1.3}$	0,000	0,858	0,1914	Valid
	$Y_{1.4}$	0,000	0,684	0,1914	Valid

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Pada penelitian ini sampel berjumlah 73 responden dengan r_{tabel} sebesar 0,1914 (mengacu pada lampiran). Berdasarkan uji validitas pernyataan-pernyataan yang ada pada variabel Profesionalisme (X_1), Reward (X_2), Punishment (X_3) dan Kinerja Personel (Y) telah memenuhi kriteria valid dikarenakan nilai signifikansi untuk semua pernyataan $< 0,05$ atau nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$. Oleh karena itu semua pernyataan yang berasal dari indikator variabel Profesionalisme (X_1), Reward (X_2), Punishment (X_3) dan Kinerja Personel (Y) layak digunakan dalam analisis ini.

Uji Reliabilitas Kuisiomer

Dasar pengambilan Keputusan uji reliabilitas adalah jika nilai Cronbach Alpha $< 0,60$ maka dinyatakan tidak reliabel dan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ maka dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 3. Uji Reliabilitas Kuisiomer

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Profesionalisme (X_1)	0,782	0,60	Reliabel
Reward (X_2)	0,764	0,60	Reliabel
Punishment (X_3)	0,818	0,60	Reliabel
Kinerja Personel (Y)	0,847	0,60	Reliabel

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

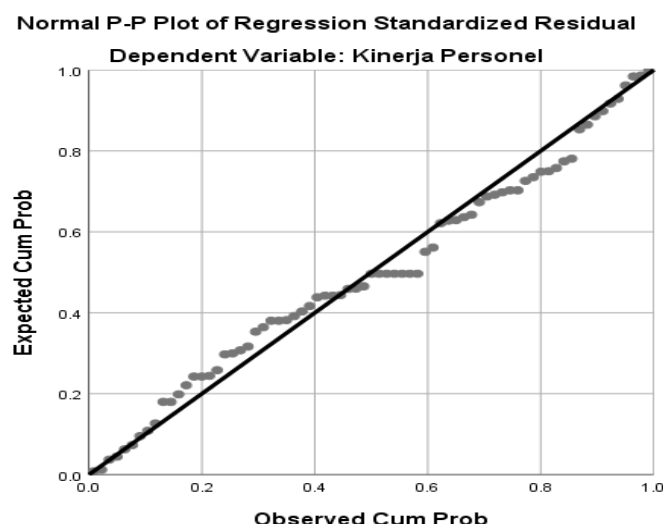
Tabel 3 menunjukkan hasil uji reliabilitas kuisioner pada penelitian ini. Dapat dilihat bahwa nilai *Cronbach Alpha* pada variabel Profesionalisme(X_1), *Reward* (X_2), *Punishment* (X_3) dan Kinerja Personel (Y) masing-masing sebesar 0,784, 0,764, 0,818 dan 0,847 atau nilai tersebut > nilai ketetapan yaitu 0,60 sehingga pernyataan pada variabel Profesionalisme (X_1), *Reward* (X_2), *Punishment* (X_3) dan Kinerja Personel(Y) dinyatakan reliabel dan layak digunakan dalam penelitian ini. Pernyataan dikatakan reliabel jika hasil pengukurannya konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah model regresi mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal.

Gambar 2. Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

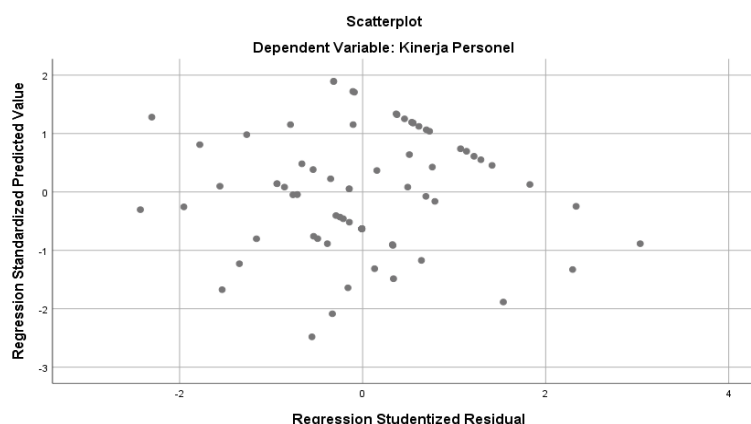


Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Gambar 2. menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah pada uji normalitas karena berdasarkan grafik di atas terlihat titik-titik koordinat antara nilai observasi dengan data mengikuti garis diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data memiliki data yang berdistribusi normal.

Uji Heterokedastisitas

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah varian dari residual tidak sama untuk semua pengamatan, yang menyebabkan estimator menjadi tidak efisien dan nilai koefisien determinasi akan menjadi sangat tinggi. Jika dari suatu pengamatan tersebut terdapat varian yang berbeda, maka disebut heterokedastisitas.

Gambar 3. Scatterplot

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Gambar 3. menunjukkan bahwa uji heteroskedastisitas menampakkan titik-titik yang menyebar secara acak dan tidak ada pola yang jelas terbentuk serta dalam penyebaran titik-titik tersebut menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu Y. Hal tersebut mengidentifikasi tidak terjadinya heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga data layak dipakai.

Uji Multikolinieritas

Tujuan uji multikolinearitas adalah untuk mendeteksi adanya hubungan atau korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam suatu model regresi.

Tabel 4. Collinearity Model

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.758	1.941		.906	.368		
	Profesionalisme	.250	.090	.227	2.781	.007	.888	1.126
	Punishment	.302	.079	.384	3.836	.000	.592	1.690
	Reward	.326	.095	.353	3.414	.001	.555	1.803

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 4. menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas jika nilai VIF < 10 Hasil perhitungan menghasilkan nilai dibawah angka 1 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas dalam model regresi tersebut. Selain itu dapat dilihat nilai tolerance lebih besar dari 1 maka dapat disimpulkan tidak terdapat gejala multikoliniritas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tujuannya adalah untuk memahami bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat, serta untuk memprediksi nilai variabel terikat berdasarkan nilai-nilai variabel bebas.

Tabel 5. Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.758	1.941		.906	.368
	Profesionalisme	.250	.090	.227	2.781	.007
	<i>Punishment</i>	.302	.079	.384	3.836	.000
	<i>Reward</i>	.326	.095	.353	3.414	.001

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Persamaan Regresi $Y = 1.758 + 0.250 X_1 + 0.302 X_2 + 0.326 X_3$ menggambarkan bahwa variabel bebas (*independent*) Profesionalisme(X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) dalam model regresi tersebut dapat dinyatakan jika satu variabel independen berubah sebesar 1 (satu) dan lainnya konstan, maka perubahan variabel terikat (dependen) Kinerja Personel (Y) adalah sebesar nilai koefisien (b) dari nilai variabel independen tersebut. Konstanta (α) sebesar 1,758 memberikan pengertian bahwa jika Profesionalisme(X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) secara serempak atau bersama-sama tidak mengalami perubahan atau sama dengan nol (0) maka besarnya Kinerja Personel (Y) sebesar 1,758 satuan.

Jika nilai b_1 yang merupakan koefisien regresi dari Profesionalisme (X_1) sebesar 0.250 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Personel (Y) mempunyai arti bahwa jika variable Profesionalisme (X_1) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Personel(Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.250 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_2 yang merupakan koefisien regresi dari *Reward* (X_2) sebesar 0.302 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Personel (Y) mempunyai arti bahwa jika variable *Reward* (X_2) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Personel (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.302 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan. Jika nilai b_3 yang merupakan koefisien regresi dari *Punishment* (X_3) sebesar 0.326 yang artinya mempunyai pengaruh positif terhadap variabel dependen Kinerja Personel (Y) mempunyai arti bahwa jika variable *Punishment* (X_3) bertambah 1 satuan, maka Kinerja Personel (Y) juga akan mengalami kenaikan sebesar 0.326 satuan dengan asumsi variabel lain tetap atau konstan.

Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini terdiri dari uji hipotestis t dan uji hipotesis F. berikut ini adalah hasil pengujiannya:

Tabel 6. Uji hipotesis t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.758	1.941		.906	.368
	Profesionalisme	.250	.090	.227	2.781	.007
	Punishment	.302	.079	.384	3.836	.000
	Reward	.326	.095	.353	3.414	.001

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 6. menunjukkan uji hipotesis t atau secara parsial dalam penelitian ini. Hipotesis

1: Profesionalisme (X_1) memiliki tingkat signifikansi kurang dari alpha, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau Profesionalisme (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y) Hipotesis 2: *Reward* (X_2) memiliki tingkat signifikansi kurang dari alpha, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *Reward* (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y). Hipotesis 3: *Punishment* (X_3) memiliki tingkat signifikansi kurang dari alpha, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima atau *Punishment* (X_3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y).

Tabel 7. Uji hipotesis F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	223.207	3	74.402	33.189	.000 ^b
	Residual	154.683	69	2.242		
	Total	377.890	72			

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 7. menunjukkan hasil uji hipotesis secara simultan. Hipotesis 4: Hasil analisis didapatkan Uji Simultan (uji F) dengan tingkat signifikan kurang dari alpha, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak atau H_a diterima yang berarti bahwa Profesionalisme (X_1), *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel (Y).

Koefisien Korelasi Berganda (R) dan Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 8. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.769 ^a	.591	.573	1.49726

Sumber : Olah data SPSS 25, 2025

Tabel 8 dapat dilihat bahwa nilai Koefisien Korelasi Berganda (R) yang dihasilkan pada model 1 adalah sebesar 0.769 (76,9%) artinya mempunyai hubungan kuat. Nilai Koefisien

Determinasi (R^2) adalah 0,591 atau 59,1% . Artinya variasi dari variabel Profesionalisme(X_1) *Reward* (X_2) dan *Punishment* (X_3) terhadap Kinerja Personel (Y) adalah sebesar 59,1% dan sisanya sebesar 40,9% variasinya dijelaskan oleh variabel lain.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada peningkatan atau penurunan profesionalisme mempengaruhi kinerja personel. Profesionalisme mempengaruhi kinerja polisi dengan meningkatkan integritas, efektivitas, dan kepercayaan publik. Polisi yang profesional akan bertindak jujur, adil, dan bertanggung jawab, yang menghasilkan penegakan hukum yang lebih baik dan pelayanan yang lebih responsif. Selain itu, profesionalisme juga mendorong inovasi, kreativitas, dan kualitas kerja yang lebih tinggi. Polisi profesional lebih mampu menangani tugas-tugas kompleks dengan baik, seperti memelihara keamanan dan ketertiban, serta memberikan perlindungan dan pelayanan kepada Masyarakat. Profesionalisme mendorong pengembangan keterampilan dan penggunaan teknologi modern, yang meningkatkan efektivitas dalam menjalankan tugas kepolisian.

Pengaruh *Reward* terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada penerapan *reward* mempengaruhi kinerja personel. *Reward* mempengaruhi kinerja polisi dengan cara meningkatkan motivasi, disiplin, dan kualitas kerja dengan memberikan penghargaan atas prestasi dan kinerja yang baik. Ini dapat membuat anggota polisi lebih bertanggung jawab, bertekad untuk unggul, dan memiliki keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Selain itu, sistem penghargaan yang adil dan transparan dapat menarik dan mempertahankan personel yang berkualitas untuk organisasi. Penghargaan menciptakan motivasi positif yang mendorong polisi untuk bekerja lebih baik dan mematuhi aturan. Menerima penghargaan cenderung menjadi lebih berkualitas dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. *Reward* memacu polisi untuk meningkatkan kualitas dan mencapai kinerja yang lebih tinggi. Penghargaan membantu menciptakan keseimbangan antara tujuan pribadi polisi dan tujuan organisasi. Sistem penghargaan yang baik menarik individu berkualitas dan membantu mempertahankan mereka di dalam organisasi. Pemberian penghargaan kepada polisi yang berintegritas dapat dijadikan contoh dan teladan bagi anggota lainnya.

Pengaruh *Punishment* terhadap Kinerja Personel

Hasil penelitian menunjukkan bahwa *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur. Hal tersebut memiliki arti bahwa setiap ada penerapan *punishment* mempengaruhi kinerja personel. *Punishment* dapat mempengaruhi kinerja polisi secara positif maupun negatif, tergantung pada cara penerapannya. Secara positif, *punishment* berfungsi untuk mencegah pelanggaran dan menciptakan efek jera agar polisi lebih disiplin dan mematuhi aturan, sehingga

kinerja mereka secara keseluruhan dapat meningkat. Namun, *punishment* yang tidak tepat atau berlebihan juga dapat menyebabkan efek negatif seperti menurunkan motivasi, meningkatkan kecemasan, dan menghambat kinerja karena polisi merasa takut atau tidak percaya diri. Aturan dan sanksi harus diterapkan secara adil dan merata bagi semua anggota. Tingkat *punishment* harus sesuai dengan beratnya pelanggaran yang dilakukan. *Punishment* yang efektif sering kali dipadukan dengan sistem *reward* atau penghargaan untuk mendorong kinerja yang baik secara keseluruhan.

PENUTUP

Kesimpulan

Berikut ini adalah kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
2. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
3. *Punishment* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur
4. Profesionalisme, *Reward* dan *Punishment* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Personel Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur

Saran

Berdasarkan simpulan hasil penelitian di atas, maka hal-hal yang dapat disarankan dari penelitian ini adalah:

1. Penting bagi Kepolisian Resor Bolaang Mongondow Timur agar memperhatikan faktor profesionalisme, *reward* dan *punishment* yang menjadi determinan kinerja personel.
2. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambah ruang lingkup penelitian dengan objek yang lebih besar lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andi, A. H., Budianto, A dan Sihabudin, A. A. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, *Reward* dan *Punishment* terhadap Kinerja Polisi Di Satuan Kepolisian Resor Cilacap. *Journal of Management Review*. Vol. 8 No. 4.
- Baharuddin, B., Cahyono, C., dan Ruslan, M. 2025. Analisis Profesionalisme Terhadap Kinerja Anggota Pada Kantor Kepolisian Resor Jeneponto. *Indonesian Journal of Business and Management*. Vol. 7 No. 2.
- Edison. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan ke-2*. Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T. H. 2021. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta
- Hasibuan, M. S. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT. Bumi. Aksara, Jakarta.
- Mangkunegara. 2023. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung
- Pratama. P. A. 2024. Pengaruh *reward* dan *punishment* terhadap kinerja anggota Ditreskrim Polda Jawa Barat. Thesis, Universitas Airlangga.

- Setiono, B. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis Dan Praktis*. Surakarta: CV. Berkah Wisnu.
- Sihite, E. M., Nasution, M. F dan Asnora, F. H. 2024. Pengaruh Kompetensi, Disiplin, Lingkungan Kerja Dan *Reward* Terhadap Kinerja Pegawai Polisi Di Kepolisian Resor Labuhanbatu Selatan. *Journal of Economic, Bussines and Accounting*. Vol. 7 No. 4.
- Sinaga, O. S. 2020. *Manajemen Kinerja dalam Organisasi*. Medan. Yayasan Kita Menulis.
- Sutrisno. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media. Group, Jakarta.
- Yayat, H. 2025. Pengalaman Kerja Dan Profesionalisme Dalam Peningkatan Kinerja Personil Kepolisian. Thesis. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.