



**PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN DIKBANG
POLRI TERHADAP PRESTASI KINERJA POLRI
(STUDI PADA PERSONIL POLDA SUMUT)**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh:

MUHAMMAD BAGUS
NPM. 1715310371

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

PENGESAHAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD BAGUS
NPM : 1715310371
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
DIKBANG POLRI TERHADAP PRESTASI
KINERJA POLRI (STUDI PADA PERSONIL POLDA
SUMUT)

MEDAN, JUNI 2021

KETUA PROGRAM STUDI

(RAMADHAN HARAHAHAP, S.E., S.Psi., M.M)



(Dr. ONNY MEDALINE, S.H., M.Kn)

PEMBIMBING I

(NUZULIATI, SE., M.Si)

PEMBIMBING II

(Dr. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL
SAINS UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI MEDAN

PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : MUHAMMAD BAGUS
NPM : 1715310371
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
DIKBANG POLRI TERHADAP PRESTASI
KINERJA POLRI (STUDI PADA PERSONIL POLDA
SUMUT)

MEDAN, JUNI 2021

KETUA


(RIZAL AHMAD, S.E. M.Si)

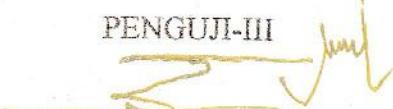
PENGUJI -1


(NUZULIATI, SE., M.Si)

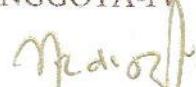
PENGUJI-II


(Dr. FEBY MILANIE, S.T., S.E., M.M)

PENGUJI-III


(AHMAD ASWAN WARUWU, S.E., M.SM)

ANGGOTA-IV


(NONI ARDIAN, S.E., M.M)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

NAMA : MUHAMMAD BAGUS
NPM : 1715310371
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
JENJANG : S-1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN DAN
DIKBANG POLRI TERHADAP PRESTASI
KINERJA POLRI (STUDI PADA PERSONIL POLDA
SUMUT)

Dengan ini menyatakan bahwa :

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain.
2. Memberi izin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada UNPAB untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan mengelola, mendistribusikan, dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya perbuat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, Mei 2021


(Muhammad Bagus)

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Muhammad Bagus
NPM : 171531371
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Manajemen
Alamat : Medan

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

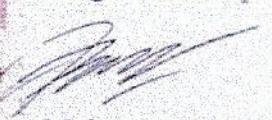
Sehubungan dengan hal ini, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2021

Yang membuat pernyataan




Muhammad Bagus



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fax. 061-8458077 PO.BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

yang bertanda tangan di bawah ini :

Lengkap : MUHAMMAD BAGUS
 at/Tgl. Lahir : MEDAN of / 14 Oktober 1999
 r Pokok Mahasiswa : 1715310371
 am Studi : Manajemen
 ntrasi : Manajemen SDM
 h Kredit yang telah dicapai : 144 SKS, IPK 3.73
 r Hp : 0882-6426-2279
 n ini mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

Judul

PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN DIKBANG POLRI TERHADAP PRESTASI KINERJA POLRI. STUDI YANG DILAKUKAN PADA PERSONIL POLDA SUMUT

Diisi Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

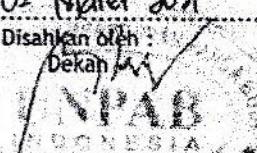
yang Tidak Perlu

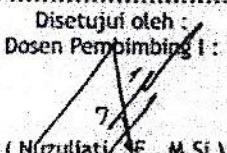


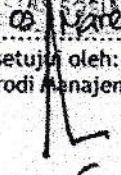
Cahyo Pramono, SE., MM

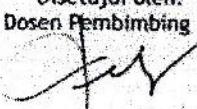
Medan, 02 Maret 2021
 Pemohon,

(Muhammad Bagus)

Tanggal : 02 Maret 2021
 Disahkan oleh :
 Dekan

 (Dr. Bambang Widjanarko, SE., MM.)

Tanggal : 09 MARET 2021
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing I :

 (Nuzuliaty, SE., M.Si)

Tanggal : 02 Maret 2021
 Disetujui oleh :
 Ka. Prodi Manajemen

 (Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi, M.Si.)

Tanggal :
 Disetujui oleh :
 Dosen Pembimbing II :

 (Dr Feby Milanie, ST., SE., MM.)

No. Dokumen: FM-UPBM-18-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km.4,5 Telp.(061) 30106060 PO.BOX.1099 Medan.
Email: admin_fe@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing I : Nuzuliati, S.E., M.si
Nama Mahasiswa : Muhammad Bagus
Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
No.Stambuk/NPM : 1715310371
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Dikbang polri terhadap prestasi kinerja polri (STUDI PADA PERSONIL POLDA SUMUT)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
27 - 08 - 2021	Perbaikan skripsi mhd bagus		
29 - 08 - 2021	ACC JILID LUX		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan



Dr. Onny Medaline, SH., MKn

Dosen Pembimbing I

Nuzuliati, S.E., M.si



**UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS**

Jln. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp. (061) 30106060 PO. BOX. 1099 Medan.
Email: admin_fc@unpab.pancabudi.org <http://www.pancabudi.ac.id>

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

UNIV/ PTS : Universitas Pembangunan PancaBudi
Fakultas : Sosial Sains
Dosen Pembimbing II : Dr. Feby Milanie , S.T.,SE.,MM
Nama Mahasiswa : Muhammad Bagus
Jurusan / Program Studi : Sdm / Manajemen
No. Stambuk/NPM : 1715310371
Jenjang Pendidikan : Strata I
Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Dikbang polri terhadap prestasi kinerja polri (STUDI PADA PERSONIL POLDA SUMUT)

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
13-09-2021	ACC JILID LUX		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Onny Mediane, SH., M.Kn



Dosen Pembimbing II

Dr. Feby Milanie, S.T.,SE.,MM

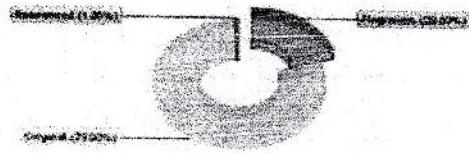
Plagiarism Detector

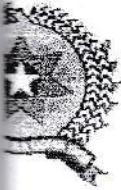
MUHAMMAD BAGUS_1715310371_MANAJEMEN.docx

Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

Rewrite

Internet Check





YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA
PERPUSTAKAAN UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
Jl. Jend. Gatot Subroto KM. 4,5 Medan Sunggal, Kota Medan Kode Pos 20122

SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 4333/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan saudara/i:

: MUHAMMAD BAGUS
: 1715310371

Semester : Akhir

: SOSIAL SAINS

Prodi : Manajemen

nyanya terhutang sejak tanggal 07 Juni 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku sekaligus terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 07 Juni 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan

Rahmad Budi Utomo, ST.,M.Kom

Dokumen : FM-PERPUS-06-01

: 01

Ekstif : 04 Juni 2015



YAYASAN PROF. DR. H. KADRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : MUHAMMAD BAGUS
NPM : 1715310371
Program Studi : Manajemen
Jenjang Pendidikan : Strata Satu
Dosen Pembimbing : Nuzuliaty, SE, M.Si
Judul Skripsi : PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN DIKBANG POLRI TERHADAP PRESTASI KINERJA POLRI. STUDI YANG DILAKUKAN PADA PERSONIL POLDA SUMUT

Tanggal	Pembahasan Materi	Status Keterangan
01 Maret 2021	setelah diskusi secara langsung pada tgl 25 yang perlu di perbaiki 1.Sistem penulisan 2.Penegasan teori dan risert gab	Revisi
05 Maret 2021	Lanjutkan ke pembimbing dua	Revisi
22 Mei 2021	Perhatian Penulisan dan keseragaman judul tabel	Disetujui

Medan, 10 Juni 2021
Dosen Pembimbing,



Nuzuliaty, SE, M.Si



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PARCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Tendean No. 10000 Medan 45111
Telp. (061) 5010000, 5010001, 5010002, 5010003, 5010004
Faks. (061) 5010005, 5010006, 5010007, 5010008, 5010009, 5010010

REKORD ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

UNIV / FIS : Universitas Pembangunan Parca Budi
 Fakultas : Sosial Sains
 Dosen Pembimbing II : Dr. Feby Milante, ST, SE, MM
 Nama Mahasiswa : Muhammad Bagus
 Jurusan / Program Studi : SDM / Manajemen
 No. Stambul / NPM : 1715310371
 Jenjang Pendidikan : Strata I
 Judul Skripsi : Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Disibang Pabri terhadap prestasi kinerja pabri pabri. Studi yang dilakukan pada pabri pabri umum

Tanggal	Pembahasan Materi	Paraf	Keterangan
25/2 2021	Perbaikan penulisan sesuai format yg ada di Unpab.	CF	
8/3 2021	Acc ul sempna	CF	
22 Mei 2021	Perbaikan Penulisan		
28 Mei 2021	Acc Sidang M-P 28		

Medan,
Diketahui / Disetujui Oleh :
Dekan

Dr. Bambang Widjanarko, SE, MM

Dosen Pembimbing II

Dr. Feby Milante, ST, SE, MM

Permohonan Meja Hijau

Medan, 27 September 2021
 Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
 Fakultas SOSIAL SAINS
 UNPAB Medan
 Di -
 Tempat

Yang hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MUHAMMAD BAGUS
 Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 14 Oktober 1999
 Nama Orang Tua : ANDI ASMORO BHAkti
 NIM : 1715310371
 Fakultas : SOSIAL SAINS
 Program Studi : Manajemen
 HP : 0882-6426-2279
 Alamat : Jl Bilal ujung gg bina Mulya no 65 b

Yang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul **PENGARUH MOTIVASI, DISIPLIN, DAN BANG POLRI TERHADAP PRESTASI KINERJA POLRI. STUDI YANG DILAKUKAN PADA PERSONIL POLDA SUMUT**, Selanjutnya saya menyatakan

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indek prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah tercap keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkripnya sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintasi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (bentuk dan warna penjilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangani dosen pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya uang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan perincian sbb :

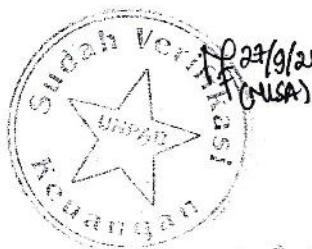
1. [102] Ujian Meja Hijau	: Rp.	1,000,000
2. [170] Administrasi Wisuda	: Rp.	1,750,000
Total Biaya	: Rp.	2,750,000

Ukuran Toga :

M

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn
 Dekan Fakultas SOSIAL SAINS

MUHAMMAD BAGUS
 1715310371

Ditatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila ;
 - a. Telah dicap Bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

ABSTRAK

Judul penelitian ini adalah “Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Dikbang Polri Terhadap Prestasi Kinerja Polri (Studi Pada Personil Polda Sumut”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan mengetahui lebih jelas bagaimana pengaruh Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Dikbang Polri Terhadap Prestasi. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang melibatkan 38 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan pembagian kuisioner. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan formula statistik, yakni dengan menggunakan analisis regresi berganda yang pengelolahannya dilakukan dengan program SPSS Versi 16. Hasil analisis kuantitatif menunjukkan uji signifikan parsial (Uji-t) Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,371, maka motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,0010, maka disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka motivasi, disiplin dan pelatihan dikbang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Hasil F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan motivasi, disiplin dan pelatihan dikbang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

Kata Kunci: Motivasi, Disiplin, Pelatihan dan Prestasi Kerja

ABSTRACT

The title of this research is "The Influence of Motivation, Discipline, and Education and Development of the National Police on Polri's Performance Achievement (Study of the Police Personnel of North Sumatra." Quantitative method involving 38 respondents. Data collection was carried out using questionnaires. The data obtained were analyzed using statistical formulas, namely by using multiple regression analysis which was managed using the SPSS version 16 program. The results of the quantitative analysis showed a partial significant test (Test- t) The results of the partial significant test (t-test) show that t count is 0.899 while t table is 1.688 and is significant at 0.371, so motivation has a positive and partially insignificant effect on work performance. while t table amounting to 1.688 and a significant amount of 0.0010, then discipline has a positive and partially significant effect on work performance. The result of the partial significant test (t-test) shows that t count is 3.991 while t table is 1.688 and is significant at 0.000, so motivation, discipline and training in education and development have a positive and partially significant effect on job performance. The results of Fcount is 10.049 while Ftable is 2.89 and the significance is much smaller than 0.000, it can be concluded that motivation, discipline and training at the same time have a positive and significant effect on Job Performance.

Keywords: Motivation, Discipline, Training and Job Performance

MOTTO

Ilmu adalah harta yang tak akan pernah habis

Masalah akan terasa ringan dengan bersabar dan berlapang dada

Pendidikan bukan hanya untuk yang muda tapi untuk segala umur

Belajar tidak akan berarti tanpa dibarengi budi pekerti

Bermimpilah semaumu dan kejarlah mimpi itu

Ilmu adalah milik diri sendiri, bukan untuk orang lain

Jawaban sebuah keberhasilan adalah terus belajar dan tak kenal putus asa

Tegarlah seperti batu karang

Bangsa yang malas belajar tidak akan bisa berkembang!

Keberhasilan akan diraih dengan cara belajar

Sambut masa depan cemerlang dengan berilmu

Hari ini berjuang, besok raih kemenangan!

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur saya ucapkan pada kehadiran Allah SWT atas segala rahmat yang dilimpahkan-Nya sehingga pada akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Dikbang Polri Terhadap Prestasi Kinerja Polri (Studi Pada Personil Polda Sumut**”. ini dapat diselesaikan tepat pada waktunya. Penulisan skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan di Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi untuk memperoleh gelar Strata (S1) Ekonomi Manajemen. Penulis menyadari bahwa penulisan Skripsi ini tidak mungkin akan terwujud apabila tidak ada bantuan dari berbagai pihak, melalui kesempatan ini izinkan penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M., selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
2. Bapak Dr. Onny Medaline, S.H., M.Kn., selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Bapak Ramadhan Harahap, S.E., S. Psi., M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Ibu Nuzuliati, S.E., M.Si., selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengoreksi penelitian penulis serta memberikan saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi lebih baik.
5. Ibu Dr. Feby Milanie, ST., SE., MM selaku pembimbing II yang meberikan masukan dan arahan kepada penulis sehingga penulis dapat lebih mudah dalam menyelesaikan proposal skripsi ini.

6. Kepada Orang tua yang saya cintai dan memberikan dukungan moril, materil beserta doa dan dukungannya kepada penulis hingga selesainya skripsi saya ini.
7. Kepada teman-teman Fakultas Sosial Sains Prodi Manajemen khususnya kelas Manajemen Sumber daya manusia. Terima kasih atas dorongan dan semangat dan kebersamaan yang tidak terlupakan.
8. Terimakasih kepada pimpinan Polda Sumut yang telah memberikan kesempatan dan waktunya kepada saya untuk melakukan riset penelitian.

Penulis menyadari masih banyak kekurangan dalam penelitian skripsi ini yang disebutkan keterbatasan pengetahuan dan pengalaman. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi para pembaca. Terima kasih.

Medan, Juni 2021
Penulis

Muhammad Bagus
NPM: 1715310371

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN PENGESAHAN	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
SURAT PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR	xv
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah Dan Batasan Masalah	7
1. Identifikasi Masalah	7
2. Batasan Masalah	8
C. Rumusan Masalah	8
D. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
1. Tujuan Penelitian	9
2. Manfaat Penelitian	9
E. Keaslian Penelitian	10
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Landasan teori	12
1. Prestasi Kerja	12
a. Pengertian Prestasi Kerja	12
b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja.....	14
c. Indikator Prestasi kerja	15
d. Tujuan Prestasi Kerja.....	16
2. Motivasi Kerja	17
a. Pengertian Motivasi	17
b. Indikator Motivasi	18
c. Macam-macam Motivasi	19
d. Ciri-ciri Seseorang Yang Motivasi	20
3. Disiplin Kerja.....	20
a. Pengertian Kerjasama	20
b. Indikator Kerjasama.....	22
c. Tujuan Kerjasama	22
4. Pelatihan	23
a. Pengertian Pelatihan	23
b. Indikator	24
c. Faktor-faktor yang mempengaruhi	25
B. Penelitian Sebelumnya	26
C. Kerangka Konseptual	28
1. Pengaruh Tanggung Jawab Terhadap Prestasi Kerja.....	28

2. Pengaruh Kerjasama Terhadap Prestasi Kerja.....	29
3. Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Prestasi Kerja.....	30
D. Hipotesis.....	31
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan Penelitian.....	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	33
C. Populasi Dan Sampel Data.....	34
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
E. Teknik Pengumpulan Data.....	36
F. Pengukuran variabel.....	37
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Hasil Penelitian.....	61
1. Sejarah Umum Mitra Adi Perkasa.....	61
3. Visi dan Misi.....	62
4. Struktur Organisasi.....	62
5. Deskripsi Karakteristik Responden.....	63
6. Deskripsi Variabel Penelitian.....	64
7. Uji Kualitas Data.....	65
a. Pengujian Validitas.....	52
b. Reliabilitas.....	52
8. Pengujian Asumsi Klasik.....	57
9. Regresi Linier Berganda.....	59
10 Uji Hipotesis.....	61
a. Uji Signifikan Parsial (Uji t).....	61
b. Uji Signifikan Simultan (Uji F).....	63
c. Koefisien Determinasi.....	64
B. Pembahasan.....	65
1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.....	65
2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja.....	66
3. Pengaruh Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja.....	67
4. Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja dan Pelatihan Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja.....	68
BAB V SIMPULAN DAN SARAN	
A. Kesimpulan.....	89
B. Saran.....	90

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN
BIODATA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia merupakan bagian terpenting dari keseluruhan manajemen sumber daya yang ada dalam suatu organisasi. Hal ini menjadikan ilmu manajemen sumber daya manusia sangatlah penting didalam sebuah organisasi, yang akan mengatur hubungan dan peranan pegawai yang merupakan abdi pemerintah dan abdi masyarakat yang diharapkan mampu mewujudkan pelayanan publik yang baik dan sistem administrasi negara yang bekerja secara profesional, efisien dan efektif. Sehingga peran pemerintah dapat berjalan dengan baik. Organisasi sangat mengharapkan seluruh pegawainya memiliki motivasi dalam melaksanakan pekerjaannya, dimana dengan motivasi pegawai dapat berprestasi dalam membantu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Prestasi kerja akan mencerminkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Yang mana prestasi kerja merupakan perilaku nyata yang dicapai setiap pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dalam organisasi. Pencapaian hasil kerja yang baik dari suatu organisasi pastilah terbentuk dari faktor-faktor yang dapat meningkatkan prestasi para pegawainya. Karena perlu diketahui bahwa terdapat faktor lain yang dapat menurunkan prestasi kerja pegawai di suatu organisasi, diantaranya adalah menurunnya keinginan pegawai untuk mencapai tujuan kerja yang efektif, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, kurang

menaati peraturan yang berlaku di lingkungan kerja, kurangnya kenyamanan bekerja, kurangnya motivasi pegawai dalam bekerja.

Menurut Hasibuan (2015 : 87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Penilaian prestasi kerja jelas akan mempengaruhi prestasi kerja pegawai dan organisasi secara keseluruhan karena mereka akan merasa dihargai, diperhatikan dan memberikan keuntungan tersendiri seperti memperluas kesempatan untuk dipromosikan, dimutasikan ataupun memberikan motivasi kerja agar pegawai dapat termotivasi dan mampu meningkatkan prestasinya. Sistem mutasi dan promosi jabatan sangat penting karena individu sebagai pekerja akan mendapatkan dorongan untuk bekerja lebih baik, merasa dihargai dan tidak disia-siakan oleh instansi atau perusahaan, tetapi lebih menempatkan tenaga kerja pada tempat yang tepat. Hal ini dapat memberikan dorongan kepada individu tersebut agar prestasinya meningkat sesuai dengan harapan instansi atau perusahaan. Dalam hal ini memberikan motivasi kerja yang baik terhadap para pegawai juga sangat diperlukan, hal tersebut dilakukan agar pegawai tidak bermalas-malasan dalam melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya

Menurut Yunanda (2018). prestasi kerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Jadi pada hakekatnya prestasi kerja merupakan kesuksesan seorang pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan selama periode waktu tertentu didasarkan kepada ketentuan yang telah ditetapkan Koesmono, H. T. (2014). Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja pegawai, atasan perlu mengetahui kemampuan pekerjaan bawahannya dan dituntut mengetahui

motivasi pegawainya. Hal ini mengindikasikan bahwa prestasi kerja yang diraih oleh seorang pegawai berhubungan dengan motivasi kerja bawahannya.

Faktor yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu motivasi kerja pegawai. Motivasi memberikan kegiatan pada karyawan yang berarti memberikan daya perangsang pada karyawan yang bersangkutan agar lebih meningkatkan kegairahan kerja karyawan dengan memberikan dorongan supaya dapat memelihara prestasi dan produktifitas kerja. As'ad (2011) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan mencapai prestasi yang tinggi.

Selaian dari faktor motifasi ada faktor lain yang penting yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yaitu tingkat disiplin kerja. Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen agar dapat dijalankan semua anggota pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang

sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin PNS, TNI, dan POLRI, dirumuskan bahwa disiplin adalah kesanggupan Pegawai Negeri untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang - undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin.

Adapun faktor lain yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja yaitu adanya pelatihan kerja. Mangkunegara (2013:61) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan bagi pegawai merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia dalam dunia kerja. Pegawai yang baru ataupun yang sudah lama bekerja perlu mengikuti pelatihan karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya.

Salah satu instansi pemerintahan yang fokus dalam melayani, mengayomi dan menyelenggarakan keamanan bagi masyarakat yaitu instansi kepolisian. Institusi kepolisian menyadari pentingnya peranan sumber daya manusia yang berkualitas yaitu anggota kepolisian untuk berprestasi dalam

bekerja dengan tetap menjunjung sikap profesionalitas dalam bekerja. 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 dan mengayomi 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..

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 pelatihan atau sekarang disebut dengan dikbangpolri serta pembangunan kekuatan sejalan dengan upaya reformasi. Berdasarkan tugas yang telah disebutkan maka POLRI memiliki peranan yang sangat penting dalam mengelola SDM khususnya Pegawai POLRI agar segala peraturan yang berlaku bagi anggota POLRI dapat berjalan dengan lancar, oleh karena itu diperlukan profesionalisme kerja yang salah satu indikatornya adalah motivasi kerja pegawai dan pelatihan dikbang untuk dapat mengembangkan dan menerapkan beberapa ilmu penting bagi setiap anggota polri dalam menjalankan dan mengembangkan tugas pokok polri yang PROMOTER (Profesional, Modern, Teruji dan Terpercaya).

Peneliti melakukan penelitian di salah satu wilayah yang menjadi sorotan karena cakupan wilayah dan demografis penduduknya sangat beragam dan variatif yaitu Polda Sumut yang beralamat di Jalan Sisingamangaraja

km,10,5 no 60 Medan. Dimana peran anggota POLRI disana sangat vital dan harus memiliki motivasi dan profesionalisme yang tinggi. Hasil observasi yang dilakukan peneliti dengan mengumpulkan beberapa data dari instansi terkait prestasi kerja pada aparat kepolisian dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 1. 1 Pencapaian Kinerja Polda Sumut Tahun 2018

No	Sasaran Strategis	Target	Realisasi
1	Pembinaan fungsi personel dalam lingkungan Polda Sumut	100 %	100 %
2	Penyelenggaraan manajemen personel, yang meliputi penyediaan personel seleksi, pendidikan, pelatihan personel (individu), serta pemisahan dan penyaluran personel	100 %	80 %
3	Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan karir yang meliputi mutasi dan pengangkatan pembentukan dalam jabatan, kepangkatan, dan pembinaan PNS Polri	100 %	85 %
4	Pembinaan dan penyelenggaraan pembinaan kesejahteraan yang meliputi pembinaan rohani dan mental, pembinaan jasmani serta pembinaan kesejahteraan moril, termasuk upaya peningkatan kesejahteraan materiil personel	100 %	80 %
5	Pembinaan dan penyelenggaran fungsi psikologi yang meliputi psikologi kepolisian dan psikologi personel	100 %	70 %

Sumber : Bagian Umum Polda Medan

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas dapat dilihat ketercapaian kinerja di Polda Sumut tahun 2018 diperoleh kesimpulan pada tahun 2018 semua program dan kegiatan telah dilaksanakan seluruhnya dan telah memberikan kontribusi kepada pencapaian visi dan misi Polda Sumut. Namun demikian hasil realisasi dari target yang dicapai masih ada tidak sesuai dengan target yang diharapkan. Penilaian pada tabel prestasi kerja tersebut menyimpulkan bahwa rendahnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai. Semua institusi biasanya menuntut kepada pegawainya untuk mempunyai motivasi kerja yang tinggi tetapi jarang memperhatikan keinginan pegawainya. Rendahnya prestasi kerja Polda Sumut menjadi suatu fenomena yang harus dievaluasi karena dapat mempengaruhi pelayanan polisi

dalam menjalankan tugasnya pada tugas keamanan dan mengayomi masyarakat.

Berikut dipaparkan data yang menggambarkan disiplin kerja pegawai satuan kerja di kepolisian Polda Medan.

Tabel 1.2 Persentase Kehadiran Pegawai Satuan POLDA SUMUT Tahun 2018-2020

Tahun	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Ketidak Hadiran	Persentase Tingkat Ketidakhadiran
2018	42	300	23	7,67 %
2019	40	276	28	10,14 %
2020	38	252	34	13,49 %

Sumber : Biro SDM Polda Sumut (*data diolah*)

Berdasarkan pada Tabel 1.2 di atas dapat kita lihat bahwa tingkat ketidak kehadiran pegawai 7,67 % pada tahun 2018, kemudian pada tahun 2019 ketidakhadiran pegawai tercatat sebesar 10,14 %, tahun berikutnya sebesar 13,49 %. Padahal tingkat toleransi ketidakhadiran pegawai di Polda Sumut hanya sebatas 5% saja. Fenomena ini menunjukkan bahwasannya tingkat kedisiplinan kerja pegawai rendah.

Tabel 1. 3 Rekapitulasi Terlambat Masuk Kerja, Kehadiran Tidak Lengkap dan Persentasenya

Tahun	Total Terlambat	Tidak Lengkap	Jumlah Pegawai	Persentase Terlambat	Persentase Tidak Lengkap
2018	10	9	42	23,81%	21,43%
2019	7	8	40	17,50%	20%
2020	9	7	38	23,69%	18,42%

Sumber : Biro SDM Polda Sumut (*Data Diolah*)

Berdasarkan data di atas maka dapat terlihat pegawai yang terlambat dan pegawai yang kehadirannya tidak lengkap lebih dari 15 %, maka dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai rendah. Berdasarkan pada hasil interview yang dilakukan pada bagian Biro SDM Polda Sumut bahwasannya pelatihan yang dilakukan dalam bentuk Dikbang tidak efektif hal

ini dilihat dari masih rendahnya prestasi kerja pegawai dilihat dari data pencapaian kinerja pegawai. Berdasarkan pada hasil interview yang dilakukan pada bagian Biro SDM Polda Sumut bahwasannya pelatihan yang dilakukan dalam bentuk dikbang tidak efektif hal ini dapat dilihat dari masih rendahnya prestasi kerja pegawai dari pencapaian target kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Motivasi ,Disiplin ,Dan Dikbang Polri Terhadap Prestasi Kinerjapolri. Studi Yang Dilakukan Pada Personil Polda Sumut”**.

B. Identifikasi Dan Batasan Masalah

1. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat diidentifikasi sebagai berikut:

- a. Prestasi kerja pegawai rendah dilihat dari realisasi dari target yang dicapai masih ada tidak sesuai dengan target yang diharapkan.
- b. Rendahnya motivasi kerja personel sehingga berdampak pada rendahnya prestasi kerja pegawai.
- c. Tingkat kedisiplinan personel rendah dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai 7,67 % pada tahun 2018, kemudian pada tahun 2019 ketidakhadiran pegawai tercatat sebesar 10,14 %, tahun berikutnya sebesar 13,49 %.

- d. Pelatihan dalam bentuk Dikbang tidak menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi dilihat dari hasil pencapaian kinerja yang masih rendah setelah diadakannya pelatihan.

2. Batasan masalah

Untuk menghindari pembahasan yang terlalu luas, juga karena keterbatasan waktu, tenaga, dan pengetahuan penulis, maka penelitian ini hanya dibatasi pada masalah motivasi kerja, disiplin kerja, dan pelatihan dikbang serta pengaruhnya terhadap prestasi kerja personil kepolisian POLDA SUMUT. Penelitian ini dibatasi dengan sampel seluruh personil kecuali pimpinan pejabat POLDA SUMUT dan staf jajaran dari POLDA SUMUT.

C. Rumusan Masalah

Dari masalah diatas maka dapat diperoleh rumusan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut
2. Apakah Pelatihan (DIKBANG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personilPoldasumut
3. Apakah motivasi DIKBANG berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut.
4. Apakah Motivasi, Disiplin kerja, dan Pelatihan Dikbang, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut?

D. Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan penelitian

Adapun yang tujuan penelitian adalah:

- a. Untuk mengetahui apakah Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut
- b. Untuk mengetahui apakah Pelatihan (DIKBANG) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut
- c. Untuk mengetahui apakah motivasi DIKBANG berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut.
- d. Untuk mengetahui apakah Motivasi, Disiplin kerja, dan Pelatihan Dikbang, berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja personil Poldasumut.

2. Manfaat penelitian

Adapun beberapa manfaat penelitian ini yang diharapkan adalah:

a. Bagi Universitas

Meningkatkan kualitas dan kuantitas dari penelitian yang sedang dilakukan bagi para akademisi di Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, baik oleh mahasiswa ataupun dosen. Penelitian ini diharapkan dapat merangsang para akademisi untuk terus melakukan penelitian untuk mengharumkan nama Universitas Pembangunan Pancabudi Medan, meningkatkan kontribusi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dari universitas, dan dapat dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya.

b. Bagi Instansi Terkait

Setelah mengetahui bagaimana pengaruh motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan Dikbangpolri, terhadap prestasi kerja personil polda sumut, maka diharapkan dapat menjadikan hasil penelitian ini sebagai saran dan bahan pertimbangan dalam peningkatan prestasi kerja pegawai yang dimiliki.

c. Bagi Peneliti

Dalam penelitian ini, penulis dapat menerapkan ilmu yang telah didapatkan selama perkuliahan, mampu mencari jawaban atas suatu permasalahan melalui penelitian yang dilakukan, mampu mengembangkan pengetahuan penulis menjadi lebih mendalam mengenai manajemen sumber daya manusia.

E. Keaslian Penelitian

Penelitian yang dilakukan memiliki berbagai kemiripan dengan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan, salah satunya adalah sebuah penelitian yang dilakukan oleh Faisal Ariandi pada tahun 2013 yang berjudul : Pengaruh Motivasi dan Pelatihan Prolet terhadap Prestasi Kerja POLRI terhadap personil IPoldaJabar.. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan sebagai berikut:

1. Variabel Penelitian : Pada penelitian terdahulu menggunakan dua buah variabel bebas, yaitu : Motivasi (X1) dan Pelatihan (X2) serta sebuah variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y). Pada penelitian yang dilakukan, penulis menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu : Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Dikbang Polri (X3), serta sebuah variabel terikat

yang digunakan yaitu Prestasi Kerja(Y).

2. **Waktu Penelitian** : Waktu penelitian terdahulu dilakukan pada bulan Mei 2013. Sedangkan penelitian ini dilakukan pada bulan September 2020.
3. **Tempat Penelitian** : Tempat penelitian terdahulu dilakukan di POLDA JABAR. Sedangkan penelitian ini dilakukan di POLDA SUMUT.
4. **Objek Penelitian, Populasi dan Sampel** : Populasi yang menjadi objek penelitian terdahulu merupakan anggota POLRI dalam pelatihan Prolat Bidang kejuruan sesuai profesi masing masing di POLDA JABAR. Sampel yang diambil seluruh anggota polri Bidang kejuruan sesuai profesi masing masing POLDA JABAR. Sedangkan Populasi yang menjadi objek penelitian ini merupakan anggota polri Poldas Sumut yang telah mengikuti program DIKBANG POLRI sebanyak 38 orang di Sumatera Utara sesuai dengan jurusan dan bidang profesi masing masing di Poldas Sumut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Prestasi kerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam perusahaan untuk mencapai tujuannya, sehingga perusahaan melakukan berbagai usaha untuk meningkatkannya. Prestasi dalam bekerja merupakan salah satu kebutuhan yang ingin dicapai setiap orang dalam bekerja. Prestasi kerja karyawan tidak sama hasilnya, hal ini disebabkan karena setiap karyawan mempunyai kemampuan dan kemauan yang berbeda untuk melaksanakan pekerjaan.

Mangkunegara (2012) menyatakan prestasi kerja berasal dari *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan (2015 : 87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai. Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah

satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas pimpinan selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapainya baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta dapat berlanjut, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan

Mangkunegara (2015:13) prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil kerja sesuai dengan kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Prestasi kerja dapat dijadikan perbandingan antara persepsi aktual bawahan dengan standar yang ditetapkan dalam langkah pertama, melibatkan beberapa jenis pengungkapan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan yang dimaksud prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap pegawai.

Berdasarkan teori tersebut dapat dinyatakan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Handoko (2015:100) faktor – faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai adalah :

1) Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti untuk memindahkan. Ini adalah sebuah istilah yang di berikan untuk seluruh rangkaian kebutuhan, keinginan, dan bujukan serupa yang mendorong individu untuk tindakan tertentu atau kinerja.

2) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

3) Pelatihan

Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

4) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memilikipendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari – hari maa dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang

diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

5) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sifat seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental karyawan yang artinya seorang pegawai harus siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

6) Faktor situasi

Situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi. Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa yang menjadi faktor - faktor yang mempengaruhi prestasi kerja dalam penelitian ini adalah disiplin kerja, pelatihan, dan promosi.

c. Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja merupakan salah satu faktor untuk mengembangkan suatu perusahaan secara efisien dan efektif. Bagi para pegawai Penilaian Prestasi Kerja tersebut berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, dan potensi yang ada. Penilaian prestasi kerja juga dapat memungkinkan para pegawai untuk mengetahui bagaimana prestasi kerja mereka, dan sejauh mana hasil kinerja mereka dinilai oleh atasan. Menurut Sedarmayanti (2017:143)

Penilaian Prestasi Kerja adalah proses melalui organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Mila Badriyah (2015:137) mendefinisikan penilaian prestasi kerja (performance appraisal) merupakan salah satu tugas yang paling penting bagi setiap manager. Manager menilai prestasi seorang karyawan bawahan secara akurat, dan menyampaikan hasil penilaian tersebut tanpa menimbulkan rasa kecewa bagi pegawai yang bersangkutan. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja di dalam suatu organisasi sangatlah penting. Dengan penilaian prestasi pihak perusahaan dapat mengambil tindakan yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kemampuan dan mengembangkan potensi yang ada dari pegawainya.

d. Tujuan dan Manfaat Penilaian Prestasi Kerja

Penilaian prestasi kerja mempunyai dasar yang sangat penting bagi perusahaan sebagai alat untuk mengambil keputusan bagi pegawainya. Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011:25) bahwa penilaian prestasi kerja sangat penting dan bertujuan untuk :

- 1) Untuk mengukur prestasi kerja yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam pekerjaan.
- 2) Untuk melihat seberapa jauh kemajuan dalam pelatihan kerja.
- 3) Sebagai data yang dipergunakan sebagai bahan pertimbangan apabila ada promosi bagi pegawai yang bersangkutan

Adapun tujuan penilaian prestasi kerja menurut Mila Badriyah (2015:138) adalah sebagai berikut :

- 1) Evaluasi terhadap tujuan (goal) organisasi mencakup:

- a) Feedback pada pekerjaan untuk mengetahui posisi mereka.
 - b) Pengembangan data yang valid untuk pembayaran upah atau bonus dan keputusan promosi serta menyediakan media komunikasi untuk keputusan tersebut.
 - c) Membantu manajemen membuat keputusan pemberhentian sementara atau PHK dengan memberikan peringatan kepada pekerja tentang kinerja kerja mereka yang tidak memuaskan.
- 2) Pengembangan tujuan organisasi mencakup:
- a) Pelatihan dan bimbingan pekerjaan dalam rangka memperbaiki kinerja dan pengembangan potensi pada masa yang akan datang.
 - b) Mengembangkan komitmen organisasi melalui diskusi kesempatan karier dan perencanaan karier.
 - c) Memotivasi pekerja.
 - d) Memperkuat hubungan antara atasan dengan bawahan.
 - e) Mendiagnosis problem individu dan organisasi.

Menurut Siagian (2015 : 227) menyatakan penilaian prestasi kerja pegawai sangat bermanfaat untuk beberapa kepentingan yaitu :

- a) Mendorong peningkatan prestasi kerja.
- b) Sebagai bahan pengambil keputusan dalam pemberian imbalan.
- c) Untuk kepentingan mutasi pegawai seperti promosi, alih tugas, alih wilayah maupun demosi. Guna menyusun program baik pelatihan baik yang dimaksudkan untuk mengatasi berbagai kekurangan dan kelemahan maupun untuk mengembangkan

potensi pegawai.

e. Metode Penilaian Kinerja

Sunyoto (2012:201), mengatakan bahwa dalam penilaian prestasi kerja ada macam macam metodenya , antara lain:

1) *Ratingscale*

Penilaian prestasi kerja terhadap pegawai berdasarkan sifat - sifat dan karakteristik dari macam pekerjaan dan menentukan parameternya.

2) *Checklist*

Penilaian yang dilakukan untuk mengurangi beban dinilai, dengan diminta laporan secara singkat mengenai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan pegawai.

3) *Field reviewmethod*

Penilaian prestasi kerja pegawai untuk mencapai penilaian yang lebih standar. Dalam hal ini wakil ahli departemen personalia turun kelapangan membantu penilai dalam penilaian.

4) Tes dan observasi kerja

Hal ini dimaksudkan untuk menguji keterampilan keterampilan pegawai dan pengetahuan yang perlu dimiliki seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.

5) Metode evaluasi kelompok

Penilaian prestasi kerja dengan tujuan untuk mengevaluasi pengetahuan pegawai dan kemampuan pegawai dalam berbagai

macam pekerjaan guna pengambilan keputusan

c. Indikator Prestasi kerja

Menurut Hasibuan, H. M. S. (2016). indikator yang mempengaruhi prestasi kerja, antara lain adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja. Faktor ini meliputi akurasi ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas, mempergunakan dan memelihara alat kerja dan kecakapan dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Pengetahuan. Merupakan kemampuan seorang bawahan dinilai dari pengetahuan mengenai sesuatu hal yang berhubungan dengan tugas dan prosedur kerja, penggunaan alat kerja maupun kemampuan teknis atas pekerjaannya.
- 3) Penyesuaian pekerjaan. Merupakan indikator penilaian kerja yang ditinjau dari kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas diluar pekerjaan maupun adanya tugas baru, kecepatan berpikir dan bertindak dalam bekerja.
- 4) Hubungan kerja. Hubungan kerja yang penilaiannya berdasarkan sikap bawahan terhadap atasan serta kemudian menerima perubahan dalam bekerja.

2. Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi

Salisu dkk (2016) mengatakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti untuk memindahkan. Ini adalah sebuah istilah yang di berikan untuk seluruh rangkaian kebutuhan, keinginan, dan bujukan serupa yang mendorong individu untuk tindakan tertentu atau kinerja. Pada dasarnya motivasi kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Moekijat (2015) berpendapat motivasi adalah dorongan yang menjadi pangsak seorang terhadap sesuatu atau dalam bekerja.

Motivasi memberikan kegiatan pada karyawan yang berarti memberikan daya perangsang pada karyawan yang bersangkutan agar lebih meningkatkan kegairahan kerja karyawan dengan memberikan dorongan supaya dapat memelihara prestasi dan produktifitas kerja. As’ad (2011) berpendapat bahwa motivasi kerja adalah kebutuhan individu untuk berbuat lebih baik dari orang lain, yang mendorong individu untuk menyelesaikan tugas lebih sukses dan mencapai prestasi yang tinggi. Anoraga (2011) mengatakan bahwa motivasi kerja merupakan kesediaan seseorang untuk melakukan usaha semaksimal mungkin sebagai pendorong yang berhubungan dengan prestasi, yaitu menguasai, memanipulasi, mengatur, lingkungan sosial dan fisik, mengatasi rintangan-rintangan dan memelihara kualitas kerja tinggi. Pada dasarnya, motivasi kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan sebuah organisasi. Terutama terhadap kepolisian, dalam instansi kepolisian motivasi sangatlah penting terhadap

setiap anggota polri. Karena motivasi dapat meningkatkan kinerja bagi setiap personil anggota polri yang telah di berikan motivasi dari pimpinan.

Kesimpulan motivasi kerja yaitu dorongan atau keinginan individu yang diarahkan pada tujuan untuk memperoleh hasil dari pegawain yang telah dilakukan. Motivasi kerja di memberikan kegiatan pada pegawai yang berarti sebagai daya perangsang pada pegawai untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

b. Aspek Motivasi Kerja

Salisu (2016) menyatakan bahwa unsur-unsur yang dijadikan aspek-aspek motivasi ada 5 macam yaitu:

- 1) Kebutuhan dasar, fisiologis. Kebutuhan fisiologis adalah sekumpulan kebutuhan dasar yang primer karena berkaitan langsung dengan pemeliharaan biologis dan kelangsungan hidup. Adapun kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis yang di maksud antara lain : kebutuhan akan makanan, air, oksigen, aktif, istirahat, keseimbangan temperatur, seks, dan kebutuhan akan stimulasi sensoris.
- 2) Kebutuhan akan rasa aman, merupakan keinginan individu dalam fikirannya dan mengarahkan pad perilaku untuk memperoleh perasaan aman dan nyaman, baik di lingkungan keluarga, masyarakat, ataupun di lingkungan kerja.
- 3) Kebutuhan sosial, individu sebagai makhluk sosial di pastikan melakukan interaksi sosial dengan lingkungan. Individu mampu menyesuaikan diri dengan lingkungan sebagai bentuk pengakuan di terimanya individu dalam keidupan sosialnya.

- 4) Penghargaan, antara lain mencakup faktor penghormatan diri, seperti harga diri, otonomi dan prestasi;serta faktor penghormatan diri luar seperti misalnya, status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri, merupakan dorongan untuk menjadi seseorang atau sesuai ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi dan pemenuhan kebutuhan diri.

Matis dan Jackson dalam Murti dan Sri Muliani (2013) berpendapat bahwa motivasi manusia yang telah dikembangkan oleh Maslow melalui penjelasan bahwa motivasi dalam bekerja dalam diri individu di picu oleh usaha manusia untuk memenuhi kebutuhan yang dapat di jadikan aspek. Hierarki kebutuhan Maslow terdiri atas :

- 1) Fisiologis, antara lain kebutuhan akan sandang, pangan, papan, dan kebutuhan jasmani lain.
- 2) Keamanan, antara lain kebutuhan akan keselamatan dan perlindungan terhadap berbuat baik dengan sesama individu lain, sehingga individu merasa berguna bagi orang lain.

Siramiati dkk (2016) menjelaskan ada 6 karakteristik orang yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi yaitu :

- 1) Memiliki perencanaan kerja untuk mencapai tujuan yang sudah di tentukan.
- 2) Tanggung jawab sebagai kepedulian individu terhadap pekerjaan yang di tekuni.
- 3) Berani terhadap resiko yang ditemui berupa hambatan dan kegagalan kerja.

- 4) Memanfaatkan sarana dan pra-sarana untuk memudahkan dalam proses kegiatan dan mencapai tujuan.
- 5) Memanfaatkan peluang dengan baik, guna merealisasikan rencana yang sudah di buat.

Idris (2016) menjelaskan bahwa aspek variabel motivasi kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Konten pekerjaan
- 2) Pembayaran upah
- 3) Promosi
- 4) Pengakuan
- 5) Manfaat
- 6) Pribadi
- 7) Para pemimpin

Kesimpulan aspek-aspek motivasi kerja yaitu, kebutuhan-kebutuhan dasar fisiologis, kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan akan harga diri, kebutuhan ingin berbuat lebih baik, perencanaan kerja, tanggung jawab, berani menerima resiko, memanfaatkan sarana dan prasarana, memanfaatkan peluang, konten pekerjaan, pembayaran upah, promosi, pengakuan, manfaat, pribadi dan para pemimpin.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Secara umum motivasi kerja di pengaruhi oleh 3 faktor, yaitu karakteristik pegawai, kepegawaian dan lingkungan kerja. Milton (dalam moekijat, 2015) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah karakteristik individual, pegawai atau jabatan dan lingkungan organisasi, yang dijelaskan sebagai berikut :

1) Karakteristik Individu

Sebelum proses motivasi kerja terjadi yaitu danya kebutuhan yang kemudian di arahkan pada tujuan, untuk individu harus memiliki kapasitas dan keterampilan yang di butuhkan. Dalam hal ini motivasi merupakan suatu hal yang pokok dalam pengembangan apa yang di lakukan dan apa yang akan dapat di lakukan. Dalam faktor “*can do*” sikap dan kepercayaan individu memegang peranan sangat penting dalam motivasi. Selanjutnya *self concept* atau *self perception* dari individu dapat mempengaruhi proses motivasi.

2) Karakteristik dari pegawaian atau jabatan

Apa yang dilakukan individu juga dapat mempengaruhi motivasi beberapa pegawaian tampaknya rutin dan sebagian lagi lebih bervariasi. Jenis pegawaian mempunyai derajat ekonomi yang berbeda-beda, demikian juga jumlah umpan balik yang di terima. Pegawaian harus di rancang sedemikian rupa agar dapat membangun motivasi yang berarti pula penambahan kerja serta kepuasan. Peranan atau kejelasan jabatan merupakan salah satu

faktor yang dapat mempengaruhi tingkat motivasi. sering di temui seseorang dengan motivasi yang tinggi tidak mengetahui apa yang harus di lakukan, keadaan seperti ini dapat mempengaruhi tampilan kerja yang kurang baik.

3) Karakteristik Dari Lingkungan

Lingkungan kerja dapat di bagi dalam 2 bagian, yaitu lingkungan kerja yang sesungguhnya yang terdiri dari teman serta supervisor dan iklim organisasi yang meliputi sistem imbalan, fleksibilitas, inovasi, dukungan dan sebagainya.

d. Indikator Motivasi Kerja

Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow (2012), dijabarkan indikator motivasi kerja.

- 1) Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*) adalah kebutuhan dasar atau primer bagi seorang agar dapat bertahan hidup seperti sandang, pangan dan papan.
- 2) Kebutuhan rasa aman (*safety need*) adalah kebutuhan keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja
- 3) Kebutuhan sosial (*social-need*) adalah kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain.
- 4) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*) adalah kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang,

pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang dalam menyelesaikan tugasnya

- 5) Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*) adalah kebutuhan yang berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas- tugas yang diberikan kepadanya setiap anggota kepolisian. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja , dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manager selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang pemimpin dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika para bawahannya berdisiplin baik. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik adalah hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya. Dalam Peraturan pemerintah bahwa untuk melaksanakan ketentuan Pasal 27 ayat (2) Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, perlu ditetapkan Peraturan Pemerintah tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia, dirumuskan bahwa disiplin adalah kesanggupan anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau

peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukum disiplin.

Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi setiap anggota Polri akan mematuhi atau mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan perusahaan, baik tertulis maupun tidak. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi anggota Polri maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingatkan anggota instansi agar dapat dijalankan semua anggota pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Setiap anggota Polri sudah dilatih untuk menjadi pribadi yang disiplin sejak awal dia mengikuti pendidikan dasar kepolisian. Jadi disiplin sangatlah penting untuk semua anggota Polri dalam menjalankan tugas-tugas untuk mencegah tindak premanisme atau kejahatan yang membuat masyarakat tidak nyaman.

Menurut Indah Puji Hartatik (2014:183) menyatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manager untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma

sosial yang berlaku. Sedangkan pengertian yang di kemukakan oleh Muchdarsyah Sinungan (2011:146) menyatakan disiplin kerja adalah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok, masyarakat yang berupa kepatuhan atau ketaatan terhadap peraturan- peraturan yang ditetapkan. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Bentuk - bentuk Disiplin Kerja

Bentuk - bentuk disiplin kerja yang dikemukakan oleh Rivai (2012 : 444), terdapat 4 perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja yaitu :

1) Disiplin Retributif

Disiplin retributif adalah berusaha menghukum orang yang salah, artinya setiap kesalahan yang dibuat akan diberi sanksi sesuai tingkat kesalahannya.

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah berusaha membantu karyawan mengoreksi perilakunya yang tidak tepat, dengan memberi tahu dimana letak kesalahan karyawan dan memberikan arahan kepada karyawan mengenai tentang apa yang seharusnya dilakukan oleh karyawan tersebut.

3) Perspektif Hak – hak Individu

Perspektif hak - hak individu adalah berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan - tindakan disiplin dilakukan dengan baik.

4) Perspektif Utilitarian

Perspektif utilitarian adalah berfokus pada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

c. Jenis - jenis Disiplin Kerja

Menurut Puji Hartatik (2014 : 190) jenis - jenis disiplin kerja yaitu:

1) Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan tanggung jawab pribadi yang mengakui dan menerima nilai-nilai yang ada diluar dirinya. Melalui disiplin diri, pegawai merasa bertanggung jawab dan dapat mengukur dirinya sendiri untuk kepentingan organisasi.

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan individu, sehingga selain disiplin diri masih diperlukan disiplin kelompok. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa disiplin kelompok adalah patuh, taat dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, pemerintah dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan mengendalikan upaya pencapaian tujuan dan cita-cita tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditunjukkan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan menaati dan mengikuti berbagai standar peraturan yang telah ditetapkan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif dimaksud untuk menangani pelanggaran terhadap aturan - aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif adalah pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggran yang berulang.

d. Tujuan dan Sasaran Disiplin

Berikut tujuan dan sasaran yang dikemukakan oleh Bejo Siswanto (2014 : 292), maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhi beberapa tujuan seperti :

1) Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan, baik hari ini maupun hari esok.

2) Tujuan khusus disiplin kerja

a) Agar para tenaga kerja menepati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang

tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.

- b) Dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya serta mampu memberikan servis yang maksimum kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya.
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

Berdasarkan uraian diatas tujuan disiplin kerja secara umum adalah demi kelangsungan instansi sesuai dengan motif instansi yang bersangkutan. Dengan mematuhi segala peraturan dan kebijakan ketenaga kerjaan.

e. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Siswanto (2010:291) indikator atau pengukuran variabel disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Frekuensi kehadiran merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi

frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Ketaatan Pada Standar Kerja

Pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya diharuskan menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

3) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Ketaatan pada peraturan kerja ini dimaksudkan demi kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja

4. Dikbang (Pelatihan)

a. Pengertian Dikbang

Dikbang merupakan singkatan dari “Pendidikan dan Pengembangan” yang memiliki makna sebagai proses pelatihan bagi pegawai atau personil. Dalam Pelatihan dikbang polri bagi anggotapolri merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar anggota semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawab dengan baik serta mampu mewujudkan sdm polri yang promoter yaitu profesional, modern, dan terpecaya.

Pelatihan dikbang merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia polri dalam menjalankan setiap tugas yang diperintahkan oleh pimpinan, serta mampu lebih menguasai tugas pokok sesuai dengan bidang masing masing. Anggota

polri yang baru ataupun yang sudah lama bertugas perlu mengikuti pelatihan dikbang karena adanya tuntutan tugas pokok yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Mangkunegara (2013:61) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan merupakan serangkaian aktivitas individu dalam meningkatkan keahlian dan pengetahuan secara sistematis sehingga mampu memiliki kinerja yang profesional dibidangnya.

Pelatihan berkaitan dengan keahlian dan kemampuan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan saat ini. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu karyawan mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya. Pelatihan yang efektif dapat meningkatkan kinerja, memperbaiki moral, dan meningkatkan suatu potensi perusahaan. Mangkuprawira (2010:135) pelatihan adalah sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian serta sikap agar pegawai semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik dan standar. Pelatihan dikbang juga sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi anggota polri dan dapat melatih kemampuan, keterampilan, keahlian dan pengetahuan setiap anggota guna melaksanakan tugas pokok secara efektivitas dan efisien untuk mencapai tujuan di instansipolri. Pelatihan Dikbang merupakan kegiatan untuk memperbaiki kemampuan kerja setiap anggota polri dan juga dapat membantu setiap personil dalam

memahami suatu pengetahuan yang diperlukan dalam setiap penugasan untuk mencapai tujuan yang harus disesuaikan dengan tuntutan pekerjaan dan tugas yang akan diemban oleh seorang anggota kepolisian. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi.

b. Tujuan Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015) tujuan pelatihan yaitu :

1) Meningkatkan produktivitas

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keteampilan di bidang pekerjaannya.

2) Meningkatkan efektifitas dan efisiensi

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperoleh karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara lebih efektif dan efisien.

3) Meningkatkan daya saing

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga mampu bekerja

semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan.

c. Manfaat Pelatihan

Menurut Suparyadi (2015) manfaat pelatihan yaitu :

1) Meningkatkan kemandirian

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2) Meningkatkan motivasi

Motivasi karyawan yang dilatih sesuai dengan bidangnya akan meningkat. Hal itu disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakannya dengan baik. Kedua, pelatih memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

3) Menumbuhkan rasa memiliki

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan

rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4) Mengurangi keluarnya karyawan

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan di bidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan.

5) Meningkatkan laba perusahaan

Karyawan yang telah terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang dan atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal dan akan melakukan pembelian kembali bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengkonsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka.

Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2010:217) manfaat yang diperoleh dari pelatihan kerja yang dilaksanakan oleh setiap organisasi perusahaan antara lain :

Manfaat untuk pegawai

- 1) Membantu pegawai dalam membuat keputusan dan pemecah masalah yang efektif.
- 2) Membantu mendorong dan mencapai pengembangan diri dan rasa percaya diri.
- 3) Membantu pegawai mengatasi stress, tekanan, frustrasi dan

konflik.

- 4) Meningkatkan kepuasan kerja dan pengakuan.
- 5) Membantu pegawai mendekati tujuan pribadi sementara meningkatkan keterampilan interaksi.
- 6) Manfaat untuk perusahaan
- 7) Mengarahkan untuk meningkatkan profitabilitas atau sikap yang lebih positif terhadap orientasi profit.
- 8) Memperbaiki pengetahuan kerja dan keahlian pada semua level perusahaan.
- 9) Memperbaiki pegawai untuk mengetahui tujuan perusahaan.
- 10) Meningkatkan hubungan antara atasan dan bawahan.
- 11) Membantu mempersiapkan dan melaksanakan kebijakan pemerintah.

d. Metode Pelatihan

Setiap pelatihan di bidang yang diselenggarakan oleh instansi kepolisian tentu memiliki tujuan dan sasaran pencapaian, sehingga dapat diketahui arah pelatihan yang diselenggarakan, dan pada akhir masa pelatihan dapat dievaluasi apakah tujuan tercapai atau tidak. Pelatihan bisa dilakukan dengan banyak cara, berikut beberapa metode pelatihan menurut Subekhi dan Jauhar (2012 : 87), yaitu :

1) On the job training

On the job training adalah para peserta latihan bekerja di bawah bimbingan pengawas.

2) Vestibule

Vestibule adalah metode latihan yang dilakukan di dalam kelas atau ruangan yang biasanya diselenggarakan kepada karyawan baru dan melatih mereka mengerjakan pekerjaan tersebut.

3) *Demonstration and example*

Demonstration and example adalah metode latihan yang dilakukan dengan cara peragaan dan penjelasan bagaimana cara mengerjakan suatu pekerjaan melalui contoh atau percobaan yang didemonstrasikan, dimana metode ini sangat efektif serta melihat sendiri teknik pengerjaannya.

4) *Simulation*

Simulation merupakan situasi atau pekerjaan yang ditampilkan semirip mungkin dengan situasi sebenarnya tapi hanya merupakan tiruan saja.

5) *Apprenticeship*

Apprenticeship adalah suatu cara mengembangkan keahlian pertukaran sehingga pegawai yang bersangkutan dapat mempelajari segala aspek dari pekerjaannya.

6) *Classroom methods*

Classroom methods adalah metode pertemuan dalam kelas meliputi pengajaran, rapat programmed instruction, metode studi kasus, role playing, metode diskusi dan metode seminar.

7) *Lecture*

Lecture adalah metode yang diberikan peserta yang banyak di dalam kelas. Pelatih mengajarkan teori yang diperlukan, sedangkan yang dilatih mencatat dan mempresentasikan.

8) *Conference*

Conference adalah pelatih memberikan suatu makalah tertentu dan peserta ikut berpartisipasi dengan mengemukakan ide dan sarannya untuk memecahkan masalah tersebut.

9) *Programmed instruction*

Programmed instruction adalah peserta dapat belajar sendiri karena langkah pengerjaan sudah di program. Program ini meliputi pemecahan informasi dalam beberapa bagian kecil sedemikian rupa sehingga dapat dibentuk program pengajaran yang mudah dipahami dan saling berhubungan.

e. Tahapan dan Komponen Pelatihan

Menurut Mangkunegara (2013:44), tahapan-tahapan pelatihan yang perlu diperhatikan diantaranya sebagai berikut :

- 1) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan
- 2) Menetapkan tujuan dan sasaran pelatihan
- 3) Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alatukurnya
- 4) Menetapkan metode pelatihan
- 5) Mengadakan percobaan
- 6) Mengimplementasikan dan mengevaluasi

Komponen-komponen yang perlu diperhatikan dalam pelatihan adalah sebagai berikut :

- 1) Tujuan dan sasaran pelatihan harus jelas dan dapat diukur
- 2) Para pelatih harus memiliki kualifikasi yang memadai
- 3) Materi latihan harus disesuaikan dengan tujuan yang hendak dicapai oleh divisitertentu
- 4) Metode pelatihan harus sama dengan tingkat kemampuan pegawai yang menjadi pesertapelatihan
- 5) Peserta pelatihan harus memenuhi syarat yang telah ditentukan.

f. Indikator Pelatihan

Siagian (2011) berpendapat bahwa pelaksanaan pelatihan kerja dimaksudkan untuk mendapatkan tenaga kerja yang memiliki pengetahuan, keterampilan yang baik, kemampuan dan sikap yang baik untuk mengisi jabatan pekerjaan yang tersedia dengan produktivitas kerja yang tinggi, yang mampu menghasilkan hasil kerja yang baik. Kebutuhan untuk setiap pekerja sangat beragam, untuk itu pelatihan kerja perlu dipersiapkan dan dilaksanakan sesuai dengan bidang pekerjaannya, dengan demikian pekerjaan yang dihadapi akan dapat dikerjakan dengan lancar sesuai dengan prosedur yang benar.

1) Pengetahuan

Pengetahuan merupakan hasil proses dari usaha manusia. Dalam peristiwa ini yang mengetahui (subjek) memiliki yang diketahui (objek) di dalam dirinya sendiri sedemikian aktif sehingga yang mengetahui itu menyusun yang diketahui pada dirinya sendiri dalam

kesatuan aktif. Sehingga dengan adanya pengetahuan yang cukup akan membantu pekerjaan yang dilakukan cepat selesai dan dengan hasil yang baik.

2) Kemampuan Berpikir

Kemampuan berpikir merupakan kegiatan penalaran yang reflektif, kritis, dan kreatif, yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep (*conceptualizing*), aplikasi, analisis, menilai informasi yang terkumpul (*sintesis*) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan

3) Sikap

Sikap (*attitude*) adalah sebagai pernyataan evaluatif, baik yang menyenangkan maupun tidak menyenangkan terhadap objek, individu, atau peristiwa. Hal ini mencerminkan bagaimana perasaan seseorang tentang sesuatu.

4) Kecakapan

Kecakapan adalah suatu keterampilan yang memungkinkan seseorang untuk mendapatkan pekerjaan atau untuk dapat tetap bekerja, meliputi *personal skills, interpersonal skills, attitudes, habits* dan *behaviors*. Kecakapan yang dimiliki seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya akan berpengaruh pada hasil yang didapatnya nanti

B. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Peneliti Terdahulu

No	Peneliti &	Judul Penelitian	Variabel	Variabel	Hasil
----	------------	------------------	----------	----------	-------

	Tahun		Bebas	Terikat	
1	Azar Sariah (2017)	Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasi Kerja karyawan Pabrik Kelapa Sawit PT.Multimas Asahan	Disiplin Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan dengan nilai koefisien 0,605 dapat dilihat bahwa variabel disiplin kerja (X) berpengaruh positif terhadap prestasikerja karyawan (Y).
2	Haslindah Nurasih(2016)	Pengaruh Pelatihan dan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV (PabrikGula Takalar)	Pelatihan dan Kompensasi	Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pelatihan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan 83,2% terhadap prestasi kerja karyawan, dan sisanya 16,8% dijelaskan oleh faktor- faktor lain di luardari penelitian ini.
3	Bemi Saputra (2020)	Pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif terhadap Prestasi Kerja karyawan PT.Bukalapak.Com cabang Palembang	Promosi Jabatan dan Insentif	Prestasi Kerja	Hasil penelitian ini adalah sebagai berikut dilihat dari persamaan regresi linier berganda $Y = -4,985 + 1,043x1 + 0,288x2$ Hal ini menunjukan bahwa Promosi Jabatan dan Insentif secara simultan dapat meningkatkan prestasi kerjakaryawan pada PT.Bukalapak.com Cabang Palembang. Dengan kata lain bahwa pengaruh Promosi Jabatan dan Insentif sangat memberikan dampak yang signifikan terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada PT.Cabang Palembang
4	Faisal Wirawan (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan di PT. Taspen (PERSERO) Kantor Cabang Utama Bandung	Pelatihan dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, motivasi kerja dan prestasi kerja karyawan di PT.TASPEN (persero) Kantor Cabang Utama Bandung dapat Dikatakan baik. Pelatihan dan motivasi kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan yaitu: 85,1%. Pengaruh variabel independen yang dominan adalah motivasi kerja dengan koefisien sebesar

					64,9%. Sedangkan pelatihan koefisiennya sebesar 20,2%.
5	Desi Pujiastuti (2019)	Pengaruh Promosi Jabatan, Mutasi dan Motivasi Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pematang	Promosi Jabatan, Mutasi dan Motivasi Kerja	Prestasi Kerja	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa, variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal tersebut dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai thitung > ttabel (4,949 > 2,016) dan nilai signifikansi promosi jabatan yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Mutasi berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya hasil nilai thitung > ttabel (3,238 > 2,016) dan nilai signifikansi mutasi yaitu $0,002 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, hal tersebut dibuktikan dengan di perolehnya hasil nilai thitung > ttabel (7,516 > 2,016) dan nilai signifikansi variabel motivasi kerja yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya hipotesis diterima. Promosi jabatan, mutasi dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh terhadap prestasi kerja dibuktikan dengan nilai signifikansi yaitu $0,000 < 0,05$ yang artinya

					hipotesis diterima
6	Ahmad Nur Rofi SE, M.Si (2012)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.	Disiplin Kerja dan Pengalaman Kerja	Prestasi Kerja	Hasil analisa dengan alat Bantu statistik program SPSS Ver. 17.0 diperoleh Hasil persamaan regresi linier berganda penelitian adalah $Y = 2.332 + 0.486.X_1 + 0.414.X_2 + \mu$ Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil variabel disiplin kerja terhadap prestasi kerja maka di dapat, r hitung $>$ r tabel atau 7,202 $>$ 1,684. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima
7	Denis Grogarius Legale, Peggy Adeline Mekel, Jantje L. Sepang (2014)	Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja terhadap Prestasi Kerja pada PT. PLN (PERSERO) Area Manado.	Pelatihan, Disiplin Kerja, dan Kualitas Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja dan kualitas kerja berpengaruh positif terhadap prestasi kerja, sedangkan pelatihan tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pada PT. PLN (Persero) area Manado.

8	Citra Indah Zuana, Bambang S wasto, Heru Susilo (2014)	Pengaruh Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja PT. Jamsostek (PERSERO) Kantor Cabang Malang	Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja	Prestasi Kerja	Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa secara parsial variabel pelatihan kerjadan Lingkungan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap prestasi. kerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil Uji Simultan yang menunjukkan nilai signifikansi F sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Pada hasil uji parsial menunjukkan untuk variabel. pelatihan kerja (X1) memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,048 dan untuk variabel lingkungan kerja Karyawan (X2) Memiliki nilai signifikansi t sebesar 0,000.
---	--	--	--------------------------------------	----------------	--

Sumber: peneliti 2021

C. Kerangka Konseptual

Menurut Sugiyono (2014:128) menyatakan bahwa kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel - variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen. Kerangka konseptual adalah model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir yang baik akan menjelaskan secara teoritis pertautan antara variabel yang diteliti.

a. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Prestasi kerja

Menurut Salisu dkk (2016) mengatakan motivasi berasal dari kata latin “movere” yang berarti untuk memindahkan. Ini adalah sebuah istilah yang diberikan untuk seluruh rangkaian kebutuhan, keinginan, dan bujukan serupa yang mendorong individu untuk tindakan tertentu atau kinerja. Pada dasarnya motivasi kerja memainkan peran penting dalam keberhasilan setiap organisasi. Moekijat

(2005) berpendapat motivasi adalah dorongan yang menjadi pangsang seorang terhadap sesuatu atau dalam bekerja.

b. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Prestasikerja

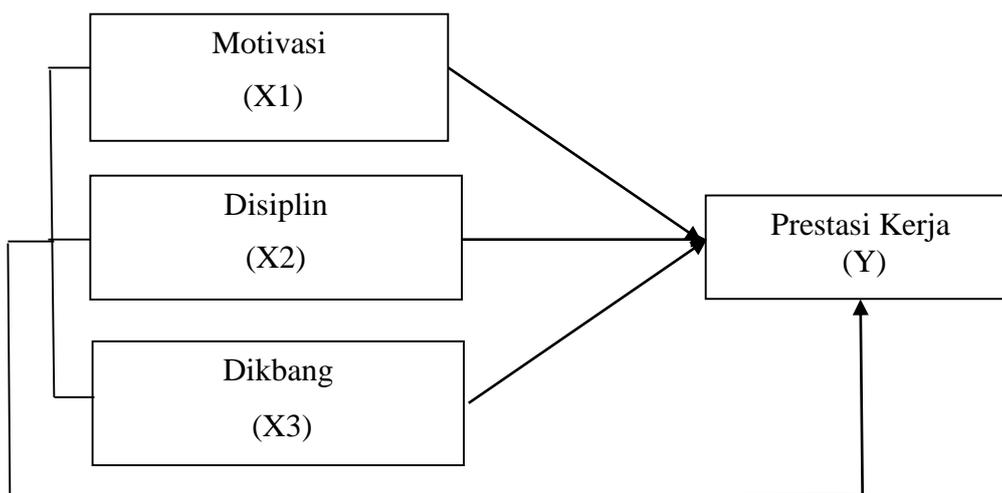
Menurut Hasibuan (2016:193) disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan perusahaan dan norma - norma sosial yang berlaku. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi ataupun instansi untuk mencapai tujuannya. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri atau dengan paksaan. Disiplin kerja berkaitan dengan prestasi kerja, disiplin kerja dapat meningkatkan prestasi kerja karena disiplin menyangkut unsur ketaatan, kepatuhan dalam pelaksanaan pekerjaan. Salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja menurut Handoko (2015:100) adalah disiplin kerja.

c. Pengaruh Pelatihan terhadap Prestasi Kerja

Mangkunegara (2013:61) mengatakan bahwa pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Pelatihan yang merupakan suatu proses pembelajaran untuk memperoleh keahlian, konsep, peraturan, atau sikap dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Melalui pelatihan kemampuan pegawai akan meningkat, sehingga pekerjaan yang dibebankan pada masing – masing pegawai diharapkan dapat cepat selesai dengan hasil yang memuaskan. Menurut Handoko (2015:100) salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah pelatihan.

d. Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Dikbang (Pelatihan), Terhadap Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2015:87) prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Dalam suatu organisasi, prestasi kerja biasanya dikaitkan dengan usaha penentuan nilai suatu pekerjaan. Handoko (2015:100) mengemukakan bahwa ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja pegawai yaitu: Motivasi, disiplin kerja, dan pelatihan. Berdasarkan teori - teori yang telah dikemukakan, maka hubungan Motivasi, disiplin kerja dan pelatihandapat disajikan ke dalam bentuk kerangka konseptual yang digambarkan dalam bentuk bagan sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

D. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014:132) hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara antara masalah yang dirumuskan. Berdasarkan

rumusan masalah, tinjauan pustaka dan uraian diatas, di ajukan empat hipotesis alternative dalam penelitian ini yaitu :

- H1 Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja personil anggota polri Polda Sumut.
- H2 Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasipersonil anggota polri Polda Sumut.
- H3 Dikbang (pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasipersonil anggota polri Polda Sumut.
- H4 Motivasi,Disiplin kerja,dan Dikbang (Pelatihan) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap prestasi kerja personil anggota polri Polda Sumut.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Tipe penelitian ini adalah penelitian korelasional adanya hubungan antar suatu unsur/elemen dengan unsur/elemen lain untuk menghasilkan bentuk dan wujud baru yang berbeda dengan sebelumnya. Metode asosiatif kuantitatif dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan mengenai Tanggung Jawan, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi kerja Sugiyono, P. (2015).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilakukan di Polda Sumut JL.Sisimangaraja Km 10,5 No 60 Medan.

2. Waktu penelitian

Proses penelitian dilakukan mulai Desember 2020 sampai dengan selesai, berikut skedul proses penelitian.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

No	Kegiatan	Des 20	Jan 21	Feb 21	Mar 21	Juni 21
1	Riset pengajuan judul	■				
2	Penyusunan Proposal	■	■	■		
3	Seminar Proposal			■		
4	Perbaikan/Acc Proposal			■	■	
5	Pengolahan Data				■	
6	Penyusunan skripsi					■
7	Bimbingan Skripsi					■
8	Siding Meja Hijau					■

sumber: peneliti 2021

C. Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

1. Populasi

Populasi dalam penelitian merupakan wilayah yang ingin diteliti oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2010:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Pendapat diatas menjadi salah satu acuan bagi penulis untuk menentukan populasi. Populasi dalam penelitian ini adalah personil Polda Sumut yang telah mengikuti pelatihan Dikbang Polri sebanyak 38 orang.

2. Sampel

Menurut Arikunto (2012:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10 - 15% atau 20 - 25% dari jumlah populasinya. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka penulis mengambil 100% . Jumlah populasi yang ada di Polda Sumut yang mengikuti pelatihan Dikbang yaitu sebanyak 38 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Tabel 3. 1 Sampel Penelitan

No	Unit Kerja	Jumlah
1	Sabhara	10 Orang
2	Intelkam	10 Orang
3	Propam	8 Orang
4	Brimob	10 Orang
Total		38 Orang

Sumber : Bagian SDM Polda Sumut 2020

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis data didalam penelitian ini adalah data primer. Data primer adalah sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari responden yang ada dilokasi tersebut. Dan Sumber data yang ada dipenelitian tersebut diperoleh dari hasil wawancara, karyawan serta dari hasil kusioner tersebut.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian mencakup variabel apa yang akan diteliti. Penelitian ini menggunakan 3 (Tiga) variabel bebas yaitu: variabel Motivasi (X1), variabel Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) serta 1 (satu) variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y).

2. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur secara operasional di lapangan. Variabel penelitian adalah segala sesuatu yang dapat dijadikan objek penelitian atau faktor-faktor yang berperan dalam peristiwa atau gejala sesuai dengan rumusan masalah. Adapun definisi operasional dari masing-masing variabel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut. Berikut indikator dirangkum dalam tabel dan disertakan variabel, indikator, sub indikator dan skala pengukuran.

Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Deskripsi	Skala Angket
1	Motivasi Kerja (X1)	Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah suatu proses dimana kebutuhan-kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Manullang, 2012).	1) Kebutuhan Fisiologis	1) Kebutuhan akangaji dan insentif yang diterima karyawan kurang.	Likert
			2) Kebutuhan rasa aman	2) Kebutuhan jaminan karir dan pensiun yang kurang.	
			3) Kebutuhan sosial	3) Kebutuhan sdanya satu bentuk dukungan antar rekan kerja kurang baik atasan dan bawahan.	
			4)Kebutuhan penghargaan (<i>reward</i>)	4) Adanya penghargaan atas capaian karyawan	
			5) Kebutuhan aktualisasi diri (Manullang, 2012).	6) Adanya kesempatan mengembangkan kemampuan	
2	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja dalam penelitian ini adalah ketaatan seorang karyawan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan peraturan perusahaan ataupun perintah atasan Harlie (2010:89)	1) Frekuensi kehadiran.	1) Jumlah kehadiran karyawan.	Likert
			2) Ketaatan pada standar kerja.	2) Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan perusahaan.	
			3) Ketaatan pada peraturan kerja Harlie (2010:89)	3) Karyawan yang taat pada setiap aturan perusahaan.	
3	Pelatihan (X3)	Pelatihan adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkahlaku karyawan atau pegawai untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Mangkunegara (2013:61)	1) Kermampuan	1) Kemampuan karyawan meningkat	Likert
			2) Sikap	2) Karyawan memiliki sikap kerja yang baik	
			3) Kecakapan	3) Karyawan memiliki kecakapan dalam menguasai tugasnya	

			4) Kemahiran	4) Karyawan menjadi mahir memecahkan masalah yang timbul di dalam pekerjaan.	
			5) Pengetahuan	5) Pengetahuan karyawan menjadi bertambah.	
4	Prestasi Kerja (Y)	Suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan tugas-tugas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Hasibuan, H. M. S. (2016).).	1) Kualitas Pekerjaan	1) Karyawan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan efektif.	Skala Likert
			2) Pengetahuan	2) Karyawan memiliki pengetahuan yang baik.	
			3) Penyesuaian Pekerjaan	3) Karyawan mampu menyesuaikan diri	
			4) Hubungan Kerja	4) Karyawan memiliki hubungan kerja yang baik.	

Sumber: peneliti 2021

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengumpulan data menggunakan dua cara yaitu sebagai berikut:

1. Kuesioner

Menurut Sugiyono, P. (2015). kuesioner merupakan teknik pengumpulan data dimana karyawan mengisi pertanyaan atau pernyataan kemudian setelah diisi lengkap mengembalikan kepada peneliti.

2. Studi Dokumentasi

Dalam melakukan penelitian ini, studi dokumentasi diperoleh peneliti dari artikel-artikel, majalah, buku dan penelusuran internet yang berkaitan dengan Tanggung Jawab, Kerjasama, Kedisiplinan dan Prestasi Kerja Karyawan.

F. Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan Skala Likert 5 opsi sebagai skala pengukuran data. Instrumen dengan skala Likert akan berguna bila peneliti ingin melakukan pengukuran secara keseluruhan tentang suatu topik, pendapat atau pengalaman. Hasil pengukuran yang menggunakan skala Likert akan menghasilkan data interval. Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dengan interval 1-5 dapat diberi skor mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, netral, setuju, hingga sangat setuju Sugiyono, P. (2015).

1. Uji Kualitas Data

Sebelum data di analisis dan di evaluasi, terlebih dahulu data tersebut di uji dengan:

a. Uji Validitas

Validitas ialah suatu derajat ketepatan alat ukur penelitian tentang isi atau arti sebenarnya yang diukur dan akan menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dengan apa yang di yakini dalam pengukuran. Pengujian untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan (angket) yang akan disajikan kepada pada responden maka diperlukan uji validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30 maka butir pertanyaan dianggap valid Hidayat (2014).

b. Uji Reliabilitas (Kehandalan)

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran, pengujiannya dapat dilakukan

secara internal, yaitu pengujian dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada. Biasanya butir tersebut dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang itu terhadap kuesioner adalah konsisten. Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's alpha* lebih besar ($>$) 0,60 Hidayat, A. (2014).

2. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan diperlukan untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan, benar-benar bebas dari adanya gejala normalitas, gejala *multikolinearitas* dan gejala *heteroskedastitas* Manullang, M., & Pakpahan, M. (2013).

a. Uji Normalitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat normal probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal dan biasanya berbentuk simetris. Untuk menguji apakah sampel penelitian merupakan jenis distribusi normal maka digunakan pengujian *Kolmogorov-Smirnov Goodness of Fit Test* terhadap masing-masing variabel. Hipotesis dalam pengujian ini yaitu:

$H_0 : F(x) = F_0(x)$, dengan $F(x)$ adalah fungsi distribusi populasi yang diwakili oleh sampel dan $F_0(x)$ adalah fungsi distribusi suatu populasi berdistribusi normal.

$H_1 : F(x) \neq F_0(x)$ atau distribusi populasi tidak normal. Pengambilan keputusan.

- Jika Probabilitas $> 0,05$, maka H_0 diterima

- Jika Probabilitas $< 0,05$, maka H_0 ditolak.

b. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lainnya dalam suatu model regresi, atau untuk mengetahui ada tidaknya korelasi diantara sesama variabel independen. Uji Multikolinearitas dilakukan dengan membandingkan nilai toleransi (*tolerance value*) dan nilai *variance inflation factor* (VIF) dengan nilai yang disyaratkan. Nilai yang disyaratkan bagi nilai toleransi adalah lebih besar dari 0,01 dan untuk nilai VIF kurang dari 10.

c. Uji Heterokedastistas

Uji ini di gunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residul pada suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varians berbeda, maka disebut heterokedastistas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang memiliki persamaan varians residual suatu periode pengamatan dengan periode pengamatan yang lain, atau adanya hubungan antara nilai yang diprediksi dengan *Studentized Delete Residual* nilai tersebut sehingga dapat dikatakan model tersebut *homoskedastitas* Rusiadi, D. R., & Hidayat, N. (2014).

Cara memprediksinya adalah jika pola gambar *scatterplot model* tersebut sebagai berikut:

- 1) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0.
- 2) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja.
- 3) Penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola.

3. Regresi Linear Berganda

Berdasarkan penelitian yang penulis buat, untuk menguji hipotesis penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda yaitu melihat Pengaruh Tanggung jawab, Kerjasama dan Kedisiplinan terhadap Prestasi Kerja, persamaan matematis analisis regresi linear berganda dituliskan dalam model persamaan sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \epsilon$$

Dimana :

Y = Prestasi Kerja (Dependent Variabel)

α = Konstanta

β_1 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_2 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

β_3 = Koefisien Regresi Berganda (*Multiple Regression*)

X1 = Motivasi (*Independent Variabel*)

X2 = Disiplin (*Independent Variabel*)

X3 = Pelatihan (*Independent Variabel*)

ϵ = Error term

4. Uji Kesesuaian (*Test Goodness Of Fit*)

Uji ini merupakan persamaan regresi yang digunakan dalam proses perhitungan tidak selalu baik untuk mengestiasi variabel dependen terhadap variabel independen. Hipotesis yang akan diajukan akan di uji signifikansinya. Pengujian akan dilakukan dengan uji statistik berikut ini:

a. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah semua variabel independen secara simultan dapat berpengaruh terhadap variabel dependen. Cara yang digunakan adalah dengan membandingkan nilai F hitung dengan F table dengan ketentuan sebagai berikut :

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $Sig F > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $Sig F < 0,05$

Rumus Uji F adalah sebagai berikut:

Keterangan :

R^2 = koefisien korelasi berganda dikuadratkan

n = jumlah sampel

K = jumlah variabel bebas

b. Uji t

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan membandingkan thitung terhadap ttabel dengan ketentuan sebagai berikut Ghozali, I., & Nasehudin, T. S. (2012):

Apabila : $p > 0,05 = H_a$ ditolak atau H_0 diterima

$p < 0,05 = H_a$ diterima atau H_0 ditolak

atau :

Kriteria pengambilan keputusan (KPK)

Terima H_0 (Tolak H_a) apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, atau $Sig > 0,05$

Terima H_a (Tolak H_0) apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, atau $Sig < 0,05$

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai Adjusted Squared (R^2) adalah koefisien determinasi yaitu koefisien yang menjelaskan seberapa besar proporsi variasi dalam dependen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen secara bersama-sama. Nilai R^2 koefisien determinasi berkisar antara 0-1. Nilai R^2 sama dengan nol ($R^2 = 0$) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Bila R^2 semakin besar mendekati 1 menunjukkan semakin kuat pengaruh variabel bebas terhadap variabel dan bila R^2 semakin kecil mendekati 0 menunjukkan semakin kecil pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Sekilas Tentang Polda Medan

Kepolisian Daerah Sumatera Utara atau Polda Sumatera Utara (dulu bernama Komando Daerah Kepolisian (Komdak atau Kodak) II/Sumatera Utara), biasa disebut pula Poldasu, merupakan pelaksana tugas Polri di wilayah Provinsi Sumatera Utara. Yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat didalam negeri (Kamdagri), dan setelah berubah dari Korandak II/SU, menjadi Polisi Daerah Sumatera Utara (Polda Sumut) yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) yang meliputi bidang pelindung, pengayom, pelayan, dan penegakkan hukum kepada masyarakat di wilayah Sumatera Utara.

Korandak II/SU Polisi Sumatera Utara mulai tahun 1950 berkedudukan di Jl. H. Zainul Arifin, yang dulu lebih dikenal kantor Korandak II/su atau Polda Kampung Keling, karena berada didaerah Kampung Keling, yang sekarang disebut Kampung Madras. Kemudian pada tahun 1965 kantor polisi terletak di gedung PT. Perkebunan di Jl. Letjen Soeprapto yang diserahkan oleh Mabes Abri kepada Polri disebut Polda I. Perpindahan kantor mengingat kantor Mapolda II (Korandak II/SU) sangat sempit sehingga sebagian satker yang ada di Mapolda dipindahkan ke kantor polisi Polda I.

Polda I dan Polda II digunakan untuk memudahkan anggota polri maupun masyarakat dalam penyebutan dan lokasi yang telah di tetapkan, pengembalian gedung polda I Atas perundingan antara mabes ABRI/POLRI dengan Departemen

Pertanian/Korwil I, maka pada tanggal 26 Januari 2000, bangunan tersebut diserahkan kepada ketua FKD PTPN I s/d PTPN VII. Pada tahun 1998 Polda I dan Polda II dipindahkan ke kantor gedung Mapolda Sumut yang terletak di Jl. Sisingamangaraja Km 10,5 dan gedung tersebut di jadikan sebagai markas utama Polda Sumut.

2. Visi dan Misi

a. Visi

“Terwujudnya Pelayanan Kamtibmas yang unggul, terjalinnya kemitraan Polri dengan masyarakat, penegakan hukum yang efektif serta sinergi polisional yang proaktif dalam rangka memantapkan keamanan dalam negeri”

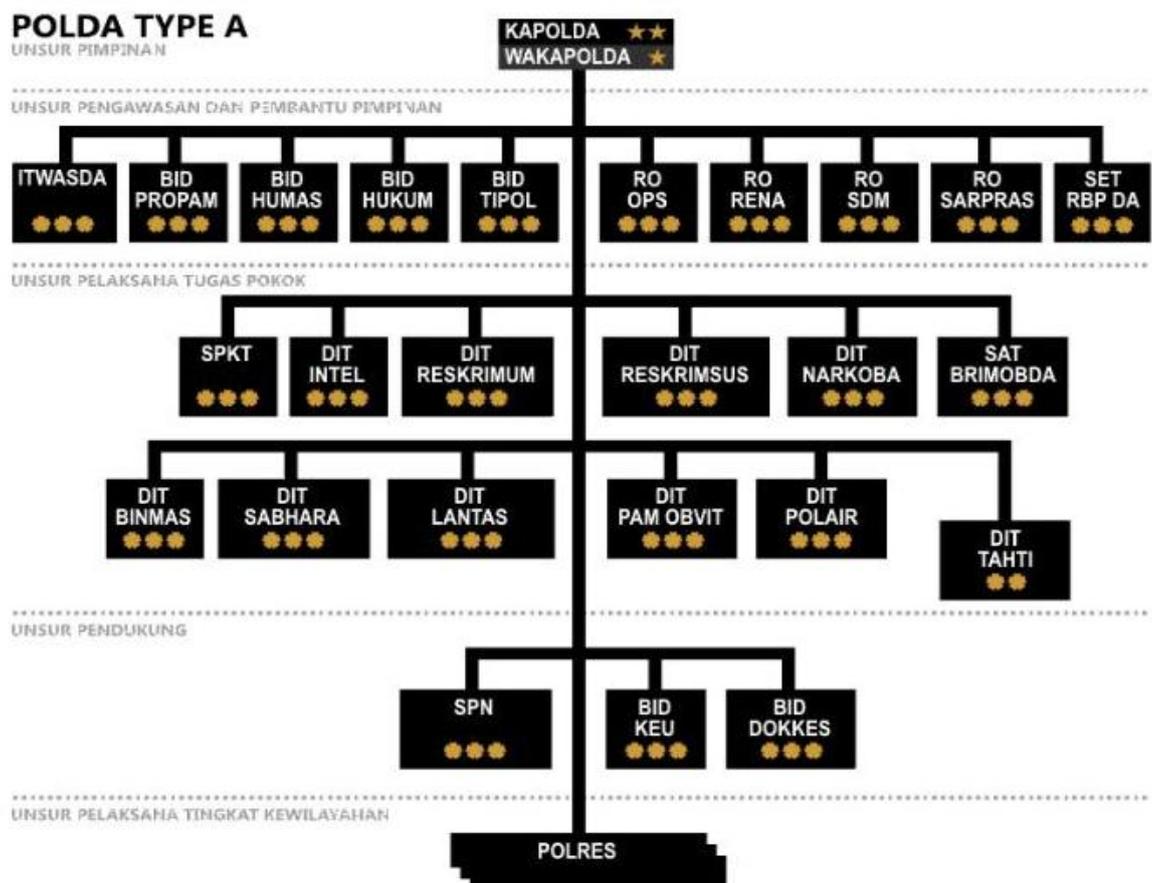
b. Misi

- 1) Mewujudkan Pelayanan Keamanan Ketertiban Masyarakat Prima melalui kegiatan premetif, preventif dan represif (Penegakkan Hukum).
- 2) Melaksanakan Deteksi Dini dan Deteksi Aksi secara cepat dan akurat melalui Kegiatan Penyelidikan, Pengamanan, dan Pengendalian..
- 3) Melaksanakan Penegakkan Hukum dengan tidak Diskriminatif, menjunjung tinggi HAM, Anti KKN dan Anti Kekerasan..
- 4) Memberikan perlindungan, pengayoman, pelayanan, dan bimbingan kepada masyarakat dengan meningkatkan peran Bhanbinkamtibmas dalam implementasi Strategi Polmas..
- 5) Mewujudkan kemitraan dengan masyarakat dan meningkatkan sinergi Polisional dengan instansi pemerintah, Swasta dan Organisasi Masyarakat..
- 6) Menjaga Keamanan Keselamatan Tertib Lalu Lintas untuk menjamin keamanan dan kelancaran arus orang dan barang..
- 7) Meningkatkan pengungkapan dan penuntasan kasus prioritas..

- 8) Mengelola Sumber Daya Manusia secara profesional, transparan, akuntabel dan modern. Guna mendukung operasional..
- 9) Mempercepat Pencapaian Reformasi Birokrasi Polri dengan cara membangun zona Integritas Menuju Organisasi Polri yang handal (*Strive for Excellence*) dan bebas dari KKN.

3. Struktur Organisasi

Struktur organisasi merupakan suatu perwujudan yang menunjukkan hubungan antar fungsi serta wewenang dan tanggung jawab, yang berhubungan satu sama lain dari masing-masing orang yang memiliki jabatan dari organisasi atau instansi.



Gambar 3.1 Struktur Organisasi Polda Medan

4. Tugas dan Fungsi Polda Sumatera Utara

Polda Sumut bertugas :

- a. Melaksanakan tugas pokok Polri yaitu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.
- b. Melaksanakan tugas-tugas Polri lainnya dalam daerah hukum Polda, sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan

Dalam melaksanakan tugas, Polda Sumut menyelenggarakan fungsi :

- a. Pemberian pelayanan kepolisian kepada masyarakat dalam bentuk penerimaan dan penanganan laporan atau pengaduan, permintaan bantuan atau pertolongan, pelayanan pengaduan atas tindakan anggota Polri, dan pelayanan surat-surat izin atau keterangan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- b. Pelaksanaan intelijen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan intelijen teknologi, baik sebagai bagian dari kegiatan satuan-satuan atas, maupun sebagai bahan masukan penyusunan rencana kegiatan operasional Polda dalam rangka pencegahan gangguan dan pemeliharaan keamanan dalam negeri.
- c. Penyelidikan dan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi, laboratorium forensik lapangan, pembinaan dan pengawasan Penyidik Pegawai Negeri Sipil (PPNS), serta pengawasan proses penyidikan.
- d. Pelaksanaan sabhara kepolisian, yang meliputi kegiatan patroli mencakup pengaturan, penjagaan, pengawalan, pengamanan kegiatan

masyarakat, dan pemerintah, termasuk penindakan tindak pidana ringan, pengamanan unjuk rasa, dan pengendalian massa, serta pengamanan objek khusus yang meliputi Very Very Important Person (VVIP), Very Important Person (VIP), tempat pariwisata, dan objek vital khusus lainnya.

- e. Pelaksanaan lalu lintas kepolisian, yang meliputi kegiatan Pengaturan, Penjagaan, Pengawalan, dan Patroli (Turjawali) lalu lintas termasuk penindakan pelanggaran dan penyidikan kecelakaan lalu lintas, serta Registrasi dan Identifikasi (Regident) pengemudi dan kendaraan bermotor, dalam rangka penegakan hukum dan pembinaan Keamanan, Keselamatan, Ketertiban, dan Kelancaran Lalu Lintas (Kamseltibcarlantas).
- f. Pelaksanaan kepolisian perairan, yang meliputi kegiatan patroli termasuk penanganan pertama tindak pidana, pencarian dan penyelamatan kecelakaan / Search and Rescue (SAR) di wilayah perairan, pembinaan masyarakat pantai atau perairan dalam rangka pencegahan kejahatan dan pemeliharaan keamanan di wilayah perairan
- g. Pembinaan masyarakat, yang meliputi Perpolisian Masyarakat (Polmas), pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketaatan masyarakat terhadap hukum, tumbuh kembangnya peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan dan ketertiban, terjalinnya hubungan Polri dengan masyarakat yang kondusif bagi pelaksanaan tugas kepolisian, serta pembinaan teknis dan pengawasan kepolisian khusus termasuk satuan pengamanan.

- h. Pelaksanaan fungsi-fungsi lain sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5. Deskripsi Karakteristik Responden

Karakteristik responden yang akan diuraikan berikut ini mencerminkan bagaimana keadaan responden yang diteliti meliputi jenis kelamin dan usia.

- a. Karakteristik Jenis Kelamin Responden.

Tabel 4.1

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-Laki	23	61,11%	61,11%	61,11%
	Wanita	15	38,89%	38,89%	100,0%
	Total	38	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang (61,11%), responden berjenis kelamin wanita yaitu sebanyak 15 orang (38,89%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berjenis laki-laki sebanyak 23 orang (61,11%).

- b. Karakteristik Usia Responden.

Tabel 4.2

Usia					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	20- 25 tahun	11	27,77%	27,77%	27,77%
	26- 30 tahun	11	27,77%	27,77%	55,54%
	31-35 tahun	16	44,44%	44,44%	100%
	36-40 tahun	-	-	-	-
	> 40 tahun	-	-	-	-
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.2 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden berusia 20-25 tahun yaitu sebanyak 11 orang (27,77%), responden yang berusia 26-30 tahun

yaitu sebanyak 11 orang (27,77%), responden yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (44,44%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah yang berusia 31-35 tahun sebanyak 16 orang (44,44%)

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.

Tabel 4.3

Status Pekerjaan					
Tahun		Frequency	Percent	Valid Percent	Percent
Valid	Tetap	19	52,77%	52,77%	52,77%
	Kontrak	13	33,33%	33,33%	86,1%
	Harian	6	13,88%	13,88%	100%
	Total	38	100,0	100,0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.3 dapat dilihat bahwa karyawan yang berstatus karyawan tetap sebanyak 19 orang (52,77%), karyawan yang berstatus kontrak sebanyak 13 orang (33,33%), karyawan yang berstatus pekerja harian sebanyak 6 orang (13,88%). Jadi dapat disimpulkan mayoritas responden berstatus pekerja tetap.

d. Karakteristik Status Responden.

Tabel 4.4

Status					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kawin	17	44,44%	44,44%	44,44%
	Single	21	55,56%	55,56%	100,0%
	Total	38	100,0%	100,0%	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Pada tabel 4.1 dapat dilihat bahwa karyawan yang menjadi responden yang sudah kawin yaitu sebanyak 17 orang (50%), responden yang belum menikah yaitu sebanyak 21 orang (50%). Pada penelitian ini responden yang paling banyak adalah berstatus kawin sebanyak 65 orang (71,43%).

6. Deskripsi Variabel Penelitian

Penelitian ini 3 (tiga) variabel independen yaitu Motivasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Pelatihan (X3) serta 1 (satu) variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y). Dalam penyebaran angket, masing-masing butir pernyataan dari setiap variabel harus di isi oleh responden yang berjumlah 38 orang. Jawaban angket disediakan dalam 5 alternatif jawaban, yaitu:

- a. Sangat Setuju (SS) dengan skor 5
- b. Setuju (S) dengan skor 4
- c. Netral (N) dengan skor 3
- d. Tidak Setuju (TS) dengan skor 2
- e. Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1

Variabel Prestasi Kerja dibentuk oleh indikator yakin Kualitas kerja, Pengetahuan, Penyesuaian pekerjaan, Hubungan kerja. (Hasibuan, 2016). Adapun jawaban-jawaban dari responden pada variabel Prestasi Kerja (variabel Y) yang diperoleh akan ditampilkan pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.5 Pernyataan : Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	N	9	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	7	15	15	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.5 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab Tidak Setuju dan setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kualitas kerja yang baik.”

Tabel 4.6 Pernyataan : Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas kerja yang diharapkan oleh atasan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative
Valid	TS	9	25	25	25
	R	11	30	30	55
	N	11	30	30	85
	SS	7	15	15	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab netral sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standard kualitas kerja yang diharapkan oleh atasan”.

Tabel 4.7 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan atas ruang Lingkup pekerjaan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11,11	11,11	11,11
	N	8	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	7	16,66	16,66	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.7 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (11,11%), responden yang menjawab netral sebanyak 8 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden

mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan atas ruang Lingkup pekerjaan saya”.

Tabel 4.8 Pernyataan : Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga mempermudah saya dalam bekerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	N	9	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	7	15	15	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab ragu ragu terhadap pernyataan “Saya memiliki pengetahuan yang luas sehingga mempermudah saya dalam bekerja.”

Tabel 4.9 Pernyataan : Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja baru saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11,11	11,11	11,11
	N	9	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.9 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (11,11%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan rekan kerja baru saya”

Tabel 4.10 Pernyataan : Saya mampu menyesuaikan diri dengan jabatan ataupun tugas baru saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	N	9	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	7	15	15	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.10 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab sangat setuju terhadap pernyataan “Saya mampu menyesuaikan diri dengan jabatan ataupun tugas baru saya”.

Tabel 4.11 Pernyataan : Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	5	11,11	11,11	11,11
	N	9	22,22	22,22	33,33
	S	18	50	50	83,33
	SS	6	16,66	16,66	100.0
	Total	36	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.13 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 5 orang (11,11%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (22,22%), responden yang menjawab setuju sebanyak 18 orang (50%), dan responden yang menjawab sangat setuju

sebanyak 6 orang (16,66%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan rekan kerja saya”.

Tabel 4.12 Pernyataan : Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan atasan saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	11	30	30	30
	N	9	25	25	55
	S	11	30	30	85
	SS	7	15	15	100.0
	Total	38	100.0	100.0	

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwasannya responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 11 orang (30%), responden yang menjawab netral sebanyak 9 orang (25%), responden yang menjawab setuju sebanyak 11 orang (30%), dan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 7 orang (15%). Dapat disimpulkan bahwasannya responden mayoritas menjawab setuju dan tidak setuju terhadap pernyataan “Saya dapat menjaga hubungan kerja dengan atasan saya.”

7. Pengujian Validitas dan Reliabilitas

a. Pengujian Validitas

Untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam daftar pertanyaan (angket) yang telah disajikan pada responden maka perlu dilakukan uji validitas. Apabila validitas setiap pertanyaan lebih besar ($>$) 0,30, maka butir pertanyaan dianggap valid (Rusiadi, 2013). Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel *Item-Total Statistic*, hasil pengolahan SPSS dengan memasukkan

data jawaban responden dari variabel X₁, X₂, X₃ dan Y yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4.13 Uji Validitas (X₁) Motivasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	26.9780	23.133	.488	.799
VAR00002	26.8901	23.188	.489	.798
VAR00003	26.7253	23.224	.557	.791
VAR00004	27.3187	19.575	.635	.777
VAR00005	27.1429	23.679	.472	.801
VAR00006	27.1209	20.885	.649	.774
VAR00007	26.9780	23.133	.488	.799
VAR00008	26.8901	23.188	.489	.798
VAR00009	26.7253	23.224	.557	.791
VAR00010	27.3187	19.575	.635	.777

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.13 di atas hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Motivasi dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefesien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.14 Uji Validitas (X₂) Disiplin

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	10.8022	6.316	.661	.750
VAR00002	10.8571	6.568	.643	.760
VAR00003	10.7363	6.174	.767	.703
VAR00004	10.6923	6.682	.484	.840
VAR00005	10.7363	6.174	.767	.703
VAR00006	10.6923	6.682	.484	.840

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.14, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara

skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 6 (enam) butir pernyataan pada variabel Disiplin dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.15 Uji Validitas (X₃) Pelatihan Dikbang
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	28.0769	16.694	.438	.732
VAR00002	27.4835	18.786	.427	.730
VAR00003	27.4286	19.514	.332	.745
VAR00004	27.4725	18.319	.445	.726
VAR00005	27.2308	19.379	.392	.736
VAR00006	27.9560	14.242	.731	.658
VAR00007	27.6813	19.797	.345	.743
VAR00008	27.6703	17.468	.479	.720
VAR00009	27.4835	18.786	.427	.730
VAR00010	27.4286	19.514	.332	.745

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 10 (sepuluh) butir pernyataan pada variabel Pelatihan dikbang dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

Tabel 4.16 Uji Validitas (Y) Prestasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
VAR00001	24.6044	21.442	.510	.848
VAR00002	24.4615	21.874	.641	.830
VAR00003	24.5385	21.585	.594	.835
VAR00004	24.6264	20.859	.601	.835
VAR00005	24.5934	21.177	.703	.823
VAR00006	24.7033	22.722	.545	.841
VAR00007	24.6923	21.993	.647	.830
VAR00008	24.3956	21.597	.552	.841

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.16, hasil *output* SPSS diketahui nilai validitas terdapat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang artinya nilai korelasi antara skor setiap butir dengan skor total pada tabulasi jawaban responden. Hasil uji validitas dari 8 (delapan) butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja dapat dinyatakan valid (sah) karena semua nilai koefisien lebih besar dari 0,30.

b. Pengujian Reliabilitas

Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Butir angket dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap angket adalah konsisten. Dalam penelitian ini untuk menentukan angket reliabel atau tidak dengan menggunakan *alpha cronbach*. Angket dikatakan reliabel jika *alpha cronbach* > 0,60 dan tidak reliabel jika sama dengan atau dibawah 0,60 (Rusiadi, 2013).

Tabel 4.17
Uji Reliabilitas (X₁) Motivasi

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,814	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.15 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,814 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pertanyaan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Motivasi adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.18
Uji Reliabilitas (X₂) Disiplin Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.812	6

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.18 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,812 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 6 butir pernyataan pada variabel Disiplin Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

Tabel 4.19
Uji Reliabilitas (X₃) Pelatihan Dikbang

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.752	10

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Dari tabel 4.19 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,752 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 10 butir pernyataan pada variabel Pelatihan Dikbang adalah reliabel atau dikatakan handal

Tabel 4.20
Uji Reliabilitas (Y) Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0,853	8

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

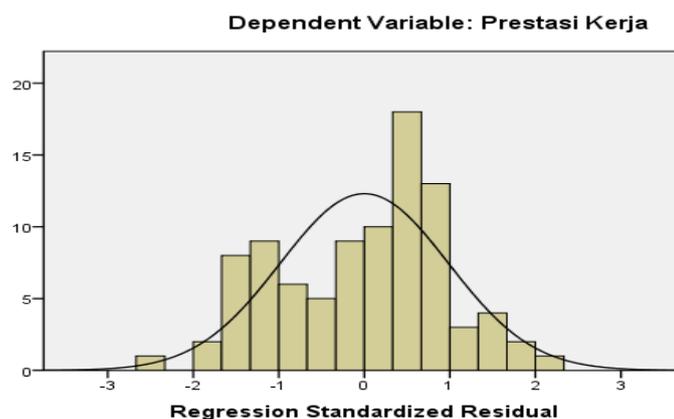
Dari tabel 4.20 di atas, hasil *output* SPSS diketahui nilai *Cronbach's Alpha* sebesar $0,853 > 0,60$ sehingga dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang telah disajikan kepada responden yang terdiri dari 8 butir pernyataan pada variabel Prestasi Kerja adalah reliabel atau dikatakan handal.

8. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal atau tidak. Uji Normalitas data dilakukan sebelum data diolah berdasarkan model-model penelitian yang diajukan. Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal (Ghozali dalam Rusiadi, 2014:149).

1) Uji Histogram

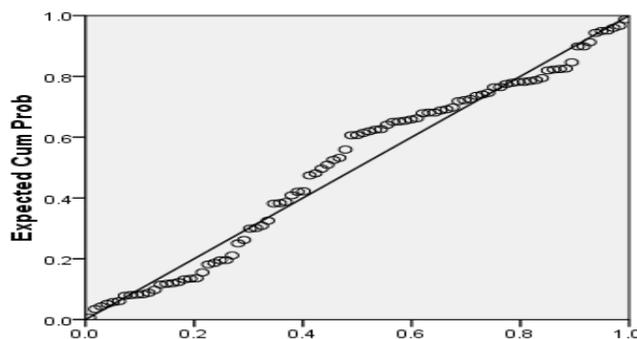


Gambar 4.2 Histogram Uji Normalitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Gambar 4.2, hasil pengujian normalitas data diketahui bahwa data telah berdistribusi secara normal.

2) Uji Pplot



Gambar 4.3 PP Plot Uji Normalitas
Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Gambar 4.3, kemudian untuk hasil pengujian normalitas data dengan menggunakan gambar PP Plot terlihat titik-titik data untuk variabel kinerja yang menyebar berada di sekitar garis diagonal sehingga data telah berdistribusi secara normal. Dari ketiga gambar diatas, maka dapat disimpulkan bahwa setelah dilakukan uji normalitas data, data untuk variabel terdistribusi secara normal. Sehingga layak untuk dilakukan uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah disusun oleh peneliti pada penelitin ini.

3) Uji Kolmogorof Simornof

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi datanya terdistribusi normal atau tidak, model regresi yang baik jika distribusi datanya mengikuti distribusi normal atau mendekati normal, caranya adalah dengan melihat dan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

**Tabel 4.21 Tabel Kolmogrof Simornoff
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		38
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.53584162
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.077
	Negative	-.125
Kolmogorov-Smirnov Z		1.189
Asymp. Sig. (2-tailed)		.118

a. Test distribution is Normal.

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan pada tabel 4.21 maka dapat disimpulkan data bersifat normal karena nilai asymp.sig sebesar 0,118 di atas 0,05. Sehingga data dikatakan terdistribusi secara normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*).

**Tabel 4.22
Uji Multikolinieritas**

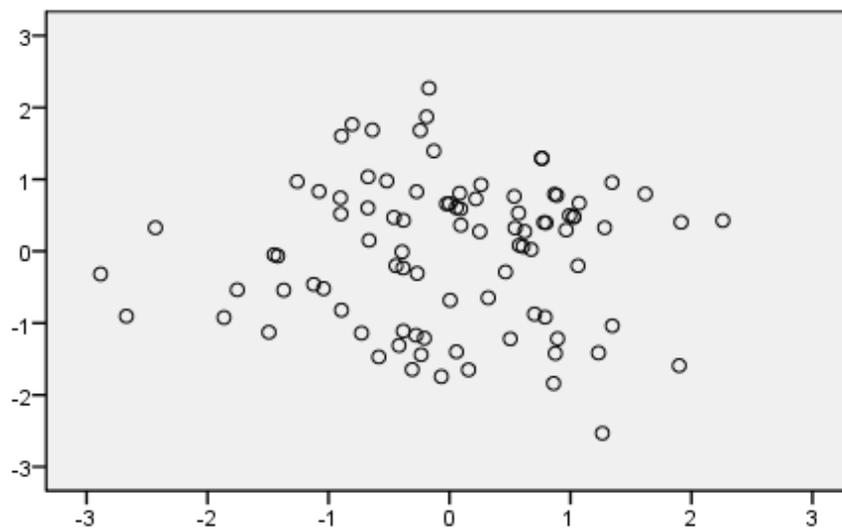
Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	Variance
Motivasi	0,773	1,293
Disiplin Kerja	0,937	1,068
Pelatihan Dikbang	0,752	1,330

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan Tabel 4.22 diatas dapat dilihat bahwa angka *Variance Inflation Factor* (VIF) lebih kecil dari 10 antara lain adalah Motivasi 1,293 < 10, Disiplin Kerja 1,068 < 10 dan Pelatihan 1,330 < 10. Dan nilai *tolerance* Motivasi 0,773 > 0,1, Disiplin Kerja 0,937 > 0,1 dan Pelatihan Dikbang 0,752 > 0,1 sehingga terbebas dari multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi yang baik adalah yang tidak terjadi heteroskedastisitas.



Gambar 4.4 Scatterplot Uji Heteroskedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan gambar 4.4 di atas, gambar *scatterplot* menunjukkan bahwa titik-titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sebaran data ada di sekitar titik nol. Dari hasil pengujian ini menunjukkan bahwa model regresi ini bebas dari masalah heteroskedastisitas, dengan perkataan lain: variabel-variabel yang akan diuji dalam penelitian ini bersifat tidak heteroskedastisitas.

9. Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda bertujuan menghitung besarnya pengaruh dua atau lebih variabel bebas terhadap satu variabel terikat dan memprediksi variabel terikat dengan menggunakan dua atau lebih variabel bebas.

Rumus analisis regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Tabel 4.23
Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	10.408	3.806		2.734	0.008
Motivasi	0.093	0.104	-0.094	-0.899	0.371
Disiplin	0.401	0.153	0.250	2.616	0.010
Pelatihan Dikbang	0.470	0.118	0.425	3.991	0.000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja					

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.23 tersebut diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut $Y = 10,408 + 0,093 X_1 + 0.401 X_2 + 0.470 X_3 + e$.

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda adalah:

- Jika segala sesuatu pada variabel-variabel bebas dianggap nol maka Prestasi Kerja (Y) adalah sebesar 10,408.
- Jika terjadi peningkatan Motivasi sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,093.
- Jika terjadi peningkatan Disiplin sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,401.

- d. Jika terjadi peningkatan Pelatihan Dikbang sebesar 1 satuan, maka Prestasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,470.

10. Uji Hipotesis

a. Uji Signifikan Parsial (Uji-t)

Uji Parsial (t) menunjukkan seberapa jauh variabel bebas secara individual menerangkan variasi pengujian ini dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 5%. Jika nilai signifikansi $t < 0,05$ artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ artinya tidak terdapat pengaruh antara satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.24
Uji Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients			Standardized Coefficients	
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
	10.408	3.806		2.734	0.008
Motivasi	0.093	0.104	-0.094	0.899	0.371
Disiplin	0.401	0.153	0.250	2.616	0.010
Pelatihan Dikbang	0.470	0.118	0.425	3.991	0.000

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 diatas dapat dilihat bahwa:

1) Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_1 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_1 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,986 dan signifikan sebesar 0,000, sehingga $t_{hitung} 0,899 < t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,371 > 0,05$, maka dapat

disimpulkan bahwasannya hipotesis pada penelitian ini (H1) ditolak. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Prestasi Kerja.

2) Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_2 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_2 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga $t_{hitung} 2,616 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,010 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H2) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

3) Pengaruh Pelatihan Dikbang Terhadap Prestasi Kerja.

Pengujian signifikan dengan kriteria pengambilan keputusan:

H_3 diterima dan H_0 ditolak, apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Sig. t < \alpha$

H_3 ditolak dan H_0 diterima, apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Sig. t > \alpha$

t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,010, sehingga $t_{hitung} 3,991 > t_{tabel} 1,688$ dan signifikan $0,000 < 0,05$, maka hipotesis pada penelitian ini (H3) diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan Dikbang berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

b. Uji Signifikan Simultan (Uji-F)

Uji-F (uji simultan) dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan. Cara yang digunakan adalah dengan melihat *level of significant* (=0,05).

Tabel 4.25
Uji Simultan
ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	641.649	3	213.883	10.049	.000 ^a
	Residual	1851.647	35	21.283		
	Total	2493.297	38			

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Disiplin, Pelatihan Dikbang

b. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.25 di dapat dilihat bahwa F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 yang dapat dilihat pada $\alpha = 0,05$ (lihat lampiran tabel F). Probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 yaitu $0,000 < 0,05$, maka model regresi dapat dikatakan bahwa dalam penelitian ini Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Maka hipotesis penelitian ini (H3) adalah diterima.

c. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi ini digunakan untuk mengetahui persentase besarnya variasi pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.26
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0.507	0.257	0.232

Sumber : Hasil Pengolahan SPSS Versi 21.0

Berdasarkan tabel 4.24 di atas dapat dilihat bahwa angka *adjusted R Square* 0,257 yang dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti 25,7% Prestasi Kerja dapat diperoleh dan dijelaskan oleh Motivasi, Disiplin

Kerja dan Pelatihan Dikbang. Sedangkan sisanya $100\% - 25,7\% = 74,3\%$ dijelaskan oleh faktor lain atau variabel diluar model penelitian ini seperti insentif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan lain-lain.

B. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Personil Anggota Polri Polda Sumut

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,899 dengan sig 0,371. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini tidak teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan motivasi akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,093 satuan.

Dengan kata lain ketika motivasi berupa kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri meningkat maka berdampak pada peningkatan prestasi kerja. Motivasi merupakan faktor yang dapat mempengaruhi prestasi kerja secara tidak signifikan yaitu bukanlah faktor utama yang dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian Faisal Wirawan (2017) yang mengatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. ‘

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

prestasi kerja telah terlaksana dan sekaligus tidak menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (b) yaitu Rendahnya motivasi kerja pegawai sehingga berdampak pada rendahnya prestasi kerja personel.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa anggota personel kepolisian memiliki prestasi kerja yang rendah hal ini disebabkan peronil tidak termotivasi untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang diharapkan. Rendahnya motivasi kerja disebabkan karena kurangnya perhatian dari instansi dan atasan akan kebutuhan akan peningkatan kesejahteraan dan jam kerja.

2. Pengaruh Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Personil Anggota Polri Polda Sumut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 0,899 dengan sig 0,371. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (satu) dalam penelitian ini teruji. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Disiplin akan menyebabkan meningkatnya Prestasi Kerja sebesar 0,093 satuan. Dengan kata lain apabila disiplin kerja dengan indikator frekuensi kehadiran, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan kerja ditingkatkan berdampak pada peningkatan prestasi kerja personel. Disiplin kerja merupakan faktor penting yang dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan secara signifikan. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian Azar Sariah (2017) yang mengatakan bahwa

disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja personel telah terlaksana dan sekaligus telah menyelesaikan/menjawab permasalahan yang ada diidentifikasi masalah pada poin (c) yaitu tingkat kedisiplinan pegawai rendah dilihat dari tingkat ketidakhadiran pegawai 7,67 % pada tahun 2018, kemudian pada tahun 2019 ketidakhadiran pegawai tercatat sebesar 10,14 %, tahun berikutnya sebesar 13,49 % telah terjawab.

Berdasarkan pada hasil penelitian dapat dilihat bahwa anggota personel yang memiliki tingkat disiplin kerja yang baik cenderung memiliki prestasi kerja yang bagus, sedangkan anggota personel yang memiliki kedisiplinan yang rendah cenderung mengabaikan peraturan dan berdampak pada prestasi kerja yang rendah. Anggota personel yang melakukan tindakan indisipliner disebabkan karena kurangnya pengawasan dan tidak adanya ketegasan terhadap anggota personel yang melanggar sehingga tindakan indisipliner menjadi hal yang lumrah di kantor.

3. Pengaruh Pelatihan Dikbang Secara Parsial Terhadap Prestasi Kerja Personil Anggota Polri Polda Sumut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja personel. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-t yang bertanda positif dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,991 dengan sig 0,000. Berdasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan

signifikan. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan pelatihan kerja akan menyebabkan meningkatnya prestasi kerja secara bersamaan sebesar 0,470 satuan. Dengan kata lain apabila pelatihan kerja (dikbang) dengan indikator peningkatan kemampuan, pembentukan sikap dan peningkatan kecakapan akan berdampak pada peningkatan prestasi kerja personil. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Faisal Wirawan (2017) yang menyatakan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja telah terjawab dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada poin (d) yaitu pelatihan dalam bentuk Dikbang tidak menghasilkan sumber daya manusia yang berprestasi dilihat dari hasil pencapaian kinerja yang masih rendah setelah diadakannya pelatihan. Pelatihan dalam bentuk dikbang masih belum efektif meningkatkan kemampuan anggota personil sehingga menyebabkan prestasi kerja pegawai rendah. Perlunya dievaluasi ulang atas materi dan program dalam pelatihan agar efektif dan berdampak pada prestasi kerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang Secara Simultan Terhadap Prestasi Kerja Personil Anggota Polri Polda Sumut.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja. Hal ini terlihat dari analisis regresi linier berganda melalui uji-F yang bertanda positif dengan nilai F_{hitung} sebesar 10,049 dengan probabilitas signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka model regresi dapat

dikatakan bahwa dalam penelitian ini secara simultan Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang Secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Maka hipotesis penelitian ini (H4) adalah diterima.

Bedasarkan hasil tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa setiap ada peningkatan Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang Simultan akan menyebabkan prestasi kerja secara bersamaan. Penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui apakah Motivasi, Disiplin dan Pelatihan Dikbang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Prestasi Kerja dan telah terjawab dan sekaligus menjawab permasalahan yang ada pada poin (a) yaitu prestasi kerja personel yang rendah dilihat dari realisasi dari target yang dicapai masih ada tidak sesuai dengan target yang diharapkan . Prestasi kerja yang tidak optimal menggambarkan bahwasannya kurang efektifnya pengelolaan SDM di lingkungan Polda Sumut.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan hasil penelitian, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 0,899 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,371, maka motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.
2. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 2,616 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,0010, maka disiplin berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.
3. Hasil uji signifikan parsial (Uji-t) bahwa t_{hitung} sebesar 3,991 sedangkan t_{tabel} sebesar 1,688 dan signifikan sebesar 0,000, maka motivasi, disiplin dan pelatihan dikbang berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja.
4. Hasil F_{hitung} sebesar 10,049 sedangkan F_{tabel} sebesar 2,89 dan signifikan jauh lebih kecil dari 0,000 maka dapat disimpulkan motivasi, disiplin dan pelatihan dikbang secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil studi, selanjutnya baik untuk kepentingan praktis, maka disampaikan saran sebagai berikut :

1. Polda Sumut harus mempertahankan dan meningkatkan motivasi kerja anggota personil dalam bentuk pemenuhan kebutuhan dan kesejahteraan anggota personil. Peningkatan motivasi bisa dalam bentuk kebutuhan akan rasa aman sehingga diharapkan instansi mampu menjamin akan rasa aman seperti jaminan karir dan pensiun. Polda Sumut perlu mempertahankan kebutuhan sosial yang sudah cukup baik di perusahaan karena kebutuhan sosial memiliki nilai yang cukup. Pemberian penghargaan pada pegawai masih rendah sehingga perlu dievaluasi agar memberikan penghargaan pada anggota personel dengan tepat. Polda Sumut juga perlu meningkatkan pemenuhan kebutuhan aktualisasi diri yang dirasakan masih rendah oleh anggota personil dengan memberikan peningkatan ilmu, tugas dan tanggung jawab lebih besar.
2. Polda Sumut harus memperhatahankan tingkat kedisiplinan kerja personil yang sudah baik dan meningkatkan kedisiplinan kerja personil dengan menerapkan peraturan dengan tegas kepada setiap anggota personil agar mereka bekerja sesuai dengan peraturan dan prosedural yang berlaku di kantor. Pimpinan harus mengawasi bawahan agar tingkat disiplin kerja personil menjadi lebih baik.
3. Pelatihan Dikbang harus dilakukan secara berkala dan efektif sesuai dengan kebutuhan anggota personil agar hasil pelatihan dapat meningkatkan kemampuan dalam bekerja. Pelatihan dapat dapat dilakukan dari pihak

internal maupun eksternal dengan mengundang trainer yang berkompeten dan dapat menyalurkan ilmu yang dimiliki. Adapun pelatihan haruslah dilakukan secara bersama dan tiap periode agar prestasi kerja anggota personel dapat ditingkatkan sesuai dengan kebutuhan instansi terkait.

4. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini bisa digunakan sebagai bahan perbandingan dan referensi untuk penelitian dan sebagai bahan pertimbangan untuk lebih memperdalam penelitian selanjutnya dengan menggunakan variabel yang terkait dengan prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariandi, Faisal (2013). *Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Prolat terhadap Prestasi Kerja Polda Jabar*
- Bambang Wahyudi (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku 1, Cetakan ketiga, CV Bandung : Sulita Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Handoko T. Hani. (2011) *Dasar-dasar Manajemen*. B.P.F.E Yogyakarta.
- Handoko, T. H, (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Penerbit BPFE
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, M. (2009). Keanekaragaman jenis burung air di Waduk Mulur Sukoharjo.
- Malayu S.P Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Malayu S.P Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. P. (2016). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Cetakan Ketiga*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu (2013). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rusdakarya
- Manullang, M. & Manuntun, P. (2014). *Metode Penelitian: Proses Penelitian Praktis*. Bandung: Cipta Pustaka Media.
- Pramono, C. (2020). Pengaruh Good Corporate Governance Terhadap Manajemen Laba Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Dalam Pertukaran Efek Indonesia (BEI). *Jurnal Abdi Ilmu*, 13(1), 152-160.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Edisi 10. Jakarta: PT. Macan Jaya Cemerlang.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2015). *Manajemen Edisi 10 Jilid 2*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Judge, T. A. (2012). *Perilaku Organisasi Buku 2*. Jakarta: Salemba Empat
- Ritonga, H. M. (2018). Analisis Kualitas, Desain, Dan Karakteristik Terhadap Produk Jasa Pada Bank Bri Medan. *Jumant*, 7(1), 37-44.
- Sedarmayanti. (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.

- Sugiyono (2013). *Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Pendidikan (pendekatan kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Penerbit: Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Widodo, S. E. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.
- Yunina, Y., Yunita, N. A., Murhaban, M., Mulyati, S., Satria, D. I., Dewi, M., & Aspan, H. (2019, September). The Effect of IFRS Convergence, Independent Commissioner Proportion and Commissioners Board Size on Accounting Conservatism Level. In 1st Workshop on Multidisciplinary and Its Applications (pp. 1-8).