

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

Abd Samad^{*1}, Muhammad Idris², Asniwati³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}Samadwsb7@gmail.com, ²muhammadidris709@gmail.com, ³asniwatorachmat1@gmail.com

ABSTRAK

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

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

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) secara parsial dan simultan pengembangan SDM, motivasi, dan disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja (2) pengembangan SDM merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja personnel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Kata kunci: Pengembangan SDM, Motivasi, Disiplin, dan Kinerja

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

ABSTRAK

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

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

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

Keywords: HR Development, Motivation, Discipline, and Performance

PENDAHULUAN

Kepolisian memiliki peran yang penting dalam menjaga keamanan, melindungi dan mengayomi masyarakat. Kepolisian Negara Republik Indonesia memiliki visi yaitu Terwujudnya pelayanan keamanan dan ketertiban masyarakat yang prima, tegaknya hukum dan keamanan dalam Negeri yang mantap serta terjalannya sinergi polisi yang proaktif.

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

Daya Manusia yang berkualitas semakin mendesak sesuai dengan dinamika lingkungan yang senantiasa berubah.

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

Hal penting yang merupakan salah satu kunci agar pegawai memiliki kontribusi yang tinggi terhadap organisasi adalah motivasi yang di miliki oleh pegawai tersebut. Motivasi merupakan kekuatan atau dorongan yang ada pada diri karyawan untuk bertindak (berperilaku) dalam cara-cara tertentu. Kekuatan tersebut berupa kesediaan individu untuk melakukan sesuatu atau sesuai kemampuan individu masing-masing (Firman, A, 2021).

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

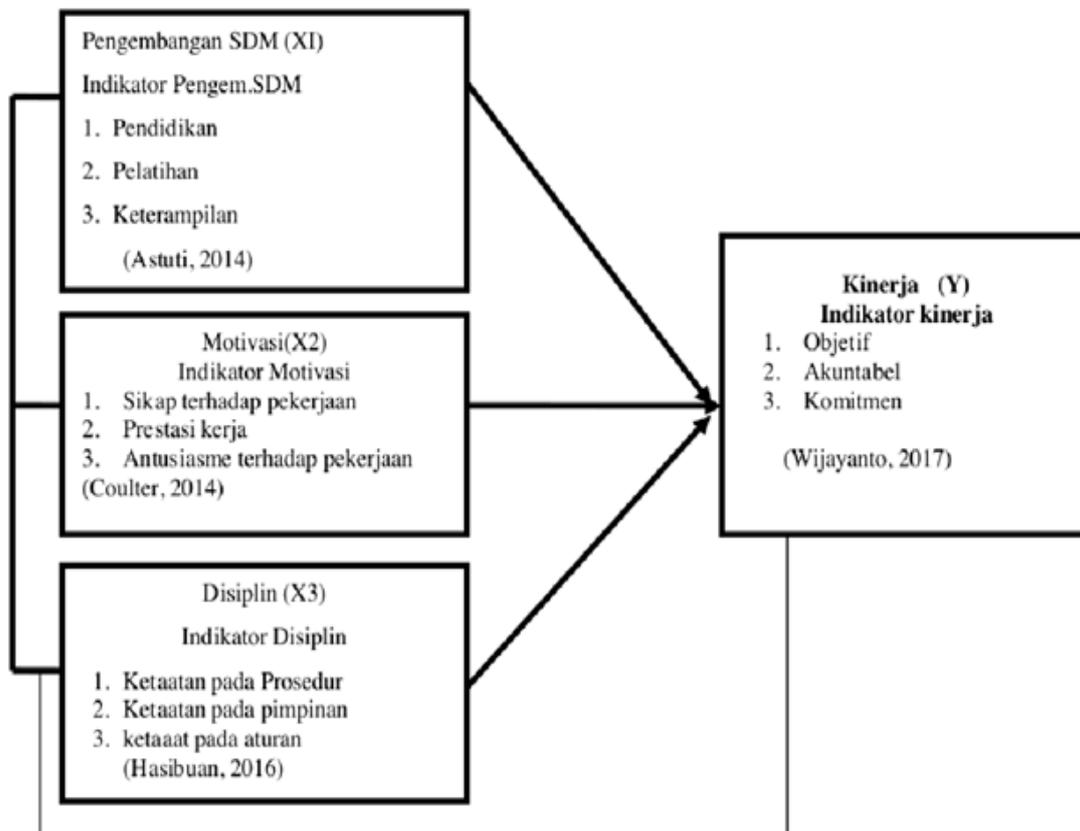
Hal lain yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan organisasi dan norma social yang berlaku (Hasibuan, 2016). Selain itu, berbagai aturan yang ditetapkan oleh suatu lembaga memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan yang berlaku. Peraturan itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan maupun tertulis, skorsing, penurunan pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan. Hal tersebut dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggung jawab atas pekerjaannya.

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

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

Berangkat dari uraian teoritis dan empiris yang telah diuraikan di atas, akan dikembangkan bentuk penelitian yang ditujukan untuk menganalisis Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Personel Kabupaten Barru.

Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian



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

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

METODE PENELITIAN

Penelitian ini adalah bersifat kuantitatif, sehingga metode penelitian yang digunakan adalah metode survei. Alasan digunakannya metode ini, karena didasarkan atas pertimbangan bahwa metode ini sangat relevan dengan permasalahan yang akan diteliti berkaitan dengan pengaruh pengembangan SDM. Motivasi dan disiplin terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Penggunaan metode survei ini

bertujuan untuk mendapatkan data yang valid dan objektif melalui penyebaran angket kepada responden.

Penelitian ini dilakukan pada Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru. Waktu penelitian di rencanakan selama satu bulan dari bulan Februari sampai dengan Maret 2021.

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

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

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

a = konstanta

X_1 = pengembangan SDM

X_2 = Motivasi

X_3 = Disiplin

b_1, b_2, b_3 = Koefisien pengaruh

e = Kesalahan Prediksi

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

1. Hasil Uji Validitas instrumen variabel pengembangan sumber daya manusia (X1)

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Pengembangan Sumber daya manusia (X2)

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 1, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Correlation* (r_{hitung}) variabel pengembangan sumber daya manusia (X1) berada antara 0,447 – 0,814. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa

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

2. Hasil uji validitas instrumen variabel motivasi (X₁)

Tabel 2. Hasil Uji Item Variabel Variabel Motivasi

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Correlation* (r_{hitung}) variabel Disiplin (X₁) berada antara 0,679 – 0,822. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner disiplin adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

3. Hasil uji validitas instrumen variabel disiplin (X₃)

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel disiplin (X₃)

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel disiplin (X₃) berada antara 0,634 – 0,850. Hal ini menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner Disiplin adalah valid atau mampu

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4. Hasil uji validitas instrumen variabel kinerja (Y)

Tabel 4. Hasil Uji Validitas instrumen variabel kinerja (Y)

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada tabel diatas, maka diperoleh angka korelasi (r_{hitung}) yang ternyata hasilnya lebih besar apabila dibandingkan dengan *cut of point* yang diisyaratkan yaitu sebesar 0,30. Nilai *Corrected Item Total Correlation* (r_{hitung}) variabel kinerja (Y) berada antara 0,391 – 0,766. Hal ini menunjukkan bahwa nilai r hitung $> 0,30$ (*cut of point*), sehingga menunjukkan bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner kinerja adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji Reabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Instrumen Penelitian

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

Sumber : Data Primer yang diolah, 2022

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

Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 6. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	T _{hitung}	T _{tabel}	Sig.
<i>Constant</i>	2,888			
Motivasi(X ₁)	0,480	4.994	2,036	0,000
Disiplin (X ₂)	0,216	2.966	2,036	0,006
Disiplin(X ₃)	0,203	2.574	2,036	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Interprestasi Persamaan Regresi

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

Dari persamaan regresi diatas, konstanta (Y) adalah sebesar 2,888. Artinya jika variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁), motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) bernilai nol maka kinerja adalah sebesar 2,888.

Variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,480. Artinya pengembangan sumber daya manusia (X₁) memiliki pengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai pengembangan sumber daya manusia meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,480.

Variabel motivasi (X₂) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,480. Artinya motivasi (X₂) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan jika nilai motivasi meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,480.

Variabel Disiplin (X₃) merupakan variabel yang mempengaruhi kinerja dengan nilai koefisien sebesar 0,203. Artinya Disiplin (X₃) memiliki pengaruh positif terhadap pegawai, dan jika disiplin meningkat maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,203.

Uji T (Uji Parsial)

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

Tabel 7. Hasil Uji T (Uji Parsial)

Variabel	T _{hitung}	Signifikansi
Pengembangan sumber daya manusia(X ₁)	4.994	0,000
motivasi (X ₂)	2.966	0,006
Disiplin (X ₃)	2.574	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2022

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

- a. Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru
 Hasil pengujian pengembangan sumber daya manusia (X_1) diperoleh signifikansi sebesar 0,000 dengan nilai t_{hitung} sebesar 4.994 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 4.994 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,000 > 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Motivasi (X_1) memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
- b. Pengaruh motivasi terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru
 Hasil pengujian Disiplin (X_2) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,006 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.966 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.966 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial motivasi (X_2) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.
- c. Pengaruh disiplin terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru
 Hasil pengujian disiplin (X_3) diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,015 dengan nilai t_{hitung} sebesar 2.574 dan menggunakan taraf signifikansi 0,05 dengan derajat kebebasan adalah 2,036. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} 2.574 > 2,036 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Pengujian statistik menunjukkan bahwa secara parsial Disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Uji F (Uji Simultan)

Tabel 8. Hasil Uji F (Uji Simultan)

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

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan analisis data yang dilakukan dengan menggunakan alat bantu program komputer *SPSS for Windows* diperoleh bahwa nilai t_{hitung} sebesar 27.902 dengan signifikansi sebesar 0,000, sehingga hasilnya nilai f_{hitung} sebesar 27.902 > f_{tabel} sebesar 2,80 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Kesimpulannya adalah secara simultan pengembangan sumber daya manusia (X_1), motivasi (X_2) dan disiplin (X_3) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Uji Dominan

Tabel 10. Hasil Uji Beta

Variabel	Beta	Signifikansi
Pengembangan sumber daya manusia (X_1)	0,552	0,000
Motivasi (X_2)	0,297	0,006
Disiplin (X_3)	0,266	0,015

Sumber: Olah Data SPSS, 2021

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

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 11. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi (R²)

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

a. Predictors: (Constant), X₂, X₁

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas tampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) pada sebesar 0,723 hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh pengembangan sumber daya manusia (X₁), Motivasi (X₂) dan disiplin (X₃) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,723 atau 72,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model ini.

PEMBAHASAN

Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

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

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung > t-tabel, maka Hipotesis nol (H₀) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung < t-tabel maka hipotesis nol (H₀) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dihasilkan nilai t-hitung variabel pengembangan sumber daya manusia (X₁) sebesar 4.994 dengan taraf signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih kecil dari nilai t-tabel (4.994 < 2,036) dan signifikansi lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dinyatakan bahwa pengembangan sumber daya manusia (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,000, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja personel Satlantas Polres Kabupaten Barru

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

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dihasilkan nilai t-hitung variabel motivasi (X_1) sebesar 2.996 dengan taraf signifikan 0,006 dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.996 < 2,036$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,006, sehingga dapat dinyatakan bahwa motivasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil satlantas Barru. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,006, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Penelitian ini sesuai dengan penelitian Herlina, 2021. Pengaruh kepemimpinan Transformasional, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DI kantor Kecamatan Mandalle Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.

Pengaruh disiplin terhadap kinerja pegawai pada personel satlantas polres kabupaten barru

Pengujian secara parsial dianalisis melalui besarnya nilai t-hitung yang diperoleh kemudian membandingkan dengan nilai t-tabelnya. Bilamana nilai t-hitung $>$ t-tabel, maka Hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima. Sebaliknya, jika nilai t-hitung $<$ t-tabel maka hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternatif (H_a) ditolak. Berdasarkan hasil analisis, dihasilkan nilai t-hitung variabel Disiplin (X_3) sebesar 2.574 dengan taraf signifikan 0,000 dan diperoleh nilai t-tabel sebesar 2,036. Dengan demikian, nilai t-hitung lebih besar dari nilai t-tabel ($2.574 < 2,036$) dan signifikansi lebih kecil dari 0,005, sehingga dapat dinyatakan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan nilai koefisien regresi menunjukkan tanda positif yaitu sebesar 0,216, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti, artinya Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Personel Satlantas Polres Kabupaten Barru.

Penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Muh. Rusdy, 2021. Pengaruh Disiplin, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

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

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara simultan untuk melihat pengaruh secara simultan setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Bahwa nilai F-hitung yang diperoleh sebesar 27.902, sedangkan F-tabel pada derajat kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ($\alpha=0,05$) akan diperoleh angka 2,67. Dengan demikian, nilai F-hitung $>$ F-tabel atau 27.902, $>$ 2,67 yang berarti bahwa, variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel dependen. Nilai signifikasinya yaitu 0.000 lebih kecil dari

tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa, pengembangan SDM, motivasi dan disiplin secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel satlantas polres kabupaten Barru.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian terdahulu yang dibuat Zuhra, 2021. Pengaruh pengembangan SDM, Motivasi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Pada Sekolah Dasar Negeri di Kecamatan Tanralili Kabupaten Maros.

Pengaruh variabel paling dominan terhadap kinerja personel satlantas polres kabupaten Barru

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

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

KESIMPULAN

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

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

DAFTAR PUSTAKA

- Anonim. (2014). Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.
- Ansari, M, Isa. (2016). Pengaruh motivasi terhadap peningkatan prestasi kerja ASN Dinas pendapatan daerah propinsi sulawesi selatan. Tesis. Program Pascasarjana Universitas Brawijaya Malang. Tidak Dipublikasikan.
- Astuti. (2014). pengaruh motivasi pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Tidak dipublikasikan.
- Coulter., Donald, R., and C, William, Emory. (2014). metode penelitian bisnis. Terjemahan edisi kelima. Penerbit erlangga. Jakarta.
- Desseler, Gary. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Indonesia. PT Prcnhallindo. Jakarta.
- Djarmiko, Yayat, Hayati. (2016). Perilaku Organisasi. Cetakan Pertama Alfabetta. Bandung.

- Effendy, Sofyan., dan Singarimbun, Masri. (2014). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi, LP3ES. Jakarta.
- Egan, John. (2014). *Relationship Marketing: Exploring Relational Strategies in Marketing*. Prentice Hall. Singapore.
- Firman, A. (2021). The Effect of Career Development on Employee Performance at Aswin Hotel and Spa Makassar. *Jurnal Manajemen Bisnis UMI*, 8(1), 133-146.
- Gasperz, Vincent. (2016). *Manajemen Produktivitas Total: Strategi Peningkatan Produktivitas Bisnis Global*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Goldstein, Arnold, S. (2014). *Starting On a Shoestring: Building a Business Without a Bankroll*, John Wiley & Sons, Inc. New York.
- Grenberg, Jerald., dan Baron, Robert, A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Prentice Hall. Jakarta.
- Hasibuan., Malayu, SP. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Hatch, M, J. (2014). *Organizational Theory: Modern Symbolic and Postmodern Perspective*. Oxford University Press. New York.
- Hersey, Paul., & Kenneth, H, Blanchard. (2006). *Manajemen Perilaku Organisasi: Pemberdayaan Sumber Daya Manusia*, Terjemahan Edisi 4. Erlangga. Jakarta.
- Hofstede, G, (2006). *The Cultural Relativity Organizational Practices and Theories* *Jurnal International Business Studies* Fall.
- Johnson, Richard, A., Lewin, E, Ronsenzweig. (2014). *The Theory and Management of System*. McGraw-Hill. New York.
- Jones, George, Jennifer, M., Dan Gareth, R. (2016). *Understanding and Managing Organizational Behavior*. Third Edition. Prentice Hall. New Jersey.
- Kartono, Kartini. (2016). *Pimpinan dan Budaya Organisasi*. Gunung Agung. Jakarta.
- Koontz, Harold, CO, Donnel., dan M, Wichrich. (2016). *Manajemen Jilid T Edisi 8 (Terjemahan)*. Erlangga. Jakarta.
- Koontz, H. (2014). *Management: A Global Perspective*, 10th edition. International Edition. McGraw-Hill, Inc. Singapore.
- Lembaga Administrasi Negara. (2006). *Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah*. Jakarta.
- Manullang, M. (2014). *Dasar-dasar Manajemen*. Penerbit Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Maslow, A, H. (2006). *Motivation and Personality*. Harper and Row. New York.
- Moenir, H, A, S. (2016). *Manajemen Pelayanan Umum*. Bumi Aksara. Jakarta.

- Nazir, Moh. (2016). *Metode Penelitian*. Erlangga. Jakarta.
- Nicholson, W. (2014). *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Nimran, Umar. (2014). *Perilaku Organisasi*. Citra Media. Surabaya.
- Onong, Uchjana. (2006). *Ilmu Komunikasi Teori dan Praktik*. Remaja Karya. Bandung.
- Osborne, D., and Peleiplasliik. (2006). *Banishing Bureaucracy: The Five Strategies for Reinventing Government*, terjemahan Abdul Rosyid, Ramelan, PPM, 2006. Jakarta.
- Paledengi, Agus. (2014). *Analisis Kesamaan Persepsi ASN terhadap Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja ASN Kantor Pemerintah Daerah Kabupaten Jeneponto*. Tesis Program Pascasarjana Universitas Hasanuddin Makassar. Tidak Dipublikasikan.
- Parasumaran, A, Zethhaaml, Valerie, A., dan Leonard, L, Berry. (2006). *Delivering Quality Service. Balancing Customer Perceptions and Expectations*. The Free Press. New York.
- Prasetya, Irawan. (2014). *Pengantar Sumber Daya Manusia*. S11A LAN Pres. Jakarta.
- Robbins., Stephen, P. (2006). *Perilaku Organisasi Konsep Kontroversi Aplikasi Edisi Bahasa Indonesia*. PT Prenhellindo. Jakarta.
- Robert., and Hunt. (2014). *Managing Organization Behaviour* Jhon Welly & Sons. New York.