




PENGARUH PENDIDIKAN PELATIHAN SISTEM DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA DAN ORGANISASI PADA BAGIAN PERENCANAAN KEPOLISIAN RESOR CIMAHI

Denny Rahmawati¹, Harries Madiistriyatno², Kemal Taufik³

^{1,2,3} Universitas Mitra Bangsa, (Jakarta 12530)
hj.d.rahmawati81@gmail.com

| INFO ARTIKEL | ABSTRAK |
|---|---|
| Sejarah Artikel: Diterima tgl. 01/11/2025 Diperbaiki tgl. 04/11/2025 Disetujui tgl. 21/11/2025 Tersedia daring tgl. 21/11/2025 | <p>Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pendidikan pelatihan sistem dan semangat kerja terhadap kinerja anggota di Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi, baik secara parsial maupun simultan, guna mengetahui sejauh mana faktor tersebut dapat meningkatkan efektivitas kerja personel. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitik. Analisis data dilakukan secara komputerisasi menggunakan program <i>Statistical Product and Service Solutions (SPSS)</i> Versi 29.00. Sampel penelitian berjumlah 60 responden. Pengujian dilakukan dengan uji <i>t</i> untuk analisis parsial, uji <i>F</i> (ANOVA) untuk analisis simultan, serta analisis koefisien determinasi (<i>Adjusted R Square</i>) untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Pendidikan Pelatihan Sistem (X1) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 3,260 lebih besar dari <i>t</i> tabel sebesar 2,000 ($3,260 > 2,000$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, Pendidikan Pelatihan Sistem (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Variabel Semangat Kerja (X2) memiliki nilai <i>t</i> hitung sebesar 7,361 lebih besar dari <i>t</i> tabel 2,000 ($7,361 > 2,000$), sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti Semangat Kerja (X2) juga berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Anggota (Y). Hasil uji <i>F</i> menunjukkan bahwa <i>F</i> hitung sebesar 69,990 lebih besar dari <i>F</i> tabel sebesar 2,76 ($69,990 > 2,76$) dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga Pendidikan Pelatihan Sistem (X1) dan Semangat Kerja (X2) secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Anggota (Y). Nilai <i>Adjusted R Square</i> sebesar 0,700 menunjukkan bahwa 70,0% variasi Kinerja Anggota dapat dijelaskan oleh Pendidikan Pelatihan Sistem dan Semangat Kerja, sedangkan sisanya 30,0% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.</p> |
| ISSN-E: 2962-4746 ISSN-P: 2961-8312 | |
| DOI: 10.58290/jmbo.v4i2.508 | Kata Kunci: Pendidikan Pelatihan Sistem, Semangat Kerja, Kinerja Anggota |
|  | ©2025. Diterbitkan oleh Jurnal Manajemen Bisnis dan Organisasi (JMBO). Artikel ini memiliki akses terbuka di bawah lisensi CC BY (https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) |



PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor utama dalam keberhasilan suatu organisasi, termasuk di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri). Dalam menjalankan tugasnya, setiap anggota kepolisian dituntut untuk memiliki kompetensi, profesionalisme, serta semangat kerja yang tinggi guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kepolisian Resor (Polres) Cimahi, khususnya Bagian Perencanaan, memiliki peran strategis dalam merancang kebijakan, mengelola sumber daya, serta menyusun program kerja yang efektif guna mendukung operasional kepolisian di wilayah hukumnya. Untuk memastikan bahwa tugas-tugas tersebut dapat berjalan dengan optimal, diperlukan sistem pendidikan dan pelatihan (diklat) yang efektif serta semangat kerja yang tinggi dari setiap anggota.

Dalam mencapai kinerja yang optimal, terdapat dua faktor utama yang berpengaruh, yaitu **pendidikan dan pelatihan sistem** serta **semangat kerja anggota**. Pendidikan dan pelatihan sistem berfungsi sebagai sarana peningkatan kompetensi anggota, sementara semangat kerja berperan dalam menjaga motivasi serta dedikasi dalam menjalankan tugas. Oleh karena itu, pemahaman mengenai pengaruh

kedua faktor ini terhadap kinerja anggota dan organisasi menjadi sangat penting untuk dikaji lebih lanjut.

Sumber daya manusia dalam hal ini anggota, pegawai merupakan peran penting meningkatkan kinerja organisasi tersebut. Agar prestasi kerja meningkat, maka seorang pimpinan harus membuat bawahan merasa mereka juga merupakan bagian dari pencapaian keberhasilan tujuan dasar dari organisasi dimana mereka sebagai anggotanya. Dengan demikian kedudukan pegawai didalam sebuah organisasi adalah sangat penting. Dalam meningkatkan kinerja organisasi bahwa pegawai juga mempunyai penilaian prestasi kerja sebagai bentuk pengakuan di organisasi. Maka berdasarkan pada penilaian prestasi kerja, SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang dan dilakukan berdasarkan kurun waktu tertentu. Perilaku kerja merupakan setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh seorang PNS yang seharusnya dilakukan atau tidak dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja anggota kepolisian merupakan faktor penting dalam mewujudkan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Kinerja yang baik dapat meningkatkan efektivitas dan

efisiensi organisasi, sehingga tugas dan tanggung jawab kepolisian dapat terlaksana dengan lebih baik. Salah satu bagian penting dalam struktur organisasi Kepolisian Resor Cimahi adalah Bagian Perencanaan, yang memiliki peran strategis dalam menyusun kebijakan dan program kerja yang mendukung operasional kepolisian secara keseluruhan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja anggota di bagian ini menjadi suatu keharusan agar organisasi dapat berjalan secara optimal.

Pendidikan dan pelatihan sistem merupakan salah satu metode utama dalam meningkatkan kompetensi serta kualitas kerja anggota kepolisian. Melalui diklat yang terstruktur dan berorientasi pada kebutuhan tugas, anggota dapat memahami dan menguasai berbagai aspek perencanaan strategis, analisis kebijakan, hingga optimalisasi sumber daya yang tersedia. Namun, efektivitas pendidikan dan pelatihan ini sangat bergantung pada beberapa faktor, seperti kualitas materi, metode pembelajaran, serta keberlanjutan dalam implementasinya. Jika pendidikan dan pelatihan tidak dirancang dan diterapkan secara optimal, maka dampaknya terhadap peningkatan kinerja individu maupun organisasi menjadi kurang signifikan.

Selain pendidikan dan pelatihan, semangat kerja juga menjadi faktor krusial yang mempengaruhi kinerja anggota dan organisasi. Semangat kerja

yang tinggi akan mendorong anggota untuk bekerja lebih disiplin, inovatif, serta memiliki loyalitas terhadap tugas yang diemban. Sebaliknya, semangat kerja yang rendah dapat menyebabkan menurunnya produktivitas, kurangnya inisiatif dalam menyelesaikan tugas, serta meningkatnya tingkat stres dan kejenuhan dalam bekerja. Berbagai faktor dapat mempengaruhi semangat kerja anggota, seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, sistem penghargaan, serta peluang pengembangan karier. Namun, dalam kenyataannya, masih ditemukan berbagai permasalahan yang menyebabkan rendahnya semangat kerja anggota di Bagian Perencanaan Polres Cimahi, antara lain Beban kerja yang tinggi tanpa diimbangi dengan sistem manajemen kerja yang efektif, Minimnya motivasi akibat kurangnya penghargaan dan insentif atas kinerja yang baik, Kurangnya pengembangan karier dan kesempatan promosi bagi anggota yang berprestasi.

Oleh karena itu, diperlukan kajian lebih mendalam mengenai pengaruh pendidikan dan pelatihan sistem serta semangat kerja terhadap kinerja anggota dan organisasi di Bagian Perencanaan Polres Cimahi. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai sejauh mana faktor-faktor tersebut memengaruhi kinerja, serta merumuskan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kompetensi dan motivasi kerja anggota kepolisian.

Dengan demikian, hasil kajian ini dapat menjadi acuan dalam pengembangan program pelatihan yang lebih adaptif dan sistematis, serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif bagi peningkatan semangat dan produktivitas anggota.

LANDASAN TEORI

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Muharsyah dkk (2018) menerangkan bahwa : Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan sumber daya yang paling penting bagi organisasi. Salah satu proses yang paling penting bagi perusahaan adalah proses rekrutmen dan seleksi sumber daya manusia. Pada kenyataannya pengambilan keputusan secara efisien dan efektif pada saat melakukan seleksi terhadap sumber daya manusia bukanlah hal yang mudah, maka diperlukan suatu Sistem Pendukung Keputusan (SPK) untuk membantu memecahkan masalah tersebut.

Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018:13) manajemen sumber daya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberikan penghargaan dan penilaian.

Selanjutnya, pendapat Badriyah (2019:15) menerangkan bahwa

manajemen sumber daya manusia bagian dari ilmu manajemen yang memfokuskan perhatiannya pada pengaturan peranan sumber daya manusia dalam kegiatan organisasi. Hal ini dikarenakan dalam mencapai tujuannya, organisasi memerlukan sumber daya manusia sebagai pengelola sistemnya, dan agar sistem ini berjalan, dalam pengelolaannya diperlukan beberapa aspek penting, seperti pelatihan, pengembangan, motivasi, dan aspek-aspek lainnya. Hal inilah yang menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator peting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2020:10) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan pandangan Rivai dan Sagala (2018:18) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni yang mempelajari mengenai pengelolaan peranan sumber daya manusia di suatu organisasi yang meliputi segi-segi

perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan oengendalian. Hal tersebut ditujukan untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

b. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Menurut Edwin B. Floppo dalam Hasibuan (2019:69-70) pendidikan adalah proses peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh. Sedangkan latihan merupakan suatu usaha peningkatan pengetahuan dan keahlian seorang karyawan untuk mengerjakan suatu pekerjaan tertentu.

Pendapat lain dikemukakan oleh Jan Bella dalam Hasibuan (2021:70) mengatakan bahwa pendidikan dan latihan sama dengan pengembangan yaitu merupakan proses peningkatan keterampilan kerja baik teknis maupun manajerial. Pendidikan berorientasi pada teori, dilakukan dalam kelas, berlangsung lama, dan biasanya menjawab *why*. Latihan berorientasi pada praktek, dilakukan di lapangan berlangsung singkat dan biasanyamenjawab *how*.

Sejalan dengan pendapat Hasibuan (2020:120) berpendapat Pendidikan dan pelatihan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keahlian teoritis, konseptual dan moral pegawai tenaga

kerja, tenaga kerja yang mendapatkan pendidikan dan pelatihan cenderung bekerja secara terampil jika dibandingkan dengan pegawai yang tidak memperoleh pendidikan dan pelatihan.

Menurut Bernandian dan Russell (dalam Handoko, 2020:27) menguraikan tentang pendidikan dan pelatihan adalah sebagai usaha untuk memperbaiki performance pekerja/karyawan pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya atau suatu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya itu.

Menurut Harsono (2021:162) Pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan pelatihan adalah suatu proses kegiatan yang diikuti pegawai atau karyawan dalam rangka meningkatkan pengetahuan, kecakapan, keterampilan, dan perilaku kerja demi tuntutan produktivitas kerja pada jabatan yang diembannya. Dapat dikatakan bahwa pendidikan dan latihan bersifat urgensi dan penting pada organisasai dalam mengatasi masalah

kesenjangan yang terjadi antara pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja pada diri pegawai. Dengan melakukan pendidikan dan pelatihan kerja diharapkan dapat meningkatkan kompetensi dari setiap pegawai yang akan mempengaruhi juga kinerja dari pegawai tersebut.

c. Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses (Suryadi, 2020) atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugasnya baik secara kualitas maupun kuantitas. kinerja selalu diukur dari aspek hasil bukan upaya yang dilakukan individu, yakni seberapa baik individu dapat memenuhi tuntutan pekerjaannya.

Kinerja (*performance*) sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (per individu) dan kinerja organisasi. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi tersebut (Bastia dalam jurnal Ardansyah, 2019). Kinerja dikatakan sebagai sebuah hasil (*output*) dari suatu proses tertentu yang dilakukan oleh seluruh komponen organisasi terhadap sumber-sumber

tertentu yang digunakan (*input*). Selanjutnya, kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi.

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2022:100) mengidentifikasi faktor-faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja pegawai dalam organisasi salah satunya faktor kepemimpinan yang ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer.

Kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya (Jumingan, 2019:239).

Prawirosentono (2022:120) menyebutkan kinerja, atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik.

Menurut Fahmi (2019:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang

mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan beberapa pengertian yang telah diuraikan, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari suatu proses atau aktivitas pada fungsi tertentu yang dilaksanakan pegawai. Hasil tersebut merupakan tingkatan dimana pegawai menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan syarat-syarat yang telah ditentukan.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian observasional analitik, yaitu peneliti melakukan pengamatan langsung kepada responden dengan melakukan penyebaran kuisisioner untuk dianalisis menggunakan metode penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif mengambil jarak antara peneliti dengan objek yang diteliti. Penelitian kuantitatif menggunakan instrumen-instrumen formal, standar dan bersifat mengukur (Sukmadinata, 2022:95). Pemilihan sampel berkaitan dengan bagaimana memilih responden yang dapat memberikan informasi yang mantap dan terpercaya untuk mendapatkan data yang diperlukan, Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan

pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi sampel

Menurut Sugiyono (2019:115) bahwa, Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai Bagian Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi yang berjumlah 156 orang. Terkait hal penelitian, penulis menggunakan teknik Rumus Slovin. Dalam penelitian ini penulis mempersempit populasi yaitu jumlah seluruh pegawai Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi sebanyak 156 pegawai Bagian Operasional dengan menghitung ukuran sampel yang dilakukan dengan menggunakan teknik rumus Slovin. Dengan menggunakan teknik rumus slovin, maka diambil sampel sebanyak 61 Pegawai Kepolisian Resor Cimahi sebagai responden dalam penelitian ini.

Metode Pengumpulan Data

Seorang peneliti diharuskan untuk melakukann kegiatan pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah :

1. Observasi

Menurut Sutrisno Hadi (dalam Sugiyono, 2019:145) observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Sedangkan menurut Tersiana (2018: 12) mendefinisikan observasi yaitu proses pengamatan menyeluruh dan mencermati perilaku pada suatu kondisi tertentu. Pada dasarnya, observasi bertujuan untuk mendeskripsikan aktivitas, individu, serta makna kejadian berdasarkan perspektif individu. Semua bentuk penelitian baik itu kualitatif maupun kuantitatif mengandung aspek observasi di dalamnya.

2. Kuesioner

Arikunto (2016:102), Angket adalah daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respons sesuai dengan permintaan pengguna. Orang yang diharapkan memberikan respons ini disebut responden. Angket merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Sifat

yang terdapat di dalam angket yaitu terdapat interaksi antara objek yang diamati dengan pengamat atau pengumpul data. Ada beberapa jenis angket atau kuesioner yaitu angket terbuka dan angket tertutup.

Metode Analisis

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan statistik. Selanjutnya untuk memperoleh dan mempercepat input data, *software* statistik digunakan untuk mendukung penelitian ini. *Software* yang digunakan untuk mendukung penelitian ini adalah program SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 20. Dalam SPSS data mentah yang telah diolah menjadi angka di inputkan ke dalam SPSS, sehingga memudahkan penulis dalam melakukan penelitian ini. Instrumen tersebut disusun dalam bentuk angket yang menyediakan lima opsi pilihan dengan alternatif pilihan yang disediakan terdiri atas :

- 1) Jawaban Sangat Setuju dengan bobot nilai 5
- 2) Jawaban Setuju dengan bobot nilai 4
- 3) Jawaban Cukup Setuju dengan bobot nilai 3
- 4) Jawaban Tidak Setuju dengan bobot nilai 2
- 5) Jawaban Sangat Tidak Setuju dengan bobot nilai 1

Pengujian Validitas

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah sebagai berikut :

- a. Apabila nilai r_{hasil} positif serta $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$, maka butir atau variabel tersebut valid.
- b. Apabila nilai r_{hasil} negatif dan $r_{\text{hasil}} < r_{\text{tabel}}$ atau pun r_{hasil} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak valid.

Suatu kuesioner dinyatakan valid apabila nilai r yang diperoleh dari hasil perhitungan (r_{xy}) lebih besar daripada nilai r_{tabel} (5%).

Uji Reliabilitas Instrumen

Menurut Arikunto (2020:221) reliabilitas menunjukkan pada satu pengertian bahwa suatu instrument cukup dapat dipercaya untuk menggunakan rumus Cronbach Alpha. Adapun rumus yang dipakai dalam uji reliabilitas ini sebagai berikut :

Dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai r_{alpha} positif dan $r_{\text{alpha}} > r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut Reliabel.
- 2) Apabila nilai r_{alpha} negatif dan $r_{\text{alpha}} < r_{\text{tabel}}$ ataupun r_{alpha} negatif $> r_{\text{tabel}}$ maka butir atau variabel tersebut tidak Reliabel

Analisis Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2018:277) mengemukakan analisis regresi linier berganda digunakan untuk melakukan prediksi, bagaimana perubahan nilai variabel dependen bila nilai variabel independen dinaikan atau diturunkan nilainya. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1 , dan X_2), cara ini digunakan untuk mengetahui kuatnya pengaruh antara beberapa variabel bebas secara serentak terhadap variabel terikat. Menurut Sugiyono (2018:277) merumuskan analisis regresi linier berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan:

- \hat{Y} = Kinerja Pegawai
- X_1 = pendidikan pelatihan sistem
- X_2 = Semangat Kerja
- a = Koefisien konstanta
- b_1 = Koefisien regresi dari pendidikan pelatihan sistem
- b_2 = Koefisien regresi dari Semangat Kerja

1. Teknik Pengujian Hipotesis

Uji t dan uji F digunakan untuk menguji hipotesis, teknik pengujian hipotesis pada penelitian ini menggunakan bantuan komputer program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 20 for

Windows. Statistik uji yang digunakan sebagai berikut :

a. Uji t

Menurut Sugiyono (2018 : 223) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing sumbangan variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, menggunakan uji masing-masing koefisien regresi variabel bebas apakah mempunyai pengaruh yang bermakna atau tidak terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji t menurut Sugiyono (2005:223) sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n - 2}}{\sqrt{1 - r^2}}$$

Keterangan:

- t = Statistik uji korelasi (t_{hitung})
- r = Koefisien korelasi
- n = Banyaknya sampel
- r^2 = Koefisien determinasi

Adapun pengujian yang dilakukan dengan ketentuan sesuai kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan menurut Sugiyono (2021:97) adalah :

- 1) Jika $t_{hitung} \leq t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- 2) Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari

apakah secara simultan ada hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Menurut Imam Ghozali (2016) Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Adapun rumus uji F menurut Sugiyono (2004:190) adalah sebagai berikut :

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

- F = Nilai F (F_{hitung})
- R^2 = Koefisien korelasi berganda
- K = Jumlah variabel bebas
- n = Ukuran sampel

Dasar pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima.
- 2) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak.

a. Koefisien Determinasi

Pengertian koefisien determinasi menurut Andi Supangat (2008:350) yaitu: "Koefisien determinasi adalah merupakan besaran untuk menunjukkan tingkat kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam bentuk persen (menunjukkan seberapa besar persentase keragaman y yang dapat dijelaskan oleh keragaman x), atau

dengan kata lain seberapa besar x dapat memberikan kontribusi terhadap y.”

Mudrajad Kuncoro (2001:100), menurutnya Koefisien pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah diantara nol (0) dan satu (1). Nilai r^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel amat terbatas. Jika nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Besarnya hubungan variabel “ X_1 ” dan “ X_2 ” dengan variabel “ Y ” dapat diketahui dengan menggunakan analisis koefisien determinasi, yang diperoleh dengan mengkuadratkan koefisien korelasinya. Berdasarkan dari pengertian diatas, maka koefisien determinasi merupakan bagian dari keragaman total dari variabel tak bebas yang dapat diperhitungkan oleh keragaman variabel bebas dihitung dengan koefisien determinasi dengan asumsi dasar faktor-faktor lain di luar variabel dianggap tetap atau konstan. Untuk mengetahui nilai koefisien determinasi, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus :

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

Kd = Nilai koefisien determinasi

r = Nilai koefisien korelasi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil output SPSS pada tabel di atas, maka dapat diidentifikasi bahwa persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 15.084 + 0.241 X_1 + 0.525 X_2, \text{ artinya,}$$

- Nilai Konstanta $a = 15.084$ dapat diartikan bahwa jika pendidikan pelatihan sistem dan semangat kerja bernilai nol maka kinerja anggota bernilai sebesar 15.084.
- Koefisien regresi Pendidikan pelatihan sistem $b_1 = 0.241$ dapat diartikan bahwa jika nilai pendidikan pelatihan sistem meningkat sebesar satu maka nilai kinerja anggota juga akan meningkat sebesar 0.241.
- Koefisien regresi Semangat kerja $b_2 = 0.525$ dapat diartikan bahwa jika semangat kerja meningkat sebesar satu maka nilai kinerja anggota juga akan meningkat sebesar 0.525.

Uji Parsial

a. Pengaruh Pendidikan pelatihan sistem (X_1) terhadap Kinerja anggota (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk Pendidikan pelatihan sistem (X_1) sebesar 3.260 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $3.260 > 2.000$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pendidikan pelatihan sistem(X_1) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y) di Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi.

b. Pengaruh Semangat kerja (X_2) terhadap Kinerja anggota (Y)

Berdasarkan tabel *coefficients* di atas, didapat nilai t_{hitung} untuk Semangat kerja (X_2) sebesar 7.361 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $7.361 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y) di Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi.

Uji Anova

Berdasarkan hasil analisis pada tabel di atas yakni uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69.990 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $69.990 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan pelatihan sistem(X_1) dan Semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y).

Uji Model Summary

Berdasarkan tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.700, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70.0% variabel Pendidikan pelatihan sistem(X_1) dan variabel Semangat kerja (X_2) secara

simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja anggota (Y) dan sisanya sebesar 30.0% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

SIMPULAN

1. Nilai t_{hitung} untuk Pendidikan pelatihan sistem(X_1) sebesar 3.260 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $3.260 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Pendidikan pelatihan sistem(X_1) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y) di Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi.
2. Nilai t_{hitung} untuk Semangat kerja (X_2) sebesar 7.361 sedangkan nilai t_{tabel} untuk $n = 60$ sebesar 2.000. Jadi $7.361 > 2.000$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, dapat dinyatakan bahwa Semangat kerja (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y) di Bagian Perencanaan Kepolisian Resor Cimahi.
3. Uji ANOVA diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 69.990 sedangkan F_{tabel} ($\alpha 0,05$) untuk $n = 60$ sebesar 2.76. Jadi $F_{hitung} >$ dari F_{tabel} ($\alpha 0,05$) atau $69.990 > 2.76$, dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa Pendidikan pelatihan sistem(X_1) dan Semangat kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja anggota (Y). tabel Model Summary yang menghasilkan nilai Adjusted R Square sebesar 0.700, hal ini menunjukkan bahwa sebesar 70.0% variabel Pendidikan pelatihan

sistem(X_1) dan variabel Semangat kerja (X_2) secara simultan (bersama-sama) berhubungan dengan variabel Kinerja anggota (Y) dan sisanya sebesar 30.0% berhubungan dengan faktor lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Ambar, T. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pengembangan SDM*. Yogyakarta: Deepublish.
- Anwar, P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Arikunto, S. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bandari, A. (2016). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bandari, A. (2018). *Manajemen Kinerja Pegawai*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Bastia, M. (2014). *Kinerja dan Produktivitas Organisasi*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Bastia, M. (2019). *Kinerja dan Produktivitas Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2020). *Human Resource Management: An Experiential Approach*. Diterjemahkan oleh Handoko. Jakarta: Gramedia.
- Dantes, N. (2022). *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: CV Alfabeta.
- Davis, K. (2016). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. Jakarta: Erlangga.
- Erlina. (2019). *Statistika untuk Ekonomi dan Bisnis*. Medan: USU Press.
- Fahmi, I. (2019). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Ghozali, I. (2022). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 29*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A. Y. (2018). *Evaluasi Kinerja Karyawan*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Harsono. (2021). *Strategi Pembelajaran Efektif di Organisasi*. Surabaya: CV Aneka Ilmu.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Tenaga Kerja dan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2021). *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jonathan, S. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Jumingan, M. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Lyly Yani. (2018). *Manajemen Pelatihan dan Pendidikan dalam Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Lyly Yani. (2019). *Manajemen Pelatihan dan Pendidikan dalam Organisasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2022). *Human Resource Management* (13th

- ed.). Boston: Cengage Learning.
- Moekijat. (2019). *Manajemen Pelatihan Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Muharsyah, D., dkk. (2018). *Pengantar Sistem Informasi Manajemen SDM*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mulya, R. (2018). *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 6(1), 45–58.
- Nitisemito, A. S. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Prawirosentono, S. (2022). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFPE.
- Riduwan & Sunarto. (2020). *Pengantar Statistika untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, V. (2021). *Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2019). *Perilaku Organisasi* (edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.
- Sarwono, J. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif untuk Ilmu Sosial*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Reformasi Birokrasi*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Administrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2019). *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. Jakarta: Salemba Empat.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN Press.
- Sinambela, L. P. (2018). *Reformasi Birokrasi, Akuntabilitas, dan Kinerja Aparatur Pemerintah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sofyandi, H. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2011). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Pendidikan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suryabrata, S. (2022). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Suryadi, P. (2020). *Kinerja Organisasi Sektor Publik*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sutja, I. B., et al. (2020). *Statistika untuk Penelitian Sosial*. Denpasar: Udayana University Press.
- Sylvana, R. (2016). *Semangat Kerja dalam Organisasi Publik*. *Jurnal Administrasi Negara*, 4(2), 33–42.
- Thaif, L. H., dkk. (2019). *Manajemen Diklat dan Pelatihan SDM*. Makassar: Unismuh Press.
- Wibowo. (2022). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada
- Widodo, S. (2019). *Pengembangan Kinerja dan Organisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.