

PENGARUH TUNJANGAN PROFESI (REMUNERASI), PENDIDIKAN DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA POLISI PADA POLRES MUNA

Zainal Arifin

zainalarifin8222@yahoo.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Halu Oleo

La Hatani

lahatani@uho.ac.id

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Laode Asfahyadin Aliddin

asfahyadin.laode@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

18 – 09 – 2021

Disetujui

26 – 09 – 2021

Dipublikasikan

30 – 09 – 2021

Keywords:

Leadership

Behavior, Internal Control, Motivation and Employee Performance

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

The purpose of this research is to test and explain the influence of professional allowances (remuneration), education and training on police performance both simultaneously and partially at the Muna Police Station. This research approach is quantitative with a positivist paradigm. Data was collected by cross-section by using a questionnaire. The population of this research is all police personnel with the rank of AIPDA and BRIPKA as many as 252 people. The sample size was determined by the Slovin formula, so that a sample of 71 people was obtained. The sampling technique is based on random sampling. The analytical tool used is Multivariate Regression Analysis.

The results showed that the professional allowance (remuneration), education and training simultaneously had a positive and significant effect on police performance. Then the professional allowance (remuneration) partially positive and significant effect on police performance. Education partially has a positive and significant effect on police performance. Training has a positive and partially significant effect on police performance. This means that the higher the professional/performance allowance, education and training, the police performance will increase significantly. Changes in the increase in professional/performance allowances which are described by the fulfillment of requirements in receiving professional/performance allowances (remuneration), education, namely the opportunity for the development of knowledge through formal education, then training, namely the clarity of goals and targets for participating in training, has a significant or significant contribution to the improvement police generic police performance.

I. PENDAHULUAN

Polri telah mencanangkan program Reformasi Birokrasi guna mewujudkan harapan masyarakat menjadi sehingga Polri yang dipercaya, yang memberikan pelayanan prima, minimal *zero complain*, menjadikan Polri unggul dan profesional berlandaskan revolusi mental dalam bidang Sumber Daya Manusia, administrasi, operasional dan pelayanan yang cepat, tepat, akurat, transparan, akuntabel,

informatif dan mudah diakses. Seiring dengan program Reformasi Birokrasi Nasional dalam mewujudkan *good governance dan clean government*. Persoalan Sumber Daya Manusia (SDM) pada aparaturnya pemerintah khusus personil polisi di Indonesia dan Kabupaten Muna saat ini masih menjadi sorotan. Personil polisi merupakan elemen kunci yang memiliki peran penting dan bertanggung jawab dalam pengelolaan serta motor penggerak organisasi pemerintahan. Namun adanya tuntutan otomi daerah tidak dapat dipungkiri reformasi birokrasi sangat dibutuhkan. Upaya peningkatan kinerja pada instansi kepolisian terus diupayakan agar para personilnya dapat memperoleh tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) yang lebih tinggi persentasenya. Saat ini banyak sistem atau kerangka kerja yang telah dikembangkan oleh pemerintah untuk mengukur kinerja personil polisi dan meningkatkan akuntabilitas. Berdasarkan Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 bahwa pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara RI yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan diberikan tunjangan profesi. Selanjutnya jika tunjangan profesi yang diberikan lebih besar dari tunjangan kinerja pada kelas jabatan yang sama maka tunjangan profesi yang diberikan. Tunjangan kinerja personil polisi lazimnya atau biasanya juga disebut dengan istilah remunerasi.

Personil Polisi seperti halnya pegawai negeri sipil selama ini hanya memperoleh remunerasi dalam bentuk *pay for person* dan *pay for position*. Karena itu kementerian keuangan telah memulai reformasi birokrasi yang salah satunya merubah sistem remunerasi dari pertimbangan pribadi dan jabatan menjadi remunerasi berdasarkan *grading* (kelas jabatan), reformasi birokrasi perlu dan akan dilakukan secara bertahap untuk seluruh jajaran Pegawai Negeri termasuk personil polisi. Berdasarkan hasil observasi awal peningkatan jumlah penduduk tidak sebanding dengan penambahan jumlah personil polres Muna, hingga akhir tahun 2021 tidak sebanding dengan jumlah anggota polisi sebanyak 449 orang. Fakta tersebut di atas berdampak pada besarnya rasio perbandingan antara jumlah anggota polisi dengan peningkatan laju pertumbuhan penduduk yang tidak sebanding yaitu 1:681 jiwa artinya rasio perbandingan personil polisi dengan masyarakat yang dilayani 1 orang berbanding 681 Jiwa. Rasio perbandingan antara jumlah penduduk dengan jumlah Polisi yang ideal menurut standar PBB adalah 1 : 400. Angka tersebut berarti bahwa 1 orang polisi melakukan tugas pelayanan kepada 400 penduduk. Apabila dibuat menjadi *Police Ratio* maka rasio perbandingan Polisi dengan jumlah penduduk adalah 1 : 681. Dengan demikian jumlah *Police Ratio* sebesar 1 : 655 tersebut, berarti bahwa 1 orang Polisi rata-rata mempunyai tugas melayani 681 penduduk di wilayah hukum Polres Muna.

Kinerja polisi dapat ditingkatkan baik secara teoritis maupun empiris dapat dipengaruhi oleh banyak faktor namun dalam penelitian ini lebih difokuskan pada tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) atau *reward*. Konsep *reward* yang dikemukakan oleh Luthans (2011) menyatakan institusi yang memberikan penghargaan kepada personilnya untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja personil dan mendorong personil agar lebih loyal kepada institusi. Merujuk pada Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 pada pasal 2 ayat 2 dan 3 bahwa pegawai di lingkungan Kepolisian Negara RI yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan diberikan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja diberikan sebesar selisih antara tunjangan kinerja dengan tunjangan profesi pada kelas jabatan yang sama. Hasil penelitian terdahulu menemukan tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi antara lain Evie Sardjana *et al.* (2018), Putra & Heryanto (2019), Yap Dewi (2019), dan Widya dkk. (2020). Meskipun demikian masih terdapat kesenjangan atau kontradiksi oleh Awang (2019) dan Artha dkk (2017) menemukan tunjangan profesi/remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi. Selanjutnya Made Parsa (2017) menemukan evaluasi tunjangan profesi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Adanya kontradiksi hasil studi pengaruh tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) terhadap kinerja polisi menjadi celah untuk melakukan pengujian Kembali.

Peningkatan kinerja personil polisi melalui Reformasi birokrasi Polri telah tertuang dalam *Grand Strategy 2005-2025* adalah membangun kemitraan (*partnership building*) yang difokuskan pada peningkatan kompetensi profesionalisme polisi melalui pendidikan dan pelatihan. Kajian teori yang dijadikan dasar pengujian pengaruh pendidikan terhadap kinerja polisi oleh Markowitsch (2018) bahwa kualitas pendidikan sebagai dasar pengukuran kinerja dan layanan secara keseluruhan yang disediakan oleh lembaga dalam lingkungan pendidikan. Peneliti sebelumnya antara lain Ramirez & Mungaray (2016), Idris (2018), Ju dan Li (2019) menemukan Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun Artha dkk (2017) dan Natalia dkk (2017) menemukan pendidikan berpengaruh tidak signifikan pada kinerja pegawai. Dengan demikian Adanya kontradiksi hasil penelitian pengaruh pendidikan terhadap kinerja polisi menjadi celah agar melakukan pengujian kembali. Personil polisi yang berkinerja tinggi perlu didukung oleh program pelatihan yang memadai. Menurut Newstrom (2015:139) bahwa pelatihan yaitu usaha untuk merubah sikap, mendapatkan konsep, pengetahuan, peran, atau keterampilan secara sistematis, dengan harapan dapat menghasilkan peningkatan kinerja. Temuan penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja personil antara lain Agi Syarif *et al.*(2017), Idris (2018),

Guan & Frenkel (2019), Ju & Li (2019) menemukan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Meskipun demikian masih terdapat kontradiksi hasil studi oleh Artha dkk (2017) dan **Feidy dkk (2016)** menemukan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Adanya kontradiksi hasil penelitian pengaruh pelatihan terhadap kinerja polisi menjadi celah untuk melakukan pengujian kembali.

Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian yang telah diuraikan di atas, maka penelitian berupaya menguji kembali dan menjelaskan pengaruh tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna. Karena itu, permasalahan pokok penelitian ini apakah tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja polisi baik secara simultan maupun parsial di Polres Muna. Selanjutnya tujuan penelitian ini dilakukan untuk menguji pengaruh antara konstruk tunjangan profesi/kinerja (remunerasi), pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi baik secara parsial, maupun simultan. Dengan demikian dipandang perlu adanya penelitian khususnya pada personil polisi di wilayah hukum Polres Muna. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khasanah keilmuan bagi akademis khususnya tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), pendidikan, pelatihan dan kinerja polisi, umumnya Manajemen SDM. Selanjutnya sebagai bahan masukan bagi pimpinan dan manajemen Polres Muna, dalam mengimplementasikan strategi dan kebijakan peningkatan tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), pendidikan, pelatihan dan kinerja personil polisi.

II. TINJAUAN LITERATUR

Tunjangan Profesi (Renemurasi) Polisi

Tunjangan profesi di lingkungan Polri biasanya menggunakan istilah tunjangan kinerja. Tunjangan kinerja yang dibayarkan pada personil polisi tidak menghilangkan tunjangan-tunjangan lain yang diberikan (*on top*), tetapi dengan mempertimbangkan atau memperhitungkan capaian kinerja polisi setiap bulannya. Menurut Rivai dan Sagala (2014:167) tunjangan kinerja diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Sistem ini merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap yang disebut sistem kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 pada pasal 2 ayat 2 dan 3 bahwa pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara RI yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan diberikan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja diberikan sebesar selisih antara tunjangan kinerja dengan tunjangan profesi pada kelas jabatan yang sama. Selanjutnya jika tunjangan profesi yang diberikan lebih besar dari tunjangan kinerja pada kelas jabatan yang sama maka tunjangan profesi yang diberikan. Tunjangan kinerja bagi personil polisi lazimnya atau biasanya juga disebut dengan istilah remunerasi.

Tunjangan kinerja atau remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap personil polisi, sehingga lebih konsentrasi dalam bekerja. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi personil untuk berprestasi. Remunerasi dapat diartikan sebagai imbalan yang diterima pegawai karena kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Saleh dan Darwis, 2015). Program remunerasi merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang dilakukan oleh masing-masing pekerjaan sebagai reward atau layanan atas kinerja yang dihasilkan (Nasution, 2019:76). Tujuan remunerasi dikemukakan oleh Samsudin (2006:43) bahwa tujuan pemberian remunerasi meliputi pemenuhan kebutuhan ekonomi pegawai yang menerima kompensasi berupa gaji, upah, atau bentuk kebutuhan ekonomi lainnya, pemberian kompensasi, memajukan organisasi, menunjukkan keseimbangan dan keadilan

Berdasarkan peraturan dan pendapat yang dikemukakan di atas, yang dimaksud dengan tunjangan profesi dalam penelitian adalah tunjangan yang diberikan kepada anggota polisi sebagai penghargaan atas profesionalitasnya. Selanjutnya merujuk pada Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 dan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 yang juga merupakan hasil sintesa dari teori *reward* atau penghargaan yang dikemukakan oleh Luthans Fred (2011), Gibson *et al* (2015), Griffin

dan Moorhead (2014), dan Amstrong (2020:31) bahwa indikator dari tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) yaitu: (1) persyaratan yang telah dipenuhi personil dalam menerima tunjangan profesi/kinerja (remunerasi); (2) besarnya tunjangan yang diterima personil sesuai golongan/jabatan; (3) ketepatan waktu menerima tunjangan profesi/kinerja (remunerasi); (4) tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan personil; (5) Manfaat yang diperoleh individu personil polisi atas penerimaan tunjangan profesi/kinerja (remunerasi); dan (6) Pengaruh penerimaan tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) terhadap semangat kerja personil polisi. Selanjutnya indikator pengukuran tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) personil polisi tersebut juga telah digunakan oleh peneliti terdahulu oleh Muamar dkk (2017), Taufik Ismail (2017), Musthafa *et al.* (2017), Yap Dewi Tirta (2019), dan Widya Kurniati dkk. (2020)

Teori Pendidikan

Pendidikan merupakan proses transformasi pengetahuan secara formal dari satu individu kepada individu atau kelompok lain dengan memanfaatkan media pembelajaran, prosedur, pendekatan dan metode pembelajaran yang sistematis dan terorganisir pada priode waktu tertentu. Pendidikan yang tinggi bagi individu diyakini dapat merubah pola pikir, sikap dan perilaku karena telah melalui proses pembelajaran untuk mendapatkan pengetahuan dan keahlian sehingga seseorang dapat melaksanakan tanggungjawab yang diamanahkan dengan baik serta semakin terampil dalam bekerja berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Menurut Hasbullah (2009:1) menyatakan pendidikan memiliki arti penting karena upaya seseorang untuk membina dan mengembangkan kepribadian berdasarkan nilai-nilai, norma-norma dan budaya dalam kehidupan dimasyarakat.

Pendidikan merupakan upaya yang dilaksanakan secara individu maupun kelompok agar lebih dewasa dan memiliki mental yang baik untuk mencapai kualitas kehidupan yang tinggi. Individu dengan evaluasi diri yang lebih tinggi dari tingkat pendidikan, kompetensi dan kemampuan sendiri cenderung memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi Bratton dan Gold (2003:21). Karena itu, hubungan antara perolehan pendidikan, kemampuan, manfaat belajar, kepuasan kerja dan kinerja pegawai bukanlah masalah sederhana (Jones *et al.*, 2009).

Tingkat pendidikan merupakan persyaratan pekerjaan, jika seseorang merasa pelatihan yang diikuti tidak relevan dengan posisi kerjanya, kondisi ini dapat mengurangi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dan kepuasan kerja dapat digunakan untuk menganalisis pengaruh tingkat pendidikan pegawai pada utilitas pekerjaan (Vila, 2005). Konsisten dengan pernyataan Fabra dan Vila (2007) bahwa persepsi pegawai tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan pekerjaan adalah faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Di sisi lain, pegawai yang pekerjaannya terkait dengan tingkat pendidikan mereka lebih puas dan memiliki kinerja yang tinggi karena merasakan manfaat dari investasi dalam pendidikan

Indikator yang digunakan untuk mengukur pendidikan personil polisi dalam studi ini, yaitu: (1) kesempatan mengikuti pendidikan secara formal, (2) latar belakang Pendidikan sesuai tupoksi, (3) kesesuaian pendidikan terhadap tugas yang diamanahkan, dan (4) kesesuaian pekerjaan pelaksana program dengan pendidikan. Keempat indikator pengukuran pendidikan merupakan hasil yang disintetiskan dari pendapat yang dikemukakan oleh Bratton dan Gold (2003:21), Jones *et al.* (2009), Andrew Sikula (2011), Sutrisno (2011) dan Siagian (2014) serta merujuk pada pengukuran penelitian terdahulu Ramirez & Mungaray (2016), Artha dkk (2017), Natalia dkk (2017), Idris (2018) dan Ju dan Li (2019).

Konsep Pelatihan (*Training*)

Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang pelaksanaannya dalam waktu yang tidak terlalu lama dengan menggunakan metode yang sistematis dan terorganisir dengan harapan peserta pelatihan dapat memiliki keterampilan teknis oleh Andrew Sikula (2011:34). Peserta pelatihan harus dapat menghargai perbedaan individu dalam usaha meningkatkan pemahaman lintas budaya dan keanekaragaman program pelatihan, termasuk latihan bermain peran, ceramah, diskusi dan berbagi pengalaman. Konsisten dengan pendapat Decenzo dan Robbins (2013:621) mengemukakan pelatihan adalah pengalaman belajar yang dirancang untuk mencapai perubahan yang relatif permanen pada individu yang ingin meningkatkan kinerja dan kemampuan untuk melakukan pekerjaan. Selanjutnya

Pendapat yang sama oleh Griffin *et al.* (2014:103) menjelaskan pelatihan mengacu pada proses operasional untuk mengajar pegawai secara teknis agar melakukan pekerjaan yang ditugaskan.

Pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dalam implementasinya secara sistematis agar merubah perilaku peserta pelatihan untuk mencapai tujuan organisasi oleh Rivai dan Sagala (2014: 164). Artinya pelatihan yaitu proses pembelajaran yang melibatkan pegawai agar meningkatkan keterampilan yang pelaksanaannya diluar sistem pendidikan dengan waktu yang singkat melalui metode yang menekankan pada aplikasi bukan teori. Pelatihan yaitu usaha untuk merubah sikap, mendapatkan konsep, pengetahuan, peran, atau keterampilan secara sistematis, dengan harapan dapat menghasilkan peningkatan kinerja oleh Newstrom (2015:139). Sementara Siagian (2014:175) menyatakan pelatihan adalah proses pembelajaran dan pengajaran yang menggunakan teknik dan metode tertentu dengan konsep yang jelas, sehingga pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai dalam bekerja baik secara individu maupun kelompok.

Berdasarkan telaah teori dan kajian empiris, maka studi ini hanya difokuskan pada beberapa pendapat tentang konsep pelatihan yang dianggap relevan. Pelatihan merupakan serangkaian kegiatan yang didesain agar meningkatkan keterampilan, pengetahuan, pengalaman atau perubahan sikap. Dengan demikian dalam studi pelatihan dimaksudkan proses pembelajaran yang melibatkan pegawai agar meningkatkan keterampilan yang pelaksanaannya diluar sistem pendidikan dengan waktu yang singkat melalui metode yang menekankan pada aplikasi bukan teori. Penjabaran atas pengukuran variabel pelatihan yaitu: (1) tujuan dan target/sasaran pelatihan, (2) peserta pelatihan, (3) materi pelatihan, (4) metode pelatihan, (5) instruktur yang diadopsi dari pendapat yang dikemukakan oleh Malthis & Jackson (2011), Andrew Sikula (2011), Rivai dan Sagala (2014), Dessler (2019) dan Armstrong (2020) dan hasil penelitian Raphael *et al.*, (2016), Rosli (2017), Natalia dkk (2017), Agi Syarif *et al.* (2017), Artha dkk (2017), Idris M. (2018), Guan dan Frenkel (2019) dan Ju dan Li (2019).

Konsep Kinerja Polisi

Performance (kinerja) adalah hasil kerja yang dapat di capai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance* adalah prestasi aktual dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan. Upaya mewujudkan Reformasi Birokrasi Polri yang berbasis kinerja (*Performance Based Bureaucracy*) yang efektif, efisien dan ekonomis, difokuskan pada upaya untuk mewujudkan *outcomes* (hasil), menerapkan manajemen kinerja yang didukung dengan penerapan sistem berbasis elektronik dan setiap anggota Polri memiliki kontribusi yang jelas terhadap kinerja organisasi.

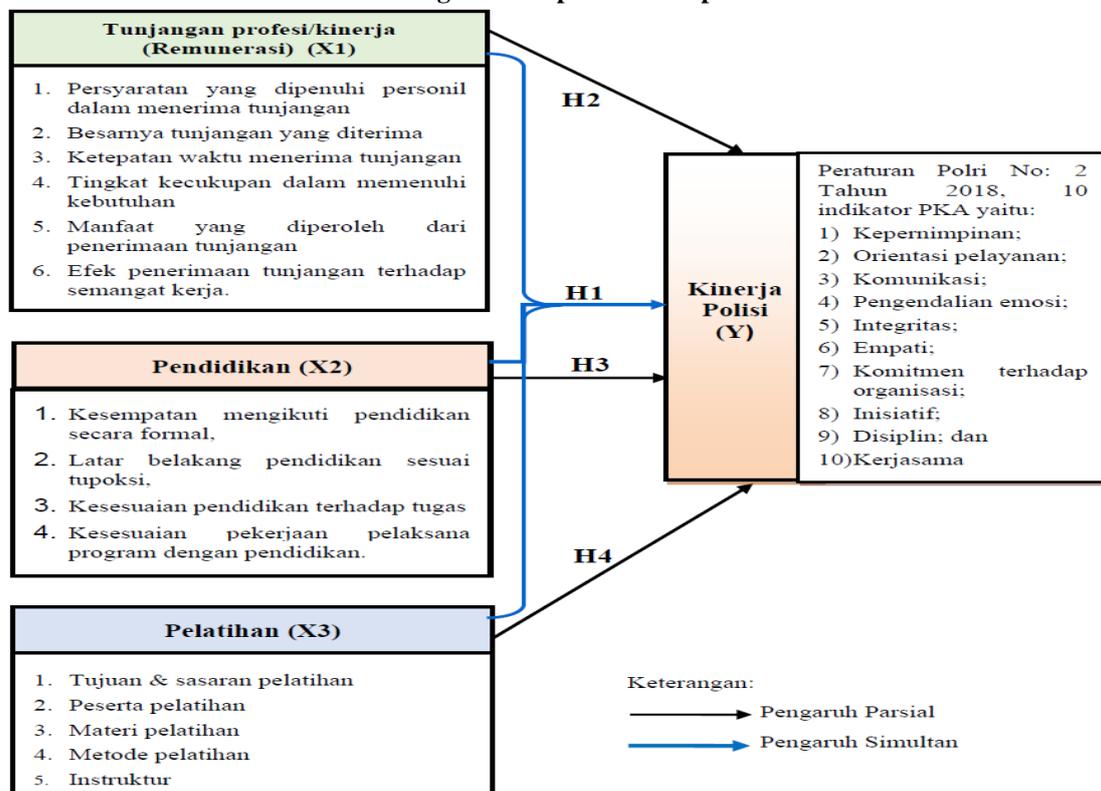
Kinerja institusional atau organisasi telah ditetapkan dalam tugas pokok dan fungsi organisasi. Tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut dalam teori organisasi dirinci dalam sejumlah peranan-peranan yang dilakukan oleh personal organisasi. Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) Nomor: 2 tahun 2018, tentang Penilaian Kinerja Anggota Polri dengan Sistem Manajemen Kinerja. Sistem Manajemen Kinerja yang selanjutnya disingkat SMK adalah sistem yang digunakan untuk mengidentifikasi dan mengukur kinerja anggota Polri agar selaras dengan visi dan misi organisasi. Kinerja secara institusional seperti di lingkup organisasi Birokrasi Polri merupakan akibat dari visi misi dan sasaran-sasaran yang ditetapkan dalam organisasi. Selanjutnya penilaian kinerja adalah proses secara sistematis yang dilakukan oleh penilai terhadap kinerja anggota yang dinilai. Dengan demikian kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap anggota Polri pada satuan kerja/satuan fungsi/ satuan wilayah sesuai dengan faktor generik dan faktor spesifik.

Kajian penelitian ini menfokuskan pengukuran kinerja personil polisi berdasarkan penilaian kinerja generik. Pengukuran kinerja generik polisi berdasarkan PKA pasal 15 ayat 2, terdiri dari sepuluh indikator yaitu kepelembagaan; orientasi pelayanan; komunikasi; pengendalian emosi; integritas; empati; komitmen terhadap organisasi; inisiatif; disiplin; dan kerja sama. Selanjutnya indikator pengukuran kinerja polisi, juga merupakan hasil sintesa dengan teori kinerja yang diadopsi dari Flippo

(2002); Mathis & Jackson (2011); Dessler (2015) dan Amstrong (2020). Selain itu didukung pengukuran yang telah dilakukan para peneliti sebelumnya seperti Reinald, dkk (2016), Raphael *et al.*, (2016), Rosli (2017), Natalia dkk (2017), Agi Syarif *et al.* (2017), Musthafa *et al.* (2017), Artha dkk (2017), Guan Idris M. (2018), Ju dan Li (2019), Yap Dewi Tirta (2019), dan Widya Kurniati dkk. (2020). Indikator pengukuran kinerja faktor generik yang didasarkan sitensa teori, hasil penelitian dan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 pada pasal 15 ayat 2 bahwa penilaian PKA yang terdiri dari 10 (sepuluh) indikator dapat dijelaskan:

1. Kepemimpinan yaitu kemampuan personil mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan teman sejawat dalam penyelesaian tugas.
2. Orientasi pelayanan adalah kemampuan personil polisi dalam memberikan pelayanan terhadap publik
3. Komunikasi yaitu kemampuan personil merumuskan, mengutarakan, menerima ide baik secara verbal maupun non verbal dari sejawat maupun masyarakat luas.
4. Pengendalian emosi yaitu kemampuan mengedalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja personil
5. Integritas yaitu kemampuan bersikap jujur dan konsisten apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan
6. Empati adalah kemapuan menempatkan diri pada posisi orang lain serta mengespresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain
7. Komitmen terhadap organisasi, adalah kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap maupun tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi.
8. Inisiatif, yaitu kemampuan menghasilkan, mengembangkan, melaksanakan ide baru secara efektif melalui inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan resiko;
9. Disiplin, yaitu kesanggupan untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan kedinasan, apabila dilanggar dijatuhi sanksi.
10. Kerjasama, yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, masyarakat dalam tugas dan tanggungjawab di embannya.

Gambar 1. Kerangka Konseptual dan Hipotesis Penelitian



Pengaruh simultan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi

Peningkatan kinerja personil (*performance*) adalah ukuran tertentu untuk mengidentifikasi hasil pencapaian terhadap tugas dalam organisasi. Dalam studi ini, teori yang digunakan untuk menjelaskan variabel kinerja polisi adalah mengadopsi *performance theory*. Konteks organisasi disektor publik, keberhasilan organisasi dapat menjadi perwujudan untuk memperoleh legitimasi dan dukungan publik. Dengan demikian pengukuran kinerja personil polisi merujuk pengukuran PKA berdasarkan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat dalam kontrak kerja. Karena itu kajian teoritis yang menjadi rujukan dalam menginvestigasi pengaruh antara keempat variabel penelitian ini mengacu pada teori Manajemen SDM. Menurut Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Pendapat yang sama oleh Malthis dan Jackson (2011:14) manajemen SDM adalah sistem rancangan formal yang memiliki keterkaitan erat dengan aktivitas dalam organisasi agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja dan sasaran organisasi. Selanjutnya Ivancevich (2010:34) bahwa manajemen SDM secara khusus dituntut fokus terhadap segala aktivitas yang berhubungan dengan manusia.

Hasil penelitian terdahulu yang menjadi rujukan pengujian pengaruh secara simultan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi oleh Ju dan Li (2019), Idris Muhammad (2018), Natalia dkk (2017), Reinald dkk. (2016), Feidy dkk (2016), dan Meisy dkk (2016) menemukan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian terdahulu hasil pengujian secara simultan dan integrasi antara ketiga variabel bebas tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil polisi merujuk pada hasil penelitian Artha dkk (2017). Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya pengujian secara bersama-sama tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil masih relatif kurang. Berdasarkan argument teoritis dan empiris maka hipotesis yang diajukan adalah:

H1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama antara tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi

Pengaruh tunjangan profesi/kinerja (renemurasi) terhadap kinerja polisi

Kajian teoritis yang dijadikan dasar pengujian pengaruh tunjangan profesi/kinerja (renemurasi) terhadap kinerja polisi merupakan hasil sintesa teori *reward* yang dikemukakan oleh Luthans (2011) menyatakan institusi yang memberikan penghargaan kepada personilnya untuk memotivasi dan meningkatkan kinerja personil dan mendorong personil agar lebih loyal kepada institusi. Konsisten dengan pendapat Ivancevich (2014) dan Gibson *et al* (2015) menyatakan salah satu tujuan utama dari program penghargaan adalah untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Selanjutnya Luthans dan Jonathan (2012:446), menyatakan bahwa dalam pandangan pimpinan penghargaan bertujuan untuk memotivasi personil. Tunjangan kinerja atau penghargaan bagi personil polisi adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada anggota Polri yang berjasa atau berprestasi dalam melaksanakan tugas yang bermanfaat bagi satuan kerja atau organisasi Polri, pemerintah daerah kabupaten/kota, pemerintah daerah provinsi dan negara Indonesia (Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018). Tunjangan kinerja anggota Polri sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 bahwa pegawai di Lingkungan Kepolisian Negara RI yang diangkat sebagai pejabat fungsional dan diberikan tunjangan profesi, maka tunjangan kinerja diberikan sebesar selisih antara tunjangan kinerja dengan tunjangan profesi pada kelas jabatan yang sama.

Hasil penelitian terdahulu yang telah membuktikan bahwa tunjangan profesi/kinerja (renemurasi) berpengaruh positif dan signifikan kinerja personil polisi oleh Siti Nurpina (2016), Yuda dan Hadi (2017), Muamar dkk (2017), Taufik Ismail (2017), Musthafa *et al.* (2017), Evie Sardjana *et al.* (2018), Putra & Heryanto (2019), Yap Dewi Tirta (2019), dan Widya Kurniati dkk. (2020). Namun masih terdapat kesenjangan atau kontradiktif hasil penelitian Awang (2019) dan Artha dkk (2017) nemunkan tunjangan profesi (remunerasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil polisi. Selanjutnya Made Parsa (2017) menemukan evaluasi tunjangan profesi yang diterima berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan kesenjangan hasil penelitian atau masih terdapat kontradiksi disebabkan oleh keragaman indikator pengukuran profesi/kinerja personil polisi dan kinerja personil polisi, obyek yang diteliti, metode analisis, jumlah sampel dan dasar teori yang digunakan. Belum adanya konsep yang jelas terhadap indikator pengukuran tunjangan profesi/kinerja dan kinerja personil polisi merupakan celah bagi penelitian ini untuk melakukan pengujian kembali terhadap pengaruh konstruk tunjangan profesi/kinerja terhadap kinerja personil polisi. Dengan demikian, dari argumen teoritis di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

H2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan tunjangan profesi/kinerja terhadap kinerja polisi

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja polisi

Rujukan teoritis dalam menjelaskan dan menguji pengaruh pendidikan terhadap kinerja personil oleh Bratton dan Gold (2003:21) bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilaksanakan secara individu maupun kelompok agar lebih dewasa dan memiliki mental yang baik untuk mencapai kualitas kehidupan yang tinggi. Konsisten dengan pendapat Jones *et al.* (2009) bahwa hubungan antara perolehan pendidikan, kemampuan, manfaat belajar, kepuasan kerja dan kinerja pegawai bukanlah masalah sederhana. Pendidikan yaitu seluruh proses dari metode pembelajaran serta usaha yang dilaksanakan untuk membentuk, mempersiapkan, membina, dan mengembangkan SDM yang sangat menentukan dalam keberhasilan atau kinerja. Pendapat yang sama dikemukakan oleh Sinambela (2012) menyatakan bahwa tingkat pendidikan dan pengembangan karir dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi tingkat pendidikannya dan pengembangan karirnya maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas pendidikan sebagai dasar pengukuran kinerja dan layanan secara keseluruhan yang disediakan oleh lembaga dalam lingkungan pendidikan (Markowitsch, 2018). Penelitian sebelumnya yang telah menguji bahwa pendidikan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai oleh Chih & Jian (2016); Reinald M. dkk (2016), Ramirez & Mungaray (2016), Idris (2018) dan Ju dan Li (2019). Tetapi masih terdapat kesenjangan atau kontradiktif dari hasil penelitian terdahulu oleh Artha dkk (2017), **Natalia dkk (2017) dan Feidy dkk (2016)** menemukan pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Meisy dkk. (2016), menemukan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari kontradiksi hasil penelitian terdahulu menjadi celah peneliti untuk melakukan pengujian kembali pengaruh pendidikan terhadap kinerja personil polisi.

H3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pendidikan terhadap kinerja polisi

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja polisi

Pelatihan yaitu usaha untuk merubah sikap, mendapatkan konsep, pengetahuan, peran, atau keterampilan secara sistematis, dengan harapan dapat menghasilkan peningkatan kinerja oleh Newstrom (2015:139). Rujukan teori yang dijadikan dasar pengujian adalah Amstrong (2020:308) bahwa pelatihan adalah instruksi yang dapat digunakan dalam kegiatan yang sistematis dan terencana agar dapat mempromosikan pembelajaran. Konsisten dengan pendapat Rivai dan Sagala (2014:164) pelatihan yaitu proses pembelajaran yang dalam implementasinya secara sistematis agar merubah perilaku peserta pelatihan untuk mencapai kinerja organisasi. Pelatihan dapat memberikan manfaat pada peningkatan kinerja karyawan apabila selama proses pelatihan dan setelah kembali bekerja dilakukan evaluasi secara cermat dan komprehensif oleh Patrick dan Wendy (2009:3). Selanjutnya Mackelprang *et al.* (2012) berpendapat bahwa pelatihan dapat meningkatkan kemampuan pegawai yang secara langsung berperan dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hasil penelitian terdahulu oleh Meisy dkk. (2016), Reinald, dkk (2016), Raphael *et al.*, (2016), Rosli (2017), **Natalia dkk (2017)**, Agi Syarif *et al.* (2017), Idris M. (2018), Putra & Heryanto (2019), Guan dan Frenkel (2019) dan Ju dan Li (2019) menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian masih terdapat kesenjangan atau kontradiksi hasil temuan penelitian oleh Artha dkk (2017) dan **Feidy dkk (2016)** menemukan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan kesenjangan atau inkonsistensi dari temuan penelitian terdahulu menjadi celah peneliti untuk melakukan pengujian kembali pengaruh pelatihan terhadap kinerja personil polisi. Berdasarkan kajian literatur yang dijelaskan di atas, peneliti mengusulkan untuk menguji dua hipotesa berikut ini:

H4. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pelatihan terhadap kinerja polisi

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Polres Muna yang berlokasi di Kota Raha, Kabupaten Muna. Rancangan penelitian ini berdasarkan paradigma *positivis* dengan pendekatan quantitative. Riset ini diklasifikasikan sebagai penelitian terapan dan menggunakan metode kausal atau korelasional dimaksudkan untuk memberikan penjelasan pengaruh *causalitas* antara variabel dan selanjutnya memilih alternatif tindakan (Cooper & Schindler, 2014). Berdasarkan metode pengumpulan data studi ini adalah survey dengan menggunakan *cross section*, melalui kuesioner berupa angket dimana data hanya sekali dikumpulkan. Populasi dalam penelitian ini adalah anggota Polisi pada Polres Muna, Provinsi Sulawesi Tenggara. Polisi yang menjadi populasi penelitian ini adalah personil yang memiliki pangkat AIPDA dan BRIPKA karena jumlah personil terbesar sebanyak 245 orang. Selanjutnya besarnya sampel ditentukan dengan menggunakan rumus Slovin dikutip dari Uma Sekaran (2016). Pada tingkat presisi sebesar 10%, dari jumlah populasi sebesar 245 anggota Polres Muna, maka diperoleh besarnya sampel sebanyak 71

orang. Selanjutnya teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah acak berdasarkan purposive sampling yang yaitu pengambilan sampel berdasarkan tujuan penelitian.

Pengumpulan data studi ini melalui metode survei dengan cara angket, dilakukan dengan menyebar pertanyaan kepada para anggota polisi di Polres Muna. Penyebaran angket dilakukan dengan menunjungi para polis dan menjelaskan angket serta menunggu kapan angkat dapat diambil kembali.

Dengan maksud untuk menguji dan menjelaskan pengaruh tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), pendidikan dan pelatihan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja polisi dengan model persamaan secara matematis sebagai berikut: $Y = W_1 X_1 + W_2 X_2 + W_3 X_3$, di mana: Y = Kinerja polisi, X_1 = Tunjangan profesi/kinerja (renemurasi), X_2 = Pendidikan, X_3 = Pelatihan, dan $W_1 - W_3$ = *Weight determined* atau *regression weight (standardized beta)*. Taraf signifikansi pengujian hipotesis ditetapkan 95% atau $\alpha = 0,05$.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Regresi Multivariat

Agar estimasi dari koefisien regresi tidak bias, sebelum melakukan proses analisis regresi multivariat harus dilakukan lebih dulu pengujian asumsi klasik. Hasil uji asumsi analisis regresi multivariat dalam penelitian ini meliputi: uji normalitas, uji heteroskedastisitas dan uji multikolinieritas, sebagai berikut:

1. **Uji Normalitas**, model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas dapat dilakukan dengan metode metode grafik. Hasil uji metode grafik dengan melihat penyebaran titik pada sumbu diagonal dari grafik. Dasar pengambilan keputusan jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Pada hasil analisis data terlihat titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal maka model regresi layak dipakai untuk prediksi dan telah memenuhi asumsi normalitas.
2. **Uji Multikolinieritas**, asumsi klasik model regresi adalah tidak boleh terdapat multikolinieritas di antara variabel-variabel bebas di dalam model. Deteksi adanya multikolinieritas dapat dilakukan dengan cara melihat besarnya *Variance Inflation Factor (VIF)* dan toleransi. Kriteria suatu model regresi yang bebas dari multikolinieritas apabila mempunyai nilai *VIF* tidak boleh besaran nilai toleransi lebih dari *cut of point* ≤ 10 (Imam Ghozali, 2010). Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan hasil *Variance Inflation Factor (VIF)* dan nilai toleransi dari seluruh variabel bebas dengan *cut of point* ≤ 10 . Dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinieritas dalam model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini.
3. **Uji Heteroskedastisitas**, terjadinya heteroskedastisitas ditunjukkan dengan adanya ketidaksamaan varian nilai residualnya antara variabel-variabel bebas yang dapat dideteksi melalui perhitungan uji koefisien korelasi *Rank Spearman*. Hasil uji koefisien korelasi *Rank Spearman* yang mengkorelasikan antara nilai *absolute* residual dengan setiap variabel bebas. Hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa koefisien korelasi dari seluruh variabel bebas adalah lebih besar dari $\alpha = 0.05$ yang berarti model analisis regresi multivariat yang digunakan dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.
4. **Uji Linieritas**, dilakukan untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat adalah merupakan fungsi linier atau tidak. Uji asumsi linieritas, yaitu bahwa hubungan antar variabel bebas pada variabel terikat yang diuji memiliki hubungan linier. Pengujian linearitas data bertujuan untuk melihat apakah model yang digunakan merupakan model linear. Hasil pengujian linearitas diperoleh bahwa pengaruh tunjangan profesi, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi dapat dikatakan linear karena tingkat signifikansinya lebih kecil dari 5% ($p < 0,05$). Hasil pengujian dapat disimpulkan semua pengaruh antara variabel yang terdapat dalam model adalah linear, sehingga asumsi linearitas pada analisis regresi multivariat terpenuhi. Dengan demikian, membuktikan bahwa data yang digunakan memenuhi persyaratan linearitas, sehingga dapat dilakukan analisis lebih lanjut.

Pada pembahasan sebelumnya telah dikemukakan bahwa untuk dapat menjawab permasalahan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu pengaruh tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi baik secara simultan maupun secara parsial dapat dilakukan dengan analisis regresi multivariat. Ringkasan hasil komputasi analisis regresi multivariat disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Komputasi Analisis Regresi Multivariat

Pengaruh antar variabel	Standardized Coef. (Beta)	t-value	Sig. t	Hasil
Tunjangan profesi → Kinerja polisi	0,338	3,948	0,000	Diterima
Pendidikan → Kinerja polisi	0,278	2,923	0,005	Diterima
Pelatihan → Kinerja polisi	0,377	3,785	0,000	Diterima
R = 0.966		F-value = 313,640		
R-Square = 0.931		Sig. F = 0.000		
SEE = 0.213		n = 71		

Sumber: Data primer diolah SPSS Versi 24, Tahun 2021

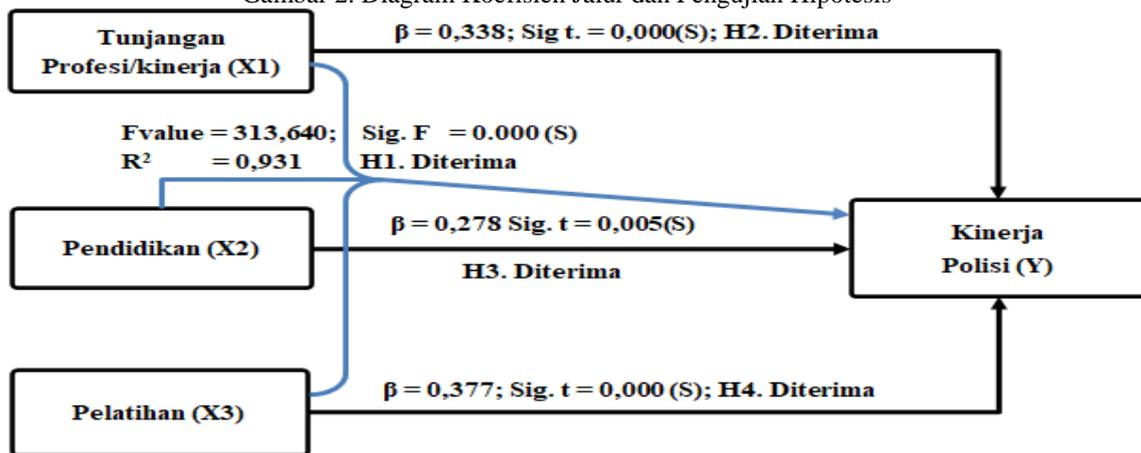
Berdasarkan hasil analisis regresi multivariate Tabel 5.8 diperoleh persamaan analisis regresi multivariat sebagai berikut: $Y = 0.338X_1 + 0.278X_2 + 0.377X_3$. Hasil analisis regresi *multivariate* pada persamaan di dapat diinterpretasikan. Nilai R = 0.966 menunjukkan bahwa korelasi hubungan variabel bebas tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna adalah kuat karena nilainya berada di atas 0,50. Selanjutnya nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.931. Artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi dapat di jelaskan oleh model sebesar 93,10% dan sisanya 6,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik.

Hasil uji diperoleh nilai F = 313,640 dengan nilai signifikansi F atau probabilitas = 0.000 > α = 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan atau bersama-sama variabel tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai koefisien *standardized* dan *t-value* variabel tunjangan profesi/kinerja lebih besar dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi. Artinya tunjangan profesi/kinerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja polisi dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan pada Polres Muna.

Pengujian Hipotesis Penelitian

Pengujian hipotesis dan koefisien jalur pengaruh parsial dan simultan antara variabel tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi. Hasil analisis pengujian nilai koefisien jalur, titik kritis (t-statistik) dan *p-value* yang disajikan pada diagram jalur Gambar 2.

Gambar 2. Diagram Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis



Keterangan:

→ Pengaruh Parsial; → Pengaruh Simultan
 S = signifikan pada $\alpha = 0,05$ atau tingkat kepercayaan 95%)

Sumber: Hasil olahan data, Tahun 2021

Berdasarkan hasil analisis regresi multivariat yang ditunjukkan pada Gambar 2 dan Tabel 2 maka pengujian hipotesis bahwa tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan berpengaruh positif dan

signifikan baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna terbukti atau dapat diterima. Lebih jelasnya uraian dari pengujian hipotesis penelitian ini adalah:

1. Pengujian Secara Simultan (uji F) dan R^2

H1. Terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian dapat dibuktikan hasil uji F diperoleh nilai (*F-value*) sebesar 313,640 dan nilai signifikansi $F = 0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil ini menunjukkan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi sehingga hipotesis pertama pada penelitian dapat diterima. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) = 0.931. Artinya keragaman semua variabel yang dianalisis dalam penelitian ini yaitu variabel tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi dapat di jelaskan oleh model sebesar 93,10% dan sisanya 6,90% dijelaskan oleh variabel lain di luar model variabel penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa dari nilai koefisien determinasi (R^2) model penelitian ini memiliki akurasi atau ketepatan model yang baik. Akhirnya hasil penelitian ini juga dapat membuktikan bahwa dari nilai *koefisien standardized* variabel tunjangan profesi/kinerja lebih besar dari pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi. Artinya tunjangan profesi/kinerja merupakan variabel yang dominan dalam mempengaruhi kinerja polisi dibandingkan dengan pendidikan dan pelatihan pada Polres Muna.

2. Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Secara parsial (uji t) dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna sebagai berikut:

H2. Tunjangan profesi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian pengaruh tunjangan profesi/kinerja terhadap kinerja polisi dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.338 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara tunjangan profesi/kinerja dengan kinerja polisi adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa tunjangan profesi/kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sehingga dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

H3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian pengaruh pendidikan terhadap kinerja polisi dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.278 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara pendidikan dengan kinerja polisi adalah searah. Kemudian dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,005 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Dengan demikian hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung fakta.

H4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian pengaruh pelatihan terhadap kinerja polisi dapat dibuktikan dengan nilai *estimate* koefisien jalur sebesar 0.377 dengan arah positif. Koefisien jalur bertanda positif memiliki arti pengaruh antara pelatihan dengan kinerja polisi adalah searah. Selanjutnya dapat pula dibuktikan dengan nilai signifikansi t sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Hasil pengujian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi, sehingga hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau didukung oleh fakta empiris.

Pembahasan Hasil Penelitian

Tujuan studi ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi, merupakan upaya untuk memotret fakta atau kondisi baik tidaknya atau tinggi rendahnya tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi pada Polres Muna baik secara parsial maupun simultan. Lebih jelasnya pembahasan pengaruh antara variabel yang berdasarkan tujuan dan permasalahan studi ini sebagai berikut:

Pengaruh simultan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, dan pelatihan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian secara simultan ditemukan bahwa tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan diikuti maka kinerja polisi semakin meningkat secara signifikan. Perubahan peningkatan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan yang deskripsikan melalui terpenuhinya persyaratan personil dalam menerima tunjangan profesi/kinerja

(remunerasi), adanya kesempatan polisi untuk pengembangan ilmu pengetahuan melalui pendidikan formal, dan kejelasan tujuan dan sasaran polisi mengikuti pelatihan memiliki kontribusi yang bermakna atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi yang dicerminkan melalui aspek PKA polisi yaitu: kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerjasama. Hasil ini didukung pula oleh fakta empiris berdasarkan deskripsi tanggapan responden diperoleh sebagian besar polisi pada Polres Muna menyatakan sudah baik dalam implementasi kinerja personil yang direfleksikan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerjasama. Selanjutnya berdasarkan persepsi responden menunjukkan bahwa indikator kerjasama merupakan faktor utama atau yang diprioritaskan dalam pelaksanaannya. Artinya kerjasama polisi sudah terlaksana dengan baik yang dibuktikan dengan kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan, masyarakat dalam tugas dan tanggungjawab diembannya. Hasil pengujian tersebut juga diperkuat dengan persentase jawaban responden sebesar 89,91% menyatakan baik dan sangat baik dalam pencapaian kinerja personil polisi pada Polres Muna.

Hasil penelitian ini dapat membuktikan konsistensi dari penerapan Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 pasal 14 dan 15 bahwa indikator pengukuran kinerja personil polisi terdiri dari faktor generik yang didasarkan atas Perilaku Kerja Anggota (PKA). Selanjutnya penelitian dapat membuktikan kebenaran *performance theory*. Dalam konteks organisasi sektor publik, kesuksesan organisasi itu akan digunakan untuk mendapatkan legitimasi dan dukungan publik. Penilaian kinerja polisi adalah proses evaluasi yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu polisi, selain itu proses evaluasi seberapa baik polisi mengerjakan pekerjaan yang diamanahkan. Dengan demikian pengukuran kinerja polisi merujuk pengukuran PKA dilakukan melalui penilaian kontrak kerja dengan cara membandingkan antara realisasi dengan target kerja yang terdapat dalam kontrak kerja. Hasil studi ini juga didukung oleh karakteristik responden berdasarkan umur, mayoritas berada pada umur produktif, sehingga diharapkan dapat mendukung operasional Polres dan mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Selanjutnya didukung pula oleh karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan formal yang ditamatkan personil sebagian besar berpendidikan terakhir SMA/Sederajat, sarjana dan magister. Kondisi ini menunjukkan tingkat pendidikan personil Polri di Polres Muna cukup memadai, sehingga memiliki kemampuan dalam menganalisis faktor-faktor internal maupun faktor-faktor eksternal serta mampu menjalankan tugas dan kewajibannya sesuai kemampuannya.

Hasil penelitian ini tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja polisi dapat membuktikan kebenaran teori Manajemen SDM yang dikemukakan oleh Armstrong (2020:3) bahwa manajemen SDM adalah pendekatan strategis, terpadu dan koheren untuk pelaksanaan pekerjaan pegawai, pengembangan dan kesejahteraan pegawai yang bekerja di organisasi. Hasil ini juga konsisten dengan pendapat Dressler (2019:2) mengemukakan manajemen SDM yaitu proses mendapatkan pegawai (seleksi), melatih, pemberian kompensasi, penilaian hasil kerja pegawai, menjalin hubungan kerja, kesehatan, keamanan dan masalah keadilan. Selanjutnya didukung pula oleh pendapat Malthis dan Jackson (2011:14) manajemen SDM adalah sistem rancangan formal yang memiliki keterkaitan erat dengan aktivitas dalam organisasi agar meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencapaian kinerja dan sasaran organisasi. Akhirnya hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan temuan penelitian pengujian pengaruh secara simultan tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi oleh Ju dan Li (2019), Idris Muhammad (2018), Natalia dkk (2017), Reinald dkk. (2016), Feidy dkk (2016), dan Meisy dkk (2016) menemukan pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya berdasarkan hasil penelitian terdahulu hasil pengujian secara simultan dan integrasi antara ketiga variabel bebas tunjangan profesi/kinerja (remunerasi), pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja polisi konsisten dengan hasil penelitian Artha Riana dkk (2017).

Pengaruh tunjangan profesi/kinerja terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian ini diketahui tunjangan profesi/kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi tunjangan profesi/kinerja diberikan maka kinerja polisi semakin meningkat secara signifikan. Perubahan peningkatan tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) yang direfleksikan melalui persyaratan yang dipenuhi personil; besarnya tunjangan yang diterima, ketepatan waktu menerima, tingkat kecukupan, manfaat yang diperoleh dan efek penerimaan tunjangan pada semangat kerja polisi memiliki kontribusi signifikan atau nyata terhadap peningkatan kinerja polisi yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin; dan kerjasama. Hasil penelitian ini didukung oleh fakta empiris berdasarkan deskripsi jawaban responden bahwa tunjangan profesi/kinerja polisi pada

Polres Muna sebagian besar menyatakan sudah baik dalam pelaksanaannya jika dicerminkan dari aspek persyaratan yang dipenuhi personil; besarnya tunjangan yang diterima, ketepatan waktu menerima, tingkat kecukupan, manfaat yang diperoleh dan efek penerimaan tunjangan pada semangat kerja personil polisi. Selanjutnya jika dicermati dari fakta empiris berdasarkan persepsi responden indikator persyaratan yang telah dipenuhi personil dalam menerima tunjangan profesi/kinerja merupakan faktor utama atau diprioritaskan dalam pelaksanaan tunjangan profesi/kinerja pada Polres Muna karena memiliki nilai rerata tertinggi dan yang terkecil adalah indikator tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan personil. Artinya indikator persyaratan menerima tunjangan pada Polres Muna dideskripsikan melalui kesesuaian persyaratan yang dipenuhi personil dalam menerima tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) sudah terlaksana dengan sangat baik. Hasil ini didukung pula dengan persentase jawaban responden sebesar 90,99% menyatakan sudah sangat baik dan baik.

Hasil penelitian ini didukung pula oleh karakteristik responden berdasarkan masa kerja, sebagian besar 15 tahun ke atas. Kondisi ini menunjukkan polisi pada Polres Muna telah memiliki masa kerja yang cukup lama dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai kemampuannya. Hasil ini konsisten dengan pendapat Robbins dan Timothy (2015) menyatakan orang-orang yang telah lama bekerja pada organisasi akan lebih produktif dibandingkan dengan orang-orang yang masa kerjanya lebih rendah. Selanjutnya didukung oleh jumlah tanggungan polisi mayoritas responden hanya sebanyak 1-3 orang. Dengan demikian hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori *reward* yang dikemukakan oleh Luthans (2011) bahwa institusi yang memberikan penghargaan kepada pegawainya dapat memotivasi dalam bekerja dan meningkatkan kerjanya. Hasil penelitian ini juga konsisten dengan Rivai dan Sagala (2014:167) bahwa tunjangan kinerja diartikan sebagai bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kerjanya melebihi standar yang ditentukan. Hasil studi juga dapat mengkonfirmasi dan membuktikan kebenaran penerapan Peraturan Presiden RI Nomor 103 Tahun 2018 yang dioperasionalkan melalui Peraturan Polri Nomor 2 Tahun 2018 bahwa tunjangan kinerja atau penghargaan bagi personil polisi adalah bentuk pengakuan yang diberikan kepada anggota Polri yang berjasa atau berprestasi dalam melaksanakan tugas yang bermanfaat bagi satuan kerja atau organisasi Polri, pemerintah daerah kabupaten/kota, provinsi dan negara Indonesia.

Hasil penelitian ini didukung dan memperkuat temuan penelitian Siti Nurpina (2016), Yuda dan Hadi (2017), Muamar dkk (2017), Taufik Ismail (2017), Musthafa *et al.* (2017), Evie Sardjana *et al.* (2018), Putra & Heryanto (2019), Yap Dewi Tirta (2019), dan Widya Kurniati dkk. (2020) bahwa tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Meskipun demikian masih terdapat perbedaan hasil penelitian oleh Awang (2019) dan Artha dkk (2017) nemunkan tunjangan profesi (remunerasi) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil polisi. Selanjutnya Made Parsa (2017) menemukan evaluasi tunjangan profesi yang diterima berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Masih terdapatnya inkonsistensi dari hasil studi ini dengan peneliti terdahulu disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran tunjangan profesi/kinerja (remunerasi) dan dasar teori yang dirujuk. Selain itu perbedaan yang mendasar dari hasil temuan penelitian ini dengan penelitian terdahulu karena ruang dan waktu studi, karakteristik obyek yang dikaji oleh para peneliti terdahulu sebegini besar pada organisasi publik yang bergerak pada profesi dan sektor bisnis sedangkan penelitian ini pada organisasi sektor publik non profit pada Polres Muna yang tingkat independensi dalam menjalankan tugas masih ada intervensi yang besar dari pimpinan maupun pihak lainnya. Selanjutnya karakteristik populasi dan sampel yang berbeda, jumlah unit analisis dan metode analisis yang digunakan.

Pengaruh pendidikan terhadap kinerja polisi

Hasil penelitian ini diperoleh pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi tingkat pendidikan maka kinerja polisi semakin meningkat secara signifikan. Adanya perubahan peningkatan pendidikan yang dideskripsikan melalui indikator kesempatan mengikuti pendidikan fomal, latar belakang pendidikan, kesesuaian pendidikan terhadap tugas yang diamanahkan, dan kesesuaian pelaksanaan program kerja dengan pendidikan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi yang dideskripsikan melalui PKA atau kinerja generik polisi yang terdiri dari: kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerjasama. Hasil temuan ini, didukung oleh fakta di lapangan menurut persepsi responden yang menyatakan bahwa pendidikan polisi pada Polres Muna sudah baik dalam pelaksanaannya, jika dicermati melalui indikator kesempatan mengikuti pendidikan fomal, latar belakang pendidikan, kesesuaian pendidikan terhadap tugas yang diamanahkan, dan kesesuaian pelaksanaan program kerja dengan pendidikan. Upaya meningkatkan pendidikan polisi pada Polres Muna juga didukung oleh kesempatan mengikuti pendidikan merupakan factor utama atau diprioritaskan dalam pelaksanaannya pada Polres Muna karena memiliki nilai rerata tertinggi

dibandingkan dengan keempat indikator lainnya. Hasil ini didukung dengan persentase jawaban responden sebesar 89,91% tingkat pendidikan polisi sudah sangat baik dan baik.

Hasil penelitian ini dapat mengkonfirmasi dan menguatkan preposisi yang dikemukakan oleh Bratton dan Gold (2003:21) bahwa pendidikan merupakan upaya yang dilaksanakan secara individu maupun kelompok agar lebih dewasa dan memiliki mental yang baik untuk mencapai kualitas kehidupan, memiliki kepuasan kerja dan kinerja yang lebih tinggi. Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori dikemukakan oleh Andrew (2011) menyatakan pendidikan adalah peningkatan pengetahuan dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh dan proses pengembangan pengetahuan, kecakapan/keterampilan, pikiran, watak, karakter dan sebagainya dalam upaya meningkatkan kinerja individu. Selanjutnya temuan studi ini konsisten dengan Fabra dan Vila (2007) persepsi pegawai tentang hubungan antara tingkat pendidikan dan pekerjaan adalah faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Kualitas pendidikan sebagai dasar pengukuran kinerja dan layanan secara keseluruhan yang disediakan oleh lembaga dalam lingkungan pendidikan (Markowitsch, 2018). Hasil penelitian ini didukung dan diperkuat temuan penelitian terdahulu oleh Chih & Jian (2016); Reinald dkk (2016), Idris (2018) dan Ju dan Li (2019). Tetapi masih terdapat kesenjangan atau kontradiktif dari hasil penelitian terdahulu oleh Artha dkk (2017), **Natalia dkk (2017) dan Feidy dkk (2016)** menemukan pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya Meisy dkk. (2016), menemukan pendidikan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini berdasarkan argument peneliti disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran pendidikan maupun kinerja polisi, ruang dan waktu studi, unit analisis, obyek yang dikaji, dasar teori dan metode penelitian yang digunakan.

Pengaruh pelatihan terhadap kinerja polisi

Hasil pengujian hipotesis diketahui bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi pelatihan yang diikuti berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Perubahan peningkatan pelatihan yang dideskripsikan melalui indikator tujuan dan sasaran pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kemampuan instruktur memiliki kontribusi signifikan atau nyata terhadap peningkatan kinerja polisi yang dicerminkan melalui kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin, dan kerjasama. Hasil penelitian ini juga didukung oleh fakta yang diperoleh dilapangan menurut persepsi responden terhadap variabel pelatihan mayoritas menyatakan sudah baik dalam pelaksanaannya jika dicermati dari indikator tujuan dan sasaran pelatihan, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, dan kemampuan instruktur. Hasil ini dapat dibuktikan pula dengan persentase jawaban responden sebagian besar menyatakan sudah baik dan sangat baik. Berdasarkan fakta empiris dari persepsi responden bahwa indikator tujuan dan sasaran pelatihan memiliki nilai rerata tertinggi, menyusul indikator materi pelatihan, instruktur/pelatih, peserta pelatihan dan indikator metode pelatihan adalah yang terendah. Artinya indikator tujuan dan sasaran pelatihan yang dicerminkan melalui pelatihan yang diselenggarakan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan kerja peserta agar mampu mencapai kinerja secara maksimal dan sasaran pelatihan agar dapat mengembangkan keahlian merupakan faktor utama atau diprioritaskan dalam pelaksanaannya di Polres Muna.

Peningkatan pelatihan memiliki kontribusi signifikan terhadap kinerja polisi dan sebagian besar menurut persepsi responden menyatakan sudah terlaksana dengan baik. Hasil penelitian ini dapat membuktikan kebenaran teori yang dikemukakan oleh Armstrong (2020:308), Decenzo dan Robbins (2013:621) bahwa pelatihan adalah kegiatan yang dilakukan secara sistematis dan terencana agar dapat mempromosikan pembelajaran untuk mencapai perubahan yang relatif permanen pada individu yang ingin meningkatkan kinerja. Hasil ini juga konsisten dengan pendapat Newstrom (2015:139) bahwa pelatihan yaitu usaha untuk merubah sikap, mendapatkan konsep, pengetahuan, peran, atau keterampilan secara sistematis, dengan harapan dapat menghasilkan peningkatan kinerja. Selanjutnya konsisten dengan pendapat Rivai dan Sagala (2014:164) pelatihan sebagai proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan agar mencapai tujuan organisasi. Pendapat yang sama oleh Simamora (2006:273) bahwa *training* merupakan proses pembelajaran yang melibatkan perolehan keterampilan, konsep, aturan, atau sikap untuk meningkatkan kinerja. Hasil konsisten dengan pendapat Newstrom (2015:139) bahwa pelatihan yaitu usaha untuk merubah sikap, mendapatkan konsep, pengetahuan, peran, atau keterampilan secara sistematis, dengan harapan dapat menghasilkan peningkatan kinerja.

Hasil penelitian ini memperkuat dan konsisten dengan temuan para peneliti terdahulu oleh Meisy dkk. (2016), Reinald, dkk (2016), Raphael *et al.*, (2016), Rosli (2017), **Natalia dkk (2017)**, Agi Syarif *et al.* (2017), Idris M. (2018), Putra & Heryanto (2019), Guan dan Frenkel (2019) dan Ju dan Li (2019)

menemukan bahwa pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Meskipun demikian masih terdapat kesenjangan atau kontradiksi hasil temuan penelitian oleh Artha dkk (2017) dan Feidy dkk (2016) menemukan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan hasil penelitian ini disebabkan oleh keragaman dalam pengukuran pelatihan maupun kinerja, ruang dan waktu studi, dasar teori dan unit analisis. Kemudian belum adanya kesepakatan dari para ahli dan peneliti tentang konsep pengukuran pelatihan dan kinerja merupakan celah yang penting untuk diteliti dan dikaji dengan sudut pandang yang berbeda dari para peneliti selanjutnya. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, baik secara teoritis maupun fakta empirik membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Dengan demikian jika pihak manajemen di Polres Muna bertujuan untuk meningkatkan kinerja personilnya maka yang perlu dilakukan dari sudut pandang polisi adalah meningkatkan pelatihan dengan strategi pimpinan secara terus-menerus meningkatkan dan mempertahankan konsistensi kepatuhan terhadap kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, target maupun sasaran pelatihan.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Beberapa keterbatasan penelitian ini yang dapat dijadikan pertimbangan dan rujukan oleh peneliti berikutnya adalah: (1) Hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi pada kasus lain, yaitu pada Polres atau instansi lain di Kabupaten Muna. Selain itu pada saat penelitian ini dilakukan, baru saja terjadi rotasi beberapa polisi pada Polres Muna dan pembentukan Polres Baru di Kabupaten Buton Utara sehingga kondisi ini mempengaruhi jawaban yang diberikan responden pada penelitian ini; (2) Pengukuran variabel tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, pelatihan dan kinerja polisi tidak dapat dikontrol karena proses penilaian atau penyebaran kuesioner dilakukan secara langsung yang direspon dengan menggunakan *self assessment* sehingga ada kemungkinan polisi tidak memberikan jawaban yang sesuai mereka alami.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan dan temuan penelitian, dapat dikemukakan beberapa kesimpulan penelitian ini sebagai berikut:

1. Berdasarkan pernyataan responden bahwa tunjangan profesi/kinerja, pendidikan, pelatihan dan kinerja polisi secara umum sudah telaksana dengan baik pada Polres Muna. Hasil ini didukung dengan pengujian bahwa tunjangan profesi/kinerja, Pendidikan dan pelatihan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi tunjangan profesi/kinerja, pendidikan dan pelatihan maka kinerja polisi semakin meningkat secara signifikan.
2. Tunjangan profesi/kinerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Artinya semakin tinggi tunjangan profesi/kinerja diberikan maka secara signifikan kinerja polisi semakin meningkat. Perubahan peningkatan tunjangan profesi/kinerja (renemurasi) yang direfleksikan melalui persyaratan yang dipenuhi, besarnya tunjangan yang diterima, ketepatan waktu menerima, tingkat kecukupan, manfaat diperoleh dan efek penerimaan tunjangan pada semangat kerja memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi.
3. Pendidikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semakin tinggi pendidikan polisi maka kinerja polisi semakin meningkat. Artinya peningkatan pendidikan yang dideskripsikan melalui kesempatan mengikuti pendidikan formal, latar belakang pendidikan, kesesuaian pendidikan terhadap tugas yang diamanahkan, dan kesesuaian pelaksanaan program kerja dengan pendidikan memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi yang dicerminkan kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin; dan kerjasama.
4. Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja polisi. Hasil ini membuktikan bahwa pelatihan yang baik memiliki kontribusi nyata atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi. Artinya kemampuan instruktur, peserta pelatihan, materi pelatihan, metode pelatihan, tujuan pelatihan, target/sasaran pelatihan memiliki kontribusi yang berarti atau signifikan terhadap peningkatan kinerja polisi yang direfleksikan dengan kepemimpinan, orientasi pelayanan, komunikasi, pengendalian emosi, integritas, empati, komitmen terhadap organisasi, inisiatif, disiplin; dan kerjasama.

DAFTAR PUSTAKA

- Agi Syarif, Hidayat Muhammad dan Alwi Yana Setiawan, (2017). The Training And Competence Effect Of Pt Batik Trusmi Cirebon's employee Performance. *Journal of Applied. Management (JAM)* Volume 15 Number 2, pp 346-354
- Amstrong Michael. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*, 15th Edition Published: 3rd January 2020, London: Kogan Page.
- Andrew E. Sikula. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Erlangga. Bandung.
- Artha Riana N, Susi Hendriani, Yulia Efni (2017), Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya, Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau, *Jurnal Psikologi, Volume 13 Nomor 2*, PP. 98-114
- Awang Sidik Kaloko (2019), Pengaruh Etos Kerja Dan Kebijakan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil Pada Kepolisian Resor Tulang Bawang. *Jurnal Simplex*, Vol. 2, No. 1, April 2019. PP. 27-32.
- Cooper, D. R., & Schindler, P. S. (2014). *Business research methods (12th Ed)*. New York, NY: McGraw-Hill/Irwin.
- Dessler, Gary. (2019) *Human Resource Management eBook*, 16th Edition Pearson Higher Ed USA
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN Journal of Science and Technology*, 2 (2), 85-91
- Dharma Surya (2012), *Manajemen Kinerja, Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu.
- Evie K. Sardjana; Sudarmo and Didik G. Suharto (2018) Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance, *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)* Vol. 5, No. 6, December 2018, pp. 136-150
- Feidy Ch. Worotitjan, Adolfini, dan Mac Donald Walangitan (2016) Tingkat Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 04, Hal 441-452.
- Flippo Edwin B. (2005). *Manajemen personalia Jilid 1 Ed. 6*, Terjemahan Alponso S, Erlangga, Jakarta.
- Gibson, James L., John M. Ivancevich, James H. Donnellyjr, Robert Konopaske, (2015). *Organizations Behavior, Structure, Processes*. McGraw-Hill/Irwin Companies Inc. New York.
- Guan, X. and Frenkel, S. (2019), How perceptions of training impact employee performance: Evidence from two Chinese manufacturing firms", *Personnel Review*, Vol. 48 No. 1, pp. 163-183. <https://doi.org/10.1108/PR-05-2017-0141>
- Hair, J.F., Hult, G.T.M., Ringle, C.M. and Sarstedt, M. (2017). *A Primer on Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*, 2nd ed., Sage, Thousand Oaks, CA.
- Idris Muhammad (2018) The Impact of Education and Training, Work Discipline and Organizational Culture on Employee's Performance: The Study of Disaster Management and Fire Department in Palembang City, Indonesia. *International Journal of Human Resource Studies*, Vol. 8, No. 3 Pp. 1-18.
- Ivancevich, John M., Robert Konopaske, Michael T. Matteson. (2014). *Organizational Behavior & Management*. Tenth Edition. Mc Graw Hill.
- Luthans, Fred, (2011). *Organizational Behavior. An Evidence-Based Approach*, Twelfth Edition, New York : McGraw-Hill.
- Mackelprang, A.W., Jayaram, J. and Xu, K. (2012), The influence of types of training on service system performance in mass service and service shop operations, *International Journal of Production Economics*, Vol. 138 No. 1, pp. 183-194.
- Made Parsa (2017) Evaluation Study Effect of Allowances and Job Creativity-The Performance of the Teacher in Secondary Vocational School Province of East Nusa Tenggara. *International Education Studies*; Vol. 10, No. 8.
- Markowitsch, J. (2018), Is there such a thing as school quality culture? In search of conceptual clarity and empirical evidence", *Quality Assurance in Education*, Vol. 26 No. 1, pp. 25-43.
- Mathis, Robert L. and John H. Jackson. (2011). *Human Resource Management 13th Edition.*, USA: South-Western Cengage Learning.
- Meisy Pramasela Kowaas, Jantje L. Sepang, dan Rita N. Taroreh (2016) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, Volume 16 No. 03 Tahun 2016, PP 51-61.
- Muamar, Puji Dwi Darmoko, Srifariyati, Muntoha (2017) Dampak Tunjangan Sertifikasi Terhadap Kinerja Guru, *Jurnal Madaniyah*, Volume 1 Edisi XII

- Musthafa, Kuswandi, dan Rosadiro Cahyono (2017) Effects Teacher Certification and Teacher Commitment on Teacher Performance. *International Journal of scientific research and management (IJSRM)* ||Volume||5||Issue||01||Pages||5016-5025.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi dan Semangat Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Natalia R. Onibala, Bernhard Tewal dan Greis M. Sendow (2017) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara Dan Lelang Manado, *Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2790-2798*
- Newstrom, John W., (2015). *Organization Behavior human behavior at work Fourteenth Edition* New York: Companies Inc, McGraw-Hill/Irwin.
- Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, Tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia Dengan Sistem Manajemen Kinerja, Diundangkan di Jakarta, pada tanggal 7 Maret 2018, Akses Januari 2021.
- Putra, D., & Heryanto. (2019). Effect Of Compensation, And Training On Work Discipline And Its Impact On Employee Performance Of The Regional Research And Development Planning Agency In Dharmasraya Regency. *Archives of Business Research*, 7(8), 66-75.
- Raphael Papa Kweku, Andoh Robert Appiah, and Mark Kofi Adom-Nyankey (2016) Effects of Training on the Performance of Senior Administrative Staff of University of Cape Coast. *Business Management and Strategy*, Vol. 7, No. 1. PP 235-252
- Reinald Mumu, Adolfina, dan Indrie Palandeng (2016) Analisis Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hasjrat Multifinance Manado. *Jurnal EMBA Vol.3 No.3 Sept. 2015, Hal.1287-1297*.
- Rivai, Veithzal and Sagala, Eva J. (2014). *Manajemen Sumber Daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins Stephen P and Timothy A. Judge, (2018). *Organizational Behavior* (18th Edition), Publisher 18 edition (January 14, 2018), England: Perason.
- Rosli Ibrahim, Ali Boerhannoeddin dan Bakare Kazeem Kayode, (2017). Organizational culture and development: Testing the structural path of factors affecting employees' work performance in an organization. *Asia Pacific Management Review* xxx PP 1-8
- Sekaran, U. & Bougie, R. (2016). *Research Methods for Business a Skill-Building Approach*, Seventh Edition, John Wiley & Sons Ltd, United Kingdom.
- Siti Nurpina (2016) Pengaruh Penghargaan (*Reward*) Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Prestasi Kerja Guru SMA Negeri Di Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Vol 7 No 2, pp 1338-1345*.
- Solimun, (2012). Modeling *Generalized Structured Component Analysis* (GeSCA), Management Science Doctoral Program Faculty of Economics and Business, Brawijaya University.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Taufik Ismail (2017) Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Kinerja Guru SD Negeri. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, Vol.XXIV No.1, pp 60-69.
- Widya Kurniati Mohi, Yuwin Ali, Yuyun Kadir, Muh. Firyal Akbar, Zulfan Nahrudin (2020). Remuneration Factors in Supporting the Effectiveness of the Performance of the Police of the Republic of Indonesia in the Gorontalo Police. *Jurnal Transformative*, Vol. 6 No. 2 Tahun 2020, PP. 254-266.
- Yap Dewi Tirta, Syamsul Bahri, Juharni (2019). Analisis Tunjangan Kinerja Polri di Ditlantas Polda Sulawesi Selatan, *J. Paradigma*, Vol.1(2):16-23.