



Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Personil Terhadap Semangat Kerja Personil Pada Kantor Polisi Resor Sibolga

The Effect of Personnel Training and Discipline on Personnel Morale at Sibolga Resort Police Station

Safriadi Pohan^{1*}, Rifka Hadia Lubis², Indah Permata Sari³

^{1,2,3}Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi, Alwashliyah Sibolga Tapanuli Tengah

Corresponding author*: nellysinaga1964@gmail.com

Abstrak

Secara umum tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap Semangat kerja Pada Kantor Polisi Resor Sibolga dengan menarik hipotesis bahwa Ada pengaruh pelatihan dan disiplin terhadap semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif korelasional. Metode deskriptif merupakan uraian atau penjelasan hasil penelitian yang diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada responden. Hasil penelitian meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia serta interpretasi nilai rata-rata jawaban responden dari setiap kuisisioner variabel. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara pelatihan dengan semangat kerja sebesar 0,402 dan disiplin dengan semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga sebesar 0,517, sehingga apabila diinterpretasikan dalam skala nilai dapat dikategorikan agak rendah dan positif. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 19,852 + 0,018 X_1 + 0,457X_2$ yang menunjukkan pengaruh pelatihan terhadap semangat kerja dan pengaruh disiplin terhadap semangat kerja sama positif. Uji t menunjukkan bahwa hipotesis yang diajukan tidak diterima kebenarannya, dimana t hitung $0,126 > 2,0086$, yang berarti semangat kerja akan berkurang sebesar koefisien regresi/ slop (0,018) apabila ditambah variabel pelatihan satu satuan, dan disiplin berpengaruh signifikan sebesar 0,457 dimana t hitung $> t$ tabel yaitu $3,037 > 2,0086$ dimana apabila ditambah dengan satu satuan disiplin akan menaikkan semangat kerja sebesar koefisien regresi (0,457). Sementara koefisien determinasi diketahui bahwa pelatihan dan disiplin dapat menjelaskan variasi semangat kerja sebesar 26,7 % terhadap semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga dan sisanya sebesar 73,3 % dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci: Pelatihan, Disiplin, Semangat kerja

Abstract

Generally, the purpose of this study is to find out the influence of training and discipline on the Morale at the Sibolga Resort Police Station by withdrawing the hypothesis that there is an influence of training and discipline on morale at the Sibolga Resort Police Station. The research method used is a correlational descriptive method. Descriptive method is a description or explanation of research results obtained through questionnaires distributed to respondents. The results of the study include gender, education level, age and achievement of the average score of respondents' answers from each variable questionnaire. The results showed a positive relationship between training with a morale of 0.402 and discipline with morale at the Sibolga Resort Police Station of 0.517, so that if interpreted on a scale the value can be categorized as rather low and positive. Regression equation obtained $Y = 19.852 + 0.018 X_1 + 0.457X_2$ which shows the influence of training on morale and the influence of discipline on the spirit of positive



cooperation. The *t* test shows that the proposed hypothesis is not accepted for truth, where *t* calculates $0.126 > 2.0086$, which means that the morale will be reduced by the coefficient of regression / slop (0.018) if added one unit training variable, and discipline has a significant effect of 0.457 where *t* calculates $> t$ table which is $3.037 > 2.0086$ where when coupled with one disciplinary unit will increase morale by regression coefisen (0.457). While the coefficient of determination is known that training and discipline can explain the variation in morale of 26.7% to the morale at the Sibolga Resort Police Station and the remaining 73.3% is explained by other factors that are not studied.

Keyword: Keywords: Training, Discipline, Morale

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, suatu negara tidak akan dapat bersaing apabila tidak didukung oleh Sumber Daya Manusia yang handal dan kuat untuk menghadapinya, karna persaingan yang begitu keras harus didukung pula oleh sumber daya manusia yang menguasai, memahami, dan dapat mengantisipasi perkembangan tersebut melalui inovasi-inovasi untuk dapat bertahan. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan tersebut setiap instansi harus pandai dalam memilih strategi terutama adalah perencanaan sumber daya manusia yang pada intinya adalah terfokus pada langkah-langkah tertentu yang diambil oleh manajemen.

Persaingan dalam dunia kerja yang semakin meningkat memicu instansi untuk terus meningkatkan semangat kerja personil agar dapat bekerja dengan baik dan bisa bermanfaat baik untuk instansi maupun masyarakat. Pelatihan dan disiplin personil diharapkan dapat memberikan kontribusi yang memadai bagi organisasi disamping merupakan upaya pengembangan kompetensi sumber daya manusia dalam organisasi. Menurut **M.Manullang (2012:67)** mengatakan bahwa pelatihan adalah "Pemberian bantuan kepada pegawai agar tingkat kecerdasan,pengetahuan,dan kemampuan pegawai tersebut dapat berkembang ketingkat yang lebih tinggi. Pelatihan berfokus kepada penerapan,dari suatu pengetahuan dan keahlian atau lebih bersifat praktis".

Sedangkan **Andrew E Skula** dalam **Anwar Prabu (2011:44)** mengatakan bahwa pelatihan adalah "Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur Sistematis dan terorganisir dimana pegawai non menejerial mempelajari pengetahuan konseptual dan teoritis guna mencapai tujuan yang umum". Dari definisi yang dikemukakan diatas maka dapat disimpulkan bahwa pelatihan yang dilakukan adalah merupakan tanggung jawab pimpinan guna untuk meningkatkan keterampilan,keahlian personil dan bersifat kekinian.

Seiring dengan meningkatnya tuntutan masyarakat akan jasa yang ditawarkan oleh instansi. Instansi harus menerapkan langkah atau strategi dalam upaya meningkatkan kepercayaan masyarakat akan jasa yang ditawarkan, yaitu dengan cara meningkatkan kualitas jasa. Kualitas jasa harus dimulai dari pemenuhan kebutuhan masyarakat dan berakhir pada kepuasan masyarakat.

Adapun alasan memilih Kantor Polisi Resor Sibolga sebagai organisasi yang diteliti oleh karena merupakan salah satu organisasi pemerintah yang sebahagian besar tugasnya melakukan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya proses semangat kerja personil yang salah dapat merugikan tidak saja kepada personil tersebut, tetapi juga pada instansi. Semangat kerja personil akan berdampak pada motivasi kerja yang tentunya akan berpengaruh pada organisasi. Sebuah hasil kinerja tidaklah akan terwujud begitu saja oleh seorang personil, sebuah unit, sebuah seksi, maupun sebuah bidang tanpa adanya tujuan penting dari berjalannya penempatan yang sesuai dengan kemampuannya, walaupun hal-hal lain menyangkut sumber daya manusia personil telah terpenuhi secara standar .

Berdasarkan uraian tersebut di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Pelatihan Dan Disiplin Personil Terhadap Semangat Kerja Personil Pada Kantor Polisi Resor Sibolga.**

METODE PENELITIAN

Penelitian ini penulis memilih jenis penelitian korelasi. Metode penelitian ini dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan antara hubungan variabel X1, X2 dan variabel Y yang diteliti. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan jenis responden dan variabel, mentabulasi data berdasarkan hasil dari kuesioner responden, menyajikan data dari setiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan.

Penelitian mengambil lokasi pada Kantor polisi Resor Sibolga yang berada di Jl. Ferdinand Lumban Tobing No. Sibolga, Kelurahan Kota Beringin, Kecamatan Sibolga Kota, Kota Sibolga.

Menurut **Etta Mamang Sangadji dan Sopiah (2010:185)** populasi adalah "Wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya".

Penentuan populasi harus dimulai dengan penentuan secara jelas mengenai populasi yang menjadi sasaran penelitiannya yang disebut populasi sasaran yaitu populasi yang akan menjadi cakupan kesimpulan penelitian. Jadi apabila dalam sebuah hasil penelitian dikeluarkan kesimpulan, maka menurut etika penelitian kesimpulan tersebut hanya berlaku untuk populasi sasaran yang telah ditentukan.

Berdasarkan pengertian populasi tersebut, maka populasi pada penelitian ini adalah seluruh jumlah personil pada Kantor Polisi Resor Sibolga yang berjumlah 201 (Dua Ratus Satu) Personil.

Dalam penelitian ilmiah sampel akan selalu muncul dan dipergunakan apabila populasi yang ditemukan berjumlah besar. Menurut **Husein Umar (2004:107)** sampel adalah "Bagian kecil dari suatu populasi". jumlah sampel yang digunakan sebanyak 67 (enam puluh tujuh) personil sebagai sampel yang di observasi.

Adapun instrumen penelitian yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini dengan cara pengamatan, wawancara, dan kuesioner. Berdasarkan tujuan penelitian dan hipotesis yang dikemukakan sebelumnya, maka metode analisis yang digunakan untuk pengujian dan pembuktian hipotesis dengan metode diskriptif pendekatan kuantitatif dengan menggunakan *Software Statistical Package For Sosial Sciences (SPSS) Versi 21 Windows*.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil observasi yang penulis lakukan, adapun analisis data responden pada Kantor Polisi Resor Sibolga yang di klasifikasikan menurut jenis kelamin, tingkat pendidikan personil, tingkatan usia. personil dengan tingkat pendidikan S-1 18 orang (27 %) dan personil dengan tingkat pendidikan Diploma sebanyak 4 orang (6 %). personil dengan tingkat pendidikan SLTA 45 orang (67 %). personil dengan rentang usia 20 s/d 25 tahun lebih sedikit dibandingkan dengan rentang usia 26 s/d 40 tahun dan 41 - 58 tahun dengan perbandingan 15 % dengan 58 % dan 27 %. personil laki-laki lebih banyak dari personil perempuan yaitu 94 % berbanding 6 %.

Uji Validasi dalam penelitian ini dilakukan dengan korelasi *pearson product moment*

(r) dengan cara mengkolerasikan antara skor butir pertanyaan dengan skor totalnya atau melihat *corrected item total correction program SPSS 19 for Windows*. Analisa grafik yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah analisa grafik histogram. Pada grafik histogram, data yang mengikuti atau mendekati ditribusi normal adalah distribusi data yang berbentuk lonceng. Pada penelitian ini data pada grafik histogram berbentuk lonceng sehingga dapat disimpulkan distribusi datanya adalah normal.

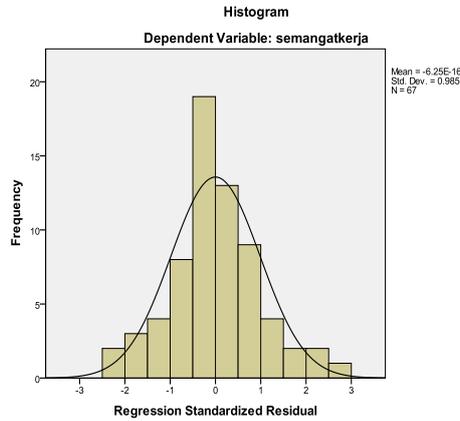


Figure 1 Grafik Histogram variabel pelatihan (X1), Disiplin dan semangat kerja

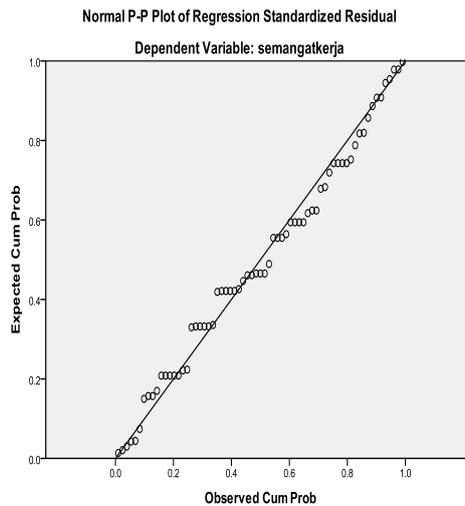


Figure 2 Grafik normal PP Plot of Regression standardized residual

Berdasarkan gambar dan grafik diatas (grafik histogram) menunjukkan bahwa distribusi data dari variabel pelatihan (X1), Disiplin dan semangat kerja mendekati normal, ini ditunjukkan titik-titik pada *scatter plot* terlihat mengikuti data disepanjang garis diagonal.

Table 1 One sample Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		67
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2.92467375
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,076
	Negative	-,075
Kolmogorov-Smirnov Z		,620
Asymp. Sig. (2-tailed)		,836
a. Test Distribution is normal		
b. Calculated from data		

Dari tabel 1 diatas dapat diketahui bahwa Asymp. Sig sebesar 0,836 diatas nilai probabilitas 0,05 dan nilai Z *Kolmogorov Smirnov* sebesar 0,620 lebih kecil dari nilai Z untuk sig 5 % yaitu 1,97 yang berarti ketiga data variabel tersebut berdistribusi normal.

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui ada atau tidaknya penyimpangan asumsi klasik heteroskedastisitas yaitu adanya ketidaksamaan varian dari residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

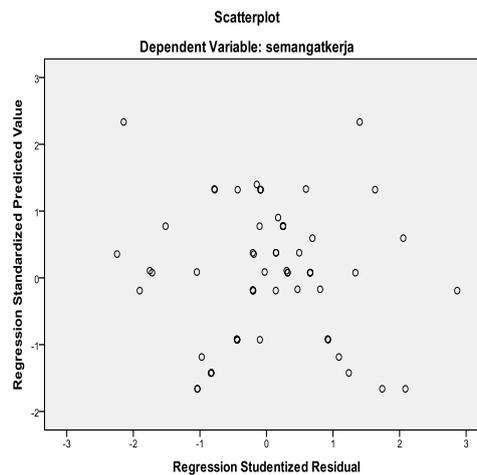


Figure 3 Hasil Pengujian Heteroskedastisitas

Berdasarkan gambar 3 diatas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol pada sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah di dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen.

Table 2 Hasil Pengujian Multikolinearitas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
pelatihan	,369	2,707
Disiplin	,369	2,707

Dari tabel 2 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* untuk masing-masing variabel (Pelatihan dan Disiplin) adalah 0,369 dan 0,369. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah tersebut adalah 2,707 dan 2,707. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolineritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan uraian hasil penelitian tentang Pengaruh pelatihan (X1) terhadap semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian instrumen (uji kuesioner) yang dilakukan menunjukkan nilai *corrected item total correlation* diatas nilai r tabel 0,300, yang berarti semua butir pertanyaan pada ketiga variabel tersebut dinyatakan valid sehingga memenuhi syarat sebagai alat ukur variabel pelatihan (X1), Disiplin (X2) dan semangat kerja (Y).
2. Hasil pengujian reabilitas menunjukkan nilai *Cronbach Alpha* yang diperoleh diatas 0,6, sehingga semua alat ukur yang digunakan pada ketiga variabel dinyatakan reliabel dan memenuhi syarat yang dihandalkan.
3. Hasil pengujian normalitas dengan histogram yang berbentuk lonceng dan grafik *normal PP Plot standarized residual* menunjukkan bahwa semua titik titik residual data ketiga variabel pada scater plot mengikuti data disepanjang garis diagonal, serta uji statistik *Kolmogorov Smirnov* dimana nilai Z yang diperoleh 0,620 lebih kecil dari nilai Z untuk Signifikansi 5 % yaitu 1,97 dan nilai probabilitas 0,836 diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan ketiga data variabel berdistribusi normal.
4. Berdasarkan uji heteroskedasitas terlihat titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka nol dibawah angka nol sumbu Y, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedasitas.
5. Berdasarkan uji multikolinieritas diperoleh nilai tolerance untuk masing-masing variabel (Pelatihan dan Disiplin) adalah 0,369 dan 0,369. Nilai VIF untuk tiap variabel tersebut adalah 2,707 dan 2,707. Berdasarkan hasil di atas, perhitungan nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF tidak melebihi 10. Hasil tersebut dapat

disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas pada seluruh variabel dalam model regresi tersebut.

6. Berdasarkan koefisien kolerasi antara variabel pelatihan dengan semangat kerja diperoleh sebesar 0,402, maka dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang agak rendah dan positif. Variabel Disiplin dengan semangat kerja diperoleh sebesar 0,517, maka terdapat hubungan agak rendah dan positif pada Kantor Polisi Resor Sibolga .
7. Persamaan regresi linier berganda yang diperoleh $Y = 19,852 + 0,018 X_1 + 0,457 X_2$ yang menunjukkan pengaruh pelatihan (X_1) dalam meningkatkan semangat kerja akan bertambah sebesar koefisien (0,018) apabila variabel pelatihan (X_1) ditambah dengan satu satuan. Variabel Disiplin (X_2) menunjukkan pengaruh positif terhadap semangat kerja sebesar 0,457 pada Kantor Polisi Resor Sibolga. Konstanta sebesar 19,852 menunjukkan bahwa pada pelatihan, Disiplin, dengan kondisi konstan atau $X = 0$, maka semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga sebesar 19,852.
8. Berdasarkan analisis Koefisien Determinasi yang diperoleh sebesar $0,267 = 26,7\%$, hal ini bermakna bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi semangat kerja oleh variabel pelatihan dan variabel Disiplin sebesar 26,7 % pada Kantor Polisi Resor Sibolga, sedangkan sisanya dijelaskan variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model sebesar 73,3 %.
9. Berdasarkan uji t (uji hipotesa) yang dilakukan dengan membandingkan antara nilai t hitung dengan t tabel didapat bahwa nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu $0,126 > 2,0086$. Karena t hitung lebih kecil dari t tabel dan probabilitas value yang diperoleh sebesar $0,900 > 0,05$, maka dapat disimpulkan ada pengaruh yang tidak signifikan antara pelatihan (X_1) terhadap semangat kerja (Y) pada Kantor Polisi Resor Sibolga dan hipotesis yang diajukan ditolak. Untuk hipotesis pengaruh variabel Disiplin (X_2) terhadap semangat kerja (Y) personil pada Kantor Polisi Resor Sibolga terbukti karena t hitung 3,037 lebih besar dari pada t tabel 2,0086 atau nilai probabilitas value sebesar $0,003 < \alpha 0,05$ (5 %) sehingga dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X_2) berpengaruh signifikan terhadap semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga.
10. Berdasarkan Uji F, dimana F hitung sebesar $11,681 > F_{tabel}$ sebesar 3,18 dan probabilitas signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < \alpha 0,05$ sehingga hipotesis yang diajukan ada pengaruh signifikan pelatihan dan Disiplin secara serempak terhadap semangat kerja pada Kantor Polisi Resor Sibolga dapat diterima atau signifikan.

Berdasarkan hasil analisis dan kesimpulan, diajukan beberapa saran untuk peningkatan semangat kerja sebagai berikut :

1. Pimpinan Kantor Polisi Resor Sibolga perlu menata pelatihan kepada personil agar punya kemampuan mengambil keputusan yang sesuai dengan kepentingan dan fungsi instansi.

2. Untuk meningkatkan semangat kerja, maka pimpinan diharapkan melakukan bimbingan untuk personil agar dapat menterjemahkan perintah atasan dan tindak lanjut (penyelesaian) oleh bawahan.
3. Pimpinan lebih fokus untuk meningkatkan kedisiplinan personil dan kepribadian personil dalam bekerja untuk meningkatkan semangat kerja .

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 2006. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik**, Cetakan ketiga belas, Jakarta, Rhineka Cipta.
- Etta Mamang Sangadji dan Sopiah. 2010. **Metodologi Penelitian (Pendekatan Praktis Dalam Penelitian)**, Yogyakarta, Andi Offset.
- Manullang, M. 2012. **Dasar Dasar Manajemen**, Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Prabu AA.Anwar 2011 **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan** Remaja Rosda Karya Bandung.
- STIE Al - Washliyah Sibolga / Tapanuli Tengah, 2015, **Pedoman Penulisan Laporan Penelitian Penyusunan Skripsi** . Sibolga : STIE Al- Washliyah Sibolga/ Tapanuli Tengah.
- Sugiyono, 2007. **Metode Penelitian Bisnis**, CV. Alfabeta, Bandung.
- Umar Housen. 2004 **Metode Penelitian**. Jakarta : Salemba Empat.
- Khairuddin Tampubolon, Fider Lumbanbatu (2020), Analisis Penggunaan Knalpot Berbahan Komposit Untuk Mengurangi Tingkat Kebisingan Pada Motor Suzuki Satria, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 174-182.
From: <http://www.ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4065>
- Elazhari, 2019. *Policy In the development of social development in society: Study of implementation of regional regulation number 4 of 2008 concerning handling of homeless and beggar in the ...*
- Muhammad Rajali, Elazhari, Khairuddin Tampubolon, (2021). Pencocokan Kurva Dengan Metode Kuadrat Terkecil dan Metode Gauss. *AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS*, 1(1), 14-22.
From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/9>
- Khairruddin Tampubolon, & Koto, F. R. (2019). Analisis Perbandingan Efisiensi Kerja Mesin Bensin Pada Mobil Tahun 2000 Sampai Tahun 2005 Dan Mobil Tahun 2018 Serta Pengaruh Terhadap Konsumsi Bahan Bakar Dan Cara Perawatannya Sebagai Rekomendasi Bagi Konsumen. *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 3(2), 76-83.
From [Http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773](http://Ojs.Uma.Ac.Id/Index.Php/Jmemme/Article/View/2773)
- Wispi Elbar, Khairuddin Tampubolon, (2020), Pengaruh Campuran Silikon Pada Aluminium Terhadap Kekerasan Dan Tingkat Keausannya, *Jmemme: Journal Of Mechanical Engineering, Manufactures, Materials And Energy*, 4(2), 183-196.
From: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4070>
- Surya Irawan, Khairuddin Tampubolon (2021); Pengaruh Unsur Fe dan Penambahan Grain Refiner Al-5TiB Terhadap Morfologi Fasa Intermetalik dan Sifat Mekanis Pada Paduan Zamak 3, *Jurnal: Journal Of Mechanical Engineering Manufactures Materials And*

Energy, V.5, No.2 (hal:96-114),

URL: <http://ojs.uma.ac.id/index.php/jmemme/article/view/4629>

Elazhari, 2021. Pengaruh Motivasi Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMP Negeri 2

Tanjung Balai, AFoSJ-LAS: Journal All Field of Science J-LAS, 1(1), 44-53.

From: <https://j-las.lemkomindo.org/index.php/AFOSJ-LAS/article/view/7>