



PENGARUH *PERFORMANCE ALLOWANCE*, *WORK MOTIVATION* DAN *WORK TRAINING* TERHADAP *WORK PERFORMANCE* DALAM MASA PANDEMIC COVID-19

Agus Saputra¹, Maman Suratman²

Universitas Widyatama

* agus.saputra@widyatama.ac.id

ABSTRACT

Penelitian ini memiliki tujuan untuk mendapatkan hasil kajian dan analisis pengaruh Performance Allowance. Metode penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif dengan populasi penelitian adalah Personil Kepolisian Resor Kota Bandung dengan jumlah 186 responden. Data primer didalam penelitian ini dari hasil survey ke lapangan dan menyebarkan kuesioner, sedangkan data sekunder didapatkan dengan mengumpulkan referensi-referensi data dari kajian teoritis dan penelitian terdahulu. Teknik olah didalam penelitian ini menggunakan metode Analisis Jalur dengan menggunakan software Lisrel for Student. Nilai terhitung didalam penelitian menunjukkan sebesar 0,082 yaitu pada variabel Performance Allowance adalah 1.740, Work Motivation adalah 1.716, dan Work Training adalah 6.028. Pengaruh Performance Allowance dalam mempengaruhi Work Performance sebesar 12,84%, pengaruh Work Motivation terhadap Work Performance menunjukkan persentase sebesar 13,25%, pengaruh Work Training terhadap Work Performance menunjukkan persentase sebesar 21,60%, dan pengaruh seluruh variabel dalam mempengaruhi Work Performance menunjukkan persentase sebesar 47,69%. Faktor residu didalam penelitian ini menunjukkan pada persentase 52,31%, yang dapat diasumsikan bahwa banyak variabel-variabel yang dapat mempengaruhi Work Performance Personil Kepolisian Resor Kota Bandung yang tidak ada didalam penelitian ini.

ARTICLE INFO

Article History:

Submitted/Received 03 Nov 2022

First Revised 05 Desember 2022

Accepted 07 Feb 2023

First Available online 09 Feb 2023

Publication Date 01 Mei 2023

Keyword:

Bandung

Performance Allowance,

Polisi,

Work Motivation,

Work Training,

Work Performance,

1. INTRODUCTION

Kepolisian Negara Republik Indonesia sebagai salah satu lembaga negara yang mengemban tugas sebagai aparat penegak hukum, bekerja secara langsung bersentuhan dengan masyarakat. Hal ini tidak dipungkiri bahwa *Work Performance* Kepolisian Republik Indonesia dituntut untuk selalu siap sedia ketika dibutuhkan oleh masyarakat, dimanapun dan kapanpun selama kurun waktu 24 jam selama masa Pandemic Covid-19. Sebagaimana yang diamanatkan dalam Undang-Undang RI Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia Pasal 13 bahwa Kepolisian Republik Indonesia memiliki tugas pokok yaitu: a. memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat; b. menegakkan hukum; dan c. memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Republik Indonesia meningkat setelah berbagai upaya dilakukan jajaran kepolisian di bawah kepemimpinan Kepala Kepolisian Republik Indonesia selama penanganan Pandemic Covid-19. Berdasarkan hasil survei terbaru Penelitian dan Pengembangan salah satu media massa, yakni Kompas, tingkat kepuasan masyarakat terhadap Kepolisian Republik Indonesia meningkat dari 46,7 persen pada 2019 menjadi 82,9 persen pada 2020. Komisi Kepolisian Nasional selaku pengawas eksternal Kepolisian Republik Indonesia juga melihat bahwa Kepolisian Republik Indonesia berhasil meningkatkan *Work Performance* dalam dua tahun terakhir. Menurutnya, hal ini tidak lepas dari peranan Kepala Kepolisian Republik Indonesia yang memiliki ketegasan dan mampu menggerakkan para personilnya untuk dapat memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Di sisi lain Komisi Kepolisian Nasional pun mengingatkan bahwa Kepolisian Republik Indonesia masih perlu banyak berbenah khususnya pada bidang Reserse dan Kriminal agar dapat meningkatkan profesionalitas, kemampuan, dan pengetahuan, serta bertindak cepat, sigap dan cermat dalam melayani serta memberikan rasa nyaman kepada masyarakat dan menghapus stigma negatif bahwa berurusan dengan polisi harus menggunakan uang. Pada masa Pandemic Covid-19 Komisi Kepolisian Nasional juga berharap Kepolisian Republik Indonesia dapat lebih memprioritaskan pencegahan penyebaran wabah penyakit Covid-19, dan upaya tindak kejahatan dibandingkan dengan penegakan hukum, dengan demikian, dibutuhkan peran Personil yang lebih aktif. Harapannya hasil baik yang sudah diraih Kepolisian Republik Indonesia akan dapat ditingkatkan menjadi lebih baik lagi, terutama kepercayaan masyarakat dalam menangani Pandemic Covid-19.

Hasil survei di atas cukup membuktikan bahwa terjadi peningkatan kepercayaan masyarakat terhadap Kepolisian Republik Indonesia, dimana secara umum peningkatan tersebut masih dibawah dari tingkat kepercayaan masyarakat terhadap lembaga Pemberantasan Korupsi maupun Tentara Nasional Indonesia. Masyarakat belum puas dengan pelayanan yang diberikan oleh Kepolisian Republik Indonesia pada masa Pandemic Covid-19, dimana Kepolisian Republik Indonesia dirasa kurang bekerja secara profesional dalam mengemban tugas dan tanggung jawabnya dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat terutama pada masa Pandemic Covid-19. Hal ini bisa dijadikan masukan bagi institusi Kepolisian Republik Indonesia untuk segera bebenah secara internal, mengenai upaya pencegahan penyebaran Pandemic Covid-19. Banyak faktor yang mempengaruhi *Work Performance* Kepolisian Republik Indonesia harus ditingkatkan untuk mencapai target pelayanan secara maksimal dan bisa memberikan kepuasan kepada masyarakat khususnya

pada masa Pandemic Covid-19, dimana salah satu faktornya yaitu *Perfomance Allowance* yang diberikan kepada personil Personil Kepolisian Republik Indonesia Kepolisian Resor Kota Bandung.

Perfomance Allowance yang diberikan secara bertahap kepada personil Kepolisian Republik Indonesia merupakan salah satu bentuk kompensasi untuk meningkatkan *Work Perfomance* dan produktivitas kerja secara profesional dan maksimal dalam pelayanan masyarakat. Selain *Perfomance Allowance*, dalam hal ini Personil juga didukung dengan uang operasional Personil. Kepala Badan Pemelihara Keamanan memberikan keterangan dalam kenaikan anggaran menjadi selisih kurang lebih satu juta rupiah per-bulan harus diwujudkan dengan kegiatan dan hasil yang nyata. Sehingga dengan besaran *Perfomance Allowance* yang diperoleh personil Kepolisian Republik Indonesia sebagai petugas Personil serta didukung dengan dana operasional Personil maka diharapkan *Work Perfomance* dan produktivitas Personil guna meningkatkan pelayanan kepada masyarakat di Desa / Kelurahan yang personil bina. Tabel dibawah ini dapat menerangkan besaran *Perfomance Allowance* Kepolisian Republik Indonesia sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 89 Tahun 2018;

Tabel 1. Besaran Kenaikan *Perfomance Allowance* Kepolisian Republik Indonesia Berdasarkan Eselon

| No | Jab. | Golongan Kepolisian | Perpres 73 / 2010 | Perpres 89 / 2015 | Perpres 103 / 2018 |
|-----|------|--|-------------------|-------------------|--------------------|
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) |
| 1. | 18 | Komisaris Jenderal Polisi | Rp 21.305 | Rp 25.600 | Rp 34.902 |
| 2. | 17 | Inspektur Jenderal Polisi | Rp 16.212 | Rp 20.092 | Rp 29.085 |
| 3. | 16 | Widyaiswara Utama (Irjen Pol) | Rp 11.790 | Rp 14.883 | Rp 20.695 |
| 4. | 15 | Widyaiswara Madya (Brigjen Pol) | Rp 8.575 | Rp 11.024 | Rp 14.721 |
| 5. | 14 | Komisaris Besar Polisi / Analis Bijak | Rp 6.236 | Rp 8.166 | Rp 11.670 |
| 6. | 13 | Komisaris Besar Polisi / FT. Utama | Rp 4.797 | Rp 6.281 | Rp 8.562 |
| 7. | 12 | Ajun Komisaris Besar Polisi / Analis Bijak | Rp 3.690 | Rp 4.832 | Rp 7.271 |
| 8. | 11 | Ajun Komisaris Besar Polisi / FT. Madya | Rp 2.839 | Rp 3.717 | Rp 5.183 |
| 9. | 10 | Komisaris Polisi / FT. Muda | Rp 2.271 | Rp 3.097 | Rp 4.551 |
| 10. | 9 | Ajun Komisaris Polisi / FT. Pertama | Rp 1.817 | Rp 2.582 | Rp 3.781 |
| 11. | 8 | Inspektur Polisi Dua / FT. Penyelia | Rp 1.453 | Rp 2.150 | Rp 3.319 |
| 12. | 7 | Ajun Inspektur Polisi Dua / Bhay. Penyelia | Rp 1.211 | Rp 1.870 | Rp 2.928 |
| 13. | 6 | Brigadir Polisi Kepala / Bhay. Pelaksana | Rp 1.010 | Rp 1.626 | Rp 2.702 |
| 14. | 5 | Brigadir Polisi Dua / Bhay. Pelaksana Pemula | Rp 841 | Rp 1.414 | Rp 2.493 |
| 15. | 4 | Ajun Brigadir Polisi Satu | Rp 731 | Rp 1.286 | Rp 2.350 |
| 16. | 3 | Bhayangkara Kepala | Rp 636 | Rp 1.168 | Rp 2.216 |
| 17. | 2 | Bhayangkara Satu | Rp 553 | Rp 1.063 | Rp 2.089 |
| 18. | 1 | Bhayangkara Dua | Rp 553 | Rp 990 | Rp 1.968 |

Sumber : Administrasi Kepolisian, 2018

Tabel diatas menunjukan *Perfomance Allowance* yang diberikan kepada personil Kepolisian Republik Indonesia, dimana hal tersebut bukan termasuk dari gaji yang diberikan setiap bulannya. Berdasarkan data *Perfomance Allowance* tersebut, setiap personil Kepolisian Republik Indonesia memiliki *Work Motivation* yang tinggi untuk menjalankan pekerjaannya sehari-hari. Hasil pra-survey penelitian kepada tiga puluh masyarakat Kota Bandung dan tiga puluh personil Kepolisian Resor Kota Bandung menunjukan bahwa masyarakat merasakan perlindungan dari Personil Bhabinkamtibmas yang tengah bertugas, dan juga Personil Bhabinkamtibmas memberikan pernyataan bahwa mereka memiliki *Work Motivation* tinggi dalam menjalankan tugas maupun kewajiban yang diberikan.

Personil kepolisian yang bertugas di lapangan maupun di kantor, memiliki kewajiban untuk mengikuti dan melaksanakan *Work Training* berdasarkan surat keputusan untuk mengikuti *Work Training* pendidikan kejuruan, *Work Training* pendidikan umum, dan berbagai macam *Work Training* untuk menangani Pandemic Covid-19 yang wajib diikuti sesuai dengan bidang dan kemampuan Personil Bhabinkamtibmas tersebut secara berkala. Kepolisian Kota Bandung menyatakan bahwa salah satu kantor kepolisian wilayah / sektor telah memiliki satu orang petugas minimal dalam satu kecamatan daerah tertentu, oleh karena itu kepolisian Kota Bandung telah memenuhi kewajiban untuk menempatkan personilnya pada setiap kelurahan di Kota Bandung.

Penyakit Covid-19 telah menggerakkan para kepala negara untuk cepat tanggap dan peduli atas keselamatan rakyatnya. Hal ini dapat kita lihat dari berbagai pengumuman untuk meliburkan sekolah, meniadakan kuliah tatap muka, larangan terlibat dalam keramaian, termasuk larangan ke luar negeri, baik untuk umrah, rekreasi, ataupun hanya untuk kunjungan biasa. Peraturan atau kebijakan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tentu sangat berpengaruh terhadap segala sektor, termasuk perekonomian dan kehidupan sosial dalam masyarakat. Berdasarkan informasi di media ini beberapa hari lalu bahwa lebih kurang 50 juta orang terancam kehilangan pekerjaan akibat dampak dari pandemi Covid-19, sulit untuk dibayangkan bila terjadi pengangguran, maka masalah sosial akan terus bermunculan. Selain itu, dampak dari pengaruh pandemi Covid-19 dalam kehidupan sosial masyarakat, diantaranya adalah timbulnya rasa curiga dan hilangnya kepercayaan terhadap orang-orang yang ada di seputaran kita atau yang baru kita kenal.

Tugas Kepolisian Resor Kota Bandung selama 5 (lima) Tahun sebelumnya dari Tahun 2016 s.d 2020 telah sesuai berdasarkan pasal 14 UU Nomor 2 Tahun 2002, dalam melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas; (1) Melaksanakan pengaturan, penjagaan, pengawalan, dan patroli terhadap kegiatan masyarakat dan pemerintah sesuai kebutuhan; (2) Menyelenggarakan segala kegiatan dalam menjamin keamanan, ketertiban, dan kelancaran lalu lintas di jalan; (3) Membina masyarakat untuk meningkatkan partisipasi masyarakat, kesadaran hukum masyarakat serta ketaatan warga masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan; (4) Turut serta dalam pembinaan hukum nasional; (5) Memelihara ketertiban dan menjamin keamanan umum; (6) Melakukan koordinasi, pengawasan, dan pembinaan teknis terhadap kepolisian khusus, penyidik pegawai negeri sipil, dan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa; (7) Melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan perundang-undangan lainnya; (8) Menyelenggarakan identifikasi kepolisian, kedokteran kepolisian, laboratorium forensik dan psikologi kepolisian untuk kepentingan tugas kepolisian; (9) Melindungi keselamatan jiwa raga, harta benda, masyarakat, dan lingkungan hidup dari gangguan ketertiban dan/atau bencana termasuk memberikan bantuan dan pertolongan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia; (10) Melayani kepentingan warga masyarakat untuk sementara sebelum ditangani oleh instansi dan/atau pihak yang berwenang; (11) Memberikan pelayanan kepada masyarakat sesuai dengan kepentingannya dalam lingkup tugas kepolisian; serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Lebih lanjut dalam Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, disebutkan bahwa tugas pokok Kepolisian adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Berkaitan dengan hal tersebut maka dalam masa pandemi Covid-19, tugas pokok Polri tersebut dipertegas lagi dengan dikeluarkannya beberapa Telegram dari Kapolri (Wardhana, 2020). Diantaranya sebagai berikut:

1. Surat Telegram Nomor ST/1098/IV/HUK.7.1/2020 tentang penanganan kejahatan potensial selama pembatasan sosial berskala besar (PSBB) yang didalamnya mengatur mengenai pedoman kepada personel kepolisian dalam melakukan tindakan hukum.
2. Surat Telegram Nomor: ST/1099/IV/HUK.7.1/2020 yang mengatur tentang penanganan kejahatan dalam tugas ketersediaan bahan pokok dan distribusi.
3. Surat Telegram Nomor: ST/1100/IV/HUK.7.1/2020 yang mengatur mengenai penanganan kejahatan di ruang siber.
4. Surat Telegram Nomor ST/1101/IV/HUK.7.1/2020 yang mengatur mengenai penanganan kejahatan potensial dalam masa penerapan PSBB.
5. Surat Telegram Nomor ST/1102/IV/HUK.7.1/2020 yang mengatur mengenai penanganan tenaga kerja Indonesia (TKI) yang baru tiba dari negara terjangkit Covid-19.

Berdasarkan beberapa telegram yang dikeluarkan oleh Kapolri tersebut, setidaknya terdapat dua peran penting Polri di masa pandemi Covid-19. Pertama, dalam kaitannya dengan penyebaran penyakit, Polri memiliki peran kunci dalam penerapan protokol kesehatan. Hal ini menjadi tantangan bagi Polri untuk memastikan protokol kesehatan dapat diterapkan di masyarakat. Kedua, dalam kaitannya dengan penegakan hukum, Polri memiliki peran kunci dalam mencegah dan menindak tindak kejahatan tertentu yang timbul pada masa pandemi. Hal ini mengingat tren angka kriminalitas yang semakin meningkat pada masa pandemi. Berkaitan dengan peran tersebut, maka terdapat tiga tantangan Polri dalam menyongsong tatanan kenormalan baru, diantaranya sebagai berikut:

1. Strategi Komunikasi Sosial, belajar dari pemberlakuan Pembatasan Sosial Berskala Besar, tingkat kedisiplinan masyarakat dalam menerapkan protokol kesehatan dirasakan masih sangat rendah, karena dalam praktiknya dapat kita lihat masyarakat masih banyak yang berkerumun, tidak memakai masker, dan tidak menjaga jarak. Bahkan, ada sebagian di antaranya yang justru melawan petugas ketika diingatkan. Tidak itu saja, fenomena penolakan jenazah dan pengambilan jenazah secara paksa, akhir-akhir ini, menjadi indikasi masih minimnya pengetahuan dan rendahnya kedisiplinan masyarakat terkait dengan maraknya wabah Covid-19. Dalam menyikapi fenomena tersebut, maka diperlukan peran Polri dalam melakukan upaya persuasif yang tidak sekadar imbauan kepada masyarakat, namun juga strategi komunikasi sosial yang efektif sehingga dapat diterima oleh semua kalangan masyarakat.
2. Kesiapan sumber daya personel Polri pada Pandemi Covid-19, tidak dapat dipungkiri telah membuat pertumbuhan ekonomi menjadi lambat dan berujung pada PHK massal, penghasilan menurun, dan sulitnya menjalankan usaha yang dilakukan oleh masyarakat. Kondisi ini secara langsung dapat memicu meningkatnya tindakan kejahatan yang terjadi pada masyarakat, seperti pencurian, penjarahan, pembunuhan, dan tindakan kriminalitas dengan motif ekonomi lainnya. Dalam kondisi tersebut, Polri dituntut bekerja keras dalam penegakan hukum dan perlindungan masyarakat di masa pandemi. Di satu sisi, tingkat rasio jumlah personel Polri dengan jumlah penduduk Indonesia belum ideal. Oleh karenanya, daya dukung personel Polri juga perlu diperhatikan. Jumlah personel Polri

yang terinfeksi virus juga perlu diidentifikasi. Langkah ini penting dilakukan untuk mengukur daya dukung personel Polri.

- Polri diharapkan dapat berperan lebih dalam tatanan kenormalan baru Di masa pandemi Covid-19, Polri sudah bergerak cepat dengan membentuk Satgas Aman Nusa II yang merupakan bagian dari Gugus Tugas Percepatan Penanganan Covid-19 di Indonesia. Satgas Aman Nusa II terdiri atas Subsatgas Pidum, Subsatgas Ekonomi, dan Subsatgas Siber. Subsatgas Pidum (Pidana Umum) yang bertugas menindak kejahatan konvensional, seperti pencurian, penjarahan, perampokan, dan tindak pidana umum lainnya. Subsatgas Ekonomi bertugas menindak penimbunan bahan makanan dan alat kesehatan. Subsatgas Siber bertugas menindak pelaku hoaks Covid-19 melalui media online.

Kompleksitas tugas-tugas kepolisian tersebut perlu dicermati oleh Polri dalam rangka menentukan prioritas tindakan penegakan hukum yang dilakukan. Dalam studi Stone, terdapat lima kategori utama yang dapat menjadi pilihan prioritas pada masa pandemi: (1) menegakkan penerapan karantina secara tegas; (2) melindungi tenaga medis; (3) menindak penimbunan peralatan medis dan penjualan obat palsu; (4) mengawasi potensi hoaks yang dapat memicu konflik sosial; dan (5) menangkap pelaku kriminal yang melakukan kejahatan jalanan. Dari lima kategori ini, posisi kepolisian sangat penting dalam menyusun strategi untuk menghadapinya dan dalam menetapkan prioritas masalah yang akan ditangani.

Peraturan Kepolisian pada masa Pandemic Covid-19 meliputi data-data yang telah diberikan dan dinyatakan diatas, ternyata tidak berbanding lurus dengan hasil *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung. Hal ini dapat disampaikan melalui data dibawah ini, dimana peningkatan salah satu program kerja kepolisian Kota Bandung adalah program *door to door system*. Program tersebut merupakan program untuk melayani masyarakat secara langsung, dan memiliki tujuan untuk memberikan sosialisasi dan upaya pencegahan penyebaran Pandemic Covid-19. Data dibawah ini menerangkan bahwa tidak ada peningkatan *Work Performance* yang signifikan selama Pandemic Covid-19 dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021, berikut adalah data yang berhasil dirangkum mengenai program *door to door system*;

Tabel 2. Persentase Data Work Performance Personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung berdasarkan kegiatan Door To Door System (DDS)

| No | Kepolisian Sektor | Capaian | | No | Kepolisian Sektor | Capaian | |
|-----|-------------------|---------|------|-----|-------------------|---------|------|
| | | 2020 | 2021 | | | 2020 | 2021 |
| (1) | (2) | (3) | (4) | (5) | (6) | (7) | (8) |
| 1. | Andir | 83% | 84% | 16. | Cicendo | 83% | 84% |
| 2. | Antapani | 81% | 82% | 17. | Cidadap | 83% | 84% |
| 3. | Arcamanik | 82% | 83% | 18. | Cinambo | 81% | 82% |
| 4. | Astana Anyar | 80% | 81% | 19. | Coblong | 82% | 83% |
| 5. | Bandung Kidul | 79% | 79% | 20. | Gedebage | 80% | 81% |
| 6. | Babakan Ciparay | 80% | 80% | 21. | Kiaracondong | 79% | 79% |
| 7. | Bandung Kulon | 78% | 79% | 22. | Lengkong | 80% | 80% |
| 8. | Bandung Wetan | 77% | 78% | 23. | Panyileukan | 78% | 79% |
| 9. | Batununggal | 80% | 81% | 24. | Rancasari | 77% | 78% |
| 10. | Bojongloa Kaler | 79% | 79% | 25. | Regol | 80% | 81% |
| 11. | Bojongloa Kidul | 80% | 80% | 26. | Sukajadi | 79% | 79% |
| 12. | Buahbatu | 78% | 79% | 27. | Sukasari | 80% | 80% |
| 13. | Cibeunying Kaler | 77% | 78% | 28. | Sumur Bandung | 78% | 79% |

| No | Kepolisian Sektor | Capaian | | No | Kepolisian Sektor | Capaian | |
|-----|-------------------|---------|------|-----|-------------------|---------|------|
| | | 2020 | 2021 | | | 2020 | 2021 |
| 14. | Cibeunying Kidul | 81% | 82% | 29. | Ujung Berung | 77% | 78% |
| 15. | Cibiru | 82% | 83% | | | | |

Sumber:Data Satuan Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung Tahun 2020 dan 2021

Berdasarkan pemaparan diatas telah memberikan batasan dan kesenjangan antara *Performance Allowance*, *Work Motivation* kerja dan *Work Training* kerja dengan *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung, dimana mereka memaparkan telah menerima *Performance Allowance* yang cenderung meningkat bahkan tidak ada kendala pada masa Pandemic Covid-19, memiliki *Work Motivation* yang tinggi dalam setiap menjalankan tugas maupun kewajiban, mendapatkan *Work Training* yang dibutuhkan oleh setiap personil kepolisian secara berkala, namun belum menunjukkan *Work Performance* yang mengalami peningkatan secara signifikan, jelas dan terukur pada masa Pandemic Covid-19 dari program *door to door system*.

Berdasarkan latar belakang tersebut terdapat kesenjangan antara tunjangan kinerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja dalam menentukan kinerja karyawan dilingkungan Personil Polisi Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung, namun kesenjangan tersebut dapat dibantu pemecahan permasalahannya dari penelitian sebelumnya. Penelitian yang dilakukan oleh Iryani dan Nurpadillah (2022) mengenai tunjangan kinerja karyawan dapat menentukan kinerja karyawan di Politeknik Pembangunan Pertanian (Polbangtan) Kabupaten Gowa Sulawesi Selatan pada masa Pandemic Covid-19. Tunjangan kinerja berpengaruh dengan kuat terhadap kinerja karyawan, hal ini dikarenakan apabila karyawan tidak mencapai kinerja yang diharapkan maka tunjangan kinerja akan dialihkan kepada tunjangan kesehatan yang bisa dipakai khusus karyawan dalam penanganan Covid-19.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Kurniatama dan Waryanto (2022) pada karyawan PT. Surya Pratama Service Jakarta, menunjukan bahwa pelatihan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini menunjukan bahwa tekanan dari Pandemic Covid-19 bisa merubah pola pikir dan cara kerja seseorang apabila dirangsang dengan cara memberikan pelatihan kerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja seseorang pada sebuah Perusahaan. Penelitian lainnya mengenai motivasi dalam menentukan kinerja karyawan dilakukan oleh Ristiana dan Anjaningrum dalam (Anjaningrum & Ristiana, 2022) pada karyawan Bank Central Asia (BCA) Kantor Cabang Probolinggo, menunjukan hasil penelitian yang memiliki pengaruh yang kuat. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja ditengah Pandemic Covid-19 memberikan dampak kepada para karyawan menjadi lebih teliti dan hati-hati dalam melakukan pekerjaannya. Perubahan perilaku tersebut secara tidak langsung memberikan dampak pola kerja yang efektif, sehingga mampu memangkas waktu hingga fasilitas yang digunakan oleh para karyawan serta diiringi dengan kinerja karyawan yang kian meningkat.

Kebaharuan didalam penelitian ini dapat menjelaskan kinerja personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung dalam melakukan pekerjaan dengan sudut pandang pada variabel tunjangan kinerja, motivasi kerja dan pelatihan kerja karyawan. Komponen variabel-variabel tersebut yang diduga menjadi masalah didalam penelitian ini, karena kondisi Pandemic Covid-19 terjadi secara mendadak dan merubah seluruh tatanan

serta mekanisme kerja hingga sektor Kepolisian khususnya pada personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung yang turun langsung kepada masyarakat.

2. THEORETICAL FRAMEWORK

Performance Allowance

Tunjangan kinerja adalah salah satu upaya organisasi untuk mempertahankan pegawainya, dengan harapan pegawai dapat meningkatkan prestasi kerja serta komitmennya terhadap organisasi. Menurut Bangun tunjangan adalah bagian dari kompensasi yang ditawarkan kepada pegawai (Haya & Tambunan, 2022). Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan (Thahrim et al., 2022). Menurut Wungu dan Brotoharsojo dalam Kadarisman dalam (Retno & Daroini, 2022) tujuan pemberian tunjangan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan daya tarik organisasi bagi calon pegawai baru, dimana organisasi yang menyediakan berbagai macam tunjangan hingga diyakini dapat menjamin rasa aman pegawai, baik pada saat masih aktif bekerja maupun pegawai telah pensiun pada umumnya menjadi daya tarik tersendiri bagi sebagian calon pegawai baru;
2. Meningkatkan moral pegawai sehingga pegawai akan merasa berada dalam iklim sosial penuh kebersamaan, hal yang tentunya akan berpengaruh positif terhadap terciptanya team work;
3. Memberikan pelayanan kepada pegawai dalam artian bahwa pemberian tunjangan dapat mempertahankan motivasi pegawai sehingga dapat bekerja lebih efektif.

Indikator dari tunjangan kinerja menurut Ramli (2015) dalam (Ruru, 2010) yaitu:

1. Persyaratan yang telah dipenuhi pegawai dalam menerima tunjangan kinerja;
2. Besarnya tunjangan yang diterima pegawai sesuai golongan/jabatan;
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan;
4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai;
5. Manfaat yang diperoleh individu pegawai atas penerimaan tunjangan kinerja; dan;
6. Pengaruh penerimaan tunjangan kinerja terhadap semangat kerja pegawai.

Work Motivation

Motivasi kerja menurut Mc. Clelland (2017) menyatakan bahwa seorang pegawai mempunyai cadangan energi potensial (Ridha, 2020). Yang dapat dilepaskan atau dikembangkan itu semua tergantung pada motivasi yang mendorong pegawai serta didukung oleh situasi dan kesempatan yang tersedia. Motivasi yang mengarahkan pada cadangan energi yang potensial terpusat pada tiga bentuk kebutuhan yaitu kebutuhan akan prestasi yaitu kebutuhan yang mendorong pegawai untuk berprestasi bila target yang akan dicapai nyata dan mempunyai peluang untuk diperoleh dan cenderung akan menimbulkan kreatifitas pegawai, kebutuhan akan kekuasaan yaitu keinginan seseorang untuk dapat mempengaruhi dan mengendalikan orang lain, dan kebutuhan akan afiliasi yaitu kebutuhan untuk memperoleh hubungan social yang baik.

Menurut Harza (2015) faktor intrinsik biasa disebut dengan motivator factor merupakan kepuasan yang bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor-faktor tersebut yaitu:

1. Tanggung jawab, adapun indikator-indikator untuk mengukur ini yaitu tingkat keberhasilan yang dicapai oleh setiap pegawai, baik tentang ketepatan waktu atau

- kualitas produk yang dihasilkan, upaya yang dilakukan setiap pegawai untuk mengatasi masalah-masalah yang berhubungan dengan pekerjaan yang dihadapi;
2. Prestasi, yaitu kontribusi yang diberikan pada sebuah pekerjaan dicapai melalui hasil yang diperoleh;
 3. Pengakuan, yaitu sebuah penghargaan diharapkan dapat meningkatkan motivasi pekerja karena merasa bahwa pekerjaannya dihargai sehingga meningkatkan kinerja pekerja;
 4. Pekerjaan itu sendiri, yaitu untuk menimbulkan kepuasan dalam bekerja diperlukan sebuah penetapan tujuan pekerjaan. Penetapan suatu tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan itu sendiri tetapi juga merangsang para pegawai untuk mencari metode-metode yang lebih baik dalam melaksanakan suatu pekerjaan;
 5. Pengembangan potensi individu, yaitu suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan sesuai kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan;
 6. Kesempatan untuk maju, yaitu usaha formal untuk meningkatkan dan menambah kemampuan, yang diharapkan berdampak pada pengembangan dan perluasan wawasan, yang membuka kesempatan mendapatkan posisi atau jabatan yang memuaskan dalam kehidupan sebagai pekerja.

Work Training

Pelatihan kerja secara sederhana didefinisikan oleh Pramudyo (2017) sebagai proses pembelajaran yang dirancang untuk mengubah kinerja karyawan dalam melakukan pekerjaannya, yang dimaksud dalam hal ini adalah adanya empat hal yang harus diperhatikan. Hal yang harus diperhatikan yaitu; proses pelatihan, peserta pelatihan, kinerja, dan pekerjaan. Harus dipahami bahwa proses pelatihan mengacu kepada suatu perubahan yang harus terjadi pada peserta pelatihan. Mangkuprawira menyatakan bahwa pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja (Yulianti, 2015). Menurut Purwono (2014:12) mengemukakan bahwa indikator pelatihan dapat digolongkan kedalam empat macam indikator yaitu :

1. Pendidikan dasar, merupakan pendidikan yang diisyaratkan sebelum seorang tenaga kerja masuk bekerja atau sebelum dimasukkan dalam roda personalia organisasi dari sesuatu bentuk usaha. Pendidikan ini kecuali terdiri dari pendidikan pada sekolah-sekolah umum.
2. Pendidikan formal, biasanya dinamakan kursus aplikasi dan diadakan secara periodik diantara petugas-petugas tertentu dengan tujuan agar para tenaga kerja mendapat tambahan dan selalu mengikuti perkembangan dari segala sesuatu dalam lingkungan pekerjaannya.
3. Pendidikan penyegar, mempunyai tujuan menyegarkan kembali pengertian-pengertian dan pengetahuan-pengetahuan yang telah silam dan ada hubungan dan sangkut pautnya dengan pelaksanaan tugas serta *Refreshing course* ini dapat berupa ceramah-ceramah.

Work Performance

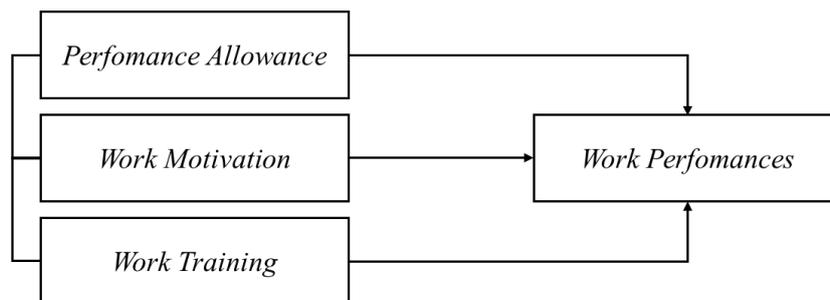
Menurut Kasmir dalam jurnal (Kusumayanti et al., 2020) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Selanjutnya Menurut Rivai & Basri dalam Masram menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran

maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama (Vania Sally Nabila, 2022). Selanjutnya menurut Mangkunegara dalam Masram menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan pada periode tertentu (Vania Sally Nabila, 2022). Saleh dan Darwis (2015) menyatakan bahwa pengukuran kinerja pegawai diarahkan pada enam aspek yang merupakan prestasi kunci pegawai adalah:

1. Hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
2. Pengetahuan pekerjaan, yaitu tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
3. Inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
4. Kecekatan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
5. Sikap, yaitu tingkat semangat kerja serta sikap yang positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

Penelitian

Adapun paradigma didalam penelitian ini dapat dijelaskan oleh gambar dibawah ini;



Gambar 1. Paradigma Penelitian

Hipotesis

Berdasarkan latar belakang permasalahan, rumusan masalah, dan tinjauan kepustakaan, maka peneliti membuat suatu rumusan hipotesis yang akan diuji kebenarannya dalam penelitian ini, yaitu sebagai berikut

1. *Performance Allowance* berpengaruh terhadap *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung;
2. *Work Motivation* berpengaruh terhadap *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung;
3. *Work Training* berpengaruh terhadap *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung;

4. *Perfomance Allowance, Work Motivation* dan *Work Training* berpengaruh terhadap *Work Perfomance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung.

3. METHODS

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif verifikatif, dimana penelitian deskriptif adalah penelitian yang tujuan utamanya adalah menggambarkan sesuatu dan biasanya karakteristik atau fungsi. Ciri lain dari penelitian deskriptif dalam Sugiyono adalah tidak membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain (Kurniawan et al., 2022). Penelitian verifikatif digunakan untuk meneliti hubungan *Perfomance Allowance, Work Motivation, Work Training* dalam menentukan *Work Perfomance* personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung.

Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data melalui survey, dimana dilakukan melalui penggunaan kuesioner terstruktur yang diberikan pada sample suatu populasi, dan dirancang untuk menghasilkan informasi spesifik dari responden. Kuesioner sebagai alat ukur penelitian direncanakan akan dikembangkan dari operasionalisasi variabel yang telah ditetapkan peneliti sebelumnya hasil reduksi teori yang berkorelasi dengan permasalahan penelitian. Untuk mengembangkan dan mencari jawaban atas permasalahan proses pengambilan data dilakukan menggunakan metode *Cross-Sectional*, yang melibatkan pengumpulan informasi dari suatu sampel menggunakan satu kali pengumpulan, kemudian diikuti oleh analisis jalur yang dikembangkan dari kerangka pemikiran.

OPERASIONAL VARIABEL

Adapun variabel yang akan diteliti dalam penelitian ini terdiri dari variabel bebas atau independent (X), yaitu variabel yang tidak dipengaruhi atau tidak tergantung oleh variabel lain, dan juga variabel terikat/tergantung atau dependent (Y), yaitu variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Dalam penelitian ini, variabel-variabel yang di gunakan adalah:

1. Variabel independen (bebas) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (Kurniawan et al., 2022), dimana didalam penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah *Perfomance Allowance* (X_1), *Work Motivation* (X_2) dan *Work Training* (X_3);
2. Variabel dependen (terikat), yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas (Kurniawan et al., 2022), dimana didalam penelitian ini variabel terikat yang di gunakan adalah *Work Perfomance* (Y).

Selanjutnya, untuk lebih mudah dalam melakukan pengukuran terhadap variabel-variabel tersebut digunakan indikator seperti yang telah disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 3. Operasional Variabel Penelitian

| Variabel | Dimensi | Indikator | Skala |
|--|---|---|---------|
| <i>Performance Allowance</i> (X ₁) | Tunjangan yang diterima | Tingkat <i>performance allowance</i> sesuai dengan harapan personil | Ordinal |
| | | Tingkat <i>performance allowance</i> sesuai dengan golongan personil | Ordinal |
| | Ketepatan waktu menerima tunjangan, | Tingkat <i>performance allowance</i> tepat waktu diterima oleh personil | Ordinal |
| | | Tingkat informasi tunjangan kinerja | Ordinal |
| | Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan | Tingkat <i>performance allowance</i> memenuhi kecukupan keluarga | Ordinal |
| | | Tingkat <i>performance allowance</i> sesuai bidang dan kompetensi | Ordinal |
| <i>Work Motivation</i> (X ₂) | Keinginan untuk berprestasi | Tingkat keinginan tercapainya prestasi | Ordinal |
| | | Tingkat capaian target prestasi personil | Ordinal |
| | Pekerjaan itu sendiri | Tingkat inisiatif personil | Ordinal |
| | | Tingkat kreativitas personil | Ordinal |
| | Pengembangan diri dan kemajuan | Tingkat upaya pengembangan diri personil | Ordinal |
| | | Tingkat keinginan kemajuan personil dan kesatuan | Ordinal |
| <i>Work Training</i> (X ₃) | Pendidikan Dasar | Tingkat pemenuhan syarat pendidikan personil | Ordinal |
| | | Tingkat kesesuaian pendidikan dasar dengan bidang dan kompetensi | Ordinal |
| | Pendidikan Formal | Tingkat kesesuaian materi pendidikan dengan kompetensi | Ordinal |
| | | Tingkat kompetensi instruktur pendidik | Ordinal |
| | Pendidikan Penyegar | Tingkat antusiasme dalam melaksanakan pendidikan | Ordinal |
| | | Tingkat pemahaman personil pasca pendidikan | Ordinal |
| <i>Work Performance</i> (Y) | Hasil Kerja | Tingkat pemenuhan kerja dengan target | Ordinal |
| | | Tingkat ketelitian kerja personil | Ordinal |
| | Kecekatan Mental | Tingkat kemampuan beban kerja personil | Ordinal |
| | | Tingkat mentalitas personil | Ordinal |
| | Sikap Karyawan | Tingkat sopan santun personil dalam menerima perintah | Ordinal |
| | | Tingkat moralitas personil dalam melaksanakan tugas | Ordinal |
| Disiplin Waktu | Tingkat tanggungjawab personil dalam melaksanakan tugas | Ordinal | |
| | Tingkat kehadiran personil dalam melaksanakan tugas | Ordinal | |

POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Menurut Sugiyono (2017:80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek / subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi didalam penelitian adalah personil kepolisian dalam sub. Bidang Bhabinkamtibmas dibawah naungan Kepolisian Resor Kota Bandung yakni dengan jumlah 29 Kepolisian Sektor dengan berjumlah 186 personil Bhabinkamtibmas. Oleh karena itu pengambilan sampel didalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, dimana menurut Sugiyono (2017:73) sampel jenuh adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representative (mewakili). Ukuran sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi.

METODE ANALISIS DATA

ANALISIS DESKRIPTIF

Analisis Deskriptif digunakan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan tentang ciri-ciri responden dan variabel penelitian. Dalam penelitian, penulis menggunakan analisis deskriptif atas variabel independen dan dependennya yang selanjutnya dilakukan pengklasifikasian terhadap jumlah total skor responden. Dari jumlah skor jawaban responden dari jumlah responden sebesar 186 responden, kemudian disusun kriteria penilaian untuk setiap item pernyataan. Tahap analisis dilakukan sampai pada

scoring dan indeks, dimana skor merupakan jumlah dari hasil perkalian setiap bobot nilai 1 (satu) sampai dengan 5 (lima). Pada tahap selanjutnya indeks dihitung dengan metode mean, yaitu membagi total skor dengan jumlah responden. Angka indeks tersebut yang menunjukkan kesatuan tanggapan seluruh responden sebagai variabel penelitian.

$$\text{Rentang skor} = \frac{(\text{jumlah responden} \times \text{bobot penilaian}) - \text{jumlah responden}}{\text{bobot penilaian}} = \frac{930 - 186}{5} = 148,8$$

Sumber: Umar (2011:98)

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka rentang skor untuk analisis deskriptif adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Rentang Skor

| Rentang Skor | | | Kategori |
|--------------|---|-----|-------------------|
| 186 | - | 335 | Sangat Tidak Baik |
| 336 | - | 488 | Tidak Baik |
| 489 | - | 633 | Kurang Baik |
| 634 | - | 782 | Baik |
| 783 | - | 930 | Sangat Baik |

Sumber: Hasil Olah Rentang Skor menurut (Umar, 2011:98)

ANALISIS VERIFIKATIF / UJI HIPOTESIS

Penelitian ini dalam pengujian hipotesisnya menggunakan metode analisis jalur, seperti yang dikemukakan oleh Kusnendi, analisis jalur adalah metode untuk mengukur validitas dari teori mengenai hubungan kausal antara tiga atau lebih variabel yang dapat dipelajari menggunakan rancangan penelitian korelasi (Priskila et al., 2017). Sementara menurut Ridwan (2012:2) model analisis jalur digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Kusnendi (2018:146) menjelaskan cara menguji analisis jalur yaitu merumuskan hipotesis dan persamaan struktural model. Terdapat pengaruh *Performance Allowance*, *Work Motivation* dan *Work Training* terhadap *Work Performance* personil Bhabinkamtibmas dengan struktur model:

$$Y = \rho_{yx_1}X_1 + \rho_{yx_2}X_2 + \rho_{yx_3}X_3 + \rho_y \varepsilon$$

Keterangan:

X_1 = Variabel *Performance Allowance*

X_2 = Variabel *Work Motivation*

X_3 = Variabel *Work Training*

Y = Variabel *Work Performance*

ε = Faktor-faktor lain yang mempengaruhi atau Variabel Residu

$\rho_{x_2x_1}$ = Korelasi antara Variabel X_1 dengan Variabel X_2

$\rho_{x_2x_3}$ = Korelasi antara Variabel X_3 dengan Variabel X_2

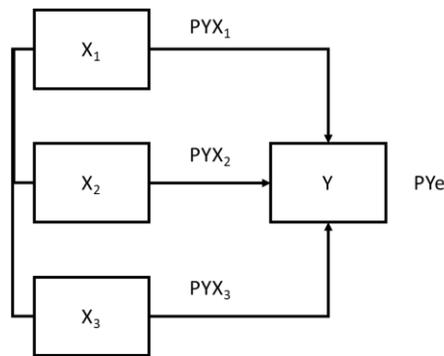
ρ_{yx_1} = Koefisien Jalur dari Variabel X_1 terhadap Variabel Y

ρ_{yx_2} = Koefisien Jalur dari Variabel X_2 terhadap Variabel Y

ρ_{yx_3} = Koefisien Jalur dari Variabel X_3 terhadap Variabel Y

ρ_y = Koefisien Faktor lain yang tidak diteliti.

Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi, dimana gambaran diagram jalur secara lengkap, tentukan sub-sub strukturnya dan rumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai dengan hipotesis yang diajukan.



Gambar 2. Hubungan Struktural X₁, X₂ dan X₃ terhadap Y

Selanjutnya menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan dan menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan) maupun secara parsial (individu). Pedoman bagi interpretasi koefisien determinasi (tingkat pengaruh) menurut Sugiyono (2017:249), yaitu:

Tabel 5. Interpretasi Koefisien Determinasi

| Nilai Koefisien Determinasi | Tingkat Keeratan |
|-----------------------------|-----------------------------|
| 0,820 – 1,000 | Pengaruh sangat erat; |
| 0,480 – 0,819 | Pengaruh erat; |
| 0,160 – 0,479 | Pengaruh kurang erat; |
| 0,400 – 0,159 | Pengaruh tidak erat; |
| 0,000 – 0,399 | Pengaruh sangat tidak erat. |

Statistik uji di atas mengikuti distribusi t dengan derajat bebas n-k-1 dan kriteria uji yang digunakan adalah

“tolak H₀ jika t_{hitung} > t_{tabel}” pada tingkat kepercayaan 1 dan derajat bebas (n-k-1).

4. RESULTS AND DISCUSSION

Profil Responden

Responden didalam penelitian ini adalah laki-laki secara keseluruhan, dan kisaran usia paling dominan adalah pada rentang 36 tahun hingga 45 tahun. Personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung didominasi dengan personil yang memiliki masa dinas diatas 10 tahun dan memiliki masa jabatan lebih dari 7 tahun dengan pangkat AIPTU yang paling banyak.

Analisis Deskriptif Mengenai Performance Allowance

Adapun analisis deskriptif mengenai *Performance Allowance* didasari dari hasil olah data kuesioner untuk dapat dianalisis, adapun hasil olah data kuesioner diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Analisis Deskriptif Mengenai Performance Allowance

| No | Keterangan | Skor | Kategori |
|------------------|--|------------|---------------|
| 1. | Tingkat <i>Performance Allowance</i> sesuai dengan harapan personil | 674 | Sesuai |
| 2. | Tingkat <i>Performance Allowance</i> sesuai dengan golongan personil | 703 | Sesuai |
| 3. | Tingkat <i>Performance Allowance</i> tepat waktu diterima oleh personil | 694 | Tepat Waktu |
| 4. | Tingkat informasi <i>Performance Allowance</i> | 699 | Informatif |
| 5. | Tingkat <i>Performance Allowance</i> mampu memenuhi kecukupan keluarga | 743 | Terpenuhi |
| 6. | Tingkat <i>Performance Allowance</i> sesuai dengan bidang dan kompetensi | 719 | Sesuai |
| Rata-rata | | 705 | Sesuai |

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Tabel diatas menerangkan variabel *Performance Allowance* telah dibagikan kuesioner terhadap responden, dimana hal tersebut menjadi dasar untuk menganalisis secara deskriptif untuk variabel *Performance Allowance*, adapun analisis deskriptif yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut:

1. Tunjangan yang diberikan kepada Personil Bhabinkamtibmas sudah sesuai dengan harapan personil, hal ini dapat dikarenakan bentuk penilaian yang dirasakan oleh Personil Bhabinkamtibmas sesuai dengan hasil *Work Performance* Personil Bhabinkamtibmas .
2. Golongan yang diemban Personil Bhabinkamtibmas sudah sesuai dengan tunjangan Personil Bhabinkamtibmas, dimana Kepolisian Republik Indonesia sudah mengatur melalui sistem penggajian dan tunjangan sesuai dengan Golongan Personil Bhabinkamtibmas khususnya personil Personil Bhabinkamtibmas .
3. Sistem penggajian dan *Performance Allowance* diberikan melalui kiriman akun rekening Bank yang dimiliki oleh Personil Bhabinkamtibmas, oleh karena itu sistem penyetoran gaji Personil Bhabinkamtibmas dapat diterima sesuai dengan waktu yang ditentukan oleh Kepolisian Republik Indonesia.
4. Informasi-informasi yang diberikan dan disediakan oleh Kepolisian Republik Indonesia merupakan bagian dari sistem yang dijalankan oleh Kepolisian Republik Indonesia. Informasi yang disediakan dapat melalui media-media online seperti aplikasi pada sistem pengoperasian telepon genggam pada setiap Personil Bhabinkamtibmas.
5. Terkait dengan pernyataan responden pada nomor 1 (satu), *Performance Allowance* Personil Bhabinkamtibmas, sudah dapat memenuhi kebutuhan keluarga dai Personil Bhabinkamtibmas tersebut. Tunjangan yang diberikan juga masih berasal dari bentuk penilaian Pimpinan-pimpinan Personil terhadap *Work Performance* Personil Bhabinkamtibmas.
6. *Performance Allowance* dapat diberikan apabila suatu personil Personil Bhabinkamtibmas memiliki sebuah kompetensi yang sangat membuni dibidangnya masing-masing, oleh karena itu Personil Bhabinkamtibmas dengan tunjangan apabila pada bidangnya masing-masing memiliki kompetensi lebih dari pada Personil Bhabinkamtibmas lainnya diluar dari Satuan Personil.

Analisis Deskriptif Mengenai *Work Motivation*

Adapun analisis deskriptif mengenai *Work Motivation* didasari dari hasil olah data kuesioner untuk dapat dianalisis, adapun hasil olah data kuesioner diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Analisis Deskriptif Mengenai *Work Motivation*

| No | Keterangan | Skor | Kategori |
|------------------|--|------------|--------------------|
| 1. | Tingkat keinginan tercapainya prestasi | 682 | Menginginkan |
| 2. | Tingkat capaian target prestasi personil | 688 | Tercapai |
| 3. | Tingkat inisiatif personil | 740 | Inisiatif |
| 4. | Tingkat kreativitas personil | 721 | Kreatif |
| 5. | Tingkat upaya pengembangan diri personil | 699 | Berupaya |
| 6. | Tingkat keinginan kemajuan personil dan kesatuan | 666 | Menginginkan |
| Rata-rata | | 699 | Termotivasi |

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Pada tabel diatas menerangkan variabel *Work Motivation* dapat diuraikan mengenai penjabaran *Work Motivation* kerja dilingkungan kerja Personil Bhabinkamtibmas Kepolisian Resor Kota Bandung, berikut adalah hasil analisis deskriptif untuk setiap pernyataan yang diutarakan kepada responden-responden;

1. Personil Bhabinkamtibmas selalu ditanamkan dan dirubah pola pikirnya untuk dapat mengejar prestasi dibidang dan kompetensinya masing-masing. Pada tabel diatas mengungkapkan pernyataan responden, yang setuju bahwa Personil Bhabinkamtibmas memiliki orientasi terhadap prestasi.
2. Personil Bhabinkamtibmas sudah terbiasa untuk merencanakan sendiri prestasi yang akan dikejar dan diraihny. Hal ini dapat dibuktikan dari pernyataan yang dibagikan didalam kuesioner bahwa mereka setuju untuk memiliki target prestasi sendiri di lingkungan Personil Bhabinkamtibmas .
3. Personil Bhabinkamtibmas perlu memiliki inisiatif yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya, hal ini dirasakan perlu karena Personil Bhabinkamtibmas sejatinya melakukan pelayanan yang banyak terjun ke masyarakat. Oleh karena itu Personil Bhabinkamtibmas perlu memiliki tingkat inisiatif yang tinggi.
4. Personil Bhabinkamtibmas merasa setuju bahwa mereka perlu memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaan, karena Personil Bhabinkamtibmas ini menghadapi masyarakat yang banyak

memiliki kasus-kasus yang berbeda. Oleh karena itu, Personil Bhabinkamtibmas perlu memiliki kreatifitas dalam melakukan pekerjaannya.

5. Personil Bhabinkamtibmas mengungkapkan rasa setuju bahwa kegiatan-kegiatan yang mereka lakukan didukung oleh para pimpinan-pimpinannya. Hal ini dapat menjadi kajian yang positif, karena seluruh rangkaian kegiatan Satuan Personil Bhabinkamtibmas harus didukung oleh seluruh pimpinan-pimpinan Personil Bhabinkamtibmas .
6. Pentingnya kemajuan satu kesatuan dirasakan oleh seluruh Personil Bhabinkamtibmas, hal ini dapat menjadi *Work Motivation* yang tinggi oleh seluruh kalangan dan generasi Personil Bhabinkamtibmas untuk dapat memajukan perkembangan kegiatan maupun organisasi dari Satuan Personil Bhabinkamtibmas .

Analisis Deskriptif Mengenai *Work Training*

Adapun analisis deskriptif mengenai *Work Training* didasari dari hasil olah data kuesioner untuk dapat dianalisis, adapun hasil olah data kuesioner diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 8. Analisis Deskriptif Mengenai *Work Training*

| No | Keterangan | Skor | Kategori |
|------------------|--|------------|-----------------|
| 1. | Tingkat pemenuhan syarat pendidikan personil | 714 | Terpenuhi |
| 2. | Tingkat kesesuaian pendidikan dasar dengan bidang dan kompetensi | 728 | Sesuai |
| 3. | Tingkat kesesuaian materi pendidikan dengan kompetensi | 708 | Sesuai |
| 4. | Tingkat kompetensi instruktur pendidik | 685 | Kompeten |
| 5. | Tingkat antusiasme dalam melaksanakan pendidikan | 677 | Antusias |
| 6. | Tingkat pemahaman personil pasca pendidikan | 703 | Memahami |
| Rata-rata | | 703 | Terlatih |

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Analisis deskriptif pada bagian ini akan mengemukakan mengenai variabel *Work Training* yang diterima oleh Satuan Personil Polisi Bhabinkamtibmas, adapun analisis deskriptif yang dapat diungkapkan setiap poin-poin pernyataan pada kuesioner dapat dijabarkan berikut ini.

1. Personil Bhabinkamtibmas setuju bahwa *Work Training* penanganan Pandemic Covid-19 yang diterima pada saat *Work Training* sesuai dengan syarat dan ketentuan yang sudah diatur oleh Kepolisian Republik Indonesia. Hal ini menunjukkan bahwa Personil Polisi sudah lolos seleksi dan ketentuan syarat untuk menjadi seorang Personil Polisi.
2. Pada masa *Work Training* Personil Bhabinkamtibmas, merasa setuju bahwa materi-materi yang diterima telah sesuai dengan bidang dan kompetensi yang telah dilalui pada masa fase pendidikan, terutama pada masa Pandemic Covid-19. Hal ini membuktikan bahwa Kepolisian Republik Indonesia sudah mengatur sedemikian rupa dari seluruh rangkaian pendidikan bagi Personil Polisi yang telah sesuai dengan bidang dan kompetensinya untuk dapat berkembang.
3. Pekerjaan-pekerjaan yang diberikan kepada Personil Bhabinkamtibmas, sebelumnya telah dilalui pada masa fase pendidikan oleh Personil Polisi yang telah lulus menjadi dan masuk kedalam Satuan Personil Polisi. Hal ini dapat membuktikan kehandalan dari seluruh Personil Polisi yang telah lolos dalam fase pendidikan formal sesuai dengan protokol kesehatan.
4. Kepolisian Republik Indonesia telah menunjuk dan mengatur sebuah *Work Training* atau pendidikan dengan dipandu oleh instruktur-instruktur yang berasal dari kalangan personil Polisi yang handal dan berprestasi. Hal ini diungkapkan oleh seluruh Personil Polisi yang merasa setuju bahwa Personil Bhabinkamtibmas telah melalui fase tersebut dengan dibimbing oleh instruktur yang memiliki kompetensi dibidangnya.
5. Personil Bhabinkamtibmas memiliki kompetensi dibidangnya masing-masing, hal ini dapat membuktikan bahwa Personil Polisi dapat memiliki dorongan dan antusiasme yang tinggi dalam melaksanakan *Work Training* yang akan atau sedang dilaksanakannya pada masa Pandemic Covid-19.
6. Personil Polisi dapat memahami setiap evaluasi yang diterima pada masa fase pendidikan yang telah dijalani, hal ini dikarenakan Personil Bhabinkamtibmas memahami apa yang harus dikerjakan sebagai bahan evaluasi. Oleh karena itu Personil Polisi menerima kajian-kajian evaluasi yang mereka dapat dari hasil pendidikan formal didalam Satuan Personil Polisi.

Analisis Deskriptif Mengenai *Work Performance*

Adapun analisis deskriptif mengenai *Work Performance* didasari dari hasil olah data kuesioner untuk dapat dianalisis, adapun hasil olah data kuesioner diterangkan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Analisis Deskriptif Mengenai *Work Performance*

| No | Keterangan | Skor | Kategori |
|------------------|---|------------|------------------------------|
| 1. | Tingkat pemenuhan kerja dengan target | 674 | Terpenuhi |
| 2. | Tingkat ketelitian kerja personil | 657 | Teliti |
| 3. | Tingkat kemampuan beban kerja personil | 674 | Mampu |
| 4. | Tingkat mentalitas personil | 660 | Kuat |
| 5. | Tingkat sopan santun personil dalam menerima perintah | 640 | Sopan |
| 6. | Tingkat moralitas personil dalam melaksanakan tugas | 665 | Bermoral |
| 7. | Tingkat tanggungjawab personil dalam melaksanakan tugas | 669 | Bertanggungjawab |
| 8. | Tingkat kehadiran personil dalam melaksanakan tugas | 720 | Terpenuhi |
| Rata-rata | | 670 | Work Performance Baik |

Sumber: Hasil Olah Kuesioner, Agustus 2022

Pada bagian ini merupakan hasil analisis deskriptif mengenai *Work Performance* yang telah ditunjukkan oleh Satuan Personil Polisi Bhabinkamtibmas, berikut adalah hasil analisis deskriptif yang dapat diungkapkan oleh peneliti untuk variabel *Work Performance* Personil Polisi.

1. Personil Bhabinkamtibmas mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan sendiri ataupun dari pimpinan-pimpinan Personil Polisi. Hal ini menunjukkan bahwa *Performance Allowance*, *Work Motivation* dan *Work Training* mampu memberikan dampak yang dapat menunjukkan bahwa target kerja Personil Bhabinkamtibmas dapat dikejar.
2. Hasil *Work Training* yang diberikan secara formal kepada Personil Bhabinkamtibmas, bahwa tingkat ketelitian dapat mempengaruhi performa *Work Performance* yang dapat diraih oleh Personil Polisi. *Work Training-Work Training* yang dibimbing oleh instruktur-instruktur handal dan berprestasi dapat membentuk Satuan Personil Polisi memiliki personil dengan tingkat ketelitian yang tinggi.
3. Hasil *Work Training-Work Training* penanganan Pandemic Covid-19 yang telah dijalani oleh Personil Polisi, memberikan dampak yang dapat menunjukkan bahwa Personil Bhabinkamtibmas mampu ada berada dibawah tekanan yang tinggi. Oleh karena itu Personil Polisi dapat dibebankan dengan tugas-tugas yang berat dalam setiap pelaksanaan tugas-tugas dari Personil Polisi.
4. Tingkat *Work Motivation* dan frekuensi dari hasil *Work Training-Work Training* yang diemban oleh Personil Bhabinkamtibmas, dapat membentuk karakter dan mentalitas dari setiap personil Polisi yang kuat. Hal ini dapat dibuktikan dengan tingkat antusiasme yang tinggi mampu diberikan oleh setiap Personil Polisi dalam melaksanakan performa *Work Performance* yang akan ditunjukkannya.
5. Mentalitas yang baik telah ditunjukkan oleh Personil Bhabinkamtibmas, oleh karena itu Personil Polisi mampu menunjukkan sikap yang sopan dan santun dalam menerima perintah dan komando dari Pimpinan-pimpinan Personil Polisi.
6. *Work Training-Work Training* penanganan Pandemic Covid-19 yang telah diberikan oleh Personil Bhabinkamtibmas mampu membentuk moralitas yang dapat ditunjukkan oleh Personil Polisi. Hal ini dikarenakan Personil Polisi mampu diberikan dengan beban tugas yang berat dalam setiap pelaksanaan tugas yang akan / telah diberikan oleh Pimpinan-pimpinan Personil Polisi.
7. Tingkat kedisiplinan yang tinggi didalam lingkungan Kepolisian Republik Indonesia dan Satuan Personil Bhabinkamtibmas, dapat membentuk kecepatan kerja dan melaksanakan protokol kesehatan pada masa Pandemic Covid-19 yang akan ditempuh oleh seluruh personil Polisi khususnya Personil Bhabinkamtibmas. Oleh karena itu, Personil Polisi memiliki tingkat kesadaran yang tinggi untuk melaksanakan tugas dengan tepat waktu.

- Personil Polisi memiliki tingkat mangkir maupun bolos kerja yang rendah, hal ini dapat dibuktikan dari absensi kehadiran ditempat (Kantor) yang tinggi. Personil Bhabinkamtibmas memiliki *Work Motivation* yang tinggi dalam melakukan setiap pekerjaannya yang dapat menjadikan keaktifan yang tinggi pula dalam melakukan setiap pekerjaannya.

Uji Hipotesis

Untuk menguji kebenaran hipotesis mayor dalam penelitian ini, dapat dilihat dalam perhitungan koefisien korelasi antar variabel. Menurut Sugiyono (2017:249) angka korelasi diatas 0,480 menunjukkan korelasi yang erat, sebaliknya jika di bawah 0,480 korelasi tersebut kurang erat. Hasil yang diperoleh dapat dilihat dalam tabel berikut ini:

Tabel 10. Matriks Korelasi

| Variabel | Work Performance | Performance Allowance | Work Motivation | Work Training |
|-----------------------|------------------|-----------------------|-----------------|---------------|
| Work Performance | 1.000 | | | |
| Performance Allowance | 0.724 | 1.000 | | |
| Work Motivation | 0.431 | 0.154 | 1.000 | |
| Work Training | 0.533 | 0.291 | 0.371 | 1.000 |

Sumber:Data Analisis Jalur yang telah diolah Agustus 2022

Tabel di atas menunjukkan:

- Hubungan antara pengaruh *Performance Allowance* (X_1) dan *Work Performance* (Y) sebesar 0,724, dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut adalah erat;
- Hubungan antara *Work Motivation* (X_2) dan *Work Performance* (Y) sebesar 0,431, dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut kurang erat;
- Hubungan antara *Work Training* (X_3) dan *Work Performance* (Y) sebesar 0,533, dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut kurang erat;
- Hubungan antara pengaruh *Performance Allowance* (X_1) dan *Work Motivation* (X_2) sebesar 0,154, dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut sangat tidak erat;
- Hubungan antara pengaruh *Performance Allowance* (X_1) dan *Work Training* (X_3) sebesar 0,291. dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut sangat tidak erat;
- Hubungan antara pengaruh *Work Motivation* (X_2) dan *Work Training* (X_3) sebesar 0,371. dengan kata lain taraf hubungan antara dua variabel tersebut sangat tidak erat.

Dengan menggunakan program *Lisrel* untuk menghitung analisis jalur, didapat persamaan struktural seperti hasil rumus berikut ini:

$$\text{work_per} = 0.610*\text{perfoman} + 0.238*\text{work_mot} + 0.267*\text{work_tra}, \text{ Errorvar.} = 0.314, R^2 = 0.686$$

Standerr (0.0433) (0.0446) (0.0461) (0.0328)
 Z-values 14.068 5.330 5.799 9.566
 P-values 0.000 0.000 0.000 0.000

Sumber:Data Analisis Jalur yang telah diolah Agustus 2022

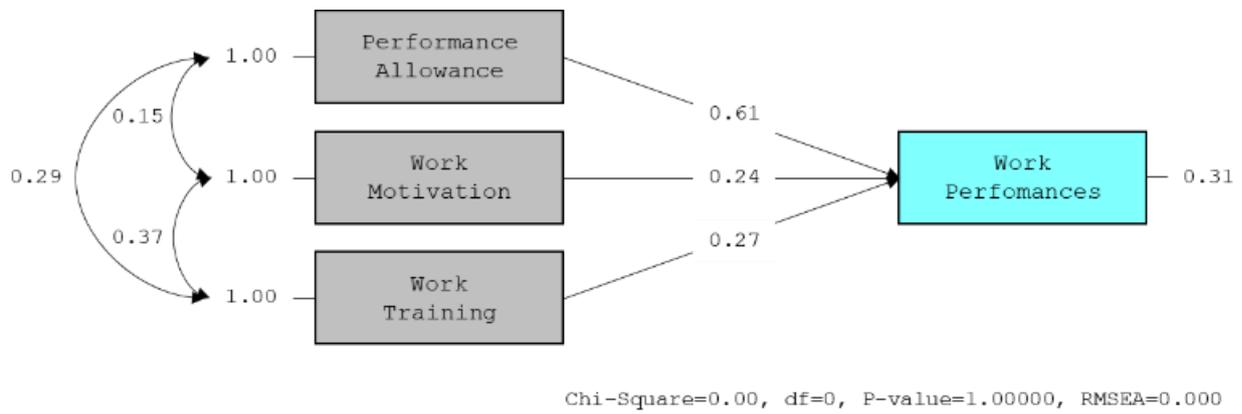
Dari persamaan tersebut bisa diketahui besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel. Besarnya koefisien jalur untuk masing-masing variabel ditampilkan dalam tabel di bawah ini :

Tabel 11. Besarnya Koefisien Jalur

| | |
|----------------------------------|--|
| Pengaruh Individual | PYX ₁ = 0,610 |
| | PYX ₂ = 0,238 |
| | PYX ₃ = 0,267 |
| Pengaruh Bersamaan | R ² Y (X ₁ X ₂ X ₃) = 0,686 |
| Pengaruh Koefisien Residu | PY e = 0,314 |

Sumber:Data Analisis Jalur yang telah diolah Agustus 2022

Dengan menggunakan persamaan dan tabel koefisien jalur tersebut maka bisa digambarkan struktur hubungan antara ketiga variabel. Gambar dibawah ini merupakan gambaran akan struktur hubungan dan koefisien jalur dari masing-masing variabel:



Gambar 3. Hubungan Struktural Antara X1, X2 dan Y

Sumber: Data Analisis Jalur yang telah diolah Agustus 2022

Tabel dan diagram pada jalur diatas menunjukkan:

1. Pengaruh langsung variabel *Performance Allowance* terhadap *Work Performance* 0,610 atau 37,21%, hal ini bisa dimaknai semakin baik *Performance Allowance*, maka semakin berkualitas *Work Performance*;
2. Pengaruh langsung variabel *Work Motivation* terhadap *Work Performance* 0,238 atau 5,76%, hal ini bisa dimaknai semakin baik *Work Motivation*, maka semakin berkualitas *Work Performance*;
3. Pengaruh langsung variabel *Work Training* terhadap *Work Performance* 0,267 atau 7,29%, hal ini bisa dimaknai semakin baik *Work Training*, maka semakin berkualitas *Work Performance*;
4. Hubungan variabel *Performance Allowance* dan *Work Motivation* 0,150 atau 2,20%, hal ini bisa dimaknai hubungan kedua variabel sangat kurang erat.
5. Hubungan variabel *Work Motivation* dan *Work Training* 0,370 atau 13,60%, hal ini bisa dimaknai hubungan kedua variabel sangat kurang erat.
6. Hubungan variabel *Performance Allowance* dan *Work Training* 0,290 atau 8,40%, hal ini bisa dimaknai hubungan kedua variabel sangat kurang erat.

Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, bahwa pengaruh langsung dari seluruh variabel bebas seperti *Performance Allowance*, *Work Motivation* dan *Work Training*, memiliki pengaruh yang sangat tidak kuat terhadap *Work Performance*. Adapun pengaruh yang memiliki pengaruh paling besar adalah pengaruh dari *Work Motivation* terhadap *Work Performance* dengan persentase sebesar 13,6 persen, hal ini disebabkan bahwasannya personil Personil Kepolisian Resor Kota Bandung merasa *Performance Allowance* dan *Work Training* memang sudah mengetahui sebagai tujuan peningkatan *Work Performance* oleh karena itu *Work Motivation* yang menjadi peran besar untuk melakukan tugas dari pimpinan.

Tabel 12. Besaran Pengaruh

| Korelasi | Nilai Korelasi | Pengaruh | | Pengaruh |
|---|----------------|----------|----------------|---------------|
| | | Langsung | Tidak Langsung | |
| <i>Performance Allowance</i> terhadap <i>Work Performance</i> | 0,610 | 37,21% | 6,20% | 43,41% |
| <i>Work Motivation</i> terhadap <i>Work Performance</i> | 0,238 | 5,66% | 6,20% | 11,86% |
| <i>Work Training</i> terhadap <i>Work Performance</i> | 0,267 | 7,13% | 6,20% | 13,33% |
| Total | | | | 68,60% |
| Faktor Residu | | | | 31,40% |

7. REFERENCES

- Abbas, J., Kumari, K., and Al-Rahmi, W. M. (2021). Quality management system in higher education institutions and its impact on students' employability with the mediating effect of industry-academia collaboration. *Journal of Economic and Administrative Sciences*, 37, 1-19.
- Coates, H., James, R., and Baldwin, G. (2005). A critical examination of the effects of learning management systems on university teaching and learning. *Tertiary Education and Management*, 11(1), 19-36.
- Fayzievna, H. M. (2012). Ways of professional training of children with the limited opportunities. *Social and Natural Sciences Journal*, 4, 5-6.
- Mannopova, E. T. (2020). Intelligent information systems in improving the education management system in Uzbekistan. *European Journal of Research and Reflection in Educational Sciences*, 8(10), 221-230.
- Sgier, L. (2012). Qualitative data analysis. An Initiat. *Gebert Ruf Stift*, 19, 19-21.
- Shaturaev, J. (2022). A case study insight from the public education system of Uzbekistan. *Academic Research in Educational Sciences*, 3(8), 126-137.
- Shaturaev, J. (2023). Leading-edge strategies for enhancing higher education institutions' management systems. *Indonesian Journal of Teaching in Science*, 3(1), 59-66.
- Shaturaev, J. (2023a). Amendment of higher education institution quality assurance. *Indonesian Journal of Multidisciplinary Research*, 3(1), 175-180.
- Shaturaev, J. (2023b). Methodology of teaching english at the primary school level: Enhancing english language skills. *Academic Research in Educational Sciences*, 4(1), 152-166.