

Work Ethic and Quality of Human Resources (HR) Affecting Police Performance at Polres Aceh Barat

Mimin Suriadi¹, Khurial Tartati Mus²

^{1,2}Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh, Indonesia

Email: miminsuryadi@gmail.com; khurialtartatimus@stimi.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah etos kerja dan kualitas sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja kepolisian di Polres Aceh Barat. Dari 440 populasi yang ada, setelah dilakukan perhitungan dengan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel, maka sebanyak 82 responden dijadikan sampel dalam penelitian ini. Seluruh sampel diberikan pertanyaan dengan cara menyebarkan kuesioner dan dari penyebaran kuesioner tersebut diperoleh hasil penelitian yaitu: Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X1 diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dalam hal ini berarti variabel X1 (Etos Kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Sedangkan untuk variabel X2 diperoleh nilai sig sebesar $0,058 > 0,05$. Maka dalam hal ini berarti variabel X2 (Kualitas Sumber Daya Manusia) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai). Berdasarkan hasil uji F ANOVA (uji simultan) variabel X1 dan X2 diperoleh nilai sig sebesar $0,000 < 0,05$. Maka dalam hal ini berarti variabel X1 dan X2 secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y. Maka kesimpulannya hipotesis telah terjawab yaitu Etos Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Kepolisian di Polres Aceh Barat.

Keyword: Etika Kerja; Sumber Daya Manusia; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted with the aim of finding out whether work ethic and human resource quality influence police performance at the West Aceh Police. Of the 440 existing populations, after calculations were carried out using the Slovin formula to determine the number of samples, 82 respondents were used as samples in this research. The entire sample was asked questions by distributing questionnaires and from distributing the questionnaires, the research results were obtained, namely: Based on the results of the t test (partial test) for variable X1, the sig value is $0.000 < 0.05$. So in this case it means that variable X1 (Work Ethic) has a positive and significant influence on variable Y (Employee Performance). Meanwhile, for the variable X2, the sig value obtained is $0.058 > 0.05$. So in this case it means that variable X2 (Quality of Human Resources) has no effect on variable Y (Employee Performance). Based on the results of the F ANOVA test (simultaneous test), variables X1 and X2 obtained a sig value of $0.000 < 0.05$. So in this case it means that variables X1 and X2 simultaneously (together) have a positive and significant influence on variable Y. So the conclusion is that the hypothesis has been answered, namely that Work Ethic and Human Resource Quality have a positive and significant influence on Police Performance at the Pores Aceh Barat

Keyword: Work Ethic; Human Resources; Employee Performance

Corresponding Author:

Mimin Suriadi,
Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen Indonesia Meulaboh
Jln. Meulaboh-T.Tuan KM6, Langung Aceh Barat 23618
Email: miminsuryadi@gmail.com



1. INTRODUCTION

Anggota kepolisian yang mengemban amanah untuk menjadi abdi negara dalam hal ini adalah anggota polri yang bertugas di Polres Aceh Barat merupakan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menjadi salah satu unsur penting dalam suatu organisasi kepolisian. Apapun fungsi dan tujuannya, organisasi ini dibuat atas dasar

adanya visi yang bertujuan untuk memenuhi kepentingan manusia dan untuk mewujudkan visinya perlu adanya pelaksanaan misi-misi organisasi yang juga selalu melibatkan manusia, maka manusia merupakan faktor yang sangat strategis dalam rangkaian kegiatan suatu organisasi.

Pada umumnya Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki tujuan memperoleh tingkat pengembangan pekerja yang optimal, mengatur keserasian antar sumber daya manusia secara efektif dan efisiensi, memiliki hubungan yang baik dalam lingkungan kerja, sehingga diharapkan mampu meningkatkan produktifitas kerja dan mampu menciptakan suasana kerja yang nyaman sehingga menumbuhkan semangat kerja di lingkungan organisasi. Dengan adanya sumber daya manusia yang baik maka akan muncul kompetensi yang baik sehingga kinerja yang tinggi akan muncul pula pada organisasi tersebut. Kesuksesan organisasi kepolisian Polres Aceh Barat bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh para anggotanya, oleh sebab itu organisasi menuntut agar para anggotanya mampu menampilkan kinerja yang optimal.

Polres Aceh Barat memiliki kewajiban dan tanggung jawab untuk berperan mewujudkan keamanan bagi masyarakat yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Sesuai dengan regulasi dan ketentuan Pasal 2, Pasal 4, dan Pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2 (UU Kepolisian).

Anggota Kepolisian Polres Aceh Barat merupakan sumber daya manusia yang bertugas melaksanakan tugas dan fungsi sesuai yang diamanatkan dalam undang-undang. Kedudukan anggota kepolisian yang sangat sentral dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, Polres Aceh Barat menempatkan anggota kepolisian sebagai sumber daya manusia utama pemegang kunci operasional tugas dan tanggung jawab. Kinerja Anggota Kepolisian sangat menentukan perkembangan organisasi Polres Aceh Barat. Oleh sebab itu, segala upaya yang dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja anggota kepolisian agar dapat terlaksana secara maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi.

Seiring berkembangnya teknologi informasi yang semakin hari semakin meningkat, tugas Anggota Kepolisian juga semakin hari semakin kompleks, saat ini anggota Kepolisian tidak hanya menangani masalah penegakan hukum dan pemeliharaan kamtibmas saja namun Polri harus mampu menjadi pelopor dalam menjaga kestabilan negeri, harus hadir ditengah-tengah masyarakat sebagai pelindung dan pelayan masyarakat.

Dalam pelaksanaan tugas kadang sering muncul permasalahan-permasalahan lain. Hal ini karena Polri merupakan salah satu pelayan publik yang pelayanannya dirasakan langsung oleh masyarakat sehingga pasti akan muncul pro dan kontra di tengah-tengah masyarakat. Fenomena ini merupakan suatu yang wajar mengingat salah satu tugas Polri adalah penegakan hukum yang tentunya akan menimbulkan rasa tidak senang bagi beberapa pihak yang dilakukan upaya paksa oleh Polri. Dalam kondisi ini anggota polri dituntut tetap harus profesional dan tidak mudah terprovokasi pada situasi yang diciptakan oleh pihak yang tidak senang dengan Polri, padahal pada setiap diri manusia pasti akan muncul ego saat terjadi perlawanan dan tentu hal ini akan menimbulkan tekanan atau stress pada anggota Polri tersebut.

2. RESEARCH METHOD

A. Ruang Lingkup Penelitian

1. Lokasi dan Objek Penelitian

Penelitian ini berlokasi di kantor Kepolisian Resort (Polres) Kabupaten Aceh Barat dengan Objek Penelitiannya adalah Etos Kerja dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) serta Kinerja Polisi Polres Aceh Barat.

2. Ruang Lingkup

Penelitian ini termasuk dalam ruang lingkup penelitian manajemen sumber daya manusia, bertujuan untuk menganalisis pengaruh kausalitas yang menjelaskan pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Agar penelitian ini terarah dan tidak melebar jauh dari fokus penelitian, maka pembatasan permasalahannya dalam penelitian ini adalah pengaruh Etos Kerja, dan Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) terhadap Kinerja Polisi Polres Aceh Barat.

B. Jenis dan Sumber Data

Jenis analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif, dimana data yang diperoleh dari lokasi penelitian akan dilakukan pengujian berdasarkan perhitungan statistik, dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari anggota Kepolisian Polres Aceh Barat berupa jawaban dari kuesioner yang disebarkan kepada responden.

Sumber Data yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan didukung oleh data sekunder. Menurut (Prof. Dr. Sugiyono, 2016) dapat dibedakan menjadi dua yaitu:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber data. Dalam penelitian ini data yang diperoleh langsung dari anggota kepolisian Aceh Barat sebagai responden melalui pengamatan, wawancara maupun dengan memberikan kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan diolah sebelumnya oleh pihak lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ialah berupa informasi dari buku-buku, situs internet, jurnal-jurnal penelitian yang berkaitan dengan penelitian ini.

3. RESULTS AND DISCUSSION

A. Uji Validitas

Uji validitas pada semua variabel penelitian yang diteliti ini diukur untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pernyataan dalam mendefinisikan suatu variabel. Valid atau tidaknya suatu kuisisioner dapat dilihat dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel} . Jika nilai r_{hitung} lebih besar dari nilai r_{tabel} ($r_{hitung} > r_{tabel}$) maka kuisisioner tersebut dinyatakan valid. Pengolahan data pengujian validitas dalam penelitian ini dengan melakukan uji *pearson correlation* menggunakan program SPSS 26, dimana nilai r_{hitung} tiap variabel dapat dilihat pada tabel masing-masing variabel berikut ini:

1) Variabel Etos Kerja (X_1)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Etos Kerja (X_1) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 1 Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_1)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,857	0,217	Valid
2	0,854	0,217	Valid
3	0,881	0,217	Valid
4	0,876	0,217	Valid
5	0,871	0,217	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 82$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,217. Dapat dikatakan bahwa variabel Etos Kerja yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

2) Variabel Kualitas SDM (X_2)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Kualitas SDM (X_2) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 2 Uji Validitas Variabel Kulatias SDM (X_2)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,750	0,217	Valid
2	0,779	0,217	Valid
3	0,921	0,217	Valid
4	0,840	0,217	Valid
5	0,687	0,217	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 82$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,217. Dapat dikatakan bahwa variabel Kualitas SDM

yang merupakan salah satu variabel yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

3) Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Dari hasil uji validitas untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 3 Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Kesimpulan
1	0,764	0,217	Valid
2	0,798	0,217	Valid
3	0,861	0,217	Valid
4	0,909	0,217	Valid
5	0,926	0,217	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan hasil perhitungan yang terdapat pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $n = 82$ dan taraf signifikansi 0,05 (5%) adalah 0,217. Dapat dikatakan bahwa variabel Kinerja Pegawai yang merupakan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini semua pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk pengambilan data selanjutnya.

B. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketepatan, keakuratan, kestabilan atau konsistensi instrumen atau alat pengumpul data. Reliabilitas (keandalan) untuk mengukur kestabilan dan konsistensi jawaban responden dalam hal yang berkaitan dengan konstruk-konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuesioner. Kuesioner dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha* $> r_{tabel}$ yaitu 0.217. Hal ini berdasarkan Pernyataan (Joko Widiyanto, 2010), yang menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut:

Jika nilai *cronbach's alpha* $> r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan reliabel.
Jika nilai *cronbach's alpha* $< r_{tabel}$ maka kuesioner dinyatakan tidak reliabel.

Untuk melakukan Uji reliabilitas dalam penelitian ini penulis menggunakan software SPSS Versi 26, dengan hasil uji reliabilitas masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Table 4 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Etos Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.884	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa variabel Etos Kerja (X_1) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.217 , yaitu $0.884 > 0.217$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Table 5 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kualitas SDM (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.774	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

Berdasarkan tabel 5 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kualitas SDM (X_2) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.217 , yaitu $0.774 > 0.217$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

Table 6 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.901	5

Sumber: Hasil pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26

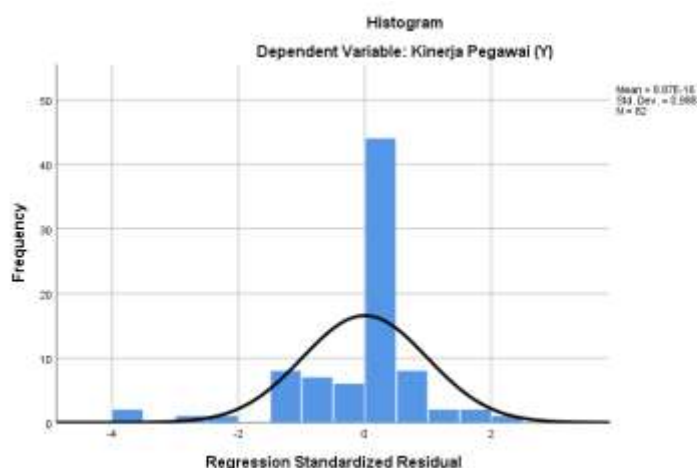
Berdasarkan tabel 6 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai *cronbach's alpha* > 0.217 , yaitu $0.901 > 0.217$ maka dapat disimpulkan bahwa kuisioner atau item pertanyaan dalam penelitian ini reliabel atau handal sebagai alat pengumpul data.

C. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa model dalam melakukan Uji Normalitas diantaranya:

1) Uji Normalitas model Histogram

Uji Normalitas dengan model Histogram merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila pola dalam histogram berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila pola dalam histogram tidak berbentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.



Gambar 1 Uji Normalitas Model Histogram

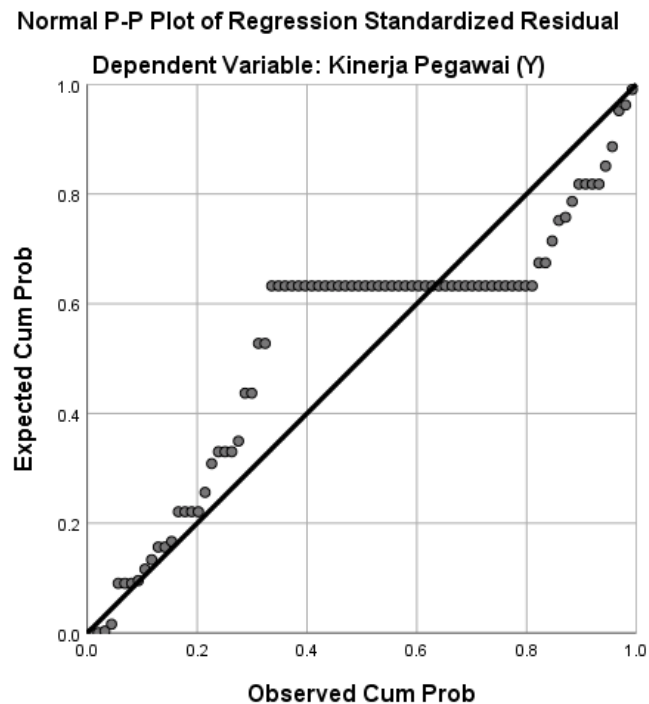
Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model Histogram yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:

Berdasarkan gambar 1 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model histogram menghasilkan bentuk kurva menggunung maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

2) Uji Normalitas P-Plot

Uji Normalitas dengan model P-Plot juga merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah apabila menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal, sebaliknya apabila tidak menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas dengan model P-Plot yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2 Uji Normalitas P-Plot

Berdasarkan gambar 2 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas model P-Plot menghasilkan garis diagonal maka dapat dikatakan bahwa pola terdistribusi normal.

3) Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-smirnov test merupakan bagian dari Uji Asumsi Klasik. Dasar pengambilan keputusannya adalah Jika nilai Signifikansi > 0.05 , maka nilai residual berdistribusi normal, jika nilai Signifikansi < 0.05 , maka nilai residual berdistribusi tidak normal.

Berikut ini adalah hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7 Hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		82
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.05275984
Most Extreme Differences	Absolute	.304
	Positive	.184
	Negative	-.304
Test Statistic		.304
Asymp. Sig. (2-tailed)		.177 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan tabel 7 diatas dapat dijelaskan bahwa dari hasil Uji Normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov test diketahui nilai sigifikansi $0.177 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal.

4) Uji Multikolinieritas

Menurut Imam Ghazali (2011) tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai Tolerance $> 0,100$ dan nilai VIF $< 10,00$. Uji multikolonieritas untuk penelitian ini dapat dilihat pada tabel coefficients di bawah ini:

Table 8 Hasil Uji Multikolinieritas

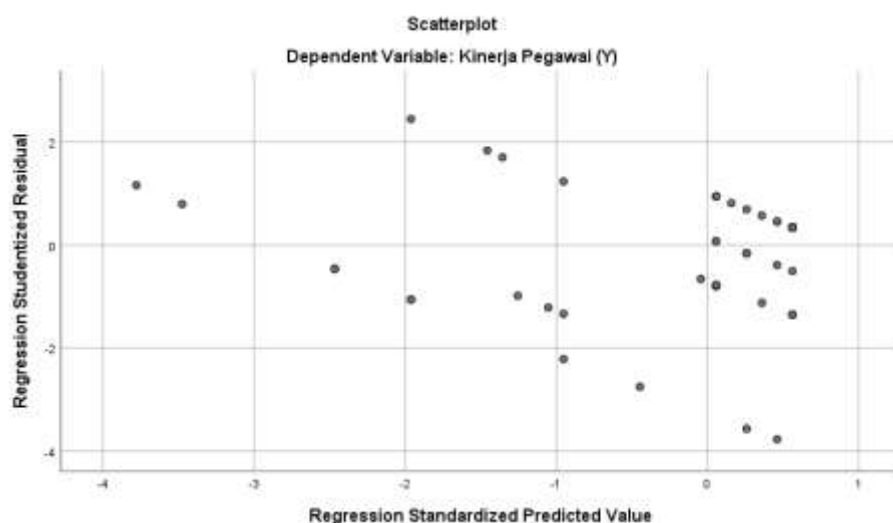
		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	4.234	2.146		1.973	.052		
	Etos Kerja (X1)	.679	.073	.705	9.259	.000	.947	1.056
	Kualitas SDM (X2)	.136	.071	.146	1.921	.058	.947	1.056

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel coefficients di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai tolerance $X1 > 0,100$ yaitu $0,947 > 0,100$., Nilai tolerance $X2 > 0,100$ yaitu $0,947 > 0,100$., Kemudian Nilai VIF $X1 < 10,00$ yaitu $1,056 < 10,00$., Nilai VIF $X2 < 10,00$ yaitu $1,056 < 10,00$. Maka dari nilai tolerance dan nilai VIF ini Tidak Terjadi Multikolinieritas.

5) Uji Heteroskedastisitas

Menurut Imam Ghazali (2011) tidak terjadi heteroskedastisitas, jika tidak ada pola yang jelas (bergelombang, melebar kemudian menyempit) pada gambar scatterplots, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar scatterplot di bawah ini:



Gambar 3 Scatterplot regression

Berdasarkan gambar scatterplot di atas, maka dapat dilihat bahwa titik-titik di atas tidak bergelombang, melebar dan menyempit dan titik berada di atas dan dibawah angka 0 (menyebar) pada sumbu Y. Hal ini menandakan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

6) Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan bagian dari uji asumsi klasik bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Hasil pengujian autokorelasi dapat dilihat pada tabel model summary di bawah ini:

Table 9 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.752 ^a	.566	.555	1.193	2.112

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X2), Etos Kerja (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Nilai dU dicari pada distribusi nilai tabel durbin watson berdasarkan “k” (jumlah variabel X (*independent variable*) = 2 dan N= 82 dengan signifikansi 5%. Berdasarkan tabel distribusi nilai durbin watson dengan k=2 dan N=82 maka nilai dU yaitu $1.6913 < \text{durbin watson} (2.112) < 4-dU (4-1.6913=2.3087)$. Dikarenakan nilai durbin watson terletak diantara dU sampai dengan 4-dU, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada gejala autokorelasi.

D. Uji Regresi Linier Berganda

1) Uji t Parsial

Uji t parsial merupakan pengujian dua atau lebih variabel X terhadap Y secara parsial (sendiri). Menurut Imam Ghazali (2011) jika nilai sig < 0,05 maka artinya variabel independent (X) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel dependent (Y).

Berikut ini adalah hasil Uji t parsial yang dihasilkan dari pengolahan data menggunakan software SPSS versi 26, hasil Uji t parsial dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Table 10 Hasil Uji t-Parsial

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
1 (Constant)	4.234	2.146		1.973	.052
Etos Kerja (X1)	.679	.073	.705	9.259	.000
Kualitas SDM (X2)	.136	.071	.146	1.921	.058

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan tabel 10 di atas dapat diketahui bahwa nilai sig dari variabel (X_1) yaitu $0,000 < 0,05$ maka artinya variabel Etos Kerja (X_1) secara parsial (sendiri) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) kemudian variabel (X_2) dengan nilai sig nya yaitu $0,058 > 0,05$ maka artinya variabel Kualitas SDM (X_2) secara parsial (sendiri) tidak berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

2) Uji F Simultan

Pengujian secara simultan atau Uji F dilakukan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara keseluruhan atau bersama-sama terhadap variabel terikat. Menurut Imam Ghazali (2011) jika nilai sig < 0,05 artinya variabel independent (X) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent (Y). Hal ini dapat dilihat pada tabel uji ANOVA berikut ini:

Table 11 Hasil Uji F Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	146.560	2	73.280	51.514	.000 ^b
Residual	112.379	79	1.423		
Total	258.939	81			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X2), Etos Kerja (X1)

Berdasarkan tabel 11 di atas, maka dapat dilihat bahwa nilai $\text{sig} < 0,05$ yaitu $0,000 < 0,05$ maka dapat dikatakan bahwa variabel X_1 (Etos Kerja) dan X_2 (Kualitas SDM) secara simultan atau secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

3) Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian koefisien determinasi ini untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Koefisien determinasi disebut juga dengan koefisien penentu. Hasil koefisien determinasi variabel dalam penelitian ini sebagai berikut:

Table 12 Hasil Uji R^2

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.752 ^a	.566	.555	1.193

a. Predictors: (Constant), Kualitas SDM (X_2), Etos Kerja (X_1)

Dari tabel 12 di atas dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0.566 hal ini mengandung arti bahwa pengaruh variabel X_1 (Etos Kerja) dan X_2 (Kualitas SDM) secara simultan terhadap variabel Y adalah sebesar 56,6%.

4. CONCLUSION

Berdasarkan hasil uji t (uji parsial) untuk variabel X_1 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,000 < 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X_1 (Etos Kerja) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai), sedangkan untuk variabel X_2 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,058 > 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X_2 (Kualitas SDM) tidak berpengaruh terhadap variabel Y (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan hasil Uji F ANOVA (Uji simultan) variabel X_1 dan X_2 diperoleh nilai sig nya yaitu $0,000 < 0,05$ maka dalam hal ini mengandung arti bahwa variabel X_1 dan X_2 secara simultan (bersama-sama) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Y . Maka kesimpulannya adalah terjawab sudah hipotesisnya yaitu Etos Kerja dan Kualitas SDM mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi di Polres Aceh Barat.

REFERENCES

- Agustina, I., & Harijanto, D. (2022). Determinan Perilaku Proaktif Pegawai Ditinjau Dari Persepsi Dukungan Organisasi, Keadilan Distributif Serta Keadilan Prosedural. *Jurnal Manajemen Dan Profesional*, 3(1), 102–120. <https://doi.org/10.32815/jpro.v3i1.1109>
- Ariesta, F. (2013). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Pengendalian Intern Akuntansi Terhadap Nilai Informasi Pelaporan Keuangan Pemerintah Daerah (Studi pada Satuan Kerja Perangkat Daerah di Kabupaten Pasaman Barat). *E-Journal Universitas Negeri Padang*, 1, 1–15.
- Arsad, M. (2017). Pengaruh Etos Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Di Kantor Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara. *E Journal PIN: Pemerintahan Integratif*, 5(1), 135–147. <http://ejournal.pin.or.id/site/?p=1175>
- Gusniwati, M. (2015). Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Minat Belajar terhadap Penguasaan Konsep Matematika Siswa SMAN di Kecamatan Kebon Jeruk. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 5(1), 26–41. <https://doi.org/10.30998/formatif.v5i1.165>
- Hantono, D. (2013). Pengaruh Ruang Terbuka Terhadap Kinerja Pegawai Kasus: Kantor Pusat BMKG Jakarta. *Jurnal Arsitektur NALARs*, 12(2), 1–12. <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/nalars/article/view/578/539>
- Jauhari, S. (2015). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP SEMANGAT KERJA PEGAWAI BAGIAN UMUM SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN BOYOLALI Slamet Jauhari Fakultas Ekonomi Universitas Surakarta. 9(Desember2015), 181–188.
- Mangundjaya, W. L. H. (2012). Persepsi Dukungan Organisasi Versus Kepuasan Kerja dan Perannya Terhadap Perilaku Kewarganegaraan Organisasi. *Jurnal Psikologi*, 11(2), 9. <https://ejournal.undip.ac.id/index.php/psikologi/article/view/6702>
- Maulyan, F. F. (2019). Peran Pelatihan Guna Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia dan Pengembangan Karir: Theoretical Review. *Jurnal Sain Manajemen*, 1(1), 40–50. <http://ejurnal.univbsi.id/index.php/jsm/index>
- Nur, W. S., Meigawati, D., Sampurna, R. H., Studi, P., Administrasi, I., Universitas, P., Sukabumi, M., Manusia, S. D., Birokrasi, R., & Indonesia, R. (2020). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Organisasi di Sekretariat DPRD Kabupaten Cianjur. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara*, 7(2), 364–376.
- Prof. Dr. Sugiyono. (2016). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Alfabeta, CV.

- Ratnasari, sri langgeng, Sari, W. N., Siregar, Y., Susanti, E. N., & Sutjahjo, G. (2022). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, Dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Tingkat Pemahaman Akuntansi Keuangan Pada Mahasiswa Akuntansi Universitas Bhayangkara Surabaya Skripsi. *Proceeding of National Conference on Accounting & Finance*, 4(2019), 440–448. <https://doi.org/10.20885/ncaf.vol4.art55>
- Riantoko, R., Sudibya, I. G. A., & Sintaasih, D. K. (2017). Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerjaanggota Polsek Kuta Utara. *Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 3(3), 1145–1176.
- Sutrischastini, A., & Riyanto, A. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul. *Kajian Bisnis STIE Widya Wiwaha*, 23(2), 121–137. <https://doi.org/10.32477/jkb.v23i2.209>
- Yusnandar, W., & Muslih, M. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Kepuasan Kerja Dan Etos Kerja. *SiNTESa : Seminar Nasional Teknologi Edukasi Dan Humaniora*, 1(1), 352–365.