

**PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA
ANGGOTA KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK) KEBUMEN
(Studi pada Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen)**

Khikmatul Khasanah

Email: khikmatul.khasanah1@gmail.com

Mahasiswa Program Strata 1 (S-1) Manajemen

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner dengan menggunakan metode sample jenuh atau keseluruhan populasi dijadikan sampel penelitian dengan jumlah responden sebanyak 32 responden yang seluruhnya merupakan anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Untuk menguji kelayakan instrumen kuesioner diuji melalui tes validitas dan realibilitas, sedangkan untuk analisis data menggunakan metode analisis asumsi klasik dan regresi berganda dengan menggunakan buatan program *IBM SPSS 22,0 For Windows 2013*.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji validitas, pertanyaan yang digunakan dalam variabel profesionalisme, motivasi dan kinerja dinyatakan valid. Berdasarkan hasil uji realibilitas, semua variabel dinyatakan reliabel (andal). Sedangkan untuk uji t menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja.

Hasil uji F menunjukkan bahwa secara bersama-sama profesionalisme, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R²* sebesar 0,273 artinya artinya 27,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

Kata Kunci: Profesionalism, motivasi dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang berperan dalam merencanakan, melaksanakan, dan mengendalikan organisasi. Sumber daya manusia merupakan suatu modal utama yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur prestasi dari sebuah organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan kunci sukses untuk mencapai tujuan suatu organisasi dengan dikembangkannya sumber daya manusia untuk menambah pengetahuan dan ketrampilannya serta dimotivasi sedemikian rupa agar dapat bekerja secara profesional dan manfaat bagi kelangsungan hidup organisasi.

Polri dalam kaitannya dengan pemerintah yang memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berkepribadian tinggi dan profesional tentunya sangat diperlukan dalam rangka pencapaian tujuan dari pelaksanaan tugas-tugas dalam ruang lingkup fungsi-fungsinya.

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi, diperlukan kinerja yang baik. Pada dasarnya kinerja merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi anggota polisi (*internal factor*) maupun upaya strategis dari organisasi. Faktor-faktor internal diantaranya, profesionalisme individu, motivasi kerja, tujuan hidup, harapan yang akan diperoleh dari organisasi.

Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen bertugas sebagai unsur pelaksanaan tugas pokok fungsi kepolisian di wilayah kecamatan yang dibawah Kapolres dalam pemeliharaan keamanan, ketertiban, penegakan hukum, pemberi perlindungan, pengayoman, dan pelayanan masyarakat serta tugas lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangannya. Dalam menjalankan fungsinya, Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen membutuhkan orang-orang yang profesional, dan motivasi kerja yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Terkait dengan kinerja yang dirasakan oleh Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen adalah kurangnya jumlah anggota polisi yang ada, hal tersebut mengakibatkan kinerja Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen belum optimal. Pada saat ini jumlah anggota polisi yang ada dapat dikatakan masih jauh dari jumlah ideal. Jumlah ideal anggota kepolisian adalah diukur dengan cara membandingkan antara jumlah penduduk dengan jumlah anggota kepolisian.

Adapun jumlah penduduk Kecamatan Kebumen menurut data dari hasil sensus penduduk tahun 2016 yang dilakukan oleh BPS Kabupaten Kebumen adalah berjumlah 121.746 penduduk. Sedangkan jumlah anggota polisi yang ada di Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen adalah berjumlah 32 anggota kepolisian. Jumlah anggota yang terbatas, baik kuantitas dan kualitas yang tidak sebanding dengan masalah yang dihadapi lapangan. Hal tersebut Polri dalam tugasnya melayani masyarakat kurang memuaskan, sehingga masyarakat masih mengeluhkan akan kinerja Polri yang belum optimal.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Mangkunegara (2005) menyatakan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mahsun (2006), menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang atau jasa, kualitas barang atau jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

Profesionalisme merupakan suatu tindakan yang berlandaskan keahlian tertentu yang

diperoleh melalui pendidikan dan dilaksanakan dengan memenuhi kode etik profesi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (1999) profesionalisme berarti mutu, kualitas, dan perilaku yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Dalam kaitannya dengan profesionalisme, masyarakat menilai sikap aparat kepolisian terhadap pelaku-pelaku kriminal dapat disuap, suka mencari-carai kesalahan dan tidak berwibawa, diskriminatif, sering terjadi penyalahgunaan barang bukti dalam bidang penegakan hukum, kurangnya disiplin kerja, dan adanya anggota yang melanggar kode etik dalam melaksanakan tugasnya, dengan melakukan penyimpangan secara material dan non material. Hal tersebut bahwa profesionalisme rendah.

Menurut Sage (2005), menyatakan bahwa profesionalisme Polri bisa diartikan sebagai peningkatan kualitas SDM Polri, sebagai penegak hukum yang tangguh namun tetap berpenampilan sebagai sosok polisi sipil. Polisi yang berwatak sipil adalah polisi yang dalam menjalankan pekerjaannya tetap menjunjung tinggi harkat dan martabat manusia, mampu melaksanakan tugas tanpa menggunakan kekerasan, dan bersedia mendengarkan dan mencari tahu sumber permasalahan masyarakat (Rahardjo, 2002).

Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi kebutuhan individu, faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang adalah perhatian terhadap pekerjaan, upah atau gaji, status sosial dari pekerjaan, pekerjaan yang mengandung pengabdian dan faktor suasana kerja serta hubungan kemanusiaan yang baik. Tinggi rendahnya motivasi kerja sangat berpengaruh pada kinerja, oleh karena itu perlu beberapa upaya untuk meningkatkan motivasi kinerja setiap anggota.

Siagian (2004:455), Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang

menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

Cong dan Van (2013), mendefinisikan motivasi sebagai seperangkat faktor-faktor yang menyebabkan seseorang atau pegawai untuk melakukan tugasnya dengan cara yang khusus. Motivasi juga berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Pegawai dengan motivasi yang tinggi akan bersemangat dalam bekerja. Hal tersebut akan mampu meningkatkan kinerjanya.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis bermaksud melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN SEKTOR (POLSEK) KEBUMEN”**

Rumusan Masalah

Atas dasar rumusan masalah di atas, muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut:

1. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen?
3. Bagaimanakah pengaruh profesionalisme dan motivasi secara simultan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen?

Tujuan Penelitian

Secara khusus penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
2. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
3. Untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh profesionalisme dan motivasi secara

simultan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.

Landasan Teori

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan, seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Veithzal, 2004).

Indikator variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.
- f. Komitmen kerja.

Profesionalisme Polri mencakup keahlian, kecakapan atau kemampuan teknis sesuai dengan misi dan tugas pokok Polri secara keseluruhan. Penguasaan kemampuan teknis profesional khas kepolisian dan pelayanan kepada masyarakat memerlukan penyesuaian pendidikan dan latihan Polri. Pendidikan dan latihan yang baik sangat diperlukan dalam pembinaan profesionalisme Polri, agar setiap anggota Polri dapat melaksanakan tugas-tugasnya dengan sempurna (Djamin, 2000).

Indikator variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Tingkat Pendidikan.
- b. Pelatihan Teknis.

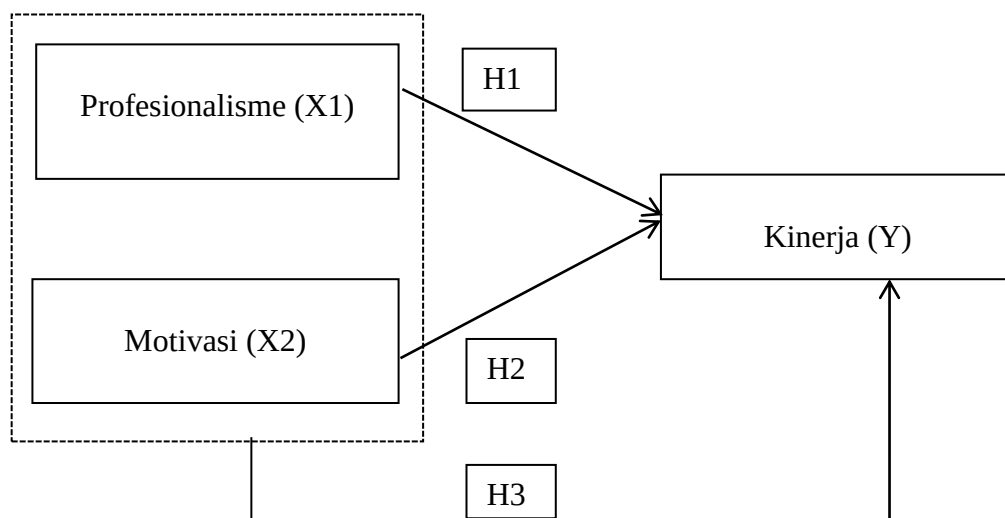
- c. Lama Kerja.
- d. Kedisiplinan.
- e. Kreatifitas.
- f. Kesejahteraan.
- g. Kode Etik.

Mangunegara (2006:93) mendefenisikan Motifasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Pemberian dorongan sebagai salah satu bentuk motivasi, penting dilakukan untuk meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga dapat mencapai hasil yang dikehendaki oleh manajemen (Antoni, 2006:24).

Indikator variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. *Achievement* (Prestasi kerja).
- b. *Advancement* (pengembangan diri).
- c. *Relationship with peers* (hubungan dengan rekan kerja).
- d. *Relationship with supervisor* (Hubungan dengan atasan).
- e. *Work security* (keamanan kerja).
- f. Gaji.

Model Empiris



Hipotesis

Hipotesis disusun berdasarkan teori dan kerangka berpikir yang sudah diuraikan sebelumnya, maka dari teori dan kerangka berpikir diatas dapat disusun beberapa hipotesis sebagai berikut:

H1: Ada pengaruh secara positif profesionalisme terhadap kinerja Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.

H2: Ada pengaruh secara negatif motivasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.

H3: Ada pengaruh signifikan secara simultan profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.

Metode Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah Anggota Kepolisian Sektor (polsek) Kebumen sejumlah 32 anggota, sedangkan responden yang digunakan sebagai sampel dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Proses pengumpulan data dilakukan dengan melakukan observasi, wawancara, studi pustaka dan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Kuesioner terdiri dari 3 Variabel, yaitu: 1) Variabel Profesionalisme dengan 7 item pernyataan, 2) Variabel Motivasi dengan 6 item pernyataan, 3) Variabel Kinerja dengan 6 item pernyataan. Masing-masing item pada kuesioner penelitian tersebut menggunakan penilaian skala *likert* dengan rentang jawaban 1 sampai 4.

PEMBAHASAN

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan aplikasi *IBM SPSS 22.0 for Windows 2013*. Pengujian kuesioner dilakukan dengan menggunakan uji Validitas dan Uji Reliabilitas, sedangkan untuk menguji pengaruh masing-masing variabel penelitian adalah dengan menggunakan Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinieritas, Uji

Heteroskedastisitas, dan Uji Normalitas), Uji Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Hipotesis (Uji Parsial t, Koefisien Determinasi, Analisis Korelasi,).

Berdasarkan hasil uji validitas pada semua variabel penelitian didapatkan hasil bahwa semua butir pernyataan pada kuesioner diperoleh R_{hitung} lebih besar dari R_{tabel} , dengan nilai signifikansi $< 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir instrumen pernyataan pada kuesioner dinyatakan Valid. Untuk uji reliabilitas menggunakan nilai *cronbach alpha*, diperoleh hasil *alpha* untuk variabel Profesionalisme sebesar 0,918, untuk variabel Motivasi sebesar 0,897, dan variabel Kinerja sebesar 0,855, maka berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dapat dinyatakan bahwa seluruh pernyataan pada seluruh variabel penelitian dikatakan Reliabel karena nilai *cronbach alpha* di atas 0,6.

Pengujian selanjutnya yaitu Uji Asumsi Klasik, tujuan dari pengujian ini adalah untuk mengetahui apakah model regresi dalam penelitian ini dapat dipakai atau tidak. Berikut hasil Uji Multikolineritas:

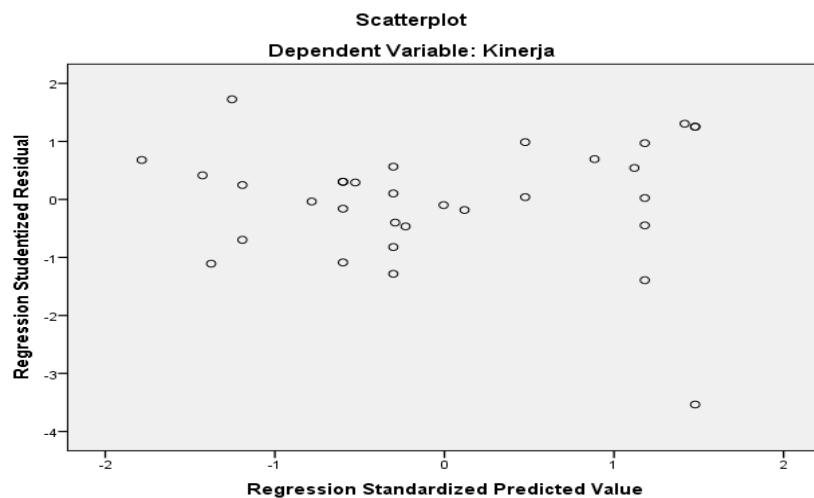
Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
1 Profesionalisme	.987	1.013
Motivasi	.987	1.013

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa pada kolom *collinearity statistics* menunjukkan angka VIF tidak lebih besar dari 10 dan tolerance lebih dari 0,1. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi ini tidak terdapat multikolineritas, sehingga model dapat dipakai.

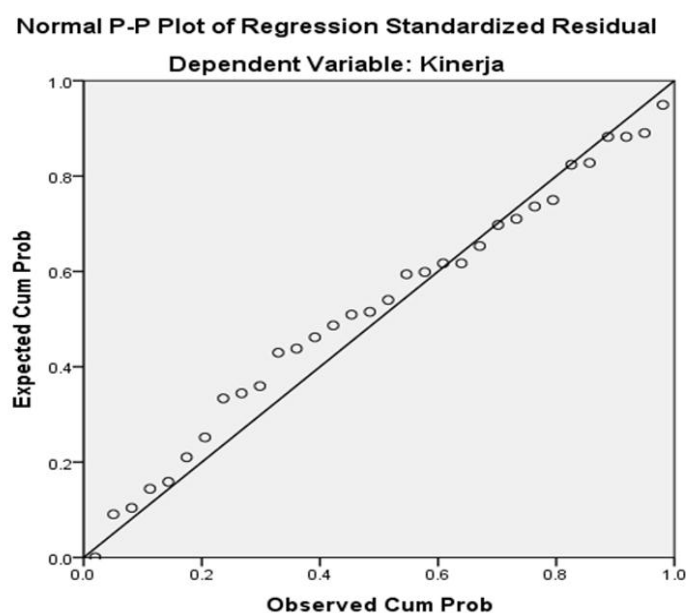
Pengujian selanjutnya yaitu Uji heteroskedastisitas, pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dan residual

dalam suatu pengamatan ke pengamatan lain. Hasil dari pengujian tersebut diperoleh data sebagai berikut:



Berdasarkan grafik dari hasil uji heterokedastisitas yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar dan menyempit) dan tidak ada pola yang jelas, maka dapat disimpulkan model regresi dalam penelitian ini tidak terjadi heterokedastisitas.

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi variabel independen dan variabel dependen memiliki distribusi atau penyebaran yang normal atau tidak. Hasil pengujian normalitas adalah sebagai berikut:



Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka model memenuhi asumsi normalitas.

Pengujian selanjutnya yang dilakukan adalah pengujian analisis linier berganda yang digunakan Untuk menguji adanya hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat digunakan analisis regresi berganda, sebagai berikut hasilnya:

Coefficients ^a					
Model	Unstandarized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.607	4.732		1.608	.119
1 Profesionalisme	.434	.118	.569	3.694	.001
Motivasi	.090	.193	.072	.466	.645

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat dibuat persamaan regresi liniernya sebagai berikut:

$Y = 7,607 + 0,434 X_1 + 0,090 X_2 + e$. Dari persamaan diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a = konstanta sebesar 19,607 menyatakan bahwa jika tidak ada pengaruh dari variabel profesionalisme dan motivasi maka variabel kinerja mempunyai nilai 7,607.

b₁= 0,434 artinya variabel profesionalisme (X₁) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Jika variabel profesionalisme (X₁) satu satuan skala *likert*, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat sebesar 0,434 bila variabel lain dianggap nol (0).

b₂= 0,090 artinya variabel motivasi (X₂) mempunyai pengaruh negatif terhadap kinerja (Y). Jika variabel motivasi (X₂) menurun maka akan menyebabkan perubahan variabel kinerja (Y) sebesar 0,090 bila variabel lain dianggap nol (0).

Pengujian selanjutnya yang dilakukan adalah pengujian untuk membuktikan hipotesis yang sudah ditentukan pada awal penelitian, pengujian pertama yang dilakukan adalah Uji t. Uji t merupakan suatu pengujian individu terhadap variabel independen (X) dimana untuk mengetahui pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Y) dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	t		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	7.607	4.732		1.608	.119
1 Profesionalisme	.434	.118	.569	3.694	.001
Motivasi	.090	.193	.072	.466	.645

1) Variabel Profesionalisme

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi untuk variabel profesionalisme (X1) sebesar $0,001 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka sebesar $3,694 > 1,69913$, sehingga dapat dikatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

2) Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis diatas diketahui bahwa tingkat signifikansi untuk variabel motivasi (X2) sebesar $0,645 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka sebesar $0,466 < 1,69913$, sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Selanjutnya Hasil uji F digunakan Uji F digunakan untuk menguji ada tidaknya pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel bebas (profesionalisme dan motivasi) terhadap variabel terikat (kinerja) dengan signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	66,384	2	33,192	6,823	.004 ^b
Residual	141,085	29	4,865		
Total	207,469	31			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Profesionalisme

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa F_{hitung} sebesar $6,823 > F_{tabel}$ 2,93 dengan tingkat signifikan $0,004 < 0,05$, sehingga diartikan bahwa variabel berpengaruh dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.273	220.567

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja

Dari tabel diatas, nilai koefisien determinasi diperoleh 0,273 artinya 27,3% kinerja dipengaruhi oleh variabel profesionalisme dan motivasi. Sebaliknya 73,7% disebabkan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

IMPLIKASI MANAJERIAL

Pembahasan dari hasil penelitian ini adalah:

1. Pembahasan hipotesis 1: “Profesionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.” Sesuai dengan uji t hasil t_{hitung} sebesar $3,694 > 1,69913$ dengan tingkat signifikansi $0,001 < 0,05$ berarti variabel profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
2. Pembahasan hipotesis 2: “Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.” Sesuai dengan uji t_{hitung} sebesar $0,466 < 1,69913$ dengan tingkat signifikansi $0,645 > 0,05$ berarti variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
3. Sesuai dengan hasil uji F menunjukkan F_{hitung} sebesar $6,823 > F_{tabel}$ sebesar 2,93 dengan tingkat signifikansi $0,004 < 0,05$ sehingga dapat diartikan profesionalisme dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.

4. Sesuai dengan hasil koefisien determinasi menunjukkan nilai koefisien determinasi (R^2) diperoleh 0,273 artinya 27,3% variabel kinerja dipengaruhi oleh profesionalisme dan motivasi sedangkan sisanya sebesar 73,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua butir atau data pada variabel profesionalisme, motivasi dan kinerja dikatakan valid (sah) dan reliabel (andal).
2. Variabel profesionalisme mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Hal ini berarti semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen maka akan menyebabkan meningkatnya kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
3. Variabel motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Hal ini berarti motivasi tidak sepenuhnya berpengaruh dalam menurunnya kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen.
4. Variabel yang paling dominan dalam penelitian ini adalah profesionalisme dengan koefisien regresi tertinggi sebesar 0,434 yang berarti profesionalisme memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen sebesar 43,4%.

SARAN

1. Diharapkan anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen melakukan usaha perbaikan terhadap kinerja masing-masing setiap anggota dengan terus berlatih dan membiasakan diri untuk berprestasi yang lebih tinggi. Karena dengan memiliki kinerja yang baik anggota menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dan mampu mencapai hasil yang diinginkan sehingga kinerja dapat meningkat.

2. Diharapkan anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen lebih mempertahankan dan meningkatkan profesionalisme dalam melaksanakan tugas-tugasnya sebagai anggota Polri dengan bekerja sesuai norma dan nilai yang ada dalam organisasi.
3. Diharapkan Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen memberikan motivasi terhadap anggota kepolisian dengan cara memberikan penghargaan, promosi jabatan, pelatihan dan lain sebagainya.
4. Penelitian ini masih terbatas, karena hanya meneliti pengaruh profesionalisme dan motivasi terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen. Dengan demikian masih banyak variabel lain yang turut memberi pengaruh pada kinerja terhadap anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Kebumen untuk diteliti, maka bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap Kinerja dan mencari tempat serta lingkup populasi yang lebih luas.

Daftar Pustaka

- Ahmad Gani, 2009. Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Kantor PBB, Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 7. No. 1, Universitas Muslim Indonesia (UMI), Makasar.
- Anikmah, 2008. *Pengaruh Kepemimpinan Transfomasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. UMS. Surakarta.
- Anoraga, P. 1998. *Psikologi Kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawir, dan Basyiruddin Usman. 2002. *Media Pembelajaran*. Jakarta: Ciputat Pers.
- Banurusman. 1995. *Polisi, Masyarakat dan Negara*. Yogyakarta: PT Bayu Indra Grafika.
- Cong N.N and Van D.N, (2013). *Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees (PVNC)*, International Journal of Humanities and Social Scienc, Vol. 4 No. 6: Vinh Univercity Vietnam.
- Djamin, A. 2000. Pengembangan Sistem Manajemen Personel Polri Di Masa Depan. Jurnal Polisi Indonesia. Tahun 2. Halaman 47-54. Program Pascasarjana Kajian Ilmu Kepolisian Universitas Indosnesia -Yayasan Obor Indonesia.
- Djatkika, W. 1996. *Bianglala Ilmu Kepolisian*. Jakarta: ISIK-PTIK.
- EK dan Elegwa Mukuru. 2013. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan umum dilembaga pelatihan tingkat teknis tengah di Kenya. *Jurnal Internasional Kemajuan dalam Manajemen dan Ekonomi*. Vol 2. No 2.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Edisi keempat, Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, Sutrisno, 2004. *Metode Research Jilid 3*. Yogyakarta: Andi.
- Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland, OH: World Publishing Company.
- Hornby, A.S. 2005. *Oxford Advanced Learners Dictionary*. Oxford: Oxford University Press.
- Juniantara, I Wayan. 2015. Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Universitas Udayana Denpasar*.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 2005.
- Kamus Besar Bahasa Indonesia, 1999.
- Kunarto. 1997. *Etika Kepolisian*. Jakarta : PT Cipta Manunggal.
- Soetjipto dan Kosasi, Rafli. 2004. *Profesi Keguruan*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Mangkunegara Anwar Prabu, 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara Anwar Prabu, 2006. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, Rafika Aditama, Bandung.
- Moh. Uzer Usman, 2002. *Menjadi Guru Profesional*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Munparidi. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Politeknik Negri Sriwijaya. Edisi ke-VII.
- Permatasari, Novita Dian, 2012. Analisis Pengaruh Iklim Organisasi, Kedewasaan dan Profesionalisme terhadap Kinerja Personil Kepolisian Resor (Polres) Kebumen. *Jurnal Manajemen*. Stie Putra Bangsa Kebumen.
- Pusat Studi Keamanan dan Perdamaian. 1999. *Profesionalisme dan Kinerja Polisi*. Laporan Hasil Penelitian. Universitas Gadjah Mada Bekerjasama Dengan Dinas Penelitian dan Pengembangan Mabes Polri (Tidak diterbitkan).
- Purwanto, 2000. *Evaluasi Hasil Belajar*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Rahardjo, S. 2002. *Polisi Sipil Dalam Perubahan Sosial Di Indonesia*. Jakarta : Buku Kompas.
- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Murai Kencana, Jakarta.
- Robbins, S.P. (2002). *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Edisi kelima (Terjemah). Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sadarmayanti, 2007. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung, Penerbit Mandar Mju.
- Sari, Yanti Komala. 2014. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Patra Komala Dumai. *Jurnal Manajemen Bisnis*. Vol 2. No. 2.
- Siagian, P. Sondang, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan kelima, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sibarani, S.M., Solemanto, Ginting, S., Iwang, B., Prayoga, I., dan Ritonga, R. 2001. *Antara Kekuasaan Dan Profesionalisme*. Jakarta: PT Dharmapena Multimedia
- Sugiono, 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiono, 2010. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sutrisno. Fathoni, Aziz. Minarsih, Magdalena Maria. 2016. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Pamong Praja Kota Semarang. *Jurnal Ekonomi*. Unpad Semarang.

