

Bimbingan Teknis, Fasilitas dan Insentif Terhadap Kinerja Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat Kepolisian Resor Deli Serdang

Arnissafni Yanti ⁽¹⁾
Syaiful Bahri ⁽²⁾
Amini ⁽³⁾

Program Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara ⁽¹⁾⁽²⁾⁽³⁾

arnissafni@gmail.com ⁽¹⁾
bahri.syaiful80@yahoo.com ⁽²⁾
amini@umsu.ac.id ⁽³⁾

ABSTRACT

The purpose of this research is to know the influence of technical guidance, facilities and incentives to performance Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang. The population in this study was the entire personnel of the Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang amounting to 230 people. The sample is used as many as 40 personnel Bhabinkamtibmas who are the rank of Briпка. The data collection techniques in this study are documentation and questionnaire list. Data analysis techniques using multiple linear regression analyses, classical assumption Test T, Test f and coefficient of determination. Data processing in this study uses the program SPSS 22.00 for Windows Software. Based on the results of the research conducted, from a partial test of guidance to significant impact on performance. Partial testing of facilities has significant effect on performance. Incentive partial testing has significant effect on performance. Simultaneous testing of the influence of technical guidance, facilities and incentives has significant effect on performance.

Keywords: Technical Guidance; Facilities; Incentives; Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Bimbingan Teknis, Fasilitas Dan Insentif Terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personil Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang yang berjumlah 230 orang. Adapun sampel yang digunakan sebanyak 40 orang personil Bhabinkamtibmas yang berpangkat Briпка. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu dokumentasi dan daftar angket (kuisisioner). Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik uji t, uji f dan koefisien determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *Software SPSS 22.00 for Windows*. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, dari pengujian parsial bimbingan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian parsial fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pengujian simultan pengaruh bimbingan teknis, fasilitas dan insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata Kunci : Bimbingan Teknis; Fasilitas; Insentif; Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam segala kegiatan institusi maupun organisasi. Semakin canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasional, maka institusi tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan yang diharapkan. Peranan sumber daya manusia dalam institusi sudah ada sejak dikenalnya organisasi sebagai wadah bersama dalam mencapai suatu tujuan. Seperti yang diketahui selama ini, perusahaan lebih banyak menghadapi masalah-masalah yang berhubungan dengan sumber daya manusia dibandingkan dengan sumber daya ekonomi lainnya, karena dalam mengelola sumber daya manusia tidak bisa disamakan dengan mesin, material dan dana yang sifatnya hanya masalah teknis semata. Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan institusi atau organisasi. Oleh sebab itu, institusi harus memberikan perhatian baik dari segi bimbingan teknis (pelatihan), fasilitas dan insentif sehingga karyawan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan institusi. Pemberian bimbingan teknis, fasilitas yang memadai dan insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk menghadapi perkembangan saat ini. Bimbingan teknis, fasilitas dan insentif merupakan usaha untuk mengurangi kesenjangan antara hasil pekerjaan dari kemampuan karyawan dengan hasil pekerjaan yang dikehendaki oleh institusi. Usaha meningkatkan kemampuan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menambah pengetahuan, keterampilan dan mengubah sikap sehingga dapat menjadi kekayaan institusi yang paling berharga. Dengan segala potensi yang dimilikinya karyawan dapat terus dilatih dan dikembangkan, sehingga dapat lebih berdaya guna bagi institusi (Widiari dan Darma, 2017; Wiandari dan Darma, 2017).

Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang adalah Bhayangkara Pembina Keamanan dan Ketertiban Masyarakat yang berada di Deli Serdang. Beberapa fungsi Bhabinkamtibmas tersebut adalah untuk melaksanakan kunjungan kepada masyarakat untuk mendengarkan keluhan warga masyarakat tentang permasalahan Kamtibmas dan memberikan penjelasan serta penyelesaiannya, memelihara hubungan silaturahmi/persaudaraan, menyebarluaskan informasi tentang kebijakan pimpinan Polri berkaitan dengan pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (Harkamtibmas) dan lain sebagainya.

Dalam melaksanakan fungsi, tugas dan wewenang di atas tentu dibutuhkan bimbingan teknis berupa pelatihan untuk memupuk kemampuan personil Bhabinkamtibmas dalam melakukan tugasnya. Selanjutnya, untuk mengadakan bimbingan teknis berupa pelatihan kerja tentu dibutuhkan juga fasilitas yang memadai. Fasilitas adalah suatu yang diberikan oleh institusi atau organisasi untuk karyawan baik sarana maupun prasarana bertujuan untuk

memudahkan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan demi meningkatkan kinerja karyawan. Semakin baik fasilitas yang digunakan semakin baik program yang dijalankan sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu, karyawan juga bekerja karena didorong untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Oleh karena itu para karyawan akan semakin giat bekerja bilamana hasil yang dicapai dari pekerjaan memperoleh imbalan atau balas jasa yang adil dan memuaskan. Terdapat banyak faktor yang dapat mendukung peningkatan kinerja, antara lain insentif. Insentif merupakan salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk dapat mengikuti segala perkembangan yang ada dan tercapainya tujuan suatu instansi, maka perlu adanya suatu dorongan atau rangsangan agar karyawan mampu bekerja dengan baik.

Kinerja

Menurut Pianda (2018:11), Dewi dan Darma (2017) kinerja adalah sebuah kata dalam bahasa Indonesia dari kata dasar kerja yang menerjemahkan kata dari bahasa asing adalah prestasi, bisa pula berarti hasil kerja. Sedangkan menurut Menurut Rismawati dan Mattalata (2018:2) serta Widiastira dan Darma (2015) kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Dan menurut Sulaksono (2015:91) serta Yudiastira dan Darma (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dari beberapa pengertian tersebut, disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan alami atau kemampuan yang diperoleh dari hasil belajar serta keinginan untuk berprestasi.

Bimbingan Teknis

Menurut Santoso (2012:1) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Sedangkan menurut Sudaryo dalam buku Rivai (2010:211) pelatihan adalah proses secara sistematis yang mengubah tingkat pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa bimbingan teknis berupa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang

bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Fasilitas

Menurut Ismainar (2018:153) Fasilitas kerja adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas, dengan berbagai bentuk seperti kondisi tempat kerja (lampu atau penerangan, air conditioner, luas ruangan), teknologi yang digunakan (komputer, mesin fotocopy, faxmille dan sebagainya) sarana lain yang mendukung (mushalla, loker, rest room). Sedangkan menurut Idris (2016:93) Fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja. Dengan memperhatikan : pengguna fasilitas kerja atau kualitas fisiknya, intelektualnya dan cara melakukan atau menggunakannya. Dari teori tersebut maka dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga Fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Insentif

Menurut Nurdin dan Shaleh (2018:93) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Sama seperti yang dikemukakan oleh Maziah dalam buku Hasibuan (2001:117) insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja kasryawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Kerangka Konseptual

Pengaruh Bimbingan Teknis terhadap Kinerja Personil Bhabinkamtibnas

Bimbingan teknis berupa pelatihan adalah suatu proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur yang sistematis dan terorganisir untuk mengembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan yang sesuai dengan keinginan organisasi, sehingga karyawan memiliki pengetahuan dan keahlian dalam bekerja. Penelitian terdahulu

yang dilakukan oleh (Graha, 2005) dan (Dahmiri dan Sakta, 2014) menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Personil Bhabinkamtibmas

Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Munawiryah, 2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam, menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai non medis pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Personil Bhabinkamtibmas

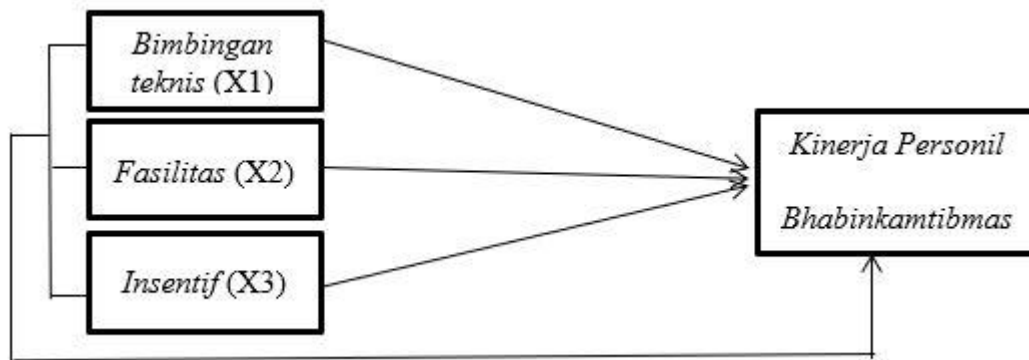
Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya. Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Maziah, 2017) dan (Candrawati dkk, 2013) menunjukkan bahwa insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Bimbingan Teknis, Fasilitas Dan Insentif Terhadap Kinerja Personil Bhabinkamtibmas

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Program bimbingan teknis berupa pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan begitu juga dengan fasilitas dan insentif. Semakin baik ketiga hal ini diberikan kepada karyawan maka semakin baik kinerja karyawan.

Adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini dijelaskan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

Adapun hipotesis penelitian dalam penelitian ini adalah :

1. Ada pengaruh Bimbingan Teknis terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang.
2. Ada pengaruh fasilitas terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang.
3. Ada pengaruh insentif terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang.
4. Ada pengaruh Bimbingan teknis, fasilitas dan insentif terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang.

METODE PENELITIAN

Pendekatan asosiatif digunakan karena penelitian ini menggunakan tiga buah variabel bebas yaitu bimbingan teknis, fasilitas dan insentif dan menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Tujuannya untuk mengetahui apakah ada hubungannya antara bimbingan teknis, fasilitas dan insentif terhadap kinerja personil Bhabinkamtibmas. Dalam pelaksanaan penelitian ini, lokasi penelitian yang dipilih peneliti adalah Bhabinkamtibmas Polres Deli Serdang. Sampel yang digunakan adalah personil Bhabinkamtibmas yang berpangkat Briпка dari 13 Kecamatan. Briпка atau Brigadir Polisi Kepala merupakan personil Bhabinkamtibmas. Berikut ini daftar sampel yang berpangkat Briпка yang berjumlah 40 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dokumentasi dan penyebaran kuisioner yang diuji menggunakan uji validitas dan realibilitas. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik dan koefisien determinasi.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pengujian Regresi Linear Berganda

Untuk mengetahui keeratan dari hasil pengolahan data dengan SPSS tentang pengaruh bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang maka dapat digunakan regresi linier berganda.

Persamaan regresi linier berganda dapat dilihat dari nilai koefisien B pada table berikut:

Tabel 1
Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	18,299	7,930		2,307	,027
	Bimbingan Teknis	,232	,230	,442	2,575	,019
	Fasilitas	,353	,218	,445	2,242	,010
	Insentif	,390	,295	,399	2,324	,007

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Jadi persamaan regresi linier berganda pada variable bimbingan teknis, fasilitas dan insentif adalah :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

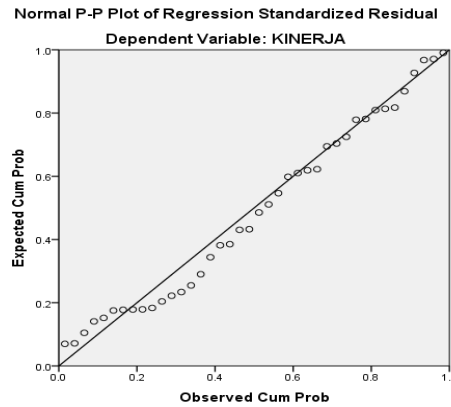
$$Y = 18,299 + 0,232X_1 + 0,353X_2 + 0,390X_3$$

Persamaan diatas bermakna jika bimbingan teknis ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat sebesar 0,232, jika fasilitas ditingkatkan 100% maka kinerja akan meningkat 0,353 dan jika insentif ditingkatkan 100% maka kinerja akan meingkat 0,390.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Pengujian normalitas data dilakukan untuk melihat apakah dalam model regresi variable dependen dan independen memiliki distribusi normal atau tidak. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Uji Normalitas
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar tersebut mengidentifikasi bahwa model regresi telah memenuhi asumsi yang telah dikemukakan sebelumnya, sehingga data dalam model regresi penelitian ini dikatakan normal.

Uji Multikolinearitas

Model regresi ini digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variable independen. Cara yang digunakan untuk menilainya adalah dengan melihat nilai factor inflasi varian (Variabel Inflation Factor/VIF) yang tidak melebihi 4 atau 5.

Tabel 2
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
BIMBINGAN	.634	1.577
TEKNIS	.690	1.449
FASILITAS	.476	2.101
INSENTIF		

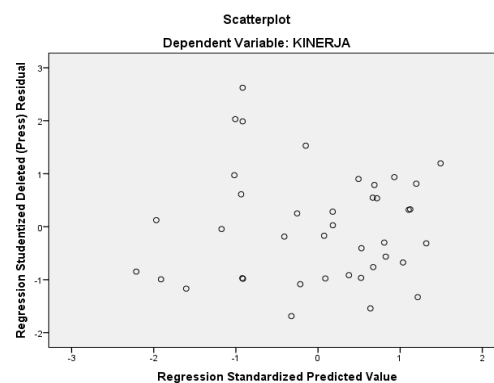
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Ketiga variable independen yakni bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) memiliki nilai VIF dalam batas toleransi yang telah ditentukan (tidak melebihi 4 atau 5), sehingga tidak terjadi multikolinearitas dalam variable independen pada penelitian ini.

Uji Heterokedastisitas

Asumsi klasik heterokedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidakpastian varians dari variable suatu pengamatan yang lain. Jika varians residual dari satu pengamatan yang lain tetap maka disebut homokedastisitas dan jika varians berbeda disebut heterokedastisitas. Model baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dasar pengambilan keputusan adalah jika pola tertentu seperti titik-titik (poin-poin) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur, maka terjadi heterokedastisitas. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar dibawah dan diatas angka 0 pada sumbu , maka tidak terjadi heterokedastisitas. Model yang baik adalah ketika tidak terjadi heterokedastisitas.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas
Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Gambar tersebut memperlihatkan titik menyebar secara acak, tidak membentuk pola yang jelas/teratur, serta tersebar baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi.

Uji t

Uji t adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui hubungan variabel bebas terhadap variabel terkait secara parsial. Dimana uji t mencari t hitung dan membandingkan dengan t table apakah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak dengan variabel dependen.

Tabel 3
Uji t
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	18,299	7,930		2,307	,027
Bimbingan Teknis	,232	,230	,442	2,575	,019
Fasilitas	,353	,218	,445	2,242	,010
Insentif	,390	,295	,399	2,324	,007

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pengaruh Bimbingan teknis (X1) terhadap Kinerja (Y)

Dari table uji t tentang variable bimbingan teknis (X1) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,575 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,019 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya bimbingan teknis (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Menurut Santoso (2012:1) pelatihan adalah serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman, ataupun perubahan sikap individu. Bimbingan teknis berupa pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian-keahlian atau pengetahuan tertentu. Semakin majunya keahlian, pengetahuan serta pengalaman pengetahuan yang dimiliki oleh karyawan, maka akan semakin maksimal kinerja karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh Fasilitas (X2) terhadap Kinerja (Y)

Dari table uji t tentang variable fasilitas (X2) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,242 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,010 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya fasilitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Menurut Idris (2016:93) fasilitas kerja merupakan perangkat untuk bekerja atau sumber daya peralatan kerja meliputi peralatan kerja, bahan dan sarana prasarana yang bisa mempengaruhi pelaksanaan kerja. Dengan demikian fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan, seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Dan juga fasilitas kerja sebagai alat atau sarana dan prasarana untuk membantu karyawan agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaannya dan karyawan akan bekerja lebih produktif.

Pengaruh Insentif (X3) terhadap Kinerja (Y)

Dari table uji t tentang variable insentif (X3) terhadap kinerja (Y) diperoleh nilai t hitung sebesar 2,324 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H0 ditolak Ha diterima. Yang artinya insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Menurut Nurdin dan Shaleh (2018:93) insentif adalah imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan disebabkan kinerja karyawan tersebut melampaui standar yang ditetapkan perusahaan dan bersifat tidak tetap. Dengan demikian dapat disimpulkan insentif diberikan dalam rangka menaikkan kinerja kasryawan. Dengan kata lain, bahwa insentif tersebut sebagai hadiah kepada seorang karyawan/ pegawai berdasarkan pada kinerja individualnya yang sudah melewati standar-standar yang telah ditetapkan perusahaan.

Uji F

Uji simultan atau uji F dimaksudkan untuk melihat kemampuan menyeluruh dari variable bebas yaitu bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) terhadap kinerja (Y). Uji F juga dimaksud untuk mengetahui apakah semua variable memiliki koefisien sama dengan nol dengan ketentuan jika nilai probabilitas F (sig) pada table anova lebih kecil dari α 0,05.

Tabel 4
Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	92,216	3	302,739	31,741	,000 ^b
	Residual	635,759	36	7,660		
	Total	727,975	39			

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Nilai F hitung pada table adalah 31,741 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H0 ditolak dan Ha diterima, berarti bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan insentif (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) berfungsi untuk melihat sejauh mana keseluruhan variabel independen dapat menjelaskan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila angka koefisien determinasi semakin kuat, yang berarti variable-variabel

independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sedangkan nilai koefisien determinasi (*adjust R²*) yang kecil berarti kemampuan variable dependen adalah terbatas. Berikut adalah pengujian statistiknya :

Tabel 5
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.695 ^a	.480	.455	4,202

Sumber Data Penelitian (Diolah 2019)

Pada tabel Model Summary diperoleh nilai $R^2 = 0,480$. Artinya, variabel independen (bimbingan teknis, fasilitas dan insentif) dapat menerangkan variabilitas sebesar 48% dari variabel dependen (Kinerja), sedangkan sisanya 52% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. (dimana R^2 merupakan koefisien determinasi).

Pembahasan

Pengaruh Bimbingan teknis terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Deli Serdang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh bimbingan teknis berupa terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,575 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,019 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya bimbingan teknis (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh bimbingan teknis terhadap kinerja Bhabinkamtibmas signifikan pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Graha, 2005) dan (Dahmiri dan Sakta, 2014). Bimbingan teknis berupa pelatihan adalah suatu proses kegiatan untuk mengajarkan pada karyawan seperti keahlian, pengetahuan, pengalaman secara sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan memberikan keterampilan sesuai bidang pekerjaan yang akan dilakukan karyawan tersebut.

Pengaruh Fasilitas terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Deli Serdang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh fasilitas terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,242 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,010 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan

bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya fasilitas (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh fasilitas terhadap kinerja Bhabinkamtibmas signifikan pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Munawiryah, 2017) tentang Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subulussalam. Fasilitas kerja adalah sarana pendukung dalam aktivitas perusahaan berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal perusahaan, memiliki jangka waktu kegunaan relative permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan, karena dapat menunjang kinerja karyawan seperti dalam penyelesaian pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perlu adanya fasilitas kerja yang baik.

Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Deli Serdang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) yang diperoleh mengenai pengaruh insentif terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai t hitung sebesar 2,324 lebih besar dari t table 1,684 dengan nilai probabilitas (sig) 0,007 lebih kecil dari α 0,05, dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima. Yang artinya insentif (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Hasil pengujian statistik menunjukkan bahwa pengaruh insentif terhadap kinerja Bhabinkamtibmas signifikan pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Maziah, 2017) dan (Candrawati dkk, 2013). Insentif adalah balas jasa yang diberikan oleh perusahaan yang dapat dinilai dengan uang dan mempunyai kecenderungan diberikan secara tetap. Insentif diartikan sebagai bentuk pembayaran yang dikaitkan dengan kinerja karyawan sebagai pembagian keuntungan bagi karyawan akibat peningkatan produktivitasnya.

Pengaruh Bimbingan teknis, Fasilitas dan Insentif terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas Deli Serdang

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) yang diperoleh mengenai pengaruh bimbingan teknis, fasilitas dan insentif terhadap kinerja menunjukkan bahwa nilai F hitung sebesar 31,741 lebih besar dari F table 2,84 dengan sig. 0,000 lebih kecil dari α 0,05. Menunjukkan H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bimbingan teknis (X1), fasilitas (X2) dan

insentif (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja (Y) pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Program bimbingan teknis berupa pelatihan yang dilakukan dengan baik akan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bimbingan teknis berupa pelatihan, fasilitas dan insentif akan menentukan hasil kinerja karyawan. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

PENUTUP

Setelah mengelola data dan menganalisis data dalam pembahasan, maka penulis dapat menarik kesimpulan secara parsial bimbingan teknis berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang, secara parsial fasilitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang, secara parsial insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang dan secara simultan bimbingan teknis, fasilitas dan insentif berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada Bhabinkamtibmas Deli Serdang.

Berdasarkan kesimpulan yang sudah diuraikan di atas, maka penulis memberikan beberapa saran sebagai berikut : Pelatihan Kerja harus dapat dipertahankan agar kinerja personil Bhabinkamtibmas dapat tercapai lebih maksimal, sehingga dengan demikian personil Bhabinkamtibmas lebih mudah dalam mencapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan harapan dan tujuan lembaga Bhabinkamtibmas. Fasilitas yang disediakan harus bisa lebih lengkap dan layak pakai, sehingga personil Bhabinkamtibmas nyaman dalam melakukan tugasnya. Lembaga hendaknya memperhatikan pemberian insentif baik secara langsung atau pun tidak langsung agar personil Bhabinkamtibmas lebih semangat lagi dalam bekerja sehingga mereka dapat melaksanakan pekerjaan dan personil Bhabinkamtibmas yang rajin/berprestasi harus mendapatkan penghargaan dari lembaga. Untuk peneliti berikutnya diharapkan menambah variable penelitian yang tentunya mempengaruhi kinerja serta diharapkan untuk menambah jumlah sampel yang lebih banyak dengan karakteristik yang lebih beragam dan menghasilkan penelitian yang lebih bagus lagi.

DAFTAR PUSTAKA

- Candrawati, D. D., Al-Musadieq, M., Hakam, M. S. (2013). Pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. 1 (2). 150-157.
- Dahmiri dan Sakta, K. (2014). Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Mankeu*. 3 (1). 374-380.
- Dewi, A.A.I.S., and Darma, G.S. (2017). Proses Rekrutmen, Seleksi, Pelatihan, Penempatan dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (1): 1-18.
- Graha, A. NV. (2005). Pengaruh Pelatihan Terhadap Kemampuan Karyawan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Modernisasi*. 1 (2). 75-93.
- Ismaniar, H. (2018). *Manajemen Unit Kerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Idris, A. (2016). *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Deepublish.
- Munawirsyah, I. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya kepada Kinerja Pegawai Non Medis Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kota Subussalam. *Jurnal Bisnis Administrasi*. 6 (1). 44-51.
- Maziah. (2017). Pengaruh Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada PT BNI Syariah Makassar. *Jurnal LAA Maisyir*. 6 (2). 59-73.
- Pianda, D. (2018). *Kinerja Guru (Kompetensi Guru, Motivasi Kerja dan Kepemimpinan Kepala Sekolah)*. Sukabumi : CV Jejak.
- Rismawati dan Mattalata. (2018). *Evaluasi Kinerja (Penilaian Kinerja Atas Dasar Prestasi Kerja Berorientasi Kedepan)*. Celebes Media Perkasa.
- Rivai. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Sulaksono, H. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta : Deepublish.
- Santoso, B. (2012). *Skema dan Mekanisme Pelatihan (Panduan Penyelenggara Pelatihan)*. Jakarta : Yayasan Terumbu Karang Indonesia.
- Wiandari, I.A.A., and Darma, G.S. (2017). Kepemimpinan, Total Quality Management, Perilaku Produktif Karyawan, Kinerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **14** (2): 61-78.
- Widiari, I.A.R., and Darma, G.S. (2017). Evaluasi Kinerja Pegawai Kontrak Melalui Tujuh Kompetensi Spencer Pada Pelayanan Denpasar Sewerage Development Project (DSDP), *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, **2** (2): 360-367.
- Widiastra, I.K., and Darma, G.S. (2015). Komitmen, Kepuasan Kerja, Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Pegawai Kontrak, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (2): 214-241.

Yudiasra, P.P., and Darma, G.S. (2015). Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Disiplin Kerja, Insentif, Turnover Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Manajemen & Bisnis*, **12** (1): 156-172.