

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim

Cicik Wahyuni¹, Abdul Hamid², Darmin³

Program Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat

Email. ¹Ckwatmojo25439@gmail.com, ²ahamadoe@gmail.com. ³darmin121965@gmil.com

Abstrak

Penelitian ini adalah penelitian deskriptif kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward dan Gaya Kepemimpinan terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebar kepada 25 responden Uji Validitas didapatkan hasil r hitung sebesar 0,663 lebih besar dari r tabel 0,396 yang berarti seluruh pernyataan yang diberikan kepada responden valid. Uji Reliabilitas didapatkan hasil signifikasi sebesar $0,970 > 0,60$ yang berarti data reliable digunakan. Hasil analisis statistik deskriptif pada keenam variabel didapatkan hasil sangat tinggi. Hasil uji regresi linier konstanta sebesar 0,765, koefisien regresi variabel sumber daya manusia sebesar 0,743, 0,159 pada variabel motivasi, 0,14 pada variabel dukungan sosial, 0,81 pada variabel reward, dan 0,214 pada variabel gaya kepemimpinan. Hasil uji T didapatkan hasil bahwa variabel- variabel bebas berpengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dengan signifikasi pada variabel sumber daya manusia sebesar 0,001, signifikasi variabel motivasi sebesar 0,001, signifikasi variabel dukungan sosial sebesar 0,003, signifikasi variabel reward sebesar 0,001 dan signifikasi gaya kepemimpinan sebesar 0,001. Pada uji simultan didapatkan hasil F sebesar 193,805 yang berarti variabel- variabel bebas berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Koefisien determinasi diperoleh hasil adjusted R Square sebesar 0,976 atau sebesar 97,6% variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat.

Kata Kunci: *Sumber daya manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward, Gaya Kepemimpinan, Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas*

Abstract

This research is a quantitative descriptive study which aims to determine the influence of Human Resources, Motivation, Social Support, Rewards and Leadership Style on Optimizing the Role of Bhabinkamtibmas. The research method used in this research is a quantitative method using a questionnaire which was distributed to 25 respondents. The Validity Test resulted in a calculated r of 0.663 which was greater than the r table of 0.396, which means that all the statements given to respondents were valid. The reliability test obtained a significance result of $0.970 > 0.60$, which means reliable data was used. The results of descriptive statistical analysis on the six variables showed very high results. The constant linear regression test results were 0.765, the regression coefficient for the human resources variable was 0.743, 0.159 for the motivation variable, 0.14 for the social support variable, 0.81

Cicik Wahyuni, Abdul Hamid, Darmin

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim

for the reward variable, and 0.214 for the leadership style variable. The results of the T test showed that the independent variables had a partial effect on the dependent variable with the significance of the human resources variable being 0.001, the significance of the motivation variable being 0.001, the significance of the social support variable being 0.003, the significance of the reward variable being 0.001 and the significance of the leadership style being 0.001. In the simultaneous test, the F result was 193.805, which means the independent variables have a simultaneous effect on the dependent variable. The coefficient of determination obtained by adjusted R Square is 0.976 or 97.6% of the independent variable has an effect on the dependent variable.

Keywords: *Human resources, Motivation, Social Support, Rewards, Leadership Style, Optimizing the Role of Bhabinkamtibmas*

Pendahuluan

Polisi adalah aparat penegak hukum yang mempunyai tugas sebagai pelayan, pengayom serta pelindung bagi masyarakat mempunyai peran yang sangat vital. Sebagai pengayom masyarakat, polisi harus dapat memberikan pengayoman bagi masyarakat yang selalu membutuhkan terhadap gangguan ketertiban ataupun masalah-masalah yang dihadapinya. Berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol.KEP/8/II/2009 tentang perubahan buku petunjuk lapangan Kapolri No.Pol. :BUJUKLAP/17/VII/1997 tentang sebutan Babinkamtibmas (Bintara Pembina Kamtibmas) menjadi Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembina Kamtibmas) dari tingkat kepangkatan Brigadir sampai dengan Inspektur. Menurut Pasal 1 ayat 4 Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemolisian Masyarakat bahwa yang dimaksud untuk mengemban tugas Polmas di kelurahan atau desa adalah aparat Bhabinkamtibmas. Berdasarkan Keputusan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia No.Pol.KEP/8/II/2009 tentang perubahan buku petunjuk lapangan Kapolri No.Pol. :BUJUKLAP/17/VII/1997 tentang sebutan Babinkamtibmas (Bintara Pembina Kamtibmas) menjadi Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembina Kamtibmas) dari tingkat kepangkatan Brigadir sampai dengan Inspektur.

Sementara menurut Pasal 1 ayat 4 Peraturan Kapolri Nomor 3 Tahun 2015 tentang Pemolisian Masyarakat bahwa yang dimaksud untuk mengemban tugas Polmas di kelurahan atau desa adalah aparat Bhabinkamtibmas. Studi empiris yang dilakukan Azhari, C.A. (2018) mengemukakan bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan Bhabinkamtibmas adalah terwujudnya situasi kamtibmas yang mantap dan dinamis dalam rangka mengamankan dan menyukseskan

pembangunan nasional. Bhabinkamtibmas memiliki peran sangat strategis dalam mewujudkan kemitraan polisi dengan masyarakat, sehingga secara bersama- sama mampu mendeteksi gejala yang dapat menimbulkan problema pada masyarakat, juga mampu mendapatkan solusi untuk mengantisipasi problema serta mampu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

Bhabinkamtibmas adalah anggota kepolisian yang memiliki peran sebagai pembina keamanan dan ketertiban masyarakat. Tujuan Bhabinkamtibmas adalah untuk mewujudkan situasi ketertiban masyarakat yang aman, nyaman, tentram dan harmonis dalam rangka membantu pemerintah untuk menyelesaikan pembangunan nasional. Sementara yang dimaksud dengan kamtibmas adalah sebuah kondisi di tengah kehidupan masyarakat yang ditandai dengan terjaminnya ketertiban dan adanya pembinaan ketentaraman di tengah masyarakat di kelurahan atau desa dalam mencegah serta menaggulangi segala macam bentuk pelanggaran hukum yang meresahkan masyarakat. Hal ini selaras dengan studi empiris yang dilakukan Azhari, C.A. (2018) mengemukakan bahwa tujuan yang ingin dicapai dalam kegiatan Bhabinkamtibmas adalah terwujudnya situasi kamtibmas yang mantap dan dinamis dalam rangka mengamankan dan menyelesaikan pembangunan nasional.

Bhabinkamtibmas memiliki peran sangat strategis dalam mewujudkan kemitraan polisi dengan masyarakat, sehingga secara bersama- sama mampu mendeteksi gejala yang dapat menimbulkan problema pada masyarakat, juga mampu mendapatkan solusi untuk mengantisipasi problema serta mampu memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat. Untuk dapat mewujudkan hal tersebut maka Bhabinkamtibmas harus mampu mengoptimalkan peran sehingga keamanan dan ketertiban masyarakat dapat diwujudkan dengan baik.

Beberapa faktor yang harus diperhatikan guna mengoptimalkan peran Bhabinkamtibmas yaitu sumber daya manusia, motivasi, dukungan sosial, reward dan gaya kepemimpinan. Setiap anggota Bhabinkamtibmas harus memiliki kecakapan intelektual dan emosional sebagai modal perannya yang secara langsung berhubungan dengan masyarakat. Data aduan dan keluhan masyarakat per Januari – Maret 2023 tercatat sebanyak 130 kasus yang terjadi. Dari keseluruhan data

Cicik Wahyuni, Abdul Hamid, Darmin

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim

aduan dan keluhan tersebut, sebagian besar terkait maraknya tindak kejahatan terutama pencurian kendaraan bermotor (Curanmor) . Hal ini tentunya menjadi fokus tersendiri bagi tugas dan tanggung jawab Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim. Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim sebagai garda terdepan Polri, harus bisa berbaur dan menempatkan diri di tengah-tengah masyarakat sehingga para anggota Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim dapat senantiasa hadir dalam setiap permasalahan serta mencari solusi dan menyelesaikan permasalahan tersebut di daerah binaanya masing-masing. Untuk itu langkah awal yang harus dilakukan para Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim untuk melaksanakan kegiatan menyambangi masyarakat guna memberikan imbauan-imbauan, seperti imbauan dalam ketertiban masyarakat, juga memberikan sosialisasi pencegahan terjadinya pencurian kendaraan bermotor (curanmor). Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim juga harus selalu berkoordinasi dengan pemerintah desa di wilayah binaannya dan juga rutin melakukan kegiatan patroli dan sambang kewilayahan guna menjaga kondusifitas kamtibmas.

Metodepenelitian

Subyek dalam penelitian ini adalah anggota Bhabinkamtibmas dengan sampling sebanyak 25 orang yang dipilih dengan teknik *purposive sampling*. Hal ini diambil dari teori Arikunto (2017:104) jika jumlah populasinya kurang dari 100 orang, maka jumlah sampelnya diambil secara keseluruhan, tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya. Teknik pengambilan data dilakukan menggunakan data primer dan data sekunder. Pengambilan data primer dilakukan melalui penyebaran angket/kuesioner. Kemudian data yang diperoleh akan dianalisis dengan menggunakan SPSS 25.0. Sedangkan data sekunder diambil dari dokumen- dokumen dari unit Bhabinkamtibmas, buku- buku dan *website* Polres Muara Enim.

Menurut Sugiyono (2012: 199) kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik Pengambilan data dalam penelitian ini dengan menggunakan instrumen yang digunakan untuk

mengumpulkan data yaitu dengan menggunakan angket tertutup yang diberikan kepada responden untuk diisi sesuai dengan keadaan sebenarnya. Angket dalam penelitian ini berbentuk *rating scale*, berupa butir pernyataan-pernyataan yang diikuti oleh kolom-kolom yang menunjukkan tingkatan.

Uji instrumen dilakukan dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut valid dan apabila nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$, berarti pernyataan tersebut tidak valid. Uji validitas dapat menggunakan rumus teknik korelasi Pearson product momen

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n \cdot \sum X^2 - (\sum X)^2)} \sqrt{(n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

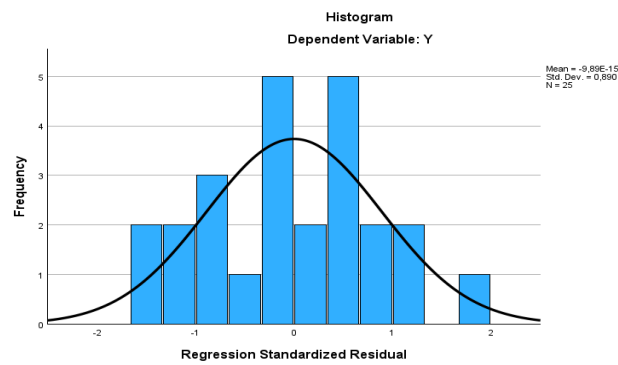
Sedang uji reliabilitas jika uji Cronbach's Alpha, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ maka instrumen penelitian reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha $< 0,6$ maka instrumen penelitian tidak reliabel (Ghozali, 2016:48). Rumus yang digunakan yaitu:

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \frac{1 - \sum s^2}{\sum s^2 i}$$

Analisis data dilakukan dengan analisis asumsi klasik, Analisis statistic dekriptif, analisis regresi berganda, uji t dan uji F untuk membuktikan hipotesis yang telah dibuat. Asumsi klasik adalah syarat-syarat yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum menggunakan analisis regresi agar model tersebut menjadi valid sebagai alat penduga. Pengujian asumsi klasik yang digunakan terdiri atas uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Hasil uji normalitas, multikolinieritas dan heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut:

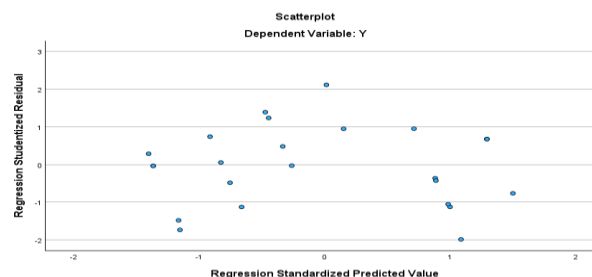
Cicik Wahyuni, Abdul Hamid, Darmin

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim



Berdasarkan gambar di atas, didapatkan nilai signifikansi pada gambar 4.1 sebesar 0,890 lebih besar dari α (0.05). Diambil keputusan terima H_0 yang artinya persebaran variabel dependen (Y) versus variabel independen (X) berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Untuk menguji multikolinieritas dilakukan dengan cara melihat nilai VIF masing-masing variabel bebas, jika nilai VIF < 10 dan mempunyai angka toleransi lebih besar dari 0,10, maka dapat disimpulkan data bebas dari gejala multikolonieritas.



Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa titik-titik data yang menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebaran titik-titik data searah mengikuti garis diagonal. Hal itu berarti data pada variabel yang digunakan dinyatakan terdistribusi normal atau mendekati normal.

Hasil dan Pembahasan

Analisis regresi berganda digunakan oleh peneliti dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Hasil uji T dapat dilihat pada tabel berikut:

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,756	,827		,914	,372		
	X1	,743	,053	,913	13,943	<,001	,236	4,240
	X2	-,159	,036	-,284	-4,445	<,001	,249	4,021
	X3	,147	,043	,259	3,434	,003	,178	5,629
	X4	-,181	,038	-,353	-4,732	<,001	,182	5,506
	X5	,214	,041	,411	5,182	<,001	,161	6,216

a. Dependent Variable: Y

Uji parsial digunakan untuk menguji signifikansi antara variabel independen terhadap variabel dependen, apakah variabel – variabel bebas benar - benar berpengaruh terhadap variabel terikat secara terpisah atau parsial. Dasar pengambilan angka signifikan pada uji T yaitu: apabila angka signifikansi atau t hitung > dari t tabel, berarti ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y. Dan apabila angka signifikansi atau t hitung < t tabel, maka tidak ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y.

Hasil *output* SPSS pada tabel annova di atas menunjukkan bahwa F sebesar 193,805 signifikansi pada variabel X 0,001 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya manusia (**X₁**), motivasi (**X₂**), dukungan sosial (**X₃**), *reward* (**X₄**) dan gaya kepemimpinan (**X₅**) secara simultan berpengaruh terhadap optimalisasi peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim. Hasil perhitungan ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	78,697	5	15,739	193,803	<,001 ^b
	Residual	1,543	19	,081		
	Total	80,240	24			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

Cicik Wahyuni, Abdul Hamid, Darmin

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen secara serentak. Koefisien ini menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,990 ^a	,981	,976	,28498

a. Predictors: (Constant), X5, X1, X2, X4, X3

b. Dependent Variable: Y

Tabel di atas menunjukkan perolehan *Adjusted R square* sebesar 0,976, hampir mendekati 1 yang berarti hubungan yang terjadi antar variabel semakin kuat. Angka perolehan *Adjusted R square* sebesar 0,976 dan *standar error of the estimate* sebesar 0,28498, dapat disimpulkan bahwa variabel sumber daya manusia (X_1), motivasi (X_2) dukungan sosial (X_3) reward (X_4) dan gaya kepemimpinan (X_5) berpengaruh secara bersama-sama sebesar 97,6%, sedangkan sisanya 2,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti antara lain pendidikan, emosi, ketrampilan, kesehatan, usia, dan spiritual.

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut: Ada pengaruh sumber daya manusia, motivasi, dukungan sosial, reward dan gaya kepemimpinan terhadap optimalisasi peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim. Variabel – variabel bebas tersebut secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap optimalisasi peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim. Jadi dari hasil tersebut maka Sumber daya manusia adalah faktor penting yang harus selalu menjadi prioritas untuk dikembangkan demi mengoptimalkan peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim. Selain itu pemberian motivasi, dukungan sosial pemberian *reward* , pimpinan Polres Muara Enim harus memiliki gaya kepemimpinan yang baik sehingga Bhabinkamtibmas Polres Muara

Enim dapat meningkatkan perannya secara optimal.

Daftar Pustaka

- Amirullah. (2015). Pengantar manajemen. Jakarta : Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azhari, C.A (2018).” *Strategi Bhabinkamtibmas Dalam Upaya Optimalisasi Penerapan Door To Door System*”. *Journal of Polisce Strategies and Management* Vo. 25, No. 4, 709-725
- Azhari, C. A. (2018). *Strategi Mengenal Khalayak Bhabinkamtibmas (Bhayangkara Pembinaan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat) Polsekta Samarinda Utara dalam Membangun Kemitraan dengan Masyarakat di Kelurahan Mugirejo. eJournal Ilmu Komunikasi, 6(1)*.
- Bangun Wilson.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. PT Erlangga
- Budiman, N. P., Saerang, I. S., & Sendow, G. M. (2016). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 4(4), 321–332.
- Cheurprakobit, S. (2002). Community policing: Training, Definitions and policy Implication. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management, Vo. 25, No. 4*.
- Hasibuan, Malayu,S.P.2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.Bumi Aksara
- Herman, H. (2017). *Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Torindo Internusa Batam*.
- Heryenzus, & Laia, R. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Negara Indonesia Cabang Batam*. 6, 21.
- Hotniar Siringoringo, 2005. *Pemograman Linear: Seri Teknik Riset Operasi*, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Murtiyoko, H. (2018). *Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. 1(4), 117–128.
- Kartono, K. (2020). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Keputusan Kapolri Nomor: KEP/773NII/2011, tanggal 29 Juli 2016
- Peraturan Kepala Polisi Republik Indonesia Nomor 3Tahun 2015
- Purwanto, D. (2020). *Komunikasi bisnis*. Jakarta: Erlangga.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Sarlito Wirawan Sarwono, 2015. *Teori- Teori Psikologi Sosial*, Jakarta: Rajawali Pers

Cicik Wahyuni, Abdul Hamid, Darmin

Pengaruh Sumber Daya Manusia, Motivasi, Dukungan Sosial, Reward Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Optimalisasi Peran Bhabinkamtibmas Polres Muara Enim

Setiawan Otong, 2018. *Pedoman Penulisan Skripsi Tesis Disertasi*, Bandung: Yrama Widya

Sherlie, Hikmah. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Benwin Indonesia Di Kota Batam*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis* Vol.5 No. 1.757

Siagian, P.S. (2016). *Teori dan praktek kepemimpinan*. Jakarta: Rineka Cipta.

Sugiyono, 2013, *Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. (Bandung: ALFABETA)

Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.; L. Malyani, ed.). Bandung: YRAMA WIDYA.

Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wirawan. (2014). *Kepemimpinan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wahyurudhanto, A. (2018). *Efektivitas Pelaksanaan Program Kerjasama Polri dengan JICA di Bidang Polmas*. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Volume 12, Nomor 1 April.