

## Advances: Jurnal Ekonomi & Bisnis

<https://advancesinresearch.id/index.php/AJEB>

This Work is Licensed under a Creative Commons Attribution 4.0 International License



# Improving the Performance of Brimob Personnel: The Role of Reward, Training, and Professionalism

## Meningkatkan Kinerja Personel Brimob: Peran Reward, Training, dan Profesionalisme

Ramli <sup>(1\*)</sup> Niniek F. Lantara <sup>(2)</sup> Muhammad Arif <sup>(3)</sup>

<sup>(1)</sup> Doctoral Student of Management Science, Universitas Muslim Indonesia, Makassar City, Indonesia

<sup>(2,3)</sup> Universitas Muslim Indonesia, Makassar City, Indonesia

Available online: 2023, June, 31

\* Corresponding author.

E-mail addresses: [ramlikasisarpras@gmail.com](mailto:ramlikasisarpras@gmail.com)

KEYWORDS	ABSTRACT
<p><b>Keywords:</b> Reward, Training, Profesionalisme, Performance</p> <p><b>Conflict of Interest Statement:</b> The author(s) declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.</p> <p>Copyright © 2023 AJEB. All rights reserved.</p>	<p>This study aims to analyze the effect of reward on the performance of Brimob personnel in South Sulawesi Regional Police through mediator factors, namely training and professionalism. The research method used was a survey with a sample of Brimob personnel at the South Sulawesi Regional Police. Data were collected through a questionnaire that had been tested for validity and reliability. Path analysis was used to test the research hypothesis. The results showed that rewards have a positive and significant effect on training, professionalism, and personnel performance. In addition, training and professionalism also have a positive and significant effect on personnel performance. These findings indicate the importance of implementing adequate rewards, good training, and a high level of professionalism in improving the performance of Brimob personnel. The implication of this study is the need for more serious attention to the reward system, the development of effective training programs, and increased professionalism in the Brimob organization. By understanding the influence of reward, training, and professionalism on personnel performance, the South Sulawesi Police can take strategic steps to improve the performance of their Brimob personnel.</p>

### Introduction

Sumber daya manusia yang terdapat pada perusahaan dan instansi sebagai aset utama dalam menjalankan proses organisasi. Sebagaimana peran manusia dalam upaya pencapaian tujuan organisasi merupakan faktor utama keberhasilannya. Sumber daya manusia yang ada harus dimanfaatkan semaksimal mungkin agar menjadi agent of change, bukan sebaliknya yang merusak organisasi. Pandangan di atas menunjukkan bahwa dengan peran sumber daya manusia yang dikelola dengan baik, mereka akan mencapai dan memiliki dua tujuan, yaitu tujuan manusia di dalam perusahaan dan tujuan organisasi itu sendiri, yang keduanya harus dicapai secara seimbang.

Sudut pandangan Bangun, (2017:23) menjelaskan bahwa dengan adanya manusia sebagai agen perubahan dalam suatu perusahaan atau instansi akan mendorong upaya perubahan dalam setiap capaian tujuan yang telah ditetapkan. Sejalan dengan hal tersebut di atas dalam menyikapi agenda reformasi pemerintahan secara menyeluruh, salah satu lembaga yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat adalah Polisi Republik Indonesia (disingkat Polri). Peran Polri

saat ini antara lain sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat (disingkat kamtibmas) dan juga sebagai aparat penegak hukum.

Undang-Undang no 2 tahun 2002 mengenai Kepolisian Republik Indonesia menjelaskan bahwa polisi merupakan aparat penegak hukum yang secara langsung berhadapan dengan masyarakat dengan segala fenomenanya, dimana pada Undang-Undang ini menjelaskan fungsi kepolisian yang merupakan salah satu fungsi pemerintah Negara di bidang pemeliharaan keaamanan dan kertertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Penjelasan ini dikuatkan lagi pada pasal 4 Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002 yang mana kepolisian Negara Republik Indonesia bertujuan dalam rangka mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyakat, tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta memberikan pembinaan dengan menjunjung tinggi hak asasi manusia.

Keberadaan di atas tidak terlepas pada tugas pokok kepolisian yang di atur dalam pasal 13 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 yang mengatakan bahwa tugas dari kepolisian Negara Republik Indonesia mengacu pada tujuannya dimana memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum, memberikan perlindungan dan menjadi pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tafsir akan pasal di atas, tentunya menjadi tugas berat yang di emban bagi setiap anggota polisi. Hal ini, tentunya merupakan suatu tantangan bagi setiap anggota kepolisian, yang mana kita ketahui akan semakin berat dengan adanya arus globalisasi, dekmokrasi, pasar bebas, perkembangan teknologi serta tuntutan dari hak asasi manusia yang harus terpenuhi. Ditambah lagi dengan adanya pengaruh pada bidang ideologi, politik, ekonomi, sosial budaya yang mana akan dapat menjadi gangguan atau ancaman dengan berbagai modus operandinya.

Polri sebagai suatu instansi yang bertanggung jawab atas keamanan dalam negeri, perlu mempersiapkan personilnya untuk mampu mengantisipasi perkemabangan yang sangat dinamis. Perubahan sikap dan perilaku (mind set of culture set) dari setiap personil Polri adalah jawaban terhadap tuntutan implementasi kepolisian yang demokratis, transparan, akuntabel, menjunjung tinggi supermasi hukum dan hak asasi manusia. Dengan adanya hal ini tentunya menuntut kinerja setiap personil Polri dalam melaksanakan tugasnya tidak terkecuali Satuan Brimob yang merupakan salah satu bagian integral kepolisaiian.

Pandangan di atas dapat dikatakan bahwa dengan upaya pencapaian yang maksimal dalam setiap pekerjaan yang dilaksanakan bagi setiap personil Brimob Polda Sulawesi Selatan, tidak terlepas dari factor-faktor yang dapat mendukung setiap pelaksanaan, tentunya dengan adanya pendukung yang terus diberikan kepada setiap personil Brimob dalam melaksanakan pekerjaannya agar mampu mencapai hasil yang maksimal. Factor pendukung agar terus dalam mendorong di antaranya adalah dengan memberikan reward kepada setiap personil dalam pelaksanaan pekerjaannya, selain itu tentunya ada pembenahan pada pengembangan kemampuan setiap personil dengan adanya training sebagai roles agar mampu menjalankan tugas yang diberikan lebih kepada arah profesionalisme.

Peneliti tertarik dengan adanya reward yang diberikan kepada personil Brimob Polda Sulawesi Selatan dalam setiap pencapaian kinerjanya, hal ini ditaksifkan dalam teori yang disampaikan oleh Eysenck, (1947) dalam Tursanurohmad, (2019) mengenai personality atau kepribadian, dimana ia memberikan pandangan bahwa kepribadian adalah totalitas pola perilaku oleh gen dan lingkungan, kepribadian berasal dan berkembang melalui adanya interaksi fungsional dari ketiga sector utama yaitu pada karakter, afektif dan somatic. Pandangan ini berhubungan bahwa dengan adanya sentuhan kepribadian personil dengan pemberian penghargaan yang berdasarkan pada asas keadilan dan kesesuaian akan kebutuhan akan mendorong tingkat sikap dan perilaku personil semakin professional dalam bekerja. Hal ini didukung juga dengan pandangan teori dari Hall, (1968) dalam Kalbers & Fogarty, (1995) yang mengatakan bahwa profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada standar yang maksismal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Dapat dikatakan pada pandangan ini menunjukkan bahwa dengan adanya reward yang diberikan akan menghasilkan suatu komitmen yang kuat akan mencerminkan sikap profesionalisme dan perilaku dari setiap personil dalam bekerja.

Beberapa pandangan peneliti yang terjadi gap, dimana gap research ada yang mengatakan dengan adanya reward yang diberikan mampu memberikan dorongan terhadap meningkatnya kinerja, seperti

penelitian yang dilakukan oleh Febrianti, (2014), Nugroho, (2015). Pandangan yang berbeda yang diutarakan oleh Bunda Mulia et al., (2018) yang mengatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, dan Kusuma & Luturlean, (2018) juga mengatakan hal bahwa reward berpengaruh negatif terhadap kinerja. Hal ini menggambarkan bahwa kebutuhan akan suatu penghargaan penting diberikan bagi setiap personil Brimob dalam pelaksanaan tugas dilapangan, hal ini seperti yang diungkapkan oleh Maslow, (1943) dimana dikatakan bahwa dengan dorongan kebutuhan suatu penghargaan kepada setiap manusia akan mampu memberikan dorongan yang kuat dalam setiap pekerjaan yang dilakukannya.

Sisi lain selain dari reward, pendalaman pengetahuan bagi setiap personil Brimob dengan model training, tentunya dengan adanya training merupakan langkah konkrit dalam pengembangan Personil Brimob dalam setiap tugasnya. Hasibuan, (2017) yang mana mengatakan bahwa dengan adanya pelaksanaan dari program pelatihan (training) merupakan salah satu langkah dalam membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan setiap tenaga kerja, kemampuan dan pengetahuan. Pelatihan juga merupakan suatu rencana usaha untuk memudahkan pembelajaran pekerjaan yang berhubungan dengan pengetahuan, keahlian dan perilaku (Hannah, 1987).

## Literature Review

Simamora (2014:69). Memberikan pandangan mengenai penghargaan yang merupakan pengakuan terhadap pekerjaan seseorang yang diselesaikan dengan baik sesuai prestasi kerjanya, baik berupa promosi, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada dirinya. Pada umumnya penghargaan dapat digolongkan pada dua kelompok, yaitu: penghargaan intrinsik dan penghargaan ekstrinsik. Penghargaan intrinsik adalah berupa rasa puas diri yang diperoleh seseorang yang telah berhasil menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Sedangkan penghargaan ekstrinsik adalah berupa rasa puas orang lain yang diperoleh dan seseorang yang telah menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan telah mencapai sasaran tertentu. Hairil Susilo (2000:11), efektivitas dalam penyelenggaraan training atau pelatihan sangat ditentukan oleh: tenaga pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, dan fasilitas pelatihan.

Herzberg dalam Mangkunegara (2016:31) juga berpendapat sama bahwa ada faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor. Termasuk di dalamnya adalah hubungan interpersonal antara atasan dan bawahan, tehnik supervise, kebijakan administrasi, kondisi kerja, dan kehidupan pribadi. Reward berarti penghargaan atau hadiah (Hasan Shadely, 1996:485). Selanjutnya menurut Mulyasa (2007:77), reward atau penghargaan merupakan respon terhadap suatu tingkah laku yang meningkatkan kemungkinan terulangnya kembali tingkah laku tersebut. Menurut Mahsun (2006:112) terdapat empat alternatif norma pemberian reward agar dapat digunakan untuk memicu motivasi dan kinerja pegawai, yaitu: (1).Goal congruence (kesesuaian tujuan); (2) Equity (keadilan); (3) Equality (kemerataan); dan (4) Needs (Kebutuhan). Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Rasbi (2018) menyatakan bahwa reward dapat mempengaruhi kinerja individu. Simamora (2011:140) training (pelatihan) adalah proses mengubah perilaku pegawai baik sikap, kemampuan, keahlian, maupun pengetahuan dalam suatu arah guna meningkatkan tujuan operasional yang berorientasi dalam jangka pendek untuk memecahkan masalah terkini dan persiapan jangka panjang menghadapi tantangan di masa mendatang. Menurut Hairil Susilo (2000:11), efektivitas dalam penyelenggaraan training atau pelatihan sangat ditentukan oleh: tenaga pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, dan fasilitas pelatihan.

Hasibuan, (2017) yang mana mengatakan bahwa dengan adanya pelaksanaan dari program pelatihan (training) merupakan salah satu langkah dalam membentuk dan meningkatkan kemampuan dan pengetahuan setiap tenaga kerja, kemampuan dan pengetahuan yang mana dalam penelitian ini adalah personil satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang menjadikan mereka menjadi profesional dalam melaksanakan tugasnya dilapangan, hal ini dikarena sifat spesifik dan focus akan memberikan hasil yang baik dalam setiap pekerjaannya. Korten dan Alfonso, 1981 dalam (Tjokrowinoto, 1996: 178), bahwa: "Profesionalisme adalah kecocokan (fitness) antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-competence) dengan kebutuhan tugas (task- requirement), merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos

kerja tinggi” Hargreaves, (2000) yang mengatakan profesionalisme merupakan kemampuan untuk bekerja sama, saling percaya, terbuka dalam menerima, problem solving, cakap, dan mengumpulkan dan menganalisa data.

Teori dari (Hall, 1968) dalam (Kalbers & Fogarty, 1995) yang mengatakan bahwa profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya. Dapat dikatakan pada pandangan ini menunjukkan bahwa dengan adanya reward yang diberikan akan menghasilkan suatu komitmen yang kuat akan mencerminkan sikap profesionalisme dan perilaku dari setiap personil dalam bekerja. teori dari Eysenck, (1947) dalam Tursanurohmad, (2019) mengenai personality atau kepribadian, dimana ia memberikan pandangan bahwa kepribadian adalah totalitas pola perilaku oleh gen dan lingkungan, kepribadian berasal dan berkembang melalui adanya interaksi fungsional dari ketiga sector utama yang itu pada karakter, afektif dan somatic.

Teori Maister (1998:56) yang mengatakan bahwa profesionalisme adalah adanya kepercayaan atau dipercayanya orang-orang yang diandalkan dengan keterampilan, keahlian, pengetahuan, tanggung jawab, tekun, disiplin dan serius dalam melaksanakan setiap aktivitas kerja, dengan kata lain bahwa profesionalisme identic dengan kemampuan, keilmuan, Pendidikan dan kemandirian. Hairil Susilo (2000:11), efektivitas dalam penyelenggaraan training atau pelatihan sangat ditentukan oleh: tenaga pelatih, peserta pelatihan, materi pelatihan, dan fasilitas pelatihan. rhadap profesi, kewajiban sosial, otonomi, keyakinan terhadap profesi, afiliasi dengan sesama profesi dan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja individu.

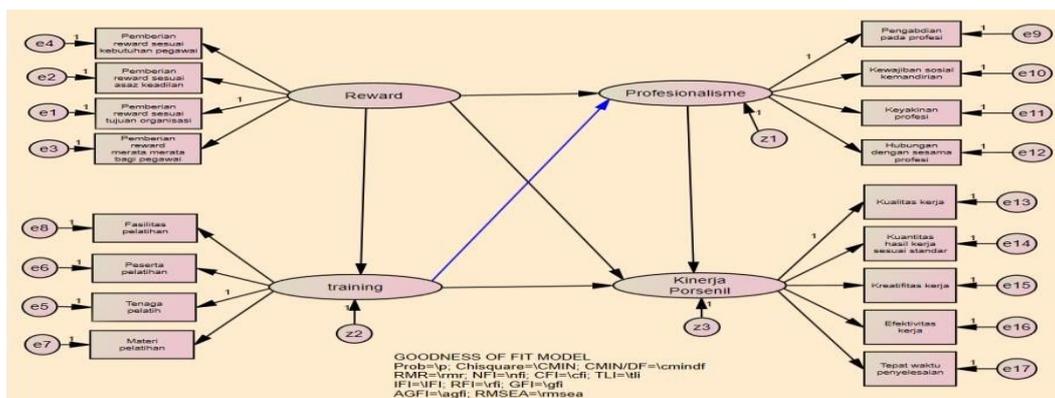
## Research Design and Methodology

Pendekatan penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif yaitu untuk memperoleh gambaran lengkap tentang variabel yang diteliti. Tempat penelitian dilakukan di Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan yang beralamat di jalan K.S. Tubun No.10 Makassar dan jalan Sultan Alauddin No. 75 Makassar. Peneliti mendapatkan populasi pada personel satuan Brimob Sulawesi Selatan yang berjumlah 1.876 orang.

## Findings and Discussion

### Findings

Pengujian hasil penelitian terdapat 4 variabel pada model SEM dalam kajian yakni variabel laten eksogen yaitu reward dan variabel latent endogen yaitu training, profesionalisme dan kinerja, dimana setiap variabel latent memiliki beberapa variabel manifest/indikator dan beberapa error. Gambar dibawah ini merupakan model awal dalam penelitian yang peneliti bangun sebagaimana dijelaskan pada gambar 1.



Gambar 1. Model Persamaan Struktur

Nilai koefisien dari variabel reward training sebesar 0.776 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel training. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan

signifikan terhadap training” diterima. Nilai koefisien dari variabel reward profesionalisme sebesar 0.483 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme” diterima. Nilai koefisien dari variabel reward kinerja personil sebesar 0.199 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.021 < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil” diterima. Nilai koefisien dari variabel training profesionalisme sebesar 0.318 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.004 < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel training berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “training berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme” diterima. Nilai koefisien dari variabel training kinerja personil sebesar 0.190 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.019 < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel training berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil” diterima.

Nilai koefisien dari variabel profesionalisme kinerja personil sebesar 0.624 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil” diterima. Nilai koefisien dari pengujian sobel tes akan pengaruh variabel reward training profesionalisme sebesar 0.247 dengan nilai signifikansi (p-value) 0.000 < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel profesionalisme dengan variabel training sebagai mediasi. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap profesionalisme melalui training” diterima. Nilai koefisien dari pengujian sobel tes akan pengaruh variabel reward training kinerja personil sebesar 0.147 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil dengan variabel training sebagai mediasi. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil melalui training” diterima. Nilai koefisien dari pengujian sobel tes akan pengaruh variabel reward profesionalisme kinerja personil sebesar 0.301 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil dengan variabel profesionalisme sebagai mediasi. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil melalui profesionalisme” diterima. Nilai koefisien dari pengujian sobel tes akan pengaruh variabel training profesionalisme kinerja personil sebesar 0.198 dengan nilai signifikansi (p-value) \*\*\* < 0.05. dari hasil ini menunjukkan bahwa variabel training berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil dengan variabel profesionalisme sebagai mediasi. Dengan demikian hipotesis yang di nyatakan bahwa “training berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil melalui profesionalisme” diterima.

### ***Discussion***

Dengan adanya penghargaan (reward) menjadikan peran penting dalam upaya pimpinan dalam menjauhkan adanya kemungkinan turunnya motivasi personil. Pimpinan dapat menggunakan model pelatihan sebagai alternative dalam upaya pendekatan dan perilaku dengan menerapkan dan menunjukkan kepada personil tentang apa yang menjadi penting dalam satuan personil. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Awais Bhatti et al., (2014), yang mengatakan bahwa penghargaan dapat digunakan sebagai role model dalam upaya pendekatan perilaku. Osabiya, (2015) mengatakan penghargaan yang sesuai dapat membantu organisasi untuk membuat karyawan mereka menjadi lebih baik dan lebih terlibat. Bammens, (2016) mengatakan bahwa penghargaan digunakan sebagai alat untuk mampu mendorong karyawan dalam meningkatkan upaya dan perilaku dengan adanya pelatihan (Najeemdeen et al., 2018) yang mana mengatakan ada hubungan antara reward dengan peningkatan kapasitas dalam training. Namun berbeda dengan temuan penelitian yang

dilakukan oleh (Yamnill & McLean, 2001), (Devos et al., 2007), dan (U & Majid AH, 2015) yang mengatakan bahwa tidak ada hubungan antara penghargaan (reward) terhadap training.

Adanya pemberian penghargaan (reward) dengan dasar kesesuaian dan adanya asas keadilan maka semakin tinggi sikap profesionalisme personil yang dijalankan baik secara mandiri dan mampu berkerjasama secara profesional. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya pemberian penghargaan (reward) kepada personil akan tumbuh sikap profesionalisme dalam setiap aktivitasnya. Peneliti meminjam teori (Eysenck, 1947) dalam (Tursanurohmad, 2019) mengenai personality atau kepribadian, dimana ia memberikan pandangan bahwa kepribadian adalah totalitas pola perilaku oleh gen dan lingkungan, kepribadian berasal dan berkembang melalui adanya interaksi fungsional dari ketiga sector utama yang itu pada karakter, afektif dan somatic. Pandangan ini berhubungan bahwa dengan adanya sentuhan kepribadian personil dengan pemberian penghargaan yang berdasarkan pada asas keadilan dan kesesuaian akan kebutuhan akan mendorong tingkat sikap dan perilaku personil semakin profesional dalam bekerja. Hal ini didukung juga dengan pandangan teori dari (Hall, 1968) dalam (Kalbers & Fogarty, 1995) yang mengatakan bahwa profesionalisme mengacu pada komitmen, sikap dan perilaku anggota profesi dalam melaksanakan pekerjaannya berdasarkan pada standar yang maksimal dan sesuai dengan kode etik profesinya.

Adanya pemberian reward yang sesuai dengan asas dan butuhan mampu mendorong kualitas, kuantitas, kreativitas, efektivitas dan tepat waktu dalam proses pelaksanaan pekerjaan. Dengan artian bahwa semakin tinggi tingkat reward yang diberikan kepada personil Satuan Brimob Polda Sul- Sel, maka semakin tinggi tingkat kinerja yang di hasilkan dalam bekerja. seperti penelitian yang dilakukan oleh (Febrianti, 2014) mengatakan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan pada pengujian secara parsial dan bermakna positif dan signifikan. Pandangan yang sama dalam penelitian yang dilakukan oleh (Nugroho, 2015) mengatakan bahwa reward dan punishment berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pandangan yang berbeda yang diutarakan oleh (Bunda Mulia et al., 2018) yang mengatakan bahwa reward tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, juga penelitian yang dilakukan oleh (Kusuma & Luturlean, 2018) juga mengatakan bahwa reward berpengaruh negatif terhadap kinerja. perbedaan akan gap research di atas, menunjukkan bahwa locus dan kebijakan dalam pemberian reward yang juga berbeda, sehingga dapat dikatakan bahwa peneliti sejalan dengan dengan penelitian dari (Febrianti, 2014) dan (Nugroho, 2015), dimana penelitian ini lebih menitik beratkan pada pandangan psikologis setiap pegawai yang diberikan sentuhan dengan reward dengan asas keadilan dan asas ketepatan dalam kebutuhan yang dimiliki oleh setiap pegawai. Pandangan ini peneliti kuatkan dengan teori yang disampaikan oleh (Maslow, 1943) dimana dikatakan bahwa dengan dorongan kebutuhan suatu penghargaan kepada setiap manusia akan mampu memberikan dorongan yang kuat dalam setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai.

Adanya upaya Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dengan model training yang dikembangkan dapat meningkatkan profesionalisme personil dalam bekerja. Dalam artian bahwa semakin baik pelaksanaan training yang dilakukan dengan keberadaan pelatih, peserta dan fasilitas maka semakin tinggi tingkat profesionalisme personil Satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan dalam menjalankan pekerjaannya. Pola traning yang diterapkan yang mana indikator dari sarana pelatihan, trainer dan peserta dapat memberikan efek secara signifikan terhadap kinerja, muatan materi menjadi hal yang penting dalam pembekalan Satuan Brimob, sehingga dampak dari pengelolaan training yang dilaksanakan mampu berdampak positif dan signifikan akan kinerja setiap personil satuan Brimob Polda Sulawesi Selatan. Adanya sikap yang dibangun dalam satuan personil Brimob mampu memberikan daya dorong yang kuat dalam menghasilkan kinerja yang maksimal.

Reward yang ditambahkan dengan training yang kompeten mampu menciptakan personil satuan brimob Polda Sulawesi Selatan meningkatkan sikap profesionalismenya dalam bekerja. Pendapat yang diungkapkan tivititas Hairil dalam menyelenggarakan suatu diklat sangat ditentukan oleh: Pembina, peserta diklat, materi diklat dan fasilitas diklat. Profesionalisme yang terdiri dari pengabdian pada profesi, komitmen sosial, kemandirian, kepercayaan pada profesi, milik profesi lain, dan pendidikan dapat mempengaruhi kinerja individu. Sedangkan dalam penelitian ini menurut Hall (1968) dalam Wahyudi dan Aida (2006) profesionalisme yang terdiri dari lima dimensi yaitu, dedikasi pada profesi, komitmen sosial, kemandirian, keyakinan profesional, dan hubungan dengan profesi asosiasi, dapat

mempengaruhi. kinerja personel Brimob. Semakin profesional seorang dalam bekerja, tentu ia akan semakin memiliki kemampuan dalam meningkatkan kinerjanya dengan lebih baik. Dapat dikatakan bahwa dengan adanya training yang dilakukan akan mendorong meningkatnya kinerja seiring juga dengan adanya sikap profesionalisme pada personel Brimob Polda Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tugas.

## Conclusion

Variabel training berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja personil dengan variabel profesionalisme sebagai mediasi. Hal ini terlihat pula dari persepsi responden yang diberikan dari hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata (mean) dari data pernyataan mengenai (training) dengan pernyataan terhadap tenaga pelatih sebesar 4.63, kemudian pada pernyataan peserta pelatihan menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4.68 dan untuk pernyataan fasilitas pelatihan menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4.55. sedangkan pada variabel profesionalisme menunjukkan data dengan item pernyataan pengabdian pada profesi dari 303 responden menunjukkan rata-rata (mean) dari data yang diolah sebesar 4.69, kemudian pada pernyataan kewajiban social kemandirian menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4.70, untuk pernyataan keyakinan profesi menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4.67 dan untuk pernyataan hubungan sesama profesi menunjukkan rata-rata (mean) sebesar 4.76

## References

- Anata, Firdaus. (2013). Pengaruh Tingkat Pengangguran Terbuka, PdrbPerkapita, Jumlah Penduduk Dan Index Williamson Terhadap TingkatKriminalitas (Studi Pada 31 Provinsi Di Indonesia Tahun 2007 - 2012). Malang: Jurnal Ilmiah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Brawijaya.
- Dhewanto, Wawan. (2013). Kewirausahaan Berbasis Teknologi Guna Meningkatkan Daya Saing. ITB: Sidang Terbuka Peresmian Mahasiswa Baru 2013/ 2014).
- Kartadinata, Sunaryo. (2009). MEMBANGUN KEUTUHAN BANGSA MELALUI PENDIDIKAN DALAM BINGKAI UTUH SISTEM PENDIDIKAN NASIONAL. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Susetyo, Heru dan Amanda, Putri Kusuma. (2011). Dampak Kependudukan Terhadap Kriminalitas dan Keamanan Individu, Ditdamduk BKKBN 2011.
- Slamet, PH. (2011). PERAN PENDIDIKAN VOKASI DALAM PEMBANGUNAN EKONOMI, Cakrawala Pendidikan, Juni 2011, Th. XXX, No. 2.
- Soewardi, Biemo W dan Wirahadikusumah, Reini D (2012). Kebutuhan dan Tantangan Pendidikan Insfrastruktur, Seminar Nasional Pembangunan Infrastruktur Untuk Semua, Kerjasama Tiga Universitas, UI-UGM-ITB.
- Untari, Dhian Tyas. (2014). ECOPRENEURSHIP: Concept of Responsible Entrepreneurship. Malang: Prosiding 11th International Annual Symposium on Management.