

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 *Grand Theory*: Teori *Human Capital* (Becker, 1964)

Penelitian ini mengadopsi Teori Modal Manusia (*Human Capital*) yang dikemukakan oleh Gary S. Becker (1964), yang menjadi dasar dalam menganalisis bagaimana pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan memengaruhi kinerja personel di Ditsamapta Polda Lampung. Becker menyatakan bahwa produktivitas individu dapat ditingkatkan melalui investasi dalam pendidikan dan pelatihan yang berkelanjutan. Modal manusia terdiri dari pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang dapat diperoleh melalui pembelajaran, yang sangat penting dalam konteks kepolisian. Pelatihan yang diberikan kepada personel Ditsamapta Polda Lampung bertujuan untuk memperkuat kompetensi dalam menjalankan tugas operasional, seperti pengendalian massa, patroli, dan respons cepat terhadap keadaan darurat. Melalui pelatihan yang efektif, personel diharapkan mampu memahami prosedur operasional, meningkatkan keterampilan teknis, serta memperbaiki kesiapan mental mereka untuk menghadapi tantangan lapangan.

Teori *Human Capital* juga menekankan bahwa motivasi kerja merupakan faktor penting yang berhubungan langsung dengan kualitas modal manusia. Personel yang memiliki modal manusia yang baik akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal karena memiliki pemahaman yang lebih baik tentang tugas mereka dan lebih percaya diri dalam melaksanakannya. Motivasi ini dapat muncul dari rasa puas dalam memanfaatkan keterampilan yang dimiliki, penghargaan yang diberikan oleh institusi, serta kesempatan untuk pengembangan karir. Oleh karena itu, Polda Lampung dapat meningkatkan motivasi kerja personelnnya dengan memberikan pelatihan berkualitas, menyediakan jalur promosi yang jelas, dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pengembangan individu. Selain itu, keterampilan teknis, kognitif, dan interpersonal yang diperoleh melalui pelatihan akan meningkatkan kesiapan personel dalam menghadapi berbagai tantangan dan memperbaiki citra kepolisian di mata masyarakat. Secara keseluruhan, teori ini menunjukkan bahwa pelatihan yang baik dapat meningkatkan keterampilan, motivasi, dan kinerja personel di Ditsamapta Polda Lampung.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja menurut beberapa ahli memiliki beragam penekanan, namun secara umum mengacu pada hasil yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Mangkunegara (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai dalam periode tertentu, dengan fokus pada pencapaian kualitas dan kuantitas pekerjaan yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Siagian (2021) lebih menekankan pentingnya pencapaian tujuan yang ditetapkan organisasi dan menyebutkan bahwa kinerja juga mencakup disiplin, efisiensi, dan efektivitas dalam bekerja.

Sementara Sedarmayanti (2020) melihat kinerja sebagai hasil dari usaha individu yang memanfaatkan sumber daya untuk mencapai tujuan organisasi, dengan menekankan pentingnya kualitas dan keseimbangan antara hasil dan proses kerja. Sementara itu, Sutrisno (2022) memandang kinerja sebagai penilaian terhadap pencapaian pekerjaan individu atau kelompok, yang sangat dipengaruhi oleh faktor keterampilan, motivasi, serta dukungan dari lingkungan kerja. Sementara itu, kedua pandangan ini menekankan bahwa kinerja tidak hanya bergantung pada usaha individu, tetapi juga pada faktor eksternal seperti keterampilan, motivasi, dan dukungan lingkungan yang dapat meningkatkan efektivitas kerja.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa kinerja merupakan hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam melaksanakan tugasnya, yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal dan eksternal. Kinerja yang baik tidak hanya ditentukan oleh hasil akhir, tetapi juga oleh proses, motivasi, dan dukungan yang ada dalam lingkungan kerja.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2022) menyatakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, baik dari aspek individu maupun organisasi. Berikut adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja:

1. Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan adalah faktor utama dalam menentukan kinerja seseorang. Kinerja akan lebih optimal apabila individu memiliki keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. Tanpa kemampuan yang memadai, kinerja akan terganggu meskipun ada usaha yang maksimal.

2. **Motivasi (*Motivation*)**

Motivasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung akan bekerja lebih giat dan lebih efektif dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Motivasi bisa dipengaruhi oleh faktor eksternal (seperti insentif atau penghargaan) maupun faktor internal (seperti rasa tanggung jawab atau ambisi pribadi).

3. **Lingkungan Kerja (*Work Environment*)**

Suasana atau kondisi lingkungan kerja yang kondusif sangat berpengaruh terhadap kinerja individu. Lingkungan kerja yang mendukung, baik itu dari segi fasilitas, hubungan antar rekan kerja, maupun kepemimpinan yang baik, akan meningkatkan kinerja karyawan.

4. **Kepemimpinan (*Leadership*)**

Kepemimpinan yang baik akan memberi pengaruh positif terhadap kinerja. Pemimpin yang mampu memberikan arahan yang jelas, memberi contoh, serta mendukung pengembangan karyawan akan meningkatkan motivasi dan kinerja timnya.

5. **Sarana dan Prasarana (*Resources*)**

Ketersediaan sarana dan prasarana yang memadai sangat mempengaruhi kinerja. Tanpa alat atau fasilitas yang sesuai, individu akan kesulitan dalam menjalankan tugasnya, yang akhirnya berdampak pada hasil yang diperoleh.

6. **Budaya Organisasi (*Organizational Culture*)**

Budaya organisasi yang sehat dan mendukung akan menciptakan iklim kerja yang positif, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja. Karyawan yang merasa dihargai dan terlibat dalam budaya organisasi yang baik akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan optimal.

2.2.3 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana tujuan atau sasaran organisasi dapat tercapai melalui kinerja karyawan. Indikator kinerja ini penting untuk memastikan bahwa karyawan berfungsi secara efektif dalam organisasi dan dapat meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Adapun indikator kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Indikator ini mengukur jumlah output atau hasil kerja yang dapat diselesaikan oleh karyawan dalam periode waktu tertentu. Kuantitas kerja yang tinggi menunjukkan kemampuan karyawan untuk menyelesaikan tugas dengan efisien.

2. Kualitas Kerja

Ini berkaitan dengan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar yang ditetapkan oleh organisasi atau sesuai dengan ekspektasi pelanggan. Kualitas kerja yang baik menunjukkan perhatian terhadap detail dan kemampuan untuk memenuhi standar yang tinggi.

3. Waktu Penyelesaian Tugas

Mengukur seberapa cepat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tenggat waktu yang ditentukan. Efisiensi dalam waktu penyelesaian sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja dan meminimalkan penundaan.

4. Kehadiran

Indikator ini mengukur tingkat kehadiran karyawan dalam bekerja, yang mencakup kedisiplinan dan komitmen terhadap pekerjaan. Kehadiran yang tinggi menunjukkan dedikasi karyawan terhadap pekerjaan mereka.

5. Kemampuan Kerja dalam Tim

Kinerja tim sangat mempengaruhi produktivitas keseluruhan organisasi. Indikator ini mengukur kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan rekan tim, berkolaborasi, serta memberikan kontribusi positif dalam mencapai tujuan kelompok.

6. Inisiatif dan Kreativitas

Mengukur sejauh mana karyawan menunjukkan inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan serta berkreasi untuk menemukan cara-cara baru yang lebih efisien atau inovatif dalam bekerja.

7. Kompetensi Profesional

Mengacu pada kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Ini termasuk pengetahuan teknis serta kemampuan dalam mengambil keputusan dan menyelesaikan masalah.

2.3 Pelatihan

2.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan adalah proses sistematis yang bertujuan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kemampuan karyawan agar dapat melaksanakan tugas dengan lebih baik. Menurut Dessler (2021), pelatihan merupakan usaha organisasi untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan baru yang relevan dengan pekerjaan, sehingga karyawan dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Sutrisno (2021) menambahkan bahwa pelatihan tidak hanya berfokus pada pengembangan kemampuan teknis, tetapi juga pada penguatan soft skills, seperti komunikasi, kepemimpinan, dan manajemen waktu. Dalam konteks ini, pelatihan menjadi salah satu strategi penting bagi organisasi untuk beradaptasi dengan perubahan dan meningkatkan daya saing.

Hasibuan (2021) menyatakan bahwa pelatihan adalah upaya untuk memperbaiki kinerja karyawan melalui pengembangan keterampilan kerja. Hal ini didukung oleh Mangkunegara (2021), yang menjelaskan bahwa pelatihan tidak hanya bertujuan meningkatkan kinerja, tetapi juga menciptakan kesiapan karyawan dalam menghadapi tantangan pekerjaan yang lebih kompleks. Penelitian sejalan menunjukkan bahwa pelatihan yang dirancang dengan baik dan relevan dengan kebutuhan pekerjaan berkontribusi pada peningkatan motivasi dan kepuasan kerja karyawan, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Pelatihan adalah proses strategis yang bertujuan untuk meningkatkan kompetensi karyawan, baik dari segi keterampilan teknis maupun kemampuan interpersonal. Dengan pelatihan yang tepat, karyawan dapat bekerja lebih efektif dan

siap menghadapi perubahan, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

2.3.2 Jenis-Jenis Pelatihan

Dessler (2021) mengatakan bahwa pelatihan dapat dikategorikan menjadi beberapa jenis berdasarkan tujuan, metode, dan kebutuhan organisasi. Jenis-jenis pelatihan yang dijelaskan oleh Dessler meliputi:

1. Pelatihan *On-the-Job (On-the-Job Training - OJT)*

Pelatihan ini dilakukan langsung di tempat kerja di mana karyawan belajar dengan melaksanakan tugas-tugas mereka di bawah bimbingan seorang supervisor atau rekan kerja yang lebih berpengalaman. Tujuan utamanya adalah untuk memberikan pengalaman praktis secara langsung.

2. Pelatihan *Off-the-Job*

Pelatihan ini dilakukan di luar lingkungan kerja sehari-hari, seperti di ruang kelas, pusat pelatihan, atau secara daring (online). Biasanya pelatihan ini melibatkan ceramah, studi kasus, atau simulasi untuk memberikan pemahaman teoritis sebelum diterapkan di tempat kerja.

3. Pelatihan Keterampilan Teknis (*Technical Skills Training*)

Pelatihan ini fokus pada pengembangan keterampilan teknis yang spesifik yang diperlukan untuk pekerjaan tertentu, seperti pelatihan penggunaan perangkat lunak, peralatan, atau teknik tertentu yang relevan dengan tugas pekerjaan.

4. Pelatihan *Soft Skills*

Pelatihan ini bertujuan meningkatkan keterampilan interpersonal dan komunikasi, seperti kerja tim, kepemimpinan, manajemen waktu, atau keterampilan negosiasi. Soft skills sangat penting untuk membangun hubungan kerja yang produktif.

5. Pelatihan Kepemimpinan (*Leadership Training*)

Ditujukan untuk manajer atau calon pemimpin dalam organisasi, pelatihan ini membantu mereka mengembangkan kemampuan kepemimpinan, pengambilan keputusan, manajemen konflik, serta strategi untuk memotivasi tim.

6. Pelatihan Orientasi (*Orientation Training*)

Dilakukan untuk karyawan baru agar mereka memahami budaya, nilai, prosedur, dan kebijakan perusahaan. Tujuannya adalah membantu mereka beradaptasi dengan cepat dalam lingkungan kerja.

7. Pelatihan Keselamatan Kerja (*Safety Training*)

Berfokus pada pengajaran prosedur keselamatan untuk mengurangi risiko kecelakaan kerja dan memastikan bahwa karyawan memahami bagaimana cara bekerja dengan aman sesuai dengan standar yang ditetapkan.

8. Pelatihan *E-Learning* atau *Digital Learning*

Dengan kemajuan teknologi, pelatihan berbasis e-learning menjadi semakin populer. Pelatihan ini memungkinkan karyawan untuk belajar melalui modul daring, video interaktif, atau webinar, yang fleksibel dan dapat diakses kapan saja.

2.3.3 Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan menurut Dessler (2021) antara lain:

1. Peningkatan Kinerja: Setelah pelatihan, diharapkan personel dapat menunjukkan peningkatan dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan mereka.
2. Peningkatan Pengetahuan dan Keterampilan: Personel memperoleh keterampilan baru yang relevan dengan tugas yang harus dikerjakan, serta pemahaman yang lebih baik mengenai prosedur dan kebijakan organisasi.
3. Peningkatan Kepuasan Kerja: Pelatihan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja personel karena mereka merasa lebih kompeten dan dihargai oleh organisasi.
4. Peningkatan motivasi kerja: Dorongan internal personel untuk bekerja lebih baik, berinovasi, dan berkontribusi pada tujuan organisasi.
5. Peningkatan Produktivitas: Pelatihan diharapkan dapat berdampak langsung pada peningkatan produktivitas personel karena mereka dapat menyelesaikan tugas dengan lebih cepat dan efektif.

2.4 Motivasi Kerja

2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Latham (2020) mengatakan motivasi kerja merujuk pada dorongan internal dan eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan tertentu dalam konteks pekerjaan. Sementara Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa motivasi kerja

merupakan dorongan internal atau eksternal yang mendorong individu untuk mencapai tujuan pekerjaan tertentu, yang pada gilirannya mempengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja antara lain kepuasan kerja, penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja.

Robbins dan Judge (2020) menambahkan bahwa motivasi kerja berkaitan dengan arah, intensitas, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tertentu, yang dipengaruhi oleh kebutuhan, keinginan, dan harapan pribadi. Schein (2020) juga menekankan bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh nilai-nilai dan budaya organisasi. Saat individu selaras dengan nilai dan tujuan organisasi, motivasi mereka untuk bekerja meningkat. Secara keseluruhan, motivasi kerja berperan krusial dalam mendukung kinerja optimal dan kesejahteraan karyawan.

Kesimpulan dari beberapa pengertian di atas adalah bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang kompleks yang dipengaruhi oleh berbagai elemen, baik internal maupun eksternal. Pemahaman tentang faktor-faktor yang membentuk motivasi kerja sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, guna meningkatkan kinerja karyawan dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

2.4.2 Bentuk Motivasi

Terdapat beberapa bentuk motivasi yang diungkapkan oleh Deci & Ryan (2022) sebagai berikut:

1. Motivasi Intrinsik: Dorongan yang berasal dari dalam diri individu, seperti kepuasan, rasa pencapaian, atau kesenangan dari aktivitas itu sendiri. Individu yang termotivasi secara intrinsik melibatkan minat dan nilai pribadi dalam pekerjaan mereka.
2. Motivasi Ekstrinsik: Dorongan untuk melakukan suatu aktivitas karena adanya faktor eksternal, seperti imbalan, penghargaan, atau pengakuan dari orang lain. Contohnya, bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi.

2.4.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Mangkunegara (2020) mengatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja di antaranya:

1. Kebutuhan Dasar (*Basic Needs*)

Kebutuhan dasar manusia, seperti kebutuhan akan rasa aman, gaji yang cukup, dan kenyamanan fisik di tempat kerja, menjadi faktor penting dalam memotivasi individu untuk bekerja. Karyawan yang merasa kebutuhan dasarnya terpenuhi cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja.

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif, termasuk hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, dan suasana kerja yang positif, sangat mempengaruhi motivasi. Lingkungan yang mendukung akan meningkatkan kenyamanan dan semangat kerja.

3. Penghargaan dan Pengakuan

Pemberian penghargaan yang adil, baik berupa materi (seperti bonus atau kenaikan gaji) maupun non-materi (seperti pengakuan atau pujian), dapat meningkatkan motivasi kerja. Karyawan merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

4. Tantangan dan Pengembangan Diri

Karyawan cenderung lebih termotivasi ketika mereka diberi kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan mereka. Tantangan dalam pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan juga dapat memicu rasa percaya diri dan motivasi untuk berprestasi.

5. Keadilan dan Transparansi

Keadilan dalam perlakuan dan keputusan manajemen, serta transparansi kebijakan, dapat meningkatkan kepercayaan dan kepuasan karyawan, yang berdampak pada motivasi kerja yang lebih tinggi..

2.4.4 Indikator Motivasi Kerja

Latham (2020) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator motivasi kerja yang digunakan untuk mengukur sejauh mana individu termotivasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja, yaitu:

1. Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan mencerminkan sejauh mana individu berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Motivasi kerja sering kali dikaitkan dengan keberhasilan dalam memenuhi target atau mencapai tujuan yang sudah direncanakan. Ketika tujuan tercapai, individu merasa puas dan termotivasi untuk melanjutkan kerja mereka dengan lebih giat.

2. Tingkat Keterlibatan

Keterlibatan merujuk pada seberapa aktif dan terhubung seorang individu dengan pekerjaannya. Orang yang terlibat dengan pekerjaannya cenderung memiliki rasa tanggung jawab yang lebih tinggi, lebih berkomitmen, dan berpartisipasi secara aktif dalam mencapai tujuan organisasi. Tingkat keterlibatan ini mempengaruhi bagaimana individu berinteraksi dengan rekan kerja, mengelola tugas, serta mengatasi tantangan yang ada.

3. Kualitas dan Kuantitas Pekerjaan

Motivasi kerja juga terlihat dalam kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan. Kualitas pekerjaan mencerminkan sejauh mana hasil kerja memenuhi standar dan harapan yang telah ditentukan, sedangkan kuantitas menunjukkan volume pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam waktu tertentu. Individu yang termotivasi cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih berkualitas dan lebih banyak dalam jumlah.

4. Sikap Positif terhadap Pekerjaan

Sikap positif terhadap pekerjaan mencerminkan bagaimana individu melihat dan merespon pekerjaan yang dilakukan. Orang dengan sikap positif cenderung lebih puas, tidak mudah merasa terbebani, dan lebih terbuka terhadap tantangan dan perubahan. Sikap positif ini juga berhubungan dengan kemampuan untuk bertahan menghadapi kesulitan dan menjaga semangat meskipun menghadapi situasi yang tidak menguntungkan.

5. Tingkat Retensi

Tingkat retensi mengukur kemampuan organisasi untuk mempertahankan karyawan atau personel dalam jangka panjang. Tingkat retensi yang tinggi sering kali menjadi indikator motivasi kerja yang baik, karena karyawan yang

termotivasi cenderung bertahan lebih lama di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat retensi termasuk rasa puas terhadap pekerjaan, lingkungan kerja yang mendukung, serta kesempatan untuk berkembang.

2.5 Keterampilan

2.5.1 Pengertian Keterampilan

Robbins dalam Ibrahim (2018), keterampilan adalah kapasitas seseorang untuk melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mencakup keterampilan teknis, keterampilan manusia (interpersonal), dan keterampilan konseptual yang mendukung efektivitas kerja. Sementara itu, Sholeh *et.al* dalam Dwi Cahyani, *et.al* (2022) menyatakan bahwa keterampilan merupakan kemampuan individu untuk mewujudkan ide-ide kerja dan kreativitas kerja dalam mengubah, mengerjakan dan menciptakan sesuatu, serta untuk dapat memberikan nilai lebih dari hasil kerja dan menjadikan sesuatu yang bernilai guna. Sementara Latief dkk (2019) menyatakan bahwa yang dibutuhkan pada pekerjaan yaitu keterampilan yang nantinya akan mendatangkan kepuasan sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja.

Wahyudi (2017) mendefinisikan keterampilan kerja sebagai kecakapan atau keahlian untuk melakukan suatu pekerjaan yang diperoleh melalui praktik dan dapat ditingkatkan melalui pembelajaran serta bantuan orang lain. Keahlian seseorang tercemin dengan seberapa baik seseorang dalam melaksanakan suatu kegiatan yang spesifik, seperti mengoperasikan suatu peralatan, berkomunikasi efektif atau mengimplementasikan suatu strategi bisnis.

Kesimpulan dari pengertian mengenai keterampilan di atas adalah bahwa keterampilan merupakan kemampuan individu dalam mewujudkan ide dan kreativitas kerja, melakukan aktivitas atau pekerjaan, serta melaksanakan tugas secara efektif yang berkembang melalui pelatihan dan pengalaman, sehingga memberikan nilai lebih dan berdampak pada kinerja.

2.5.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Keterampilan

Menurut Robbins dalam Ibrahim (2018), terdapat beberapa faktor utama yang mempengaruhi keterampilan seseorang, yaitu:

1. Kemampuan Individu (*Ability*)

Keterampilan seseorang sangat dipengaruhi oleh kemampuan dasar yang dimilikinya, termasuk kemampuan intelektual dan fisik yang dapat menentukan sejauh mana seseorang dapat menguasai suatu keterampilan.

2. Pelatihan dan Pengalaman (*Training and Experience*)

Pelatihan formal, informal, dan pengalaman kerja dapat mengembangkan keterampilan individu. Semakin sering seseorang berlatih atau terlibat dalam suatu aktivitas, semakin meningkat kemampuannya.

3. Motivasi (*Motivation*)

Dorongan dari dalam diri maupun faktor eksternal, seperti penghargaan atau insentif, dapat mempengaruhi individu dalam mengembangkan keterampilannya.

4. Lingkungan Kerja (*Work Environment*)

Fasilitas, budaya kerja, serta dukungan dari rekan dan atasan dapat mempercepat pengembangan keterampilan seseorang dalam lingkungan yang mendukung.

5. Sistem dan Prosedur (*Systems and Procedures*)

Struktur organisasi, kebijakan, dan prosedur yang diterapkan dalam suatu institusi atau perusahaan juga dapat memengaruhi keterampilan seseorang, terutama dalam membentuk pola kerja yang sistematis.

2.5.3 Indikator Keterampilan

Robbins dalam Ibrahim (2018) menyebutkan beberapa indikator keterampilan, yaitu:

1. *Basic literacy skill*, merupakan suatu keahlian yang di miliki oleh setiap orang seperti menulis, membaca, mendengarkan, melihat, maupun kemampuan dalam berhitung.
2. *Technical skill*, merupakan suatu keahlian yang di dapat melalui pembelajaran dalam bidang teknik seperti mengoperasikan komputer, memperbaiki komputer, dan lain sebagainya.
3. *Interpersonal*, keahlian yang di miliki seseorang dalam melakukan komunikasi antar manusia, seperti mengemukakan pendapat, berpidato, dan lain sebagainya.

4. *Problem solving*, merupakan keahlian yang di miliki seseorang dalam memecahkan maalah dengan menggunakan logika.

2.6 Penelitian Terdahulu

Berbagai studi terdahulu telah mengeksplorasi hubungan antara pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan dengan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Tabel berikut menyajikan ringkasan dari penelitian-penelitian sebelumnya:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

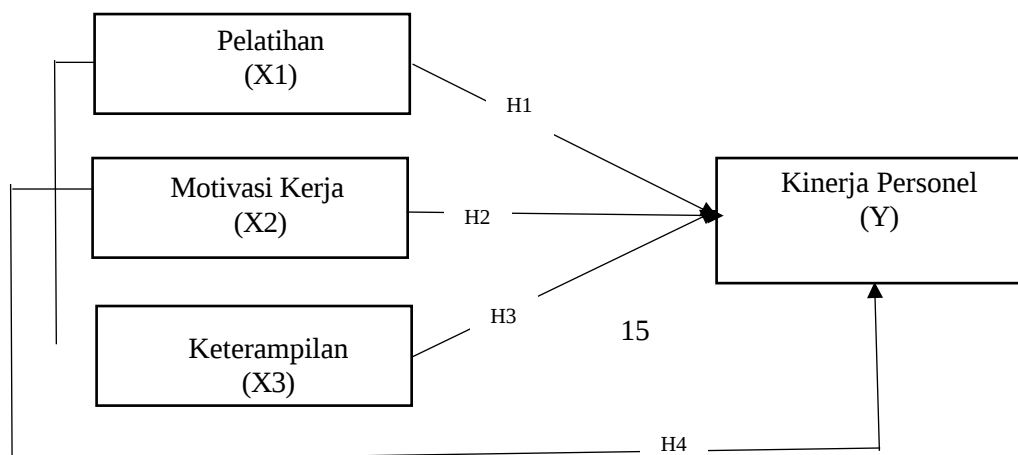
No	Peneliti, Tahun	Judul	Variabel Penelitian	Metode dan Analisis Data	Kesimpulan
1	Muhamad Aldi, Abdul Rasyid, Sjamsiar Husen, Muhamad Yamin Noch, Duta Mustajab. (2025)	Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Personil Polres Yahukimo	Variabel Independen: - Kompetensi, Pengembangan karir Variabel dependen: - kinerja personel	- Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil, sedangkan komitmen hanya berpengaruh positif tetapi tidak signifikan; secara simultan, ketiganya berpengaruh terhadap kinerja.
2	Mika, Ahmad Firman, Badaruddin (2023)	Pengaruh Kepemimpina, Kompetensi, dan Kompesasi terhadap Kinerja Personil Satlantas Polres Barru	Variabel Independen: - kompetensi Variabel dependen: - kinerja	- Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Kin Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil Sat Lantas Polres Barru, baik secara parsial maupun simultan, sehingga faktor-faktor tersebut

					menjadi penentu utama peningkatan kinerja personil.
3	Monika Khairunisa, Oktavianti, Firdaus Hamta, Ajeng Handayani Purwaningru, Lili Ariyani Nst, Monica Nakahura, Artiani Lestari Tiur Maida Mana (2023)	Pengaruh Kedisiplinan, Keterampilan, Komunikasi, dan Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan PT. Philips Batam	Variabel Independen: Kedisiplinan, keterampilan, komunikasi, motivasi kerja organisasi Variabel dependen: kinerja karyawan	- Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Kinerja karyawan dipengaruhi secara simultan oleh disiplin kerja, keterampilan, komunikasi, dan motivasi. Semakin tinggi disiplin, keterampilan, komunikasi, dan motivasi karyawan, semakin baik kinerja yang dicapai, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas di perusahaan.
4	Sarah Destira Sandi (2023)	TINJAUAN LITERATUR: FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PERSONIL POLRI	Variabel Independen: - etos kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, rekrutmen/seleksi, dan manajemen stres. Variabel dependen: - kinerja personil	- Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif - Analisis Regresi Linier Berganda	Kinerja personil polisi dipengaruhi oleh etos kerja, motivasi, kepuasan kerja, disiplin, kompetensi, lingkungan kerja, kompensasi, rekrutmen, dan manajemen stres, yang jika dikelola dengan baik dapat meningkatkan efektivitas kerja dan kepercayaan masyarakat.
5	Hasyimi, Mariatin & S. Pasaribu. (2020)	Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Motivasi	Variabel Independen: Komunikasi interpersonal,	Penelitian deskriptif dengan pendekatan	Komunikasi interpersonal dan motivasi kerja

		Kerja terhadap Kinerja Personil Satuan Reserse Kriminal Di Kepolisian Resort Kota Besar Medan	motivasi kerja Variabel dependen: ▪ Kinerja personil	kuantitatif • Analisis Regresi Linier Berganda	berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Medan. Semakin baik komunikasi interpersonal dan semakin tinggi motivasi kerja, semakin meningkat pula kinerja personil, meskipun terdapat pengaruh dari faktor lain yang turut memengaruhi kinerja.
6	Chamariyah, Joko Dwi Agus, Wasis Budiarto (2024)	Pengaruh Kompetensi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Satuan Samapta Polres Sampang	Variabel Independen: ▪ Kompetensi ▪ Promosi jabatan Variabel dependen: Kinerja personil	• Penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif • Analisis Regresi Linier Berganda	Kompetensi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan promosi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.7 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian di atas, maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, yaitu pewartihan, motivasi kerja, dan keterampilan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja personil. Dengan kata lain, kerangka ini menjelaskan bahwa kinerja personil dipengaruhi oleh pelatihan yang diberikan, tingkat motivasi kerja, dan keterampilan yang dimiliki personi. Hubungan ini menjadi dasar untuk merumuskan hipotesis dan analisis penelitian.

2.8 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara yang menjelaskan hubungan antara dua atau lebih variabel dan memerlukan pengujian dengan data empiris untuk membuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2020). Karena bersifat sementara, hipotesis dapat diterima atau ditolak berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh. Hipotesis yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung

Pelatihan berperan penting dalam meningkatkan kualitas personel Ditsamapta Polda Lampung. Melalui pelatihan yang terstruktur dan sesuai dengan kebutuhan tugas, personel dapat memperoleh pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman yang mendukung efektivitas kerja mereka. Pelatihan yang baik juga membantu dalam peningkatan profesionalisme, kesiapan menghadapi tantangan di lapangan, serta meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Mika, Ahmad Firman, Badaruddin (2023), dan Monika Khairunisa et al. (2023) menunjukkan bahwa kompetensi, kepemimpinan, disiplin, keterampilan, komunikasi, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Dengan demikian, temuan pada Ditsamapta Polda Lampung memperkuat bukti bahwa pelatihan yang terstruktur dan relevan dapat meningkatkan efektivitas tugas, motivasi, serta produktivitas personel di institusi kepolisian.

Hipotesis 1:

Ha: Diduga Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.

2) Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung

Motivasi kerja memiliki peran penting dalam menentukan kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Motivasi yang tinggi, baik yang berasal dari dalam diri (intrinsik) maupun dari lingkungan kerja (ekstrinsik), dapat mendorong personel untuk bekerja lebih disiplin, bersemangat, dan bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Dengan adanya motivasi yang kuat, personel akan lebih termotivasi untuk mencapai target kerja, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang optimal dalam menjalankan tugas kepolisian.

Hal ini sejalan dengan penelitian Sarah Destira Sandi (2023) yang menekankan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja personil Polri; serta Hasyimi, Mariatin & S. Pasaribu (2020) yang menemukan bahwa motivasi kerja, bersama komunikasi interpersonal, berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Kriminal Polrestabes Medan. Dengan demikian, peningkatan motivasi kerja melalui pelatihan terbukti berkontribusi signifikan pada peningkatan kinerja personel, konsisten dengan hasil penelitian terdahulu baik di sektor kepolisian maupun organisasi lainnya.

Hipotesis 2:

Ha: Diduga Motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.

3) Pengaruh Keterampilan terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung

Keterampilan yang dimiliki personel Ditsamapta Polda Lampung berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka dalam menjalankan tugas kepolisian. Keterampilan yang baik, baik dalam aspek teknis maupun non-teknis, memungkinkan personel bekerja lebih efektif, cepat, dan tepat dalam menghadapi berbagai situasi di lapangan. Dengan meningkatnya keterampilan, personel dapat menjalankan tugas dengan lebih profesional, meningkatkan produktivitas, serta memberikan pelayanan yang lebih optimal kepada masyarakat.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang relevan, antara lain: Lince Fadhilah Riani dan Niantoro Sutrisno (2021) yang menunjukkan bahwa keterampilan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Nadira Hijab Bekasi; serta Dona Elvia Desi dan Melifia Liantifa (2023) yang menemukan bahwa keterampilan memengaruhi kinerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kota Sungai.

Hipotesis 3:

Ha: Diduga Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.

4) Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja, dan Keterampilan terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung

Pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja personel Ditsamapta Polda Lampung. Pelatihan yang baik meningkatkan pengetahuan dan kesiapan dalam menjalankan tugas, motivasi kerja mendorong semangat dan kedisiplinan dalam bekerja, sementara keterampilan yang memadai memungkinkan personel bekerja lebih efektif dan profesional. Ketiga faktor ini saling mendukung dalam meningkatkan kinerja personel, sehingga mereka dapat menjalankan tugas dengan optimal, memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat, serta meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Hal ini sejalan dengan penelitian Muhamad Aldi, dkk. (2025) yang menunjukkan bahwa kompetensi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Yahukimo, kemudian penelitian Mika, dkk. (2023) yang menemukan bahwa kepemimpinan, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja personil Sat Lantas Polres Barru; Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bukti bahwa pelatihan, motivasi kerja, dan keterampilan secara bersama-sama memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja personel di lingkungan kepolisian.

Hipotesis 4:

Ha: Diduga Pelatihan, Motivasi Kerja dan Keterampilan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Ditsamapta Polda Lampung.