

PENGARUH MOTIVASI DAN PELATIHAN TERHADAP KINERJA ANGGOTA SATUAN RESERSE KRIMINAL DI POLRES GUNUNGGIDUL

Meidi Syaflan¹, Wahyu Purwanto², Indita Dewi Aryani³, Anita Dwi Astuti⁴
Program Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha
meidisyafan@stieww.ac.id¹

Abstrak

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja dan pelatihan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data kuesioner kepada seluruh anggota Satreskrim Polres Gunungkidul yang berjumlah 52 orang. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial dan simultan motivasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap besarnya pengaruh X1 dan X2 terhadap y sebesar 82,82%, artinya besarnya pengaruh motivasi dan pelatihan dalam mempengaruhi kinerja sebesar 82,82%. Implikasi hasil penelitian ini bagi pihak Polres Gunungkidul tetap terus melakukan motivasi kerja dan melakukan pelatihan pada anggota agar kedepannya kinerja karyawan dan kinerja Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul akan semakin lebih baik lagi.

Kata Kunci: Motivasi, pelatihan, kinerja anggota, Satreskrim Polres Gunungkidul.

Abstract

This study was conducted to determine and analyze the effect of work motivation and training on the performance of members of the Criminal Investigation Unit at the Gunungkidul Police. This study uses a quantitative approach with questionnaire data collection methods to all members of the Satreskrim Polres Gunungkidul totaling 52 people. Data analysis used multiple linear regression. The results showed that partially and simultaneously motivation and training had a significant effect on the magnitude of the influence of X1 and X2 on y of 82.82%, meaning that the magnitude of the influence of motivation and training in influencing performance was 82.82%. The implications of the results of this research for the Gunungkidul Police continue to carry out work motivation and conduct training to members so that in the future the performance of employees and the performance of the Criminal Investigation Unit at the Gunungkidul Police will be even better.

Keywords: Motivation, training, performance of members, Satreskrim Polres Gunungkidul.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam organisasi, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam melakukan aktivitas untuk pencapaian tujuan (F.X Juliantoro 2010 p.2).

Sumber Daya Manusia Polri merupakan aset terpenting Polri dalam menjalankan reformasi birokrasi maupun dalam mewujudkan tujuan dari Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Menurut Robbins dan Judge (2015) menyatakan bahwa motivasi adalah dorongan internal dan eksternal dalam diri seseorang untuk mengadakan perubahan tingkah laku. Maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu keadaan atau kondisi yang mendorong, atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu atau kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tujuannya. Ditambahkan oleh Gibson (2012) bahwa motivasi adalah sesuatu yang ada dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan ke arah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Maka motivasi adalah daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku.

Pelatihan menurut Gomes (2003) dalam Bolung et al. (2018) adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya adalah pelatihan berkaitan langsung dengan prestasi kerja padapekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan tidak diperlukan, pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan diinginkan dengan pelatihan.

Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja pekerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. McClelland (2020) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi dan pelatihan dalam organisasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, kepala unit dan anggota yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi serta memiliki pelatihan yang memadai akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah serta tidak pernah mengikuti pelatihan.

Pelatihan dan motivasi juga dirasakan dibutuhkan oleh anggota Satuan Reserse Kriminal Polres Gunungkidul. Setiap akhir pekan selalu dilakukan rapat evaluasi yang salah satunya membahas penyelesaian tugas setiap unit. Di saat unit lain mencapai angka rata-rata mendekati 100 persen, namun unit III (Unit Pidana Umum), selalu tidak optimal, bahkan rata-rata pencapaian tugas hanya mencapai 70 persen. Hal ini jelas menghambat kinerja unit lainnya di Satuan Reserse Kriminal Polres Gunungkidul. Maka dibutuhkan pelatihan untuk meningkatkan kinerja di setiap unitnya.

Hal ini yang membuat penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih lanjut agar dapat diketahui sejauh mana tingkatan motivasi dan pelatihan yang terdapat pada anggota kepolisian dapat berpengaruh terhadap kinerja. Maka dari itu peneliti memilih melakukan penelitian ini dengan tujuan: pertama untuk mengetahui dan menganalisis

pengaruh secara parsial motivasi kerja terhadap kinerja anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, kedua, untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial pelatihan anggota terhadap kinerja anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, ketiga untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan motivasi kerja dan pelatihan anggota terhadap kinerja anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul.

KAJIAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia memiliki pengertian sebagai kegiatan perencanaan, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia sesuai dengan pekerjaan yang tepat dalam upaya mencapai tujuan individu ataupun organisasional agar efektif dan efisien.

Motivasi

Motivasi adalah daya dorong dari dalam diri seseorang yang mengacu dan mengarah pada perilaku. Beberapa pola motivasi menurut David Mc. Clelland (dalam John W. Newstrom, 2007):

- a. *Achievement Motivation* (Motivasi Prestasi).
- b. *Affiliation Motivation* (Motivasi Afiliasi).
- c. *Competence Motivation* (Motivasi Kompetensi).
- d. *Power Motivation* (Motivasi Kekuasaan).

Teori Hirarki Kebutuhan

Teori yang dikenal dengan "*Need Hierarchy Theory*" adalah teori motivasi yang paling terkenal, teori ini dikembangkan oleh Maslow dalam Robbins and Mary (2017: 590-591) yang menyatakan bahwa setiap manusia memiliki kebutuhan yang diklasifikasikan kedalam lima jenjang hirarki yang terdiri dari:

- a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological Needs*).
- b. Kebutuhan Keamanan (*Safety Needs*).
- c. Kebutuhan Sosial (*Social Needs*).
- d. Kebutuhan Penghargaan (*Esteem Needs*).
- e. Kebutuhan Aktualisasi Diri (*Actualisation Needs*).

Indikator Motivasi

Beberapa indikator motivasi menurut George dan Jones (2012), yaitu:

- a. Perilaku karyawan.
- b. Usaha karyawan.
- c. Kegigihan karyawan.

Pelatihan

Menurut Gomes (2003) dalam Bolung et al. (2018), berpendapat bahwa pelatihan adalah segala upaya untuk meningkatkan kinerja pekerja dalam suatu pekerjaan tertentu yang menjadi tanggung jawabnya. Menurutnya istilah pelatihan

sering disamakan dengan istilah pengembangan, perbedaannya adalah pelatihan berkaitan langsung dengan prestasi kerja pada pekerjaan saat ini, sedangkan pengembangan tidak diperlukan, pengembangan memiliki cakupan yang lebih luas dan diinginkan dengan pelatihan.

Menurut Mangkunegara (2006) dalam Bolung et al. (2018) ada enam indikator dalam pelatihan kerja antara lain:

- a. Instruktur.
- b. Peserta.
- c. Materi pelatihan.
- d. Metode.
- e. Tujuan.
- f. Target.

Kinerja Pekerja

Selain itu Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa kinerja pekerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Ditambahkan oleh Nurlaila (2010) kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses. Dari beberapa pengertian tersebut, penulis dapat menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pencapaian seseorang atau sekelompok orang dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Proses Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Amins (2012) merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja yang berupa masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak yang digunakan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Moeheriono (2014), pengukuran kinerja (*performance measurement*) mempunyai pengertian suatu proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia untuk menghasilkan barang dan jasa, termasuk informasi dan atas efisiensi serta efektivitas tindakan dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan definisi diatas, maka dapat disimpulkan beberapa aspek yang mendasar dan paling pokok dari pengukuran kinerja sebagai berikut: (Moeheriono, 2014)

- a. Menetapkan tujuan, sasaran dan strategi organisasi, dengan menetapkan secara umum apa yang diinginkan oleh organisasi sesuai dengan tujuan, visi dan misinya;
- b. Merumuskan indikator kinerja dan ukuran kinerja, yang mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung, sedangkan indikator kinerja mengacu pada pengukuran kinerja secara langsung yang berbentuk keberhasilan utama (*critical success factors*) dan kunci indikator kinerja (*key performance indicator*);
- c. Mengukur tingkat capaian tujuan dan sasaran organisasi, menganalisa hasil pengukuran kinerja yang dapat diimplementasikan dengan membandingkan tingkat capaian tujuan, dan sasaran organisasi;

- d. Mengevaluasi kinerja dengan menilai kemajuan organisasi dan pengambilan keputusan yang berkualitas, memberikan gambaran atau hasil kepada organisasi seberapa besar tingkat keberhasilan tersebut dan mengevaluasi langkah apa yang diambil organisasi selanjutnya.

Indikator Kinerja

Dalam penelitian terdahulu kedua dan ketiga indikator kinerja menjadi bagian dari kerangka utama, menurut Robbins dan Mary (2017) memaparkan enam indikator untuk mengukur kinerja pekerja:

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

Penelitian Terdahulu

Esthi dan Savhira (2019) Penelitian ini dibuat untuk mengkaji empat variabel, yaitu pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai PT. Lestraindo Perkasa. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap kinerja pegawaim dan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pekerjaan disiplin terhadap kinerja pegawai. Maka dapat disimpulkan bahwa kontribusi pelatihan kerja, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara bersama-sama sebesar 34,7% sedangkan sisanya 65,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini pada PT. Lestarindo Perkasa.

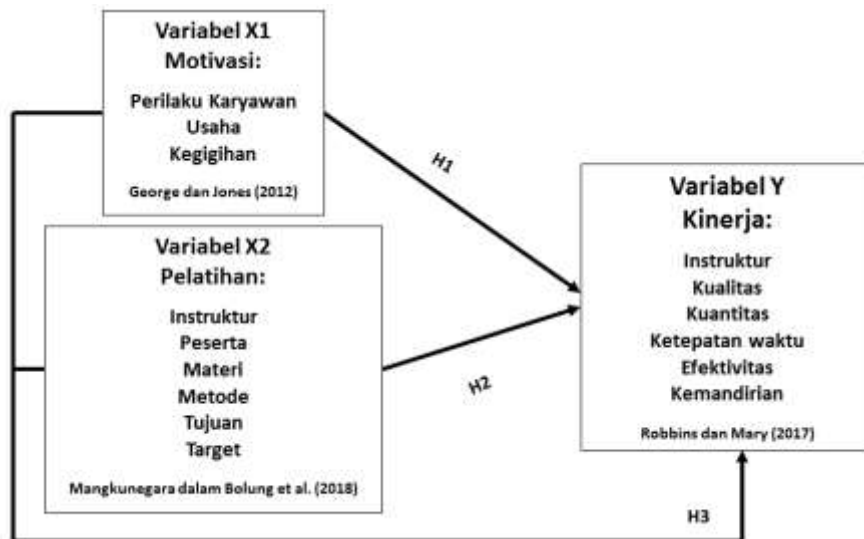
Ismael et.al (2021) penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara pelatihan dan pengembangan dengan efektivitas organisasi. Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa ada hubungan antara pelatihan dan pengembangan, yakni terdapat dampak langsung dari program pengembangan pada efektivitas organisasi dan kemajuan dan pengembangan sangat penting untuk organisasi yang efektif.

Mahardika dan Luturlean. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan kinerja PT. Astra International Tbk - Penjualan Toyota Operasi (AUTO2000) Soekarno Hatta Cabang Bandung. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier sederhana, pelatihan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,441. Pelatihan berpengaruh terhadap kinerja karyawan teknisi sebesar 65,1% dan 34,9% adalah dipengaruhi oleh faktor lain.

Berdasarkan hasil penelitian di atas ditemukan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap perusahaan atau organisasi. Berdasarkan Esthi dan Savhira (2019), pelatihan kerja, kompetensi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam Ismael et.al (2021) terdapat dampak langsung dari program pengembangan pada efektivitas organisasi dan kemajuan dan pengembangan sangat penting untuk organisasi yang efektif. Serta dalam Mahardika dan Luturlean pelatihan meningkatkan kinerja karyawan.

Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu di atas. Berikut adalah kerangka pemikiran dalam penelitian ini.



Gambar 1 Model Penelitian

Hipotesis

Menurut Bungin (2005) hipotesis adalah suatu kesimpulan yang masih kurang atau sebuah kesimpulan yang masih belum sempurna dan masih perlu diuji. Berikut rumusan hipotesis dalam penelitian ini:

- H1: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Reserse Polres Gunungkidul.
- H2: Pelatihan berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Reserse Polres Gunungkidul.
- H3: Motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja anggota Reserse Polres Gunungkidul.

METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian adalah anggota Satreskrim Polres Gunungkidul yang berjumlah 52 orang. Pemilihan jumlah populasi ini cukup mewakili untuk memberikan data yang diperlukan dalam penelitian.

Penulis mengambil sampel penelitian ini berjumlah 52 orang dari total 52 populasi penelitian. Jumlah pengambilan sampel sama dengan jumlah populasi penelitian karena penulis ingin meneliti gambaran tentang populasi tersebut secara utuh dan menyeluruh. Oleh karena itu, teknik pengambilan sampel dilakukan dengan cara sensus sampling. Sensus sampling adalah adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2008, p.122). Teknik

pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner menggunakan Skala Likert menggunakan peringkat 5 (lima) angka penilaian yaitu mulai dengan skala 1 sampai 5.

Terdapat dua variabel bebas dalam penelitian ini, yakni motivasi dan pelatihan, sedangkan variabel tetapnya adalah kinerja. Dalam mengukur motivasi, penelitian ini menggunakan indikator motivasi menurut George dan Jones (2012): Pertama, Perilaku anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul. Kemampuan karyawan memilih perilaku bekerja yang akan mereka pilih. Perilaku karyawan Satreskrim di Polres Gunungkidul yang baik dalam bekerja menunjukkan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja; Kedua, usaha anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul. Hal ini berkaitan dengan usaha keras yang dilakukan karyawan dalam bekerja. Usaha keras yang dilakukan karyawan menandakan bahwa karyawan termotivasi dalam bekerja; Ketiga, kegigihan anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul. Kegigihan karyawan mengacu pada perilaku seseorang yang tetap ingin bekerja walaupun adanya rintangan, masalah, dan halangan. Kegigihan karyawan yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan memiliki motivasi yang tinggi.

Enam indikator pelatihan kerja menurut Mangkunegara (2006) dalam Bolung et al. (2018) digunakan untuk mengukur variabel pelatihan kerja. Pertama, instruktur anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, instruktur atau pelatih yang bertugas memberikan materi harus memiliki standar atau kualifikasi sesuai dengan bidang dan kompetensinya. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan karyawan; Kedua, peserta, peserta pelatihan tentunya harus dipilih berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai; Ketiga, materi pelatihan, pelatihan SDM merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan SDM pelatihan; Keempat metode, metode pelatihan akan lebih menjamin bahwa kegiatan pelatihan SDM yang efektif akan berlangsung jika sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta diklat. Kelima, tujuan pelatihan adalah tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi (bermain aksi) dan menetapkan tujuan. Keenam, target, tujuan pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang rinci dan terukur.

Variabel tetap, kinerja diukur dengan menggunakan pandangan Robbins dan Mary (2017) mengenai enam indikator untuk mengukur kinerja pekerja, yakni: Pertama, kualitas anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, kerja diukur dari persepsi pekerja terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pekerja; Kedua, kuantitas anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan; Ketiga, ketepatan waktu anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain; Keempat, efektivitas anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya; Kelima, kemandirian anggota Satreskrim di Polres Gunungkidul, merupakan tingkat seorang pekerja yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis yaitu menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrument, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heterokedastisitas), Analisis Regresi Linier Berganda, dan Uji Hipotesis (Uji T (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji Koefisien Determinasi (R²)).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 1 sebagai berikut:

Tabel 1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	46	88,5 %
2	Perempuan	6	11,5 %
Total		52	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 1 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah terbanyak berjenis kelamin laki-laki sebanyak 46 (88,5 %) responden dan sisanya berjenis kelamin perempuan sebanyak 6 (11,5 %) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jenis kelamin, Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul dalam penelitian ini rata-rata berjenis kelamin laki-laki.

b. Usia

Berdasarkan Usia, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2
Usia Responden

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	<30 tahun	15	28,8 %
2	30 - 40 tahun	27	51,9 %
3	> 40 tahun	10	19,2 %
Total		52	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 2 terlihat bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata paling banyak memiliki umur 30-40 tahun sebanyak 27 (51,9%) responden, sisanya berumur < 30 tahun sebanyak 15 (28,8%) > 40 tahun sebanyak 10 (19,2%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur, Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul dalam penelitian ini rata-rata berumur di antara 30-40 tahun.

c. Pendidikan

Berdasarkan pendidikan responden, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 3 sebagai berikut:

Tabel 3
Pendidikan Responden

No	Pekerjaan	Jumlah	Persentase
1	SMA sederajat	23	44,2 %
2	Diploma	-	-
3	S1	25	48,1 %
4	S2	4	7,7 %
Total		52	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 3 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini rata-rata memiliki pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 25 (48,1%) responden dan sisanya memiliki pendidikan SMA Sederajat sebanyak 23 (44,2%) responden, memiliki pendidikan S2 sebanyak 4 (7,7%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari pendidikan, Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul dalam penelitian ini rata-rata memiliki pendidikan Sarjana (S1).

d. Lama Bekerja

Berdasarkan lama bekerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4 sebagai berikut:

Tabel 4
Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
1	0 – 10 tahun	28	53,8 %
2	11 – 20 tahun	15	28,8 %
3	20 – 30 tahun	5	9,6 %
4	>30 tahun	4	7,6 %
Total		52	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah rata-rata sudah bekerja selama 0 – 10 tahun sebanyak 28 (53,8 %) responden, bekerja selama 11 – 20 tahun sebanyak 15 (28,8 %), bekerja selama 20 – 30 tahun sebanyak 5 (9,6 %), dan bekerja lebih dari 30 tahun sebanyak 4 (7,6 %) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari lama bekerja, Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul dalam penelitian ini rata-rata sudah bekerja kurang dari 10 tahun.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen yang terdapat di dalam Tabel 5 sebagai berikut:

Tabel 5
Hasil Uji Validitas

Indikator	rx _y	r-tabel	Keterangan
-----------	-----------------	---------	------------

Indikator	rx _y	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,578	0,273	Valid
X1.2	0,599	0,273	Valid
X1.3	0,701	0,273	Valid
X1.4	0,634	0,273	Valid
X1.5	0,403	0,273	Valid
X1.6	0,656	0,273	Valid
X1.7	0,713	0,273	Valid
X1.8	0,815	0,273	Valid
X1.9	0,553	0,273	Valid
X1.10	0,577	0,273	Valid
X1.11	0,847	0,273	Valid
X1.12	0,730	0,273	Valid
X1.13	0,558	0,273	Valid
X1.14	0,510	0,273	Valid
X2.1	0,533	0,273	Valid
X2.2	0,607	0,273	Valid
X2.3	0,666	0,273	Valid
X2.4	0,565	0,273	Valid
X2.5	0,371	0,273	Valid
X2.6	0,797	0,273	Valid
X2.7	0,452	0,273	Valid
X2.8	0,523	0,273	Valid
X2.9	0,749	0,273	Valid
Y1	0,682	0,273	Valid
Y2	0,525	0,273	Valid
Y3	0,574	0,273	Valid
Y4	0,429	0,273	Valid
Y5	0,546	0,273	Valid
Y6	0,637	0,273	Valid
Y7	0,585	0,273	Valid
Y8	0,550	0,273	Valid
Y9	0,656	0,273	Valid
Y10	0,543	0,273	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 5 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,273$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai bersifat valid.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

Tabel 6
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan	0,917	$\geq 0,60$	Reliabel
Motivasi	0,858	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,862	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Dari Tabel 6 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* > 0,60 sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pertanyaan pada variabel Pelatihan, Motivasi dan Kinerja Pegawai bersifat reliabel.

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Kriteria pengujian dalam penelitian ini adalah tidak terjadi multikolinearitas jika Tolerance > 0.10 and VIF < 10.

Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	VIF	Tolerance	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,221	4,524	Tidak ada multikolinearitas
Motivasi (X ₂)	0,221	4,524	Tidak ada multikolinearitas

Sumber: Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dengan metode VIF, nilai VIF < 10 dan nilai Tolerance > 0.10, artinya bahwa semua variabel bebas tidak terjadi multikolinearitas, sehingga tidak membiaskan interpretasi hasil analisis regresi.

b. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dengan Uji Glejser sebagai berikut:

Tabel 8
Hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Uji Glejser

Variabel	Sig.	Nilai Kritis	Keterangan
Pelatihan (X ₁)	0,499	0,05	Homoskedastisitas
Motivasi (X ₂)	0,740	0,05	Homoskedastisitas

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan Uji Glejser terlihat bahwa nilai signifikan (Sig. (2-tailed)) >0,05. Hal ini berarti model yang diestimasi bebas dari heteroskedastisitas. Oleh karena itu, juga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel dependen dan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2016). Untuk menguji normalitas, dapat menganalisis dengan melihat nilai probabilitasnya. Dasar pengambilan keputusan adalah jika nilai probabilitas > 0,05, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* sebagai berikut:

Tabel 9
Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test*

Variabel	Sig.	Level of Significant	Keterangan
Residual	0,200	0,05	Normal

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan *Kolmogorov Smirnov Test* di atas terlihat bahwa nilai probabilitas $0,200 > 0,05$, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Analisis Regresi Linier Berganda

Persamaan Regresi linier beganda

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.254		.556	.581
	X1	.537	.130	.530	4.135	.000
	X2	.407	.129	.404	3.152	.003

a. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari tabel diatas menunjukkan persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 0,141 + 0,537 X_1 + 0,407 X_2 + e$$

Uji Hipotesis

a. Pengujian Koefisien Determinasi

Tabel 11 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	R Square	Model Summary ^b	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.907 ^a	.822	.815	.22599

a. *Predictors: (Constant), X2, X1*

b. *Dependent Variable: Y*

Sumber : Data Primer Diolah, 2021

Berdasarkan uji koefisien determinasi pada tabel diatas menunjukkan nilai *R Square* sebesar 0,822 atau 82,2%, ini menunjukkan bahwa variabel dependen kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh variabel independen pelatihan dan motivasi 82,2% sedangkan sisanya sebesar 17,8% dijelaskan oleh faktor-faktor lain diluar model dalam penelitian. Angka koefisien (R) sebesar 0,907 menunjukkan bahwa ada hubungan sangat kuat antara variabel independen dengan variabel dependen karena memiliki nilai koefisien korelasi diatas 0,5.

b. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Parsial (Uji t)

Tabel 12 Hasil Uji t

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.141	.254		.556	.581
	X1	.537	.130	.530	4.135	.000

X2	.407	.129	.404	3.152	.003
----	------	------	------	-------	------

a. *Dependent Variable:* Y

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan perbedaan nilai t hitung dengan t tabel :

1. Jika nilai t hitung > t tabel maka ada pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H₀ diterima
2. Jika nilai t hitung < t tabel maka tidak ada pengaruh pada variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) atau H₀ ditolak.

Sehingga menurut keterangan diatas maka didapatkan tabel sebagai berikut :

Tabel 13 Hasil Uji t

No	Variabel	Sig.	Probabilitas	t hitung	t tabel	Keputusan
1	Pelatihan (X ₁)	0,000	0,05	4,135	2,010	H ₁ diterima
2	Motivasi (X ₂)	0,003	0,05	3,152	2,010	H ₂ diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Dari tabel di atas terlihat bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, hasil hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H₁ : pelatihan berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

H₂ : motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

c. Pengujian Hipotesis Pengaruh Secara Simultan (Uji F)

Hasil perhitungan uji F dengan menggunakan program SPSS, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14 Hasil Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11.561	2	5.780	113.181	.000 ^b
	Residual	2.502	49	.051		
	Total	14.063	51			

a. *Dependent Variable:* Y

b. *Predictors:* (Constant), X₂, X₁

Sumber : Data Primer Diolah, 2021.

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai F hitung sebesar 113,181 dengan tingkat signifikansi 0,000 melihat pada Uji ANOVA dalam regresi linear dengan nilai signifikansi 0,05. DF₁ adalah jumlah variabel bebas X=2, sedangkan DF₂ adalah jumlah sampel 52 dikurangi jumlah variabel =49, maka diperoleh F tabel sebesar 3,19 sehingga diperoleh F hitung > F tabel (113,181 > 3,19) dan signifikansi penelitian 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Oleh karena itu, hasil hipotesis penelitian sebagai berikut:

H₃ : pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

Hasil analisis Regresi Linier menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) t_{hitung} (0,003) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika motivasi meningkat, kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Eltari (2018), Farhah (2020) dan Nugraha (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138)

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal. Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan ningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

2. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

Hasil analisis regresi linier menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) t_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat, kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Lia Riantika Tanujaya (2015) dan Sugiarti, ddk (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Telah kita ketahui bahwa sumber daya manusia merupakan faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan, karena tanpa manusia, organisasi tidak akan ada. Selain itu jika dibandingkan dengan faktor produksi lainnya, manusia merupakan faktor produksi yang unik karena merupakan pribadi yang mempunyai sifat, kebutuhan, keinginan, kecakapan dan juga pengalaman yang berbeda satu sama lain. Untuk keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan, maka pimpinan yang berfungsi untuk

mengelola sumber daya manusia harus dapat mengarahkan dan memotivasi karyawan sebaik mungkin.

Salah satu kebijakan pimpinan yang dilaksanakan dalam perusahaan adalah dengan melakukan program pelatihan. Pelatihan adalah suatu kegiatan dalam perusahaan untuk dapat memperbaiki dan mengembangkan sikap. Tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan sesuai dengan keinginan dari perusahaan. Program ini ditujukan bagi karyawan berpengalaman maupun yang belum berpengalaman karena bagaimanapun mereka harus menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi perusahaan. Menurut teori Mathis (2002) pelatihan sebagai proses dimana orang-orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Artinya jika perusahaan ingin mencapai hasil kerja yang maksimal diperlukan karyawan-karyawan yang sudah melewati proses pelatihan sebelumnya sehingga karyawan tersebut mampu mengerjakan pekerjaan yang sesuai dengan bidangnya.

3. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi secara simultan terhadap Kinerja Anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul.

Hasil analisis Regresi Linier berganda menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) F_{hitung} (0,000) < *Level of Significant* (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan dan motivasi meningkat secara bersama-sama, maka kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Fransisca Rachmawati (2016) dan Nur Rahmah Andayani (2016) yang menyatakan bahwa pelatihan kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

Pelaksanaan kerja dalam arti kinerja tidak hanya menilai fisik yang telah dihasilkan oleh seorang karyawan. Pelaksanaan pekerjaan disini dalam artian secara keseluruhan, sehingga dalam penilaian kinerja ditunjukkan pada berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, hubungan kerja, prakarsa, kepemimpinan atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya. Oleh karena itulah penilaian kinerja secara rutin perlu dilakukan agar diketahui peranan aktif para karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Menurut (Pribadi, 2013:2). Jika pelatihan kerja yang dilakukan sudah berjalan dengan baik, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan, sehingga dikatakan pelatihan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu kumpulan kekuatan tenaga yang berasal dari dalam maupun luar individu yang memulai sikap dan menetapkan bentuk, arah, serta intensitasnya. Usmara (2006: 014) motivasi kerja erat hubungannya dengan kinerja atau performansi seseorang. Pada dasarnya motivasi kerja seseorang itu berbeda-beda. Ada motivasi kerjanya tinggi dan ada motivasi kerjanya rendah, bila motivasi kerjanya tinggi maka akan berpengaruh pada kinerja yang tinggi dan sebaliknya jika motivasinya rendah maka akan menyebabkan kinerja yang dimiliki seseorang tersebut rendah.

Pelatihan dan motivasi yang baik menentukan kinerja karyawan yang baik pula, sebaliknya apabila pelatihan dan motivasi rendah maka menentukan kinerja karyawan yang rendah pula. Namun hal ini tidak lepas dari pelatihan dan motivasi yang diberikan oleh perusahaan. Pelatihan dan motivasi yang baik dan diimbangi dengan kualitas sumber daya manusia yang baik juga akan meningkatkan kinerja.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan analisis data dan pembahasan, maka kesimpulan dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) t-hitung (0,003) < Level of Significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika motivasi meningkat, kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan.
2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) t-hitung (0,000) < Level of Significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika pelatihan meningkat, kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan.
3. Motivasi dan Pelatihan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul (nilai probabilitas (sig.) F-hitung (0,000) < Level of Significant (0,05)). Hal ini dapat diartikan, jika motivasi dan pelatihan meningkat secara bersama-sama, maka kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul mengalami peningkatan.

Saran

Dalam penelitian ini ditemukan beberapa saran yaitu:

1. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul, maka peneliti menyarankan agar pihak Polres Gunungkidul tetap terus menciptakan motivasi kerja dan melakukan pelatihan pada karyawan agar kedepannya kinerja karyawan dan kinerja Satuan Reserse Kriminal di Polres Gunungkidul akan semakin lebih baik lagi.
2. Hasil dari penelitian ini juga diketahui bahwa masih terdapat variabel-variabel lain yang dapat mempengaruhi dalam penelitian ini. Penulis berharap jika dilain kesempatan ada penelitian lain maka diharapkan menambah variabel-variabel lain selain pelatihan dan motivasi kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan. Variabel-variabel lain tersebut misalnya adalah kompensasi, gaya kepemimpinan, beban kerja, disiplin kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adriani, M; Widiawati, K. (2017) Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Hezberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri.
- Bolung, Rio Vicky dkk.2018. Pengaruh Pelatihan Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPMPD Provinsi Sulawesi Utara.Jurnal EMBA Vol. 6 No. 3, 2018 Juli.
- Bungin, Burhan. (2005) "Metode Penelitian Kuantitatif Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Ilmu Sosial lainnya.Edisi kedua. Jakarta: Kencana.
- Esthi, Rianasari Bimanti; Savhira, Inggritz (2019).*The Influence of Work Training, Competence and Discipline of Work on Employee Performance in PT. Lestarindo Perkasa.Journal of Research in Business, Economics, and Education*Volume 1 Issue 2: Department of Management, Pelita Bangsa University.
- Flippo, Edwin B. (1994). "Manajemen Personalia": Edisi Keenam, Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- F. X. Juliantoro. (2010). Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara.Tesis.Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta.
- George, J. M., & Jones, G. (2012). "Understanding and managing organizational behavior". New Jersey: Upper Saddle River.
- Ghozali, I. (2009). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L., Ivancevich, John M., Donnelly, James H., dan Konopaske, Robert 2012, Organizations: Behavior Structure Processes 14th edition. McGraw-Hill/Irwin.
- Hasan, Iqbal. (2008). "Analisis data penelitian dengan statistic". Jakarta: Bumi aksara.
- Ismael, Nechirwan Burhan; Othman, Baban jabbar; Gardi, Bayar; Hamza, Pshdar Abdalla; Sorguli, Sarhang; et al. 2021. *The Role of Training and Development on Organizational Effectiveness.International Journal of Engineering, Business, and Management* Volume 5 Issue 3
- Kasnawati. (2011), Pengaruh Penerapan Balanced Scorecard Terhadap Kinerja. Manajemen PT. Bank Danamon Indonesia TBK Cabang Pondok Indah. Jakarta.
- Kriyantono, Rachmat. 2009. Teknik Praktis Riset Komunikasi. Jakarta : Prenada Media Group.
- Mahardika, Citra Gitar; Luturlean; Bachruddin Saleh (2020) *The Effect of Training on Employee Performance*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol.4 No.3: Universitas Telkom
- Mangkunegara, Anwar P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah.(2010). "Manajemen Sumber Daya Manusia" Bandung: Alfabeta.
- Moehersono, 2014, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Newstroom, Ph.D., John. W., 2007. Organizational Behavior. 12 ed. New York: McGraw-Hill / Irwin.

- Robbins, Stephen P. dan Judge, Timothy 2015, *Organizational Behavior 16th edition*. Pearson Education, Inc, diterjemahkan Ratna Saraswati dan Febriella Siarit. Salemba Empat.
- Robbins, S.P., & Coulter, Mary., 2017. *Management (14th ed.)*. Harlow: Pearson Education.
- Rusdianto, Ujang. 2013. *CSR Communication a Framework for PR. Practitioners*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.