

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI DENGAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR KEPOLISIAN SATUAN
RESERSE KRIMINAL (SAT RES KRIM) DI KEPOLISIAN RES ORKABUPATEN
KULON PROGO**

Tesis

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh :

DINA MARTANTI

NIM. 161503269

PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN

STIE WIDYA WIWAHA

YOGYAKARTA

2018

TE S I S

**PENGARUH BEBAN KERJA DAN KOMPETENSI YANG DIMEDIASI DENGAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA APARATUR KEPOLISIAN SATUAN
RES ERSE KRIMINAL (SAT RES KRIM) DI KEPOLISIAN RES ORKABUPATEN
KULON PROGO**

Diajukan Oleh :

DINA MARTANTI

NIM. 161503269

Tesis ini telah disetujui

Pada tanggal :

(Dr. Zaenal Mustofa, EQ, MM)

(Drs. Muhammad Subkhan, MM)

dan telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh Gelar Magister
Yogyakarta,

Mengetahui,
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
STIE WIDYA WIWAHA YOGYAKARTA
DIREKTUR

Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D

PERNYATAAN

Dengan ini dinyatakan bahwa tesis ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Yogyakarta, Oktober 2018

DINA MARTANTI

**STIE Widya Wiwaha
Jangan Plagiat**

KATA PENGANTAR

Puji Syukur Kehadirat Tuhan Yang Maha Esa, atas limpahan rahmat dan anugerah-Nya, sehingga dapat diselesaikan tesis Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta. Banyak pihak yang telah membantu dalam penyelesaian tesis ini, oleh karena itu diucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran tesis ini, yaitu kepada :

1. Drs. John Suprihanto, MIM, Ph.D selaku Direktur Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
2. Dr. Zaenal Mustofa, EQ, MM selaku pembimbing I yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
3. Drs. Muhammad Subkhan, MM selaku pembimbing II yang telah memberikan dorongan dan bimbingannya dalam penyusunan tesis ini.
4. Dewan penguji yang telah memberikan masukan dalam penyelesaian tesis ini.
5. Dosen Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.
6. Seluruh pimpinan dan aparatur Polri khususnya Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo.
7. Semua pihak yang tidak dapat kami sebut satu persatu.

Atas segala bantuan dan dukungan semua pihak diucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Oktober 2018

DINA MARTANTI

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
PERNYATAAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
DAFTAR ISI	v
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	6
C. Pertanyaan Penelitian	6
D. Tujuan penelitian	7
E. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	
A. Kajian Pustaka	9
B. Kerangka Pemikiran	39
C. Penelitian Terdahulu	41
D. Hipotesis	43
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Desain Penelitian	45

	B. Definisi Operasional	45
	C. Populasi dan Sampel Penelitian	47
	D. Sumber Data dan Jenis Data	47
	E. Teknik Pengumpulan Data	48
	F. Pengukuran Instrumen Penelitian	49
	G. Metode Analisis Data	52
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	A. Hasil Penelitian	57
	B. Pembahasan	72
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	
	A. Kesimpulan	82
	B. Saran	84
	DAFTAR PUSTAKA	

STIE Widya Wiwana
Jangan Plagiat

BAB I

PENDAHULUAN

A. LATAR BELAKANG MASALAH

Wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UU No 2 Tahun 2002, pasal 13 adalah “Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum, Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam pasal 16 UU No 2 Tahun 2002, dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang-Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHAP) diatur dalam Pasal 4 KUHAP sampai dengan Pasal 11 KUHAP.

Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (Polri) selalu bersama dan menyatu, namun dalam pelaksanaan tugas Aparatur Kepolisiannya perlu diperhatikan masalah beban kerja dan kompetensi personel karena dapat mempengaruhi kinerja aparaturnya. Kinerja aparaturnya Polri khususnya Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo itu sudah baik akan tetapi penilaian masyarakat itu berbeda-beda maka dari itu timbul suatu persepsi masyarakat antara pro dan kontra terhadap penilaian kinerjanya. Realitas kinerja Polri membutuhkan adanya partisipasi masyarakat untuk membangun bersama sebuah

lingkungan yang aman. Tuntutan Profesional, Proporsional, humanis merupakan wujud dari kinerja Polri dimata masyarakat. Pisahnya antara Polri dengan TNI suatu titik terang bahwa militerisme sudah ditinggalkan Polri, adaptasi pun segera dilaksanakan dengan proporsional tugas sebagai petugas penegak hukum dibidang Keamanan bukan Pertahanan. Dengan Moto tugas Polri yaitu Polisi sebagai Pelindung, Pengayom dan Pelayanan masyarakat, apakah bisa mewujudkannya atau hanya menjadi asa masyarakat saja, Kritikan merupakan sebuah kunci kesuksesan untuk memperbaiki kesalahan yang ada dan saran merupakan rencana kedepan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya. Kinerja sendiri berkaitan erat dengan beban kerja dan kompetensi yang diperoleh dari aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo, hal ini memicu motivasi kerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo untuk meningkatkan kinerjanya. Dengan demikian penetapan dan penempatan aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo menempati kedudukan tertentu secara efektif akan menentukan sukses suatu organisasi. Sumber daya manusia berkualitas dengan baik apabila didukung oleh pemberian kompetensi yang sesuai dengan tanggung jawab aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo. Untuk mencapai tujuan di dalam suatu organisasi khususnya yang berkaitan dengan kompetensi, keadaan ini diharapkan dapat berpengaruh terhadap motivasi kerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo. Oleh karena itu perlu dilaksanakan suatu evaluasi terus menerus agar motivasi kerja

aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo semakin meningkat.

Berdasarkan hasil observasi diketahui bahwa data aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo disajikan dalam tabel berikut :

Tabel 1.1.

Data Personel Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo Dan Jajaran

No	Unit Organisasi	Tipe	Perwira Pertama					Bintara	
			AKP		IP			DSP	RIIL
			DSP	RIIL	DSP	RIIL			
						IPTU	IPDA		
1	Sat Reskrim (Polres)		1	1	7	1	5	60	63
2	Polsek Wates	Urban	1	-	2	1	-	13	8
3	Polsek Kokap	Rural	-	-	1	-	-	7	6
4	Polsek Lendah	Rural	-	-	1	-	-	7	6
5	Polsek Sentolo	Urban	1	-	2	-	-	13	9
6	Polsek Pengasih	Urban	1	1	2	-	1	13	8
7	Polsek Temon	Urban	1	1	2	-	1	13	10
8	Polsek Galur	Urban	1	1	2	1	-	13	9
9	Polsek Panjatan	Rural	-	-	1	-	1	7	6
10	Polsek Samigaluh	Rural	-	-	1	1	-	7	6
11	Polsek Girimulyo	Rural	-	-	1	-	-	7	6
12	Polsek Nanggulan	Urban	1	-	2	1	-	13	6
13	Polsek Kalibawang	Urban	1	-	2	1	1	7	7
	Total		8	4	26	6	9	180	140

Sumber : Data Polres Kulon Progo, 2017

Dari data diatas diketahui bahwa total Data Susunan Personel (DSP) Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo dan seluruh Polsek di wilayah kerja Polres Kulon Progo sejumlah 214 orang dan riilnya dengan jumlah total 159 orang dan dari jumlah tersebut yang riil bekerja di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo sejumlah 63 orang dengan tingkat beban kerja ada yang tinggi

dan ada yang rendah. Kompetensi yang diterima ada yang tinggi dan ada yang rendah, namun tetap diharapkan dapat menjalankan tugas dengan baik.

Kinerja aparaturnya Polri khususnya Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo berdasarkan pendapat dari Kapolres Kulon Progo, AKBP Irfan Rifai yang didampingi Wakapolres saat memberikan keterangan pers pada Sabtu (30/12/2017) di aula mapolres setempat menyatakan bahwa indeks tingkat kejahatan di wilayah hukum Polres Kulon Progo mengalami penurunan. Tingkat kejahatan pada tahun 2016 lalu yang terdapat 196 kasus, menjelang pergantian tahun mengalami penurunan 11 kasus atau hanya terdapat 185 kasus. Menurut Kapolres Kulon Progo, penurunan kejahatan terjadi atas kerja sama petugas kepolisian dengan sejumlah stake holder yang ada sehingga berhasil ditekan. Beliau menyatakan kalau secara umum indeks crime kita secara keseluruhan mengalami penurunan 5,6 persen bila kita bandingkan dengan tahun lalu. Kedepan, kerja sama dengan para stake holder kita tingkatkan sehingga kondisi kamtibmas di wilayah Kulon Progo tetap terjaga kondusifit Aparatur Kepolisiannya. Meski demikian, diakui pula sejumlah satuan mengalami peningkatan, yakni kasus curanmor dari tahun 2016 terdapat 41 kasus, dan pada tahun 2017 meningkat menjadi 42 kasus. Kasus penyalahgunaan narkoba juga meningkat dari 24 kasus di tahun 2016 kini meningkat menjadi 35 kasus, sehingga mengalami kenaikan 11 kasus atau 45,8 persen. Adanya peningkatan itu, aparaturnya POLRI lebih banyak pada ungkap kasus, sehingga sekitar 60 persen tahanan Polres merupakan tahanan dari para pelaku penyalahgunaan narkoba. Sementara, pada tahun 2017 ini, jajaran Polres Kulon Progo juga berhasil meraih sejumlah

penghargaan, baik yang berskala regional maupun nasional. Mulai dari penghargaan terbaik kedua sebagai Satker yang melaksanakan langkah strategis dalam implementasi pelaksanaan anggaran, penghargaan ISO 90001, (<http://kulonprogo.sorot.co>)

Hal ini berarti dalam melaksanakan tugas, motivasi kerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo banyak dipengaruhi oleh faktor yang berasal dari diri pribadi yang berupa faktor kemampuan dirinya, ketenangan jiwa, jaminan kepastian, serta perlindungan terhadap segala sesuatu yang dapat membahayakan diri pribadi dan karir dalam bekerja. Motivasi kerja juga dipengaruhi oleh kompetensi dan beban kerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo memberikan kinerja yang sesuai dengan standar yang ditentukan dan diketahui sebelumnya. Sehingga aparatur Polri mengetahui secara pasti kompetensi yang dimiliki. Kompetensi mencerminkan kinerja pegawai, sebagai penunjang motivasi kerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo dalam pelaksanaan tugas sehari-hari. Dengan demikian, aparatur Polri meningkatkan kinerjanya yang merupakan daya penggerak untuk memotivasi aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo dalam mengerahkan semua potensi yang dimilikinya untuk tercapainya tujuan organisasi.

Berdasarkan latar belakang diatas penulis tertarik mengambil penelitian dengan judul “Pengaruh Beban Kerja dan Kompetensi yang Dimediasi dengan Motivasi terhadap Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Di Kepolisian Resor Kabupaten Kulon Progo.”

B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Polres Kabupaten Kulon Progo masih rendah.

C. PERTANYAAN PENELITIAN

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian adalah :

1. Apakah beban kerja berpengaruh negative terhadap motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo?
2. Apakah Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo?
3. Apakah beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo?
4. Apakah Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo?

5. Apakah beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi berpengaruh terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo?

D. TUJUAN PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Mengetahui dan membuktikan Pengaruh beban kerja terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
2. Mengetahui dan membuktikan Pengaruh kompetensi terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
3. Mengetahui dan membuktikan Pengaruh beban kerja terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
4. Mengetahui dan membuktikan Pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
5. Mengetahui dan membuktikan Pengaruh beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

E. MANFAAT PENELITIAN

Adapun kegunaan dari penelitian adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

- a. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memperluas cakrawala pengetahuan, untuk memperkaya kajian ilmiah tentang beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi dalam pengaruhnya terhadap kinerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo.
- b. Di harapkan mampu memberikan sumbangan bagi instansi yang terkait dan dapat menjadi bahan bacaan serta bahan referensi umum bagi studi penelitian lebih lanjut mengenai kinerja aparatur Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo di masa yang akan datang

2. Manfaat Praktis

- 1) Dari penelitian ini dapat memberikan informasi yang aktual mengenai aspek yang diteliti dan yang belum diteliti pada penelitian ini.
- 2) Sebagai masukan bagi Aparatur Kepolisian RI khusus di Polres Kabupaten Kulon Progo dalam hal kinerja.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Banyak batasan yang diberikan para ahli mengenai istilah kinerja, walaupun berbeda sebagai sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan seseorang dalam tekanan rumusnya, namun secara prinsip kinerja adalah mengenai proses pencapaian hasil. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Sehingga dapat didefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas Aparatur Kepolisiannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2004:67)

Menurut Kusnadi (2003: 64) menyatakan bahwa kinerja adalah setiap gerakan, perbuatan, pelaksanaan, kegiatan atau tindakan yang diarahkan untuk mencapai tujuan atau target tertentu. Hariandja (2002: 195) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi mencapai

tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya.

Adapun tujuan penilaian kinerja menurut (Dharma, 2001:150) adalah sebagai berikut :

- 1) Pertanggungjawaban, apabila standard dan sasaran digunakan sebagai alat pengukur pertanggungjawaban, maka dasar untuk pengambilan keputusan kenaikan gaji atau upah, promosi, penugasan khusus, dan sebagainya adalah kualitas hasil pekerjaan karyawan yang bersangkutan
- 2) Pengembangan, jika standard dan sasaran digunakan sebagai alat untuk keperluan pengembangan, hal itu mengacu pada dukungan yang diperlukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka. Dukungan itu dapat berupa pelatihan, bimbingan, atau bantuan lainnya.

Seiring berjalannya waktu dan terlebih lagi dengan adanya perubahan kebijakan pemerintah antara lain reformasi dibidang politik, pertahanan dan keamanan, Polri menjadi berdiri sendiri terpisah dari ketiga angkatan yang lain (Angkatan Darat, Laut dan Udara), hal ini dilakukan untuk lebih memfokuskan tugas masing-masing kesatuan. Polri sendiri telah melakukan berbagai perubahan baik pada aspek struktural, instrumen, maupun kultural. Perubahan yang direncanakan ini merupakan suatu usaha sistematis untuk melakukan perencanaan kembali organisasi Polri dengan suatu cara yang dapat membantu untuk menyesuaikan diri dengan tuntutan reformasi dan untuk mencapai sasaran baru. Proses perubahan ini serta merta akan

mengubah pula budaya Polri. Akan tetapi proses perubahan dari budaya yang lama menjadi budaya Polri yang baru sesuai dengan tuntutan reformasi memerlukan waktu yang cukup panjang. Sosialisasi mengenai perubahan Polri, tugas dan fungsinya, masih harus dilakukan, baik bagi seluruh anggota Polri maupun kepada masyarakat umum. Apalagi pada masyarakat umum telah terbentuk citra Polri yang kurang baik. Seharusnya Polri adalah pelindung dan pengayom masyarakat, pada kenyataannya citranya bertolak belakang. Banyak kejadian yang membuat citra Polri menjadi negatif, Perilaku oknum Polri yang kurang baik, menjadikan citra institusi Polri menurun dan cenderung menjadi negatif. Perubahan organisasi Polri ini dihayati oleh anggotanya tidak selalu positif, sebagian anggota menghayatinya sebagai suatu tekanan, bahkan ancaman akan keberlangsungan hidupnya maupun posisinya. Orang tidak mau dan/atau tidak mampu untuk mengubah sikap dan tingkah laku yang sudah menjadi kebiasaannya (adanya pengaruh budaya dan sistem kerja yang lama). Hambatan lain dalam proses perubahan adalah penolakan dari anggota organisasi untuk berubah, adanya konflik kepentingan, sikap apriori atau curiga terhadap perubahan, struktur organisasi yang kaku, dan keterbatasan sumber daya. Di sisi lain dari perubahan adalah beban tugas dan kondisi tekanan dari lingkungan yang juga bisa menjadi situasi yang menekan. Situasi ini bisa menjadikan sebagian anggota Polri mengalami kondisi stres/tertekan. Peristiwa yang menghebohkan, khususnya dikalangan anggota Polri yang

menyangkut perilaku anggota Polri yang jauh dari tujuan Reformasi Polri. (<http://intanghina.wordpress.com>)

Menurut Robbins (2001), berdasarkan hasil penelitiannya, sikap individu terhadap perubahan dipengaruhi oleh persepsi, kepribadian, dan kebutuhan. Oleh karena itu dampak perubahan kebijakan suatu organisasi terhadap kinerja seseorang tergantung juga pada kondisi individu itu sendiri. Salah satu faktor dalam diri seseorang dalam menyikapi suatu perubahan antara lain kemampuannya dalam beradaptasi dengan situasi baru. Sementara banyak pula faktor yang mempengaruhi keberhasilan seseorang dalam beradaptasi, antara lain komitmen dan kompetensi pribadi yang dimilikinya. Di sisi lain ada teori yang mengungkapkan bahwa individu yang tahan terhadap perubahan adalah mereka yang memiliki orientasi berprestasi yang tinggi.

Dalam suatu organisasi terdapat hubungan kinerja perorangan atau individual *Performance* dengan kinerja organisasi/*organization performance*. Dalam organisasi pemerintah maupun swasta dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan harus melalui kegiatan-kegiatan yang digerakkan oleh orang atau sekelompok orang, yang aktif berperan sebagai pelaku, dengan kata lain tercapainya tujuan organisasi karena adanya upaya yang dilakukan oleh orang dalam organisasi tersebut.

Kinerja organisasi sangat ditentukan oleh unsur pegawainya karena itu dalam mengukur kinerja suatu organisasi sebaiknya diukur dalam tampilan

kerja dari pegawainya. Seperti pengertian kinerja, yang dikemukakan oleh Agus Dharma dalam bukunya Manajemen Prestasi “Kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuan kerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor”. (Dharma, 2001:105)

Pengukuran Kinerja Pegawai menurut Dharma (2001:355) mengatakan hampir semua cara pengukuran kinerja mempertimbangkan Hal-hal sebagai berikut:

- 1) Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai
- 2) Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya) Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran atau tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya
- 3) Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan

Hal ini sejalan dengan pendapat yang merupakan oleh Dama (2001: 15), bahwa penilaian/pengukuran kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang amat penting karena dapat di gunakan sebagai ukuran keberhasilan pegawai dalam menunjang keberhasilan lembaga.

Demikian juga halnya pada Bagian Sat Reskrim Polres Kabupaten Kulon Progo, melakukan penilaian terhadap kinerja pegawainya juga merupakan salah satu agenda yang harus dilaksanakan, hal ini bertujuan untuk mengetahui apakah tujuan, tugas pokok dan fungsi lembaga kediklatan untuk

meningkatkan kualitas serta kompetensi seluruh aparat dapat tercapai dengan baik atau belum.

b. Indikator Kinerja

Indikator pengukuran kinerja merupakan salah satu hal yang mendasar dalam manajemen kinerja. Manfaatnya sebagai landasan untuk memberikan umpan balik, mengidentifikasi butir-butir kekuatan untuk mengembangkan kinerja di masa mendatang, serta mengidentifikasi butir-butir kelemahan sebagai sarana koreksi dan pengembangan. Langkah ini sebagai jawaban terhadap dua persoalan utama yaitu apakah kita sudah mengerjakan hal yang benar dan apakah sudah mengerjakannya dengan baik. (Irvianti, dkk, 2015)

Menurut Peraturan Ka Polri Nomor 16 Tahun 2011 adalah Peraturan yang mengatur sistem penilaian kinerja pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia dengan sistem manajemen kinerja penilaian kinerja Anggota Polri ada 2 macam penilaian yaitu :

1) Penilaian kinerja generik menilai 10 (sepuluh) faktor kinerja, meliputi:

a) Kepemimpinan;

Faktor kinerja kepemimpinan antara lain meliputi kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan.

b) Jaringan sosial;

Faktor kinerja jaringan sosial antara lain meliputi kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan baik dengan

pegawai dan masyarakat.

c) Komunikasi;

Faktor kinerja komunikasi antara lain meliputi kemampuan menerima ide, merumuskan, mengutarakan, dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal, dengan jelas sesama pegawai dan masyarakat.

d) Pengendalian Emosi;

Faktor kinerja pengendalian emosi antara lain meliputi kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.

e) Agen Perubahan;

Faktor kinerja agen perubahan antara lain meliputi kemampuan merumuskan, memotivasi, dan melaksanakan perubahan.

f) Integritas;

Faktor kinerja integritas antara lain meliputi kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.

g) Empati;

Faktor kinerja empati antara lain meliputi kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.

h) Pengelolaan Administrasi;

Faktor kinerja pengelolaan administrasi antara lain meliputi kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi, dan memperbaiki

proses administrasi.

i) Kreativitas

Faktor kinerja kreativitas antara lain meliputi kemampuan menghasilkan, mengembangkan, dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif.

j) Kemandirian.

Faktor kinerja kemandirian antara lain meliputi kemampuan mengendalikan diri dan mengambil inisiatif tindakan dengan mempertimbangkan faktor resiko.

- 2) Penilaian kinerja spesifik didasarkan atas kesepakatan antara PP dengan PYD yang mencakup 5 (lima) faktor kinerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya. Lima faktor kinerja mengacu kepada penetapan kinerja tahunan yang telah ditetapkan oleh masing-masing satuan kerja yaitu kepemimpinan, jaringan social, integritas, pengendalian emosi dan empati.

2. Beban Kerja

a. Definisi Beban Kerja

Beban kerja merupakan konsekuensi dari kegiatan yang diberikan kepada pekerja yang dalam beberapa dekade terakhir semakin meningkat. Pada pekerja kreatif, beban kerja merupakan kontributor penting terhadap timbulnya stres kerja akibat permintaan lingkungan yang dialami individu. Bila ini berlebihan maka dapat menyebabkan pekerja melakukan kesalahan hingga berdampak pada kesehatan. Permasalahan yang harus diselesaikan pertama kali

adalah apakah beban kerja merupakan karakteristik objektif dari lingkungan kerja atau subjektif persepsi pekerja itu sendiri (Johnson, 2006).

Dalam kutipan Kasmarani (2012), beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja. Sehingga untuk mencapai beban kerja normal dalam arti volume pekerjaan yang sesuai dengan kemampuan kerja cukup sulit, yang menyebabkan terjadinya ketidakseimbangan meskipun penyimpangannya kecil. Beban kerja terbagi menjadi 3 (tiga) tingkatan (*labdske-uu.com*, 2016) sebagai berikut :

1) Beban kerja diatas normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih besar dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan melebihi kemampuan pekerjaan.

2) Beban kerja normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan sama dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan sama dengan kemampuan pekerja.

3) Beban kerja dibawah normal

Waktu yang digunakan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih kecil dari jam kerja tersedia atau volume pekerjaan lebih rendah dari kemampuan pekerjaan.

Irvianti, dkk (2015) dalam kutipannya menyatakan bahwa beban kerja sebagai besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan atau unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu yang terbagi ke dalam 2 skala penilaian, antara lain :

a. Faktor Eksternal

Meliputi tugas-tugas yang diberikan, kompleksitas pekerjaan, lamanya waktu kerja dan istirahat.

b. Faktor Internal

Meliputi motivasi, persepsi, keinginan dan kepuasan.

b. Beban Kerja Mental

Salah satu implikasi penting dalam hal ergonomi yakni mengevaluasi besaran beban kerja mental. Ukuran beban mental dapat terbagi menjadi tiga kelompok utama antara lain; ukuran perilaku, tindakan psikofisiologis dan penilaian yang obyektif (Desai, 1993).

Pekerjaan mental yang tidak dirancang baik dapat menyebabkan sejumlah efek buruk seperti perasaan lelah, kebosanan, serta berkurangnya kehati-hatian dalam bekerja. Selain itu, lupa dalam menjalankan sesuatu atau tidak melakukan aktivitas pada waktunya, sulit mengalihkan konsentrasi, sulit beradaptasi pada dinamika perubahan sistem, maupun kecenderungan untuk tidak memperhatikan hal-hal yang terjadi di sekelilingnya (*peripheral attention*). Adanya kesalahan (*error*) maupun melambatnya reaksi atas stimulus juga terjadi karena beban kerja mental tidak optimal.

c. Gejala Beban Kerja Mental Berlebihan

Beberapa gejala yang merupakan dampak dari kelebihan beban mental berlebih antara lain (www.labdske-uisu.com, 2016) :

1) Gejala fisik

Sakit kepala, sakit perut, mudah terkejut, gangguan pola tidur lesu, kaku leher belakang sampai punggung, nafsu makan menurun.

2) Gejala mental

Mudah lupa, sulit konsentrasi, cemas, was-was, mudah marah, mudah tersinggung, gelisah, dan putus asa.

3) Gejala sosial atau perilaku

Banyak merokok, minum alkohol, menarik diri, dan menghindar.

d. Indikator Beban Kerja Mental

Pada penelitian ini indikator beban kerja yang digunakan mengadopsi Sandra G. Hart dari NASA Ames Research Center dan Lowell E. Staveland dari San Jose State University (1981) yang membagi beban mental berdasarkan munculnya kebutuhan pengukuran subjektif yang terdiri dari sembilan faktor antara lain kesulitan tugas, tekanan waktu, jenis aktivitas, usaha fisik, usaha mental, performansi, frustrasi, stres dan kelelahan. Sembilan faktor kemudian disederhanakan menjadi 6 yaitu :

- 1) *Mental demand* (MD), yang berhubungan dengan kompleksitas pekerjaan misalnya sulit, atau sederhana.

- 2) *Physical demand* (PD), merupakan aktifitas fisik dalam bekerja misalnya mendorong menarik
- 3) *Temporal demand* (TD), merupakan besar keberhasilan pekerjaan
- 4) *Performance* (P), rasa puas dengan hasil pekerjaan
- 5) *Effort* (E), merupakan usaha keras untuk menyelesaikan pekerjaan
- 6) *Frustration level* (FR), berhubungan dengan frustrasi, stres dan kelelahan

Namun dalam penelitian ini hanya mempergunakan 5 indikator yang sesuai dan relevan.

Faktor di atas digunakan untuk menganalisis beban kerja mental yang dihadapi oleh pekerja yang harus melakukan berbagai aktivitas dalam pekerjaan dan lebih dikenal dengan Metode NASA-TLX (*labdske-iii.com*, 2016).

Sementara Putra (2012:22) dalam Mufid dan Wahyuningtyas (2016) membagi beban kerja meliputi :

- 1) Target Yang Harus Dicapai

Mencakup besaran target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan seperti mendesain, mencetak, dan finishing yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

- 2) Kondisi Pekerjaan

Mencakup pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaan, seperti pengambilan keputusan dengan cepat.

- 3) Standar Pekerjaan

Mencakup kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, misalnya perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu.

3. Kompetensi

a. Pengertian Kompetensi

Menurut Wibowo (2012), pengertian Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan. Kompetensi menunjukkan pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu dari suatu profesi dalam ciri keahlian tertentu, yang menjadi ciri dari seorang profesional.

Kompetensi secara harfiah berasal dari kata *competence*, yang berarti kemampuan, wewenang dan kecakapan. Dari segi etimologi, kompetensi berarti segi keunggulan, keahlian dan perilaku seseorang pegawai atau pemimpin yang mana punya suatu pengetahuan, perilaku dan ketrampilan yang baik. Karakteristik dari kompetensi yaitu sesuatu yang menjadi bagian dari karakter pribadi dan menjadi bagian dari perilaku seseorang dalam melaksanakan suatu tugas pekerjaan (Mangkunegara, 2004).

Menurut Wibowo (2012:110) menyebutkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan

keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tertentu, dengan indikatornya adalah :

- 1) Pengetahuan (*Knowledge*) Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - a) Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b) Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.
- 2) Keterampilan (*Skill*) Keterampilan individu meliputi:
 - a) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
 - b) Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
- 3) Sikap (*Attitude*) Sikap individu, meliputi :
 - a) Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeaktifitas dalam bekerja.
 - b) Adanya semangat kerja yang tinggi.

Sedangkan menurut Veithzal (2009:298) menyebutkan, kompetensi adalah kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya sendiri, yaitu kompeten yang berarti cakap, mampu, terampil. Kompetensi mengacu kepada atribut/karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaannya. Menurut Djaman satori (2007:22) menyebutkan kompetensi berasal dari bahasa inggris competency yang berarti kecakapan, kemampuan dan wewenang. Jadi kompetensi

adalah performan yang mengarah pada pencapaian tujuan secara tuntas menuju kondisi yang diinginkannya.

Mudrajad Kuncoro (2005:44) juga mengatakan kompetensi inti adalah nilai utama perusahaan/organisasi dalam penciptaan keahlian dan kapabilitas yang disebarkan melalui bermacam garis produksi ataupun bisnis. Moh. Uzer Usman (2006:4) menyebutkan bahwa seseorang disebut kompeten apabila telah memiliki kecakapan bekerja pada bidang tertentu dari hal ini maka kompetensi juga diartikan sebagai suatu hal yang menggambarkan kualifikasi atau kemampuan seseorang, baik yang kualitatif maupun kuantitatif.

Fachruddin Saudagar (2009:30) menyebutkan bahwa kemampuan kualitatif seseorang adalah kemampuan sikap dan perbuatan seseorang yang hanya dapat dinilai dengan ukuran baik dan buruknya. Sedangkan kemampuan kuantitatif adalah kemampuan seseorang yang dapat dinilai dan terukur. Berdasarkan UU No.14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati, dan dikuasai oleh guru atau dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. 15 Kamus bahasa Indonesia kompetensi berarti kewenangan (kekuasaan) untuk menentukan (memutuskan sesuatu), lingkungan kemampuan menguasai gramatika suatu bahasa secara abstrak atau batiniah.

Kompetensi berdasarkan UU No. 13/2003 tentang Ketenagakerjaan: pasal 1 (10), "Kompetensi adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang

ditetapkan". Kompetensi mengandung pengertian pemilikan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan tertentu (www.wawan-junianto.blogspot.com). Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah sejumlah kemampuan yang harus dimiliki seseorang terutama pegawai untuk mencapai tingkatan pegawai profesional.

b. Karakteristik Kompetensi

Spencer (dalam Wibowo, 2012:111) menjelaskan terdapat lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Motif adalah suatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respons yang konsisten terhadap situasi atau informasi.
- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang spesifik.
- 5) Keterampilan adalah kemampnan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Kompetensi seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor (Michael Zewel, 2000 dalam Wibowo, 2012).

- 1) Keyakinan dan nilai-nilai

Perilaku seseorang sangat dipengaruhi oleh keyakinannya terhadap dirinya sendiri dan orang lain. Bila orang percaya akan kemampuannya dalam melakukan sesuatu, maka hal tersebut akan bisa dikerjakan dengan lebih mudah.

2) Ketrampilan

Ketrampilan seseorang dalam mengerjakan sesuatu akan meningkatkan rasa percaya diri, dan akan menunjukkan bahwa orang tersebut mempunyai kompetensi dalam bidangnya.

3) Pengalaman

Pengalaman akan sangat membantu dalam melakukan suatu pekerjaan, karena pengalaman mengajarkan sesuatu dengan nyata dan akan sangat mudah untuk mengingatnya. Seseorang bisa ahli dalam bidangnya karena banyak belajar dari pengalaman, dan keahlian seseorang menunjukkan suatu kompetensi yang dimiliki oleh orang tersebut.

4) Karakteristik kepribadian

Kepribadian bukanlah sesuatu yang tidak dapat dirubah, kepribadian seseorang akan mempengaruhi cara-cara orang tersebut dalam menyelesaikan permasalahan dalam kehidupan ini, dan hal ini akan membuat orang tersebut lebih kompeten. Seseorang akan berespons serta beradaptasi dengan lingkungan dan kekuatan sekitarnya, yang akan menambah kompetensi seseorang.

5) Kemampuan intelektual

Kompetensi dipengaruhi oleh pemikiran intelektual, kognitif, analitis dan kemampuan konseptual. Tingkat intelektual dipengaruhi oleh pengalaman, proses pembelajaran yang sudah tentu pula kemampuan intelektual seseorang akan meningkatkan kompetensinya.

6) Motivasi

Motivasi adalah dorongan yang membuat seseorang mampu untuk melakukan sesuatu. Daya dorong yang lebih bersifat psikologis membuat bertambahnya kekuatan fisik, sehingga akan mempermudah dalam aktivitas kerja, yang menambah tingkat kompetensi seseorang. Dorongan atau motivasi yang diberikan atasan kepada bawahan juga berpengaruh baik terhadap kinerja staf.

7) Isu emosional

Kondisi emosional seseorang akan berpengaruh dalam setiap penampilannya, termasuk dalam penampilan kerjanya. Rasa percaya diri membuat orang akan dapat melakukan suatu pekerjaan dengan lebih baik, begitu juga sebaliknya, gangguan emosional seperti rasa takut dan malu juga bisa menurunkan *performance* penampilan kerja seseorang, sehingga kompetensinya akan menurun.

8) Budaya organisasi

Budaya organisasi berpengaruh pada kompetensi seseorang dalam berbagai kegiatan, karena budaya organisasi mempengaruhi kinerja, hubungan antar

pegawai, motivasi kerja dan kesemuanya itu akan berpengaruh pada kompetensi orang tersebut.

4. Motivasi

1. Pengertian

Motivasi adalah dorongan dari dalam dirinya yang tercermin dalam perilakunya. Timbulnya dorongan ini disebabkan oleh adanya intensif (rangsangan) atau stimulus yang sudah diraih dapat memenuhi kebutuhannya maka puaslah seseorang, tetapi jika tidak maka seseorang masih dalam kondisi ketegangan. Kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam mencapai situasi tertentu akan berbeda dengan orang lain yang akan menghadapi situasi yang sama. Bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam situasi yang berbeda dan dalam waktu berlainan pula (Robbins 2001: 253).

Menurut Hasibuan (2003) motivasi berasal dari kata lain *movere* yang berarti dorongan atau gerakan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan dan motivasi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan Abraham Maslow dalam Handoko (2008), menurutnya bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu:

- 1) Kebutuhan aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan *skill*, potensi, berpendapat dengan mengemukakan ide, membagikan penilaian, dan kritik terhadap sesuatu.
- 2) Kebutuhan penghargaan, yaitu kebutuhan harga diri, dihargai, dihormati orang lain.
- 3) Kebutuhan sosial, yaitu merasa memiliki, diterima dalam kelompok, bersosialisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk dicintai
- 4) Kebutuhan rasa aman yaitu perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan hidup.
- 5) Kebutuhan fisiologis, yaitu, makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah

Setelah kebutuhan pertama dipuaskan, kebutuhan lebih tinggi berikutnya akan menjadi kebutuhan utama yaitu kebutuhan akan keamanandan rasa aman, kebutuhan ketiga akan muncul setelah kebutuhan motivasi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan.

Proses di atas menunjukkan bahwa kebutuhan-kebutuhan saling tergantung dan saling menopang kebutuhan yang telah terpenuhi akan berhenti menjadi motivasi utama dari pelaku, digantikan kebutuhan selanjutnya yang mendominasi tetapi meskipun suatu kebutuhan telah terpenuhi kebutuhan ini masih mempengaruhi perilaku dan tidak hanya intensitas Aparatur Kepolisiannya kecil.

Menurut As'ad (2000: 241) pengertian motivasi (*motivation*) dalam arti yang sebenarnya adalah pemberian atau penimbulkan motif. Dapat pula diartikan hal atau keadaan menjadi motif. Dengan perkataan lain, sebagai hal atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Jadi motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat kerja.

Menurut Nawawi (2003: 258) kata motivasi kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan/kegiatan yang berlangsung secara sadar. Dari pengertian tersebut berarti pula semua teori motivasi bertolak dari prinsip utama bahwa: "Manusia (seseorang) hanya melakukan suatu kegiatan, yang menyenangkannya untuk dilakukan."

Prinsip itu tidak menutup kondisi bahwa dalam keadaan terpaksa seseorang mungkin saja melakukan sesuatu yang tidak disukainya. Sedangkan menurut Herzberg yang mengembangkan teori motivasi yang disebut teori dua faktor. Dua faktor tersebut dinamakan dengan faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan merasa puas (*dissatisfiers/satisfiers*) atau disebut juga sebagai faktor yang

membuat orang merasa dan faktor yang memotivasi orang (*hygiene-motivators*) atau faktor ekstrinsik dan intrinsik, tergantung dari pada orang yang membahas teori itu.

Berdasarkan penelitian Herzberg dalam Handoko, (2008), teori motivasi terdiri dari factor:

a. *dissatisfiers* atau *hygiene* atau ekstrinsik itu adalah:

- 1) Upah,
- 2) Keamanan Kerja,
- 3) Kondisi Kerja,
- 4) Status,
- 5) Prosedur Perusahaan,
- 6) Mutu dan Supervisi Teknis,
- 7) Mutu dari Hubungan Interpersonal antara teman sejawat atasan dan bawahan.

b. faktor *satisfiers* atau motivator atau instrinsik dimaksud adalah:

- 1) Prestasi,
- 2) Pengakuan,
- 3) Tanggung jawab,
- 4) Kemajuan,
- 5) Pekerjaan itu sendiri,
- 6) Kemungkinan berkembang.

Dari beberapa factor tersebut peneliti menempatkan 5 (lima) indicator yang tepat dan relevan dalam penelitian ini.

2. Tujuan Motivasi

Tujuan motivasi adalah:

- 1) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- 2) Meningkatkan produktifitas kerja.
- 3) Mempertahankan kestabilan karyawan perusahaan.
- 4) Meningkatkan kedisiplinan karyawan.
- 5) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- 6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- 7) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugas Aparatur Kepolisian.
- 8) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

3. Faktor-faktor Motivasi

Menurut Manulang (1998: 24) faktor-faktor motivasi kerja ada dua yakni motivasional dan *hygiene*. Adapun faktor yang pertama yaitu motivasional yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai yakni yang mampu memuaskan dan mendorong orang untuk bekerja baik, yang terdiri dari:

- 1) Keberhasilan pelaksanaan (*achievement*)

Keberhasilan pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai merupakan kepuasan tersendiri bagi pegawai, disamping adanya pernyataan dari pimpinan bahwa pegawai telah berhasil melaksanakan tugas Aparatur Kepolisian dengan baik.

2) Pengakuan (*cognition*)

Pengakuan akan keberhasilan pelaksanaan tugas dari pegawai harus dinyatakan oleh pimpinan atau perusahaan. Adapun pengakuan tersebut dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya langsung menyatakan keberhasilan di tempat kerjanya, dimana lebih baik dilakukan sewaktu-waktu ada orang lain, memberi hadiah berupa uang tunai atau surat penghargaan.

3) Pekerjaan itu sendiri

Pegawai harus mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukannya dan pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dari pegawai sehingga kebosanan akan pekerjaan yang dilakukan tidak terjadi dan pekerjaan tersebut dilakukan tepat dalam pekerjaannya.

4) Tanggung jawab

Pegawai harus merasa selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya, sehingga dalam melaksanakan pekerjaannya penuh dengan kesadaran akan tanggung jawab terhadap pekerjaan tersebut.

4. Manfaat Motivasi

Manfaat motivasi secara umumnya adalah:

- 1) Untuk mengubah perilaku pegawai sesuai dengan keinginan pemimpin.
- 2) Untuk meningkatkan gairah kerja.
- 3) Untuk meningkatkan kestabilan Pegawai.
- 4) Untuk meningkatkan moral pemimpin.
- 5) Untuk meningkatkan disiplin Pegawai.
- 6) Untuk meningkatkan tanggung jawab pegawai atas tugas-tugas Aparatur Kepolisian.
- 7) Untuk memperbesar partisipasi pegawai dalam setiap kegiatan.

5. Proses Motivasi

Dalam memberikan motivasi perlu ditempuh langkah-langkah sebagai berikut:

- 1) Menetapkan dahulu tujuan organisasi.
- 2) Berusaha untuk mengetahui keinginan-keinginan pegawai.
- 3) Melaksanakan komunikasi secara baik dan berkelanjutan kepada Pegawai.
- 4) Menyatukan kepentingan dan keinginan pegawai dengan kepentingan perusahaan.
- 5) Pemimpin menetapkan diri sebagai stabilisator dan memahami bantuan kepada bawahan.
- 6) Membentuk dan mengembangkan kesatuan kerja untuk mencapai tujuan perusahaan.

6. Cara Memotivasi Pegawai

Untuk meningkatkan semangat dan gairah kerja, maka apabila kita mengetahui kebutuhan-kebutuhan pegawai yang apabila kita penuhi akan dapat meningkatkan kepuasan mereka. Untuk itu kewajiban seseorang manajemen harus mengusahakan semaksimal mungkin sesuai kemampuannya. Untuk itu perlu mengetahui cara-cara memotivasi pegawai antara lain:

1) Menciptakan persaingan yang sehat

Dengan adanya persaingan yang sehat maka akan cenderung diantara para pegawai untuk lebih dari yang lain. Bagi mereka yang menunjukkan prestasi yang lebih baik bagi perusahaan, maka perusahaan akan memberikan hadiah yang cukup menarik. Hanya saja persaingan yang ada harus dijaga jangan sampai mengakibatkan efek yang negatif.

2) Memberikan kemampuan untuk maju

Setiap pegawai akan timbul semangat dan gairah dalam bekerjanya apabila mereka mempunyai harapan untuk maju. Oleh karena itu, manajer harus mampu siap diantara karyawan yang berprestasi.

3) Memperhatikan lingkungan tempat kerja

Lingkungan kerja yang menyenangkan akan terpengaruh terhadap kerja pegawai misalnya: kebersihan, penerangan.

4) Gaji yang adil dan layak

Pegawai bekerja karena mereka digaji untuk dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari. Gaji yang adil dan layak mempunyai pengaruh yang cukup besar terhadap semangat dan gairah.

5) Memperhatikan rasa harga diri

Untuk meningkatkan rasa harga diri pada pegawai dapat dilakukan dengan jalan memberikan penghargaan atau berjasa pada perusahaan.

6) Memenuhi kebutuhan rohani

Memenuhi kebutuhan rohani yang berhubungan dengan keagamaan dan kepercayaan dan tradisi yang masih tertanam dengan kuat pada diri pegawai.

7) Memenuhi kebutuhan prestasi

Partisipasi yang timbul akan mengakibatkan pegawai merasa dihindari.

8) Menentukan pekerjaan pada tempat yang tepat

Manajer harus berusaha menempatkan para pekerja pada tempat yang tepat, kekeliruan akan merugikan perusahaan dan pemanfaatannya yang salah akan dapat menurunkan semangat dan kegairahan pegawai.

9) Menumbuhkan rasa aman dimasa depan

Semangat dan kegairahan kerja akan timbul apabila pegawai tersebut merasa aman terhadap masa depan yang ada diperusahaan tempat mereka bekerja.

5. Pegawai Pada Polri

Personel sesuai dengan kamus bahasa Indonesia (Anwar, 2001: 397) mempunyai arti yaitu pegawai , anak buah kapal, pesawat terbang dan sebagainya. Sedangkan pegawai mempunyai arti orang yang bekerja pada pemerintah, perusahaan dan sebagainya. Dalam penelitian ini konsep pegawai yang dijadikan sebagai subyek penelitian adalah pegawai yang bekerja pada institusi pemerintah yaitu pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Pegawai tersebut di atas merupakan pegawai negeri pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Pengertian pegawai negeri dapat ditemukan pada Undang-Undang Nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok – Pokok Kepegawaian. Pada Undang – Undang nomor 8 tahun 1974 ini pada Bab 1 pasal 1 tentang ketentuan umum menyatakan bahwa yang dimaksud dengan pegawai negeri adalah mereka yang setelah memenuhi syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri atau diserahi tugas Negara lainnya yang ditetapkan berdasarkan sesuatu peraturan perundang-undangan dan digaji menurut peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dari pengertian tersebut untuk dapat dikatakan sebagai pegawai negeri, terdapat beberapa unsur yang dipenuhi yaitu :

- a. Warga Negara Republik Indonesia.
- b. Memenuhi syarat yang telah ditentukan undang-undang.
- c. Diangkat oleh pejabat yang berwenang.

- d. Diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya.
- e. Digaji berdasarkan peraturanperundang-undangan yang berlaku. Berdasarkan Undang – undang nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara

Republik Indonesia, konsep pegawai negeri pada Polri terdiri dari dua pegawai, yaitu Anggota Polri dan Pegawai Negeri Sipil Polri. Adapun proses penerimaan dan pembinaan kepegawaian kepada personel Polri mendasari kepada UU Kepegawaian terhadap pegawai negeri sipil Polri dan UU Nomor 2 tahun 2002 terhadap anggota Polri.

Dalam Undang – undang nomor 2 tahun 2002 menyatakan dalam pasal 20 bahwa ayat (1) bahwa pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia terdiri atas : anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia dan Pegawai Negeri Sipil. Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia sesuai dengan Pasal 1 angka 2 Undang – undang nomor 2 tahun 2002 adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia.

Anggota Polri sesuai dengan Undang – undang nomor 2 tahun 2002 adalah pegawai negeri pada Kepolisian Negara Republik Indonesia. Anggota Polri sesuai Undang – undang adalah pegawai yang mempunyai tugas pokok dan wewenang umum kepolisian. Tugas pokok anggota Polri tersebut sesuai pasal 13 UU No 2 tahun 2002 adalah meliputi :

- a. Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat.

- b. Menegakkan hukum, dan
- c. Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat.

Adapun untuk wewenang umum kepolisian, anggota Polri berwenang untuk :

- a. Menerima laporan dan/atau pengaduan.
- b. Membantu menyelesaikan perselisihan warga masyarakat yang dapat mengganggu ketertiban umum.
- c. Mencegah dan menanggulangi tumbuhnya penyakit masyarakat.
- d. Mengawasi aliran yang dapat menimbulkan perpecahan atau mengancam persatuan dan kesatuan bangsa.
- e. Mengeluarkan peraturan kepolisian dalam lingkup kewenangan administratif kepolisian.
- f. Melaksanakan pemeriksaan khusus sebagai bagian dari tindakan kepolisian dalam rangka pencegahan.
- g. Melakukan tindakan pertama di tempat kejadian.
- h. Mengambil sidik jari dan identitas lainnya serta memotret seseorang.
- i. Mencari keterangan dan barang bukti.
- j. Menyelenggarakan Pusat Informasi Kriminal Nasional.
- k. Mengeluarkan surat izin dan/atau surat keterangan yang diperlukan dalam rangka pelayanan masyarakat.
- l. Memberikan bantuan pengamanan dalam sidang dan pelaksanaan putusan pengadilan, kegiatan instansi lain, serta kegiatan masyarakat.

m. Menerima dan menyimpan barang temuan untuk sementara waktu.

Pegawai Negeri Sipil Polri sesuai dengan Undang – undang nomor 2 tahun 2002 adalah pegawai negeri sebagaimana diatur dalam peraturan perundang – undangan dibidang kepegawaian. Dalam undang – undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas Undang – undang nomor 8 tahun 1974 tentang Pokok – pokok kepegawaian, dalam pasal 1 angka 1, pegawai negeri adalah setiap warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas dalam suatu jabatan negeri, atau diserahi tugas Negara lainnya, dan digaji berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Dari tugas pokok dan kewenangan anggota Polri yang sangat luas (lebih luas) daripada PNS Polri tersebut serta status PNS Polri sebagai komplemen dari Anggota Polri dalam mengawaki organisasi Polri, maka peran dari anggota Polri-lah yang mewarnai dan menentukan perkembangan dan kemajuan Polri itu sendiri. Naik turunnya, tinggi rendahnya, baik buruknya, kinerja Polri juga dilihat dari kinerja anggota Polri bukan kinerja PNS Polri. Pertimbangan itulah yang mendasari penelitian memfokuskan pelaksanaan penelitian kepada anggota Polri.

B. KERANGKA PEMIKIRAN

Kerangka pemikiran yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian langsung yang akan melihat beban kerja dan kompetensi yang

dimediasi motivasi dalam pengaruhnya dengan kinerja. Berdasarkan landasan teori dan penelitian terlebih dahulu maka akan peneliti sampaikan variabel-variabel yang saling berhubungan yaitu variabel kompetensi dan beban kerja sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai variabel dependen.

Apabila semua yang diinginkan dapat dicapai melalui pekerjaan maka timbul motivasi kerja yang tinggi untuk mendorong individu melaksanakan tugas Aparatur Kepolisian sesuai dengan prosedur yang ada serta mendatangkan hasil yang sesuai tuntutan kerja. Dengan demikian motivasi untuk bekerja sangat tinggi. Apabila kompetensi merupakan bagian dari pengharapan pegawai dalam bekerja sebagai balas jasa atau pengabdian pegawai pada organisasi. Apabila kompetensi yang diberikan mencukupi kebutuhan pegawai maka pegawai termotivasi untuk bekerja dan apabila tidak mencukupi maka semakin rendah motivasi kerja pegawai. Kompetensi langsung dalam hal ini gaji dan sistem gaji merupakan balas jasa secara langsung pada pegawai berdasarkan pekerjaan yang dilakukan. Kompetensi tidak langsung merupakan bentuk penghargaan pengabdian pegawai serta hasil kerja yang telah melampaui standar kerja seperti bonus, penghargaan, naik pangkat. Dengan adanya bentuk penghargaan pada pegawai, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal (Robbins, 2003: 253).

C. PENELITIAN TERDAHULU

Tabel 2.1.

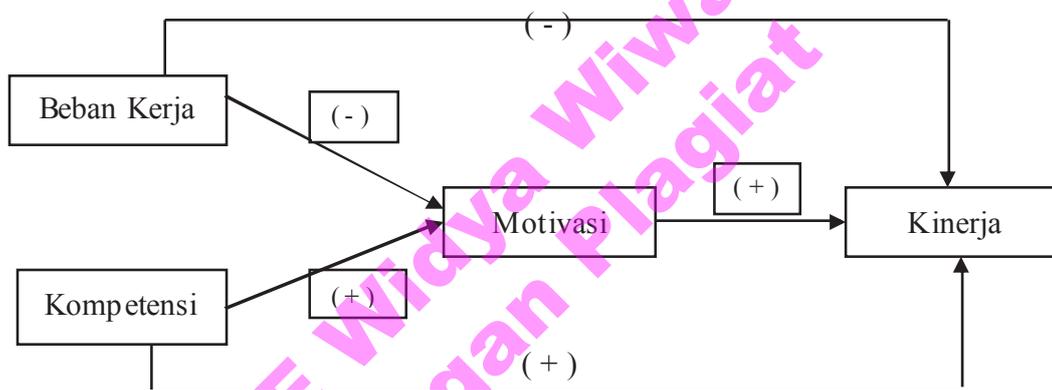
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian
1	Paramitadewi (2017)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompetensi mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Pihak pimpinan sebaiknya memperhatikan pemberian beban pekerjaan kepada pegawai sesuai dengan kemampuan dan keahlian dari masing-masing pegawai, sehingga pegawai bisa merasa lebih nyaman dalam melakukan pekerjaannya.
2	Murti (2013)	Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Produktivitas Kerja Guru Smp Negeri (Studi Kasus di SMP Negeri 5 Sragen)	Hasil dari penelitian ini yaitu (1) Beban kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas. Hal tersebut dapat diketahui melalui hasil Fhitung sebesar 6,943 dan Fhitung sebesar 3,23 (Fhitung \geq Ftabel) dengan signifikan sebesar 0,002 (sign F < 0,05). (2) Kompetensi lebih dominan pengaruhnya terhadap produktivitas dibandingkan beban kerja, karena kompetensi merupakan faktor utama yang mempengaruhi produktivitas. Besarnya pengaruh kompetensi

			terhadap produktivitas sebesar 24%, sedangkan beban kerja tidak ada pengaruhnya.
3	Christiyono (2016)	Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta sebesar (β) sebesar 0,287; $p=0,000$; dan kontribusi (ΔR^2) sebesar 6,1%; (2) beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta (β) sebesar -0,285; $p=0,000$; dan kontribusi (ΔR^2) sebesar 4,9%; dan (3) kompetensi dan beban kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, dibuktikan dengan koefisien beta (β) pada variabel kompetensi sebesar 0,229 dan $p=0,000$ dan koefisien beta (β) pada variabel beban kerja sebesar -0,205 dan $p=0,001$; dengan kontribusi sebesar (ΔR^2) 8,4%.

Persamaan penelitian di atas dengan penelitian ini adalah tema penelitian, namun perbedaan terletak pada lokasi, waktu dan analisis data yang digunakan.

Kerangka konsep penelitian dapat dikatakan juga sebagai suatu hubungan atau kaitan antara konsep satu terhadap lainnya dari masalah yang ingin diteliti dan berguna untuk menghubungkan atau menjelaskan suatu topik yang akan dibahas. Dari latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan hipotesis penelitian, maka penulis gambarkan kerangka konsep penelitian secara lengkap sebagai berikut :



Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran

D. HIPOTESIS

H1: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

- H2: Kompetensi berpengaruh positif terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
- H3: Beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
- H4: Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
- H5 : Ada pengaruh beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

BAB III

METODE PENELITIAN

A. DESAIN PENELITIAN

Pada penelitian ini menggunakan penelitian survey (*survey research*). Penelitian survey adalah yang dilakukan untuk memperoleh fakta – fakta dari berbagai gejala yang ada dan mencari keterangan-keterangan secara faktual, baik tentang institusi sosial, ekonomi, atau politik dari suatu kelompok ataupun suatu daerah (Sugiyono, 2008). Menurut Sigit (2006), bahwa penelitian survey merupakan pengumpulan informasi secara sistematis dari para responden dengan maksud untuk memahami dan meramalkan (*estimate*) beberapa aspek perilaku dari populasi yang diminati.

B. DEFINISI OPERASIONAL

Berdasarkan tujuan penelitian dan lingkup batasan penelitian yang telah diuraikan di atas, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

Tabel 3.1

Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator Pertanyaan
1	Kinerja (Peraturan KaPolri Nomor 16 Tahun 2011)	Penilaian kinerja yang digunakan adalah penilaian kinerja spesifik didasarkan atas kesepakatan antara PP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan 2. Kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan

No	Variabel	Definisi	Indikator Pertanyaan
		dengan PYD yang mencakup 5 (lima) faktor kinerja sesuai dengan tugas, fungsi dan tanggung jawabnya, yaitu kepemimpinan, jaringan social, integritas, pengendalian emosi dan empati.	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.baik dengan pegawai dan masyarakat 4. Kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan 5. Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.
2	Beban Kerja Sandra G. Hart dari NASA_Ames Research Center dan Lowel E Stavelands dari San Jose State University (1981)	Beban kerja merupakan sesuatu yang muncul dari interaksi antara tuntutan tugas yang diberikan, lingkungan kerja dimana digunakan sebagai tempat kerja, keterampilan, perilaku dan persepsi dari pekerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pekerjaan yang dikerjakan sangat rumit 2. Pekerjaan memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat 3. Senang dan puas dengan hasil pekerjaan yang dilakukan 4. Pekerjaan dapat menimbulkan frustrasi 5. Pekerjaan ini menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya
3	Kompetensi (Wibowo (2007:110)	Kompetensi merupakan kemampuan melaksanakan pekerjaan atau tugas yang didasari ketrampilan maupun pengetahuan dan didukung oleh sikap kerja yang ditetapkan oleh pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing. 2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan. 3. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan. 4. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan. 5. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja. Dan semangat kerja yang tinggi.
4	Motivasi (Herzberg	Teori Motivasi yang digunakan dalam	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi yang diberikan sesuai 2. Kondisi kerja yang baik

No	Variabel	Definisi	Indikator Pertanyaan
	dalam Handoko, 2008)	penelitian ini adalah teori motivasi menurut Herzberg yang terdiri dari <i>hygene factor</i> atau <i>dissatisfiers</i> dan <i>satisfiers</i> .	3. Hubungan Interpersonal antara teman sejawat atasan dan bawahan. 4. Diberikan penghargaan atas prestasi kerja 5. Kemajuan karir terdukung dengan baik

C. POPULASI DAN SAMPEL PENELITIAN

Populasi menurut Sugiyono (2008: 108) adalah keseluruhan objek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh aparaturnya Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kabupaten Kulon Progo. Agar perolehan data dapat dilakukan lebih spesifik, maka penulis memberikan kriteria terkait partisipan yang penulis libatkan ke dalam penelitian adalah aparaturnya Polri Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Polres Kulon Progo. Sampel merupakan populasi yang karakteristiknya hendak diselidiki (Swagerina, 2004). Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode sensus dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2008:62) yang berjumlah 63 orang anggota Polri yang riil bekerja di kantor Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) Polres Kulon Progo bukan di Polsek.

D. SUMBER DAN JENIS DATA

Dalam penelitian ini mempergunakan dua jenis data, yaitu:

- 1) Data Primer, yaitu data yang di peroleh secara langsung dari sumber yang sasaran penelitiannya, berupa data kuantitatif (angka angka / skor) yang di himpun dari

pertanyaan peneliti. Data-data hasil kuesioner ini menjadi informasi utama dalam melakukan pembahasan hasil penelitian.

- 2) Data Sekunder, yaitu data-data baik berupa angka-angka ataupun keterangan-keterangan lain yang bersumber dari dokumen lembaga / instansi terkait, bersifat sebagai informasi pendukung bagi pembahasan hasil penelitian. Untuk mendapatkan data skunder dilakukan melalui data dokumentasi. Dokumentasi yaitu metode untuk memperoleh data yang bersumber dari laporan kinerja aparat Polres Kabupaten Kulon Progo, maupun data skunder lain yang di terbitkan oleh instansi terkait lainnya yang menunjang dalam penelitian.

F. TEKNIK PENGUMPULAN DATA.

Dalam penelitian ini, data yang akan dikumpulkan pada intinya merupakan persepsi dari responden, oleh sebab itu pengukurannya paling sederhana menggunakan teknik kuisisioner yang akan disampaikan pada tiap responden, berfungsi sebagai instrumen atau alat ukur yang akan disampaikan secara langsung

Skala ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala *likert* dimana responden akan memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. *Skala Likert* lebih fleksibel, tidak saja untuk mengukur sikap tetapi dapat juga digunakan untuk mengukur persepsi responden. Pemberian *score* pada skala yang dipilih responden yakni 1 (satu) sebagai nilai terendah dan 5 (lima) sebagai nilai tertinggi.

G. PENGUKURAN INSTRUMEN PENELITIAN

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat akurasi instrumen dalam memberikan hasil pengukurannya dalam suatu penelitian. Untuk mengetahui apakah suatu butir dalam instrumen dinyatakan valid atau tidak, maka dilakukan pengujian yang alatnya menggunakan korelasi *Product Moment* dari Pearson. Korelasi ini menunjukkan hubungan antara skor pada salah satu butir dengan skor total keseluruhan. Hasil koefisien korelasi ini digunakan untuk menghitung harga uji statistik “t” yang selanjutnya harga inilah dijadikan sebagai taraf signifikansi yang dicari. Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan kurang dari 5% maka butir yang diuji dinyatakan valid. Dalam tahap ini merupakan pengujian terhadap alat pengumpul data yakni kuisioner. Untuk menguji tingkat validitas kuisioner dalam penelitian ini, maka penulis menggunakan bantuan software *SPSS versi 18*.

Hasil dari uji validitas dapat dilihat dalam tabel berikut ini

Tabel 3.2

Hasil Uji Validitas

No	Variabel	Kode Pertanyaan	<i>Pearson's Correlations</i>	r tabel	Keterangan
1	Beban Kerja (X1)	X1.1	0,765	0,381	Valid
		X1.2	0,850	0,381	Valid
		X1.3	0,835	0,381	Valid
		X1.4	0,862	0,381	Valid
		X1.5	0,738	0,381	Valid

No	Variabel	Kode Pertanyaan	Pearson's Correlations	r tabel	Keterangan
2	Kompetensi (X2)	X2.1	0,579	0,381	Valid
		X2.2	0,632	0,381	Valid
		X2.3	0,648	0,381	Valid
		X2.4	0,538	0,381	Valid
		X2.5	0,613	0,381	Valid
4	Motivasi (Y1)	Y1.1	0,852	0,381	Valid
		Y1.2	0,475	0,381	Valid
		Y1.3	0,676	0,381	Valid
		Y1.4	0,425	0,381	Valid
		Y1.5	0,480	0,381	Valid
3	Kinerja (Y2)	Y2.1	0,767	0,381	Valid
		Y2.2	0,573	0,381	Valid
		Y2.3	0,559	0,381	Valid
		Y2.4	0,617	0,381	Valid
		Y2.5	0,734	0,381	Valid

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 3.2, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuisiener pada semua variable baik bebas maupun terikat adalah valid, karena setiap butir pertanyaan dalam kuisiener memiliki r hitung > r tabel. Dengan demikian, item-item pertanyaan yang diberikan dalam kuisiener ini telah memenuhi syarat valid dan dapat diikut sertakan dalam analisis data selanjutnya.

2. Uji Reabilitas

Uji ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah secara keseluruhan instrumen pada kuisiener yang disebarkan tersebut reliabel atau tidak. Adapun cara yang digunakan untuk mengkaji reliabilitas suatu kuesiener adalah

dengan menggunakan rumus koefisien *Cronbach Alpha* (Sugiyono, 2008:234)

berikut :

$$r_i = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_i : Alfa Cronbach

k : Mean Kuadrat antara subyek

$\sum S_i^2$: Mean Kuadrat kesalahan

S_t^2 : Varians total.

Dari rumus diatas maka keputusan pengujiannya adalah, apabila harga *Alpha Cronbach* lebih besar dari 0,6 maka instrumen dinyatakan reliabel. Reliabilitas menunjukkan derajat konsisten alat ukur yang bersangkutan bila diterapkan beberapa kali pada kesempatan yang berlainan.

Tabel 3.3

Hasil Uji Reabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Kesimpulan
Beban Kerja	0,808	Reliabel
Kompetensi	0,733	Reliabel
Motivasi	0,730	Reliabel
Kinerja	0,759	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Dari hasil uji reliabilitas pada Tabel 3.3 di atas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* masing-masing variabel penelitian $> 0,6$ sehingga seluruh variable dalam penelitian ini dikatakan reliable atau memiliki konsistensi sebagai alat ukur.

H. METODE ANALISIS DATA

Pada tahap ini, langkah-langkah yang akan dilakukan dalam melakukan analisis data meliputi :

1. Regresi Linier Berganda

a. Regresi Linear Berganda Tahap I

Regresi berganda tahap 1 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan kompetensi terhadap motivasi. Pada penelitian ini menggunakan alat bantu program statistic *SPSS versi 18* untuk mempermudah proses pengolahan data-data penelitian dari program tersebut akan didapatkan output berupa hasil pengolahan dari data yang telah dikumpulkan, kemudian output hasil pengolahan data tersebut diinterpretasikan akan dilakukan analisis terhadapnya. Setelah dilakukan analisis kemudian diambil kesimpulan sebagai sebuah hasil dari penelitian. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan pada halaman berikutnya.

$$Y_1 = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e_1$$

Keterangan :

Y_1 = Motivasi

$\beta_1 - \beta_2$ = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kompetensi

e = *Error Term*, yaitu tingkat kesalahan penduga

b. Regresi Linear Berganda Tahap II (Analisis Jalur)

Pada analisis regresi tahap 2 digunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dari variabel beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur POLRI. Model hubungan variabel-variabel tersebut dapat disusun dalam fungsi atau persamaan sebagai berikut:

$$Y_2 = \beta_3 X_1 + \beta_4 X_2 + \beta_5 Y_1 + e_2$$

Keterangan :

Y_2 = Kinerja Aparatur POLRI

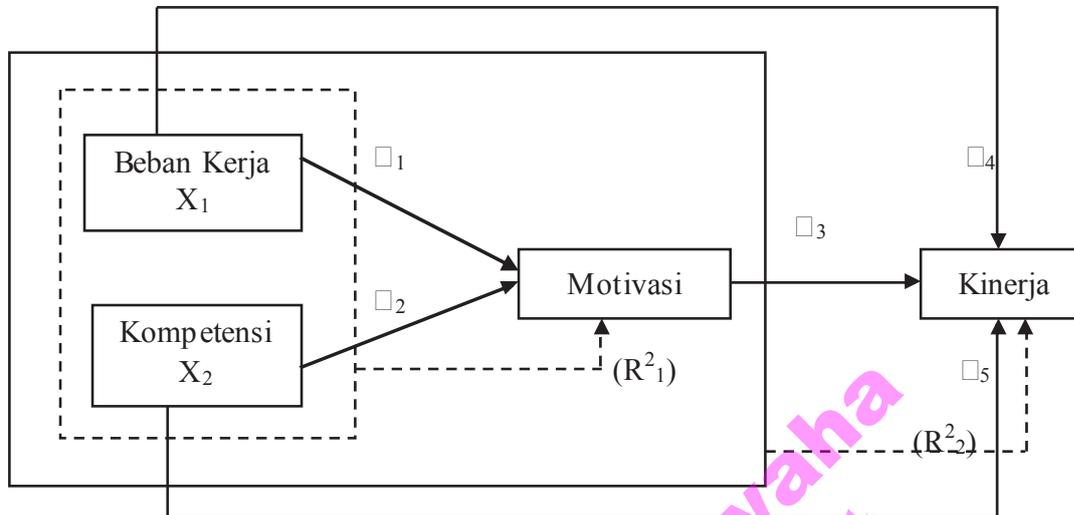
Y_1 = Motivasi

β_3 - β_5 = Koefisien Regresi

X_1 = Beban Kerja

X_2 = Kompetensi

Adapun gambaran terkait diagram analisis jalur dapat penulis sajikan sebagai berikut :



Gambar 3.1 Diagram Jalur

2. Uji t (Parsial)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui signifikan pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial. *t*-test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individual (parsial) terhadap variabel dependen (Nugroho, 2005:54). Adapun langkah-langkahnya yaitu:

a. Merumuskan hipotesis operasional, yaitu H_0 dan H_a

H_0 : Tidak ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

H_a : Ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial

b. Menetapkan taraf signifikansi (α) yaitu $5\% = 0,05$

c. Membuat kesimpulan

Jika $p \leq \alpha = H_0$ ditolak dan H_a diterima, artinya ada pengaruh signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

- d. Melakukan perhitungan sesuai dengan pendekatan statistika yang dipergunakan, yaitu dengan menggunakan *analysis of variance* (ANOVA) pada program SPSS.

3. Pengujian Hipotesis

Selanjutnya untuk menguji hipotesis dilakukan dengan langkah-langkahnya sebagai berikut :

- a. Merumuskan Hipotesis H_0 dan H_a

Hipotesis nol yang digunakan adalah :

H_0 : Tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

H_a : Ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

- b. Menghitung harga uji statistik t dan Uji F

- c. Menetapkan tingkat signifikansi (α), yaitu $\alpha = 5\%$ atau 0,05.

- d. Membuat kesimpulan :

- H_0 ditolak jika taraf signifikansi hasil pengujian $\leq 0,05$ yang berarti ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.
- H_0 diterima jika taraf signifikansi hasil pengujian $\geq 0,05$ yang berarti tidak ada pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk pengujian harus dilakukan dengan uji t statistik (t tes) dengan derajat

kebebasan N-2 (Gujarati, 1995 : 189). Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

$$X_1 \longrightarrow \square_1 \longrightarrow Y_1$$

$$X_2 \longrightarrow \square_2 \longrightarrow Y_1$$

$$X_1 \longrightarrow \square_3 \longrightarrow Y_2$$

$$X_2 \longrightarrow \square_4 \longrightarrow Y_2$$

$$Y_1 \longrightarrow \square_5 \longrightarrow Y_2$$

Adapun langkah selanjutnya dibuat analisis jalur adalah sebagai berikut :

Tabel 3.2 Hasil Analisis Jalur

Pengaruh	Efek Langsung	Efek Tidak Langsung	Efek Total
$X_1 \longrightarrow Y_1$	β_1	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_1$	β_2	-	-
$X_1 \longrightarrow Y_2$	β_3	-	-
$X_2 \longrightarrow Y_2$	β_4	-	-
$Y_1 \longrightarrow Y_2$	β_5	-	-
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_1$	-	$\beta_1 \beta_5$	$(\beta_1 \beta_5) + \beta_4$
$X_1 \rightarrow X_2 \rightarrow Y_2$	-	$\beta_2 \beta_5$	$(\beta_2 \beta_5) + \beta_5$

Sumber : Data Diolah, 2018

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. HASIL PENELITIAN

Pada bab ini merupakan analisis data dan pembahasan hasil penelitian yang bertujuan untuk mengetahui Pengaruh beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo kemudian dianalisis dengan menggunakan bantuan komputer SPSS Windows Release 18.00. Pembahasan analisis meliputi deskriptif variabel penelitian, hasil pengujian hipotesis, dan pembahasan.

Sebanyak 63 kuisisioner disebarkan kepada responden Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dengan cara didistribusikan kepada seluruh responden. Penyebaran kuisisioner ini penulis lakukan pada Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

1. Karakteristik Responden

Karakteristik responden dalam penelitian ini meliputi:

a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dikelompokkan menjadi 2 kategori yakni Pria dan Wanita. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 63 responden yang berkaitan dengan jenis kelamin, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Pria	51	81%
Wanita	12	19%
Total	63	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 di atas, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian yang merupakan Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo berjenis kelamin pria sebanyak 51 orang (81%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 12 orang (19%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan berjenis kelamin pria. Data pada Tabel 4.1 juga dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2018

Data yang tersaji diatas pun sesuai dengan data yang penulis dapatkan dari Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten

Kulon Progo, bahwa mayoritas Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo adalah pria, hal ini dikarenakan kompetensi atau peluang yang terjadi pada saat perekrutan dilakukan, mayoritas calon Aparatur Kepolisian yang mendaftar adalah jenis kelamin pria.

b. Masa Kerja Pegawai

Masa kerja responden ini dapat mendeskripsikan keadaan responden yang menjadi sampel dalam penelitian, yakni Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Berdasarkan data hasil penelitian yang diperoleh dari 63 responden yang berkaitan dengan masa kerja Aparatur Kepolisian, diperoleh data yang dapat penulis sajikan sebagai berikut :

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
0 - 10 tahun	23	37%
11 - 20 tahun	29	46%
21- 30 tahun	10	16%
> 31 tahun	1	2%
Total	63	100%

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.2 di atas, dapat dikatakan bahwa responden dalam penelitian yang merupakan Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang (37%), masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 29 orang (46%), responden dengan masa kerja di atas 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 orang (16%) dan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun. Data pada Tabel 4.2 juga dapat digambarkan dalam diagram sebagai berikut :



Sumber : Data Primer diolah, 2018

2. Variabel Penelitian

Analisa selanjutnya dilakukan untuk mengetahui frekuensi skor jawaban dari masing-masing butir pertanyaan pada tiap variabel yang diteliti. Dari hasil ini, diperoleh nilai rata-rata yang akan dikategorikan kedalam beberapa kelompok untuk melihat persepsi responden mengenai pengaruh beban kerja dan kompetensi yang dimediasi oleh motivasi terhadap kinerja, dimana skala rata-rata tertinggi adalah 5 (lima) dan skala rata-rata terendah adalah 1 (satu). Adapun, pemberian skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian berdasarkan interval kelas yang dihitung sebagai berikut :

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{Nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Sehingga skala rata-rata dari masing-masing indikator variabel penelitian dapat tersaji dalam tabel berikut :

Tabel 4.3

Skala Rata-rata Indikator

No.	Skala Jawaban	Interval	Kategori			
			Beban Kerja	Motivasi	Kompetensi	Kinerja
1	Skala 1	1,00 - 1,80	Sangat Rendah		Tidak Baik	
2	Skala 2	1,81 - 2,60	Rendah		Kurang Baik	
3	Skala 3	2,61 - 3,40	Cukup Tinggi		Cukup Baik	
4	Skala 4	3,41 - 4,20	Tinggi		Baik	
5	Skala 5	4,21 - 5,00	Sangat Tinggi		Sangat Baik	

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Selanjutnya, analisis deskriptif terhadap Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo pada masing-masing variabel dapat dijabarkan kedalam tabel berikut :

a. Analisis Deskriptif Variabel Beban Kerja

Secara umum, hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden mengalami beban kerja yang cukup tinggi, hal ini ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,092.

Tabel 4.4.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Beban Kerja Aparatur Kepolisian

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Beban Kerja (X1)	1. Pekerjaan yang dikerjakan sangat rumit	2,92	Cukup Tinggi
	2. Pekerjaan memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat	3,05	Cukup Tinggi
	3. Kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan	3,19	Cukup Tinggi
	4. Pekerjaan dapat menimbulkan frustrasi	3,10	Cukup Tinggi
	5. Pekerjaan ini menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya	3,21	Cukup Tinggi
Total Rata-Rata		3,092	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X1.1 nilai rata-rata 2,92 sehingga beban kerja ditinjau dari pekerjaan yang dikerjakan sangat rumit dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator X1.2 nilai rata-rata 3,05 sehingga beban kerja ditinjau dari pekerjaan memerlukan adanya aktifitas fisik yang berat dikategorikan cukup tinggi. Pada

indikator X1.3 nilai rata-rata 3,19 sehingga beban kerja ditinjau dari kepuasan terhadap hasil pekerjaan yang dilakukan dikategorikan cukup tinggi. Pada indikator X1.4 nilai rata-rata 3,10 sehingga beban kerja ditinjau dari pekerjaan dapat menimbulkan frustrasi dikategorikan cukup tinggi. Sementara indikator X1.5 nilai rata-rata 3,21 sehingga beban kerja ditinjau dari pekerjaan ini menuntut adanya usaha keras untuk menyelesaikannya dikategorikan cukup tinggi.

b. Analisis Deskriptif Variabel Kompetensi

Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,9 yang dikategorikan baik.

Tabel 4.5.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Kompetensi Aparatur Kepolisian

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Kompetensi (X2)	1. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.	3,86	Baik
	2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan.	3,96	Baik
	3. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.	3,97	Baik
	4. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.	3,84	Baik
	5. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkeativitas dalam bekerja.	3,90	Baik
Total Rata-Rata		3,9	Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator X2.1 nilai rata-rata 3,86 sehingga kompetensi ditinjau dari mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing dikategorikan baik. Pada indikator X2.2 nilai rata-rata 3,96 sehingga kompetensi ditinjau dari mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam institusi pemerintahan dikategorikan baik. Pada indikator X2.3 nilai rata-rata 3,97 sehingga kompetensi ditinjau dari kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan dikategorikan baik. Pada indikator X2.4 nilai rata-rata 3,34 sehingga kompetensi ditinjau dari kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan dikategorikan baik. Sementara indikator X2.5 nilai rata-rata 3,90 sehingga kompetensi ditinjau dari memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dalam berkreaitivitas dalam bekerja dikategorikan baik.

c. Analisis Deskriptif Variabel Motivasi

Hasil kuisisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai motivasi kerja di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 3,97 yang dikategorikan baik.

Tabel 4.6.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal
(Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Motivasi (Y1)	1. Kompensasi yang diberikan sesuai	4,08	Tinggi
	2. Kondisi kerja yang baik	4,02	Tinggi
	3. Hubungan Interpersonal antara teman sejawat atasan dan bawahan.	3,94	Tinggi
	4. Diberikan penghargaan atas prestasi kerja	3,89	Tinggi
	5. Kemajuan karir terdukung dengan baik	3,95	Tinggi
Total Rata-Rata		3,97	Tinggi

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y1.1 nilai rata-rata 4,08 sehingga motivasi ditinjau dari kompensasi yang diberikan sesuai dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.2 nilai rata-rata 4,02 sehingga motivasi ditinjau dari kondisi kerja yang baik dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.3 nilai rata-rata 3,94 sehingga motivasi ditinjau dari hubungan interpersonal antara teman sejawat atasan dan bawahan dikategorikan tinggi. Pada indikator Y1.4 nilai rata-rata 3,89 sehingga motivasi ditinjau dari diberikan penghargaan atas prestasi kerja dikategorikan tinggi. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 3,95 sehingga motivasi ditinjau dari kemajuan karir terdukung dengan baik dikategorikan tinggi.

d. Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Hasil kuisioner menunjukkan bahwa rata-rata responden yang menanggapi mengenai kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, ditunjukkan dengan adanya nilai rata-rata (*mean*) sebesar 4,43 yang dikategorikan sangat baik.

Tabel 4.7.

Hasil Perhitungan Rata-Rata Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Variabel	Indikator	Rata-Rata	Keterangan
Kinerja (Y2)	1. Kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan	4,32	Sangat Baik
	2. Kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan	4,54	Sangat Baik
	3. Kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja.baik dengan pegawai dan masyarakat	4,43	Sangat Baik
	4. Kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan	4,54	Sangat Baik
	5. Kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.	4,33	Sangat Baik
Total Rata-Rata		4,43	Sangat Baik

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Pada indikator Y2.1 nilai rata-rata 4,32 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.2 nilai rata-rata 4,54 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerja sama, serta hubungan dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.3 nilai rata-rata 4,43 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan, sehingga tidak mempengaruhi kinerja baik dengan pegawai dan masyarakat dikategorikan sangat baik. Pada indikator Y2.4 nilai rata-rata 4,54 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan dikategorikan sangat baik. Sementara indikator Y1.5 nilai rata-rata 4,33 sehingga kinerja ditinjau dari kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain. dikategorikan sangat baik.

3. Analisis Jalur

Langkah selanjutnya adalah melakukan olah data menggunakan program *SPSS versi 18* maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja yang penulis sajikan sebagai berikut:

Tabel 4.8

Hasil Analisis Anova

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Signifikansi t Hitung	Koefisien Determinasi (R ²)	Signifikansi F Hitung
Y1	X1	- 0,308	0,002	0,650	0,000
	X2	0,582	0,000		
Y2	X1	- 0,262	0,012	0,671	0,000
	X2	0,366	0,003		
	Y1	- 0,293	0,024		

Sumber: Dataprimer diolah, 2018

Dari data di atas diketahui bahwa :

- H1: Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan motivasi.
- H2: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan motivasi.
- H3: Beban kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja Aparatur

Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,002 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara beban kerja dan kinerja.

H4: Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, ditandai dengan nilai signifikan t hitung $0,003 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan ada pengaruh antara kompetensi dan kinerja.

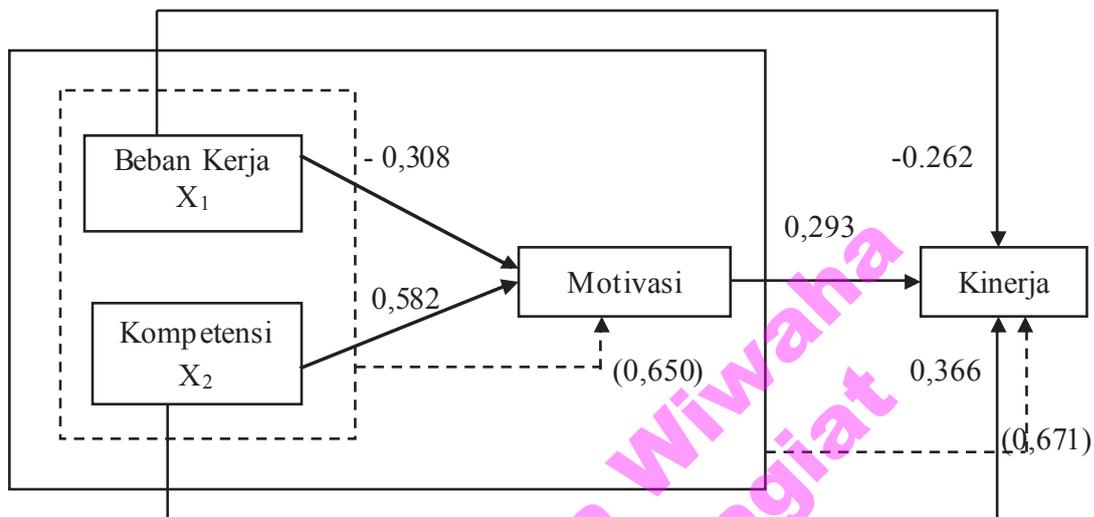
H5 : Ada pengaruh yang signifikan terhadap beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Berdasarkan uji F diketahui ada pengaruh bersama-sama antara beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dan ada pengaruh bersama-sama antara beban kerja dan kompetensi yang dimediasi motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

Berdasarkan tabel 4.7 di atas, maka dapat digambarkan analisis jalur yang digunakan dalam penelitian dengan perhitungan sebagai berikut :

$$Y_1 = -0.308 X_1 + 0,582X_2 \quad (1)$$

$$Y_2 = -0,262X_1 + 0,366X_2 + 0.293Y_1 \quad (2)$$



Gambar 4.3 Hasil Analisis Jalur

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari gambar 4.3 di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan beban kerja dan kompetensi terhadap kinerja melalui motivasi melalui tabel berikut :

Tabel 4.9
Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model Pengaruh	<i>Direct Effect</i>	<i>Indirect Effect</i>	<i>Total Effect</i>	Status
X1 → Y1	- 0,308	--	--	Signifikan
X2 → Y1	0,582	--	--	Signifikan
X1 → Y2	-0,262	--	--	Signifikan

X2 → Y2	0,366	--	--	Signifikan
Y1 → Y2	0,293	--	--	Signifikan
X1 → Y1 → Y2	--	= ($\beta_{X1 \times Y}$) = (-0,308 x 0,293) = - 0,09	= - 0,262 + - 0,09 = - 0,352	Signifikan
X2 → Y1 → Y2	--	= ($\beta_{X2 \times Y}$) = (0,582 x 0,293) = 0,017	= 0,366 + 0,017 = 0,383	Signifikan

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung beban kerja ke kinerja melalui motivasi adalah sebesar - 0,09. Sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi adalah sebesar -0,352. Selanjutnya pengaruh tak langsung kompetensi ke kinerja melalui motivasi adalah 0,017 dengan total pengaruh tak langsung dari kompetensi ke kinerja melalui motivasi adalah 0,383.

B. PEMBAHASAN

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Motivasi Kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resor Kabupaten Kulon Progo

Dalam pelaksanaan tugas memberikan perlindungan keamanan bagi masyarakat Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo memiliki beban kerja yang cukup tinggi namun tetap didukung dengan kompetensi aparat yang baik, hal ini yang

memotivasi Aparatur Kepolisian untuk selalu meningkatkan kinerjanya. Dalam penelitian ini diketahui bahwa pengaruh beban kerja dengan motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo ditunjukkan dengan hasil uji statistik t hitung sebesar -3,215 dengan signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar -0,308 (negatif). Tingkat korelasi yang cukup kuat antara beban kerja dengan terjadinya motivasi Aparatur Kepolisian menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan motivasi kerja Aparatur Kepolisian, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap motivasi diterima.

Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dalam menjalankan tugas menjaga keamanan masyarakat sering mengalami kondisi yang berat yang menyebabkan beban kerja yang terasa berat juga dal hal ini tentunya bisa menyebabkan turunnya motivasi kerja. Oleh karena itu, Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo terus melakukan upaya untuk mengatasi beban kerja Aparatur Kepolisian dengan melakukan pembagian tugas dan piket yang sesuai prosedur, meningkatkan kerjasama *team work* dalam menyelesaikan suatu tindak kejahatan, melakukan pembinaan dan meningkatkan motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dengan kegiatan-kegiatan *motivation building*.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo berdasarkan hasil olah data kuesioner termasuk dalam kategori tinggi. Kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Adanya pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo ditunjukkan dengan hasil uji statistik t_{hitung} sebesar 6,068 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai koefisien regresi sebesar 0,582 (positif). Tingkat korelasi antara kompetensi dengan terjadinya motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo menunjukkan kondisi dimana kompetensi yang baik membuat aparatur lebih termotivasi dalam bekerja. Semakin baik kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, maka semakin tinggi pula motivasi kerja aparatur Kepolisian. Dengan demikian, hipotesa bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja diterima.

Kompetensi yang baik merupakan hal yang sangat penting mengingat Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo sering dihadapkan dengan kasus-kasus kriminal yang

meresahkan masyarakat, penanganan yang cepat tentunya akan menunjang keamanan masyarakat yang kondusif, oleh karena itu diupayakan beberapa kegiatan untuk meningkatkan kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo antara lain dengan bimbingan teknik, pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim).

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori sangat baik, namun beban kerja yang dirasakan cukup tinggi. Pada olah data diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $-2,583$ dengan signifikansi $0,012 < 0,05$ sementara koefisien regresi $-0,262$ (negatif), hal ini menunjukkan kondisi dimana terjadinya peningkatan beban kerja akan diikuti dengan penurunan kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, dengan demikian hipotesa bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo terus melakukan upaya untuk mengatasi beban kerja Aparatur Kepolisian agar supaya tidak berdampak pada penurunan kinerja dengan melakukan pembagian tugas dan piket yang sesuai prosedur, meningkatkan

kerjasama *team work* dalam menyelesaikan suatu tindak kejahatan, melakukan pembinaan dan meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

4. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resor Kabupaten Kulon Progo

Kompetensi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo sebagian besar aparatur dinyatakan adalah baik. Berdasarkan hasil uji statistik, pengaruh kompetensi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian berpengaruh positif, terbukti dari nilai signifikansi t hitung yakni 3,075 dengan signifikansi $0,003 > 0,05$ sementara koefisien regresi 0,262. Dengan demikian hipotesa bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Dalam penelitian ini didapatkan bahwa kompetensi aparatur Kepolisian secara langsung berpengaruh terhadap kinerja, sehingga kompetensi aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo yang baik tentunya akan berdampak signifikan terhadap hasil pekerjaan penanganan kasus kriminal yang sehari-hari ditangani. Oleh karena itu diperlukan upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur Kepolisian dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), melaksanakan bimbingan teknik mengenai peraturan,

prosedur, teknik yang baru dalam instansi Kepolisian kemudian meingkatkan komunikasi dan kreativitas dalam bekerja dengan kegiatan *building motivation* yang menyenangkan namun tepat sasaran.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resor Kabupaten Kulon Progo

Motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo termasuk dalam kategori tinggi. Pada hasil pada uji statistik diketahui bahwa nilai t_{hitung} variabel motivasi sebesar 2,324 dengan signifikansi $0,024 < 0,05$ sementara koefisien regresi 0,293 (positif), hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, dimana terjadinya peningkatan motivasi akan diikuti dengan peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Dengan demikian hipotesa bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja diterima.

Motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo rata-rata tinggi, karena ada kebanggaan tersendiri bisa bergabung dengan Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) karena dapat turut menyubangkan tenaga untuk menjaga keamanan masyarakat dari tindak kejahatan yang terjadi. Ada beberapa upaya yang dilaksanakan dalam

rangka meningkatkan motivasi antara lain dengan memberikan kompensasi yang diberikan sesuai, menciptakan kondisi kerja yang baik, membangun *team work* atau hubungan interpersonal antara teman sejawat atasan dan bawahan yang baik, memberikan penghargaan atas prestasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dan juga memotivasi serta memfasilitasi kemajuan karir Kepolisian.

6. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Berdasarkan gambar 4.3 dapat diketahui bahwa pengaruh tak langsung beban kerja ke kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar $-0,09$, sementara total pengaruh tak langsung dari beban kerja ke kinerja melalui motivasi kerja adalah sebesar $-0,352$. Melalui hasil inilah, maka hipotesis yang menyatakan beban kerja terhadap kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo diterima.

Beban kerja yang dirasakan Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dimana apabila beban kerja semakin tinggi maka akan menyebabkan kinerja semakin lama semakin menurun, maka Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

Kompetensi tiap Aparatur Kepolisian berbeda satu sama lain, hal yang terkadang menyebabkan pekerjaan dianggap mempunyai beban yang tinggi sehingga Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo perlu melakukan upaya untuk meminimalisasi beban kerja yang dirasakan oleh aparatur kepolisian dengan pembagian tugas dan piket yang sesuai prosedur, meningkatkan kerjasama *team work* dalam menyelesaikan suatu tindak kejahatan, melakukan pembinaan dan meningkatkan kegiatan pendidikan dan pelatihan bagi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.

7. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo

Selanjutnya pada gambar 4.3 pengaruh tak langsung iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,017 dengan total pengaruh tak langsung dari iklim kerja ke kinerja melalui stres kerja adalah 0,383 hal ini menunjukkan hipotesis yang menyatakan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui motivasi Aparatur Kepolisian diterima.

Pada Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo kompetensi Aparatur Kepolisian sangat diperhatikan, karena menyangkut ketepatan dan kecepatan penanganan kasus tindak pidana atau kriminal yang meresahkan masyarakat. Kompetensi yang baik bagi Aparatur

Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo secara tidak langsung ikut berperan dalam meningkatkan motivasi kerja sehingga kinerja Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo menjadi baik. Untuk itulah Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo sangat memperhatikan upaya peningkatan kompetensi yang sesuai dengan tugas yang diemban Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur Kepolisian dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), melaksanakan bimbingan teknik mengenai peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi Kepolisian kemudian meningkatkan komunikasi dan kreativitas dalam bekerja dengan kegiatan *building motivation* yang menyenangkan namun tepat sasaran.

Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo menyadari bahwa tugas yang diemban oleh Aparatur Kepolisian dalam menjalankan fungsi Reserse kriminal sangatlah berat dengan beban dan intensitas serta resiko kerja yang sangat tinggi, sehingga dapat disadari hal ini sangat berdampak pada psikologis Aparatur Kepolisian yang mengakibatkan penurunan kinerja dalam pelaksanaan tugas, untuk itu Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo menyikapi hal tersebut dengan senantiasa memberikan motivasi, semangat dan dukungan serta arahan kepada Aparatur

Kepolisian, dengan menggunakan metode gelar perkara sebagai ajang Aparatur Kepolisian berbagi bersama atas kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya sehingga Aparatur Kepolisian tidak merasa sendiri namun senantiasa merasa terdampingi oleh segenap pimpinan dan rekan dalam setiap pengambilan keputusan, selain itu guna meningkatkan kinerja Aparatur Kepolisian, kemudian juga diberikan *reward* kepada personil yang berprestasi dalam pelaksanaan tugasnya berupa penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja, hal tersebut dirasakan cukup efektif bahwa dengan pemberian *reward and punishment* serta pendampingan dalam pengambilan keputusan dan tindakan tersebut mampu meningkatkan motivasi Aparatur Kepolisian dalam melaksanakan tugasnya.

Hal di atas menunjukkan bahwa faktor untuk meningkatkan menurunkan beban kerja dan meningkatkan kinerja adalah kompetensi dan motivasi. Pada dasarnya suatu instansi bukan saja mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi bagaimana memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi, kemampuan, kecakapan dan keterampilan pegawai tidak ada artinya apabila tidak diikuti dengan motivasi yang tinggi dari setiap pegawai guna meningkatkan kinerjanya.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Dari penelitian yang dilakukan, maka kesimpulan yang diperoleh adalah sebagai berikut :

1. Hasil analisis deskriptif berdasarkan kondisi responden dalam penelitian yang merupakan Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo berjenis kelamin pria sebanyak 51 orang (81%) dan responden berjenis kelamin wanita sebanyak 12 orang (19%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian yang penulis lakukan berjenis kelamin pria. Kemudian responden dengan masa kerja 0 sampai dengan 10 tahun sebanyak 23 orang (37%), masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun sebanyak 29 orang (46%), responden dengan masa kerja di atas 20 sampai dengan 30 tahun sebanyak 10 orang (16%) dan responden dengan masa kerja di atas 31 tahun sebanyak 1 orang (2%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini masa kerja 11 sampai dengan 20 tahun.
2. Hasil uji analisis menemukan adanya pengaruh negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap motivasi kerja karyawan Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Semakin tinggi beban kerja yang dialami Aparatur Kepolisian Satuan Reserse

Kriminal (Sat Reskrim) Di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo, semakin rendah tingkatan motivasi kerja yang terjadi.

3. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi terhadap motivasi kerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Dengan kata lain bila kompetensi yang ada di Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo baik, maka akan meningkatkan motivasi kerja Aparatur Kepolisian.
4. Terdapat pengaruh yang negatif dan signifikan antara beban kerja terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Hal ini menunjukkan jika beban kerja yang dialami tinggi, maka kinerja yang dilakukan oleh Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo akan rendah.
5. Terdapat pengaruh positif antara kompetensi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo. Dengan kata lain, kompetensi Aparatur Kepolisian yang baik juga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo.
6. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kinerja Aparatur Kepolisian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian

Resort Kabupaten Kulon Progo. Dengan kata lain, bila motivasi Aparatur Kepolisian tinggi maka akan mengakibatkan kinerja Aparatur Kepolisian juga meningkat.

7. Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan apabila beban kerja meningkat, motivasi turun maka akan mengakibatkan kinerja Aparatur Kepolisian menurun.
8. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan motivasi kerja sebagai mediator. Hal ini dapat dikatakan bila kompetensi Aparatur Kepolisian tinggi maka akan berpengaruh dalam meningkatkan motivasi kerja yang tentunya ini akan berdampak pada kinerja yang terus meningkat.

B. SARAN

1. Beban kerja merupakan hal yang sering dialami Aparatur Kepolisian, sehingga ada baiknya Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo senantiasa memberikan motivasi, semangat dan dukungan serta arahan kepada Aparatur Kepolisian, dengan menggunakan metode gelar perkara sebagai ajang Aparatur Kepolisian berbagi bersama atas kesulitan dan hambatan yang dihadapi dalam pelaksanaan tugasnya sehingga Aparatur Kepolisian tidak merasa sendiri namun senantiasa merasa terdampingi oleh segenap pimpinan dan rekan dalam setiap pengambilan keputusan, selain itu

juga diberikan *reward* kepada personil yang berprestasi dalam pelaksanaan tugasnya berupa penghargaan dan dana insentif sebagai bentuk motivasi dalam peningkatan kinerja.

2. Sebaiknya Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Kepolisian Resort Kabupaten Kulon Progo melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kompetensi aparatur Kepolisian dengan pendidikan dan pelatihan yang berkaitan dengan tugas Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim), melaksanakan bimbingan teknik mengenai peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi Kepolisian kemudian meningkatkan komunikasi dan kreativitas dalam bekerja dengan kegiatan *building motivation* yang menyenangkan namun tepat sasaran.

STIE Widya Wivana
Jangan Plagiat

DAFTAR PUSTAKA

- As'ad. 2000. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri*, Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberti.
- Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Christiyono, Mahanto Prayuda, 2016, *jurnal dengan judul Pengaruh Kompetensi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*, Kantor Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta, Universitas Negeri Yogyakarta
- Desai, T. P., 1993. *Stress and Mental Workload: A Study in an Industrial Organisation*. Indian Journal of Industrial Relations. Vol. 28, No. 3, PP. 258-273.
- Dharma, Agus, 2001, *Manajemen Supervisi*, Jakarta : Raja Grafindo Persada
- Djaman Satori, 2007, *Profesi Keguruan*. Jakarta: Universitas Terbuka.
- Fachruddin Saudagar dan Ali Idrus, 2009, *Pengembangan Profesionalitas*, Jakarta: Gaung Persada Press
- Handoko, Hani, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE
- Hariandja, Marihot T,E, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Grasindo,
- Hasibuan, Malayu S.P, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi,. Bumi Aksara, Jakarta.
- <http://intanghina.wordpress.com>, tanggal akses 17 Juni 2018, pukul 10.00
- <http://kulonprogo.sorot.co.>, tanggal akses 17 Juni 2018, pukul 09,15
- Irvianti, L. S. D & Verina, R. E., 2015. *Analisis Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Turnover Intention Karyawan Pada PT. XL Axiata Tbk* Jakarta. Binus Business Review. Vol. 6 No. 1, PP. 117-126.
- Johnson, M. D., 2006. *The Effect Of Workload on Individual and Team Learning, Affect, and Performance*, Disertasi Doktor. Michigan State University, United

State America. Diambil dari ProQuest Dissertation and Theses database. (UMI No. 3236339).

Kasmarani, M. K., 2012. *Pengaruh Beban Kerja Fisik dan Mental Terhadap Stres Kerja Pada Perawat Di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RSUD Cianjur*. Jurnal Kesehatan Masyarakat. Vol. 1, No. 2, PP. 767-776.

Kuncoro, Mudrajad, 2005. *Strategi Bagaimana Meraih Keunggulan. Kompetitif?*. Jakarta: Erlangga

Kusnadi, 2003, *Teori dan Manajemen Konflik*, Malang : Taroda

Mangkunegara, Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Perusahaan cetakan pertama, Bandung : Penerbit PT, Remaja Rosdakarya

Manullang 1998, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta : Ghalia Indonesia

Mathis Robert, Jackson John, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta : Salemba empat

Moh. Uzer Usman, 2005, *Menjadi Guru Profesional*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Mufid dan Wahyuningtyas., 2016. *Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*. Libraria. Vol. 4, No. 02, PP. 267-288.

Murti, Silvi Rian, 2013, *Analisis Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap MPProduktivitas Kerja Guru SMP Negeri (Studi Kasus Di SMP Negeri 5 Sragen)*, Universitas Muhammadiyah Surakarta

Mustafa. Zaenal, 1998. *Pengantar Statistik*, Yogyakarta : FE UII.

Nawawi. Hadari. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif*, Yogyakarta : Gajah Mada University Press

Rahardjo, Satjipto, 2009, *Penegakan Hukum Suatu Tinjauan Sosiologis*, Yogyakarta Genta Publishing.

Rivai, V dan Sagala, E. J., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.

- Robbins, Stephen P, 2001, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid, 1, Edisi 8, Jakarta : Prenhallindo
- Paramitadewi, Kadek Ferrania, 2017, *Pengaruh Beban Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan*, Bali
- Sadjijono, 2005, *Fungsi Kepolisian dalam Pelaksanaan Good Governance*, Yogyakarta : Laksbang Mediatama.
- Sigit, Soehardi. 2006, *Pengantar Metodologi Penelitian*, Cetakan kedua, Jakarta; BPFU UST.
- Sugiyono, 2008, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R &, D*, Bandung : Alfabeta
- Swagerina, M. S., 2004. *Perbandingan Tingkat Potensi Burnout Karyawan Berdasarkan Variabel Demografi Di Hotel Quality Yogyakarta*, Tesis. Yogyakarta : Universitas Gadjah Mada
- Undang – undang nomor 2 tahun 2002 adalah Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia
- UU No. 13/2003 tentang *Ketenagakerjaan*
- Peraturan KaPolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Pada Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Press.
- www.labdske-iii.com, Laboratorium DSK & E., 2016. *Fisiologi dan Pengukuran Kerja* (Tutorial 4 Beban Kerja Mental). Fakultas Teknik Industri. Universitas Islam Indonesia. Diakses tanggal 17 Juni 2018
- Herzberg, 2011. Herzberg motivation hygiene theory and job satisfaction in the Malaysia retail sector.