

PENGARUH REKRUTMEN PEGAWAI, KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSLABFOR BARESKRIM POLRI

1.) Erzyanto Yukama; r. Ir. Meita Pragiwani, MM; 3.) Iman Sofian Suriawinata

Sekolah Tinggi Ekonomi Indonesia

Magister Management

Jakarta, Indonesia

yukamaerzyanto@yahoo.com; meitasoetopo@gmail.com; Iman.suriawinata@stei.ac.id;

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pemeriksa Bidang Dokumen dan Uang Palsu Forensik di Puslabfor Bareskrim Polri dengan melihat faktor rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja secara parsial maupun simultan dan variabel yang berpengaruh besar dalam penelitian ini.

Metode penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan mengolah data primer melalui kuesioner yang diberikan kepada Pemeriksa Bidang Dokumen dan Uang Palsu Forensik di Puslabfor Bareskrim Polri. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat analisis SPSS versi 22 dan di analisis menggunakan analisis regresi berganda. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji koefisien determinasi R^2 , uji regresi berganda dan uji t

Hasil penelitian menunjukkan bahwa, (1) rekrutmen pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, (2) kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan (3) motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: rekrutmen pegawai, kualitas sumber daya manusia, Motivasi dan Kinerja Pegawai.

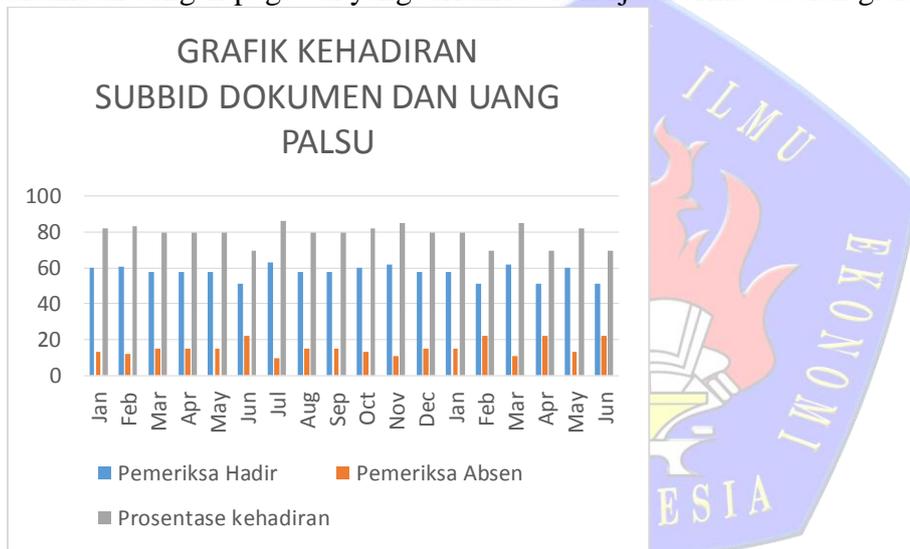
I. PENDAHULUAN

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan organisasi mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan. Organisasi menyadari bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa

harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Objek penelitian ini adalah anggota Puslabfor bidang dokupalfor Bareskrim Polri. Seiring dengan kebijakan pemerintah dalam hal pelayanan kepada masyarakat, Puslabfor Bareskrim Polri yang memiliki tugas pokok sebagai pendukung proses penyidikan yang dilakukan oleh penyidik, maka Puslabfor harus mampu untuk memberikan kepuasan kepada pelanggan/penyidik dalam hal pemberian hasil pemeriksaan barang bukti secara laboratoris kriminalistik yang dapat dipertanggungjawabkan di pengadilan. Sedangkan untuk bidang dokupalfor ini sendiri khususnya berkaitan dengan pemeriksaan dokumen dan uang palsu forensik.

Secara keseluruhan, penulis melihat bahwa dalam kenyataannya masih terdapat beberapa masalah yang terjadi di lapangan berkaitan dengan kinerja pegawai bidang Dokupalfor ini. Antara lain dari data absensi dapat dilihat bahwa jumlah absensi pegawai dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri, terdapat beberapa pegawai dokupalfor yang tidak masuk kerja tanpa keterangan dan ada juga yang cuti kerja. Adanya fluktuasi kenaikan dan penurunan presentase absensi, dibulan tertentu persentase absensi/ketidakhadiran bahkan mencapai diatas 10 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat absensi yang cukup tinggi dan belum lagi masih ditambah dengan pegawai yang terlambat bekerja. Berikut adalah grafik kehadiran pegawai.



Grafik kehadiran Subbid Dokumen dan Uang Palsu

Jika pegawai subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri tidak hadir atau terlambat dalam bekerja maka tugas yang dibebankan kepadanya akan terbengkalai atau tidak selesai sesuai yang diharapkan. Hal ini akan menimbulkan ketidakefektifan dan ketidakefisienan seseorang dalam bekerja dan lebih jauh lagi dapat menurunkan kinerja. Dalam jangka panjang hal ini dapat berdampak pada kinerja organisasi.

Data Perkara Barang Bukti Subbid Dokumen dan Uang Palsu tahun 2014 s/d 2019

NO	TAHUN	PERKARA MASUK	PERKARA SELESAI	PRESENTASE PENYELESAIAN
1	2014	1315	1110	84.41
2	2015	1270	1080	85.03
3	2016	1241	1075	86.62
4	2017	1140	1035	90.61
5	2018	1085	1025	94.00
6	Januari 2019 s/d Juni 2019	690	630	94.01

Sumber: Subbag Binjung Puslabfor Bareskrim Polri

Dari data personil dokupalfor selama 5,6 tahun tersebut di atas memang cenderung mengalami kenaikan persentase penyelesaian pekerjaan, akan tetapi tetap dianggap belum mencapai target penyelesaian perkara sebanyak 100 %.

Mengingat sangat pentingnya proses rekrutmen pegawai dan kualitas sumber daya manusia bagi organisasi, diharapkan dengan adanya proses rekrutmen pegawai dan sumber daya manusia yang berkualitas dengan baik dan efektif akan berdampak pada perkembangan organisasi ke depannya untuk memperoleh sumber daya yang berkualitas di Puslabfor Bareskrim Polri.

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi/instansi dapat dilihat dari banyak factor, di antaranya adalah motivasi kerja pegawai. Kinerja pegawai yang baik akan sangat mempermudah suatu organisasi atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan, namun perlu diperhatikan dua faktor penting yang dapat mempengaruhinya yaitu faktor internal yang bersumber dari motivasi kerja pegawai itu sendiri, serta faktor eksternal berupa kepemimpinan dari atasan pegawai tersebut. (Harwiki, 2013; Potu, 2013; Brahmasari & Suprayetno, 2010)

Berdasarkan uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: "Pengaruh Proses Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puslabfor Bareskrim Polri".

Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Mengetahui dan menganalisis pengaruh rekrutmen pegawai terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri
- b. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas SDM terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri
- c. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pemeriksa subbid dokumen dan uang palsu laboratorium forensik Bareskrim Polri

II. DAFTAR KEPUSTAKAAN

2.1 Rekrutmen Pegawai

Hasibuan (2008) menyatakan bahwa rekrutmen merupakan usaha mencari dan mempengaruhi tenaga kerja, agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ada dalam suatu organisasi. Sedangkan pengertian rekrutmen menurut Simamora (2004) merupakan serangkaian aktivitas mencari dan memikat pelamar kerja dengan motivasi, kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang diperlukan untuk menutupi kekurangan yang diidentifikasi dalam perencanaan kepegawaian. Aktivitas rekrutmen dimulai pada saat calon mulai dicari, dan berakhir pada saat lamaran mereka diserahkan kepimpinan menurut Anoraga dalam buku Sutrisno (2017: 214) diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk dapat mempengaruhi orang lain, melalui komunikasi baik secara langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang tersebut agar dengan penuh pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia mengikuti kehendak-kehendak pemimpin itu. Perekrutan yang efektif menjadi sangat penting saat ini karena beberapa alasan. Pertama, terjadi perubahan yang dramatis dimana pada beberapa Negara muncul fenomena terjadi kekurangan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Kedua, beberapa metode perekrutan lebih baik dari yang lain, tergantung dari jenis pekerjaan. Ketiga, keberhasilan rekrutmen akan tergantung pada luasan area masalah dan kebijakan rekrutmen (Dessler, 2011: 162).

Faktor-faktor yang mempengaruhi Rekrutmen yang Efektif

Sering terjadi pada suatu informasi lowongan kerja, tidak banyak pelamar yang berminat untuk mengajukan lamarannya. Oleh karenanya, perusahaan yang menjadi haan harus peka terhadap kendala- kendala yang men efektif. Factor-faktor yang lazim ditemukan dalam rekrutmen meliputi: (Dessler, 2011: 162).

1. Karakteristik organisasional
2. Citra organisasi
3. Kebijakan organisasi
4. Rencana strategik dan rencana sumber daya manusia
5. Kondisi eksternal
6. Persyaratan pekerjaan

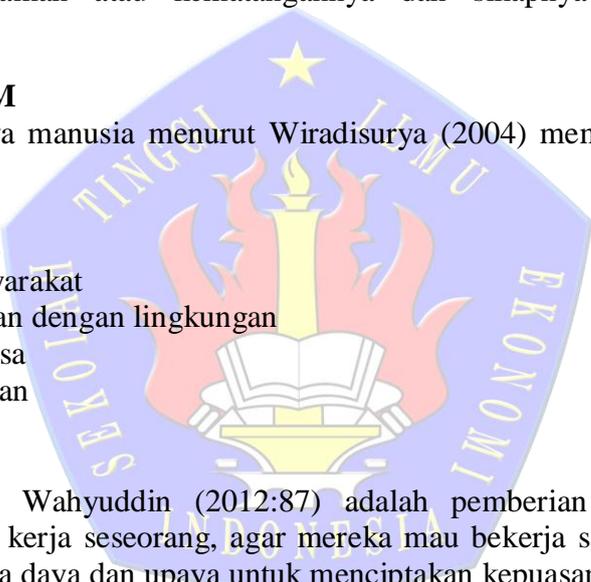
2.2 Kualitas Sumber Daya Manusia

Rahardjo (2010:18) menjelaskan pengertian Kualitas Sumber Daya Manusia yaitu: “Kualitas sumber daya manusia itu tidak hanya ditentukan oleh aspek keterampilan atau kekuatan tenaga fisiknya saja, akan tetapi juga ditentukan oleh pendidikan atau kadar pengetahuannya pengalaman atau kematangannya dan sikapnya serta nilai-nilai yang dimilikinya”.

Indikator Kualitas SDM

Kualitas sumber daya manusia menurut Wiradisurya (2004) memiliki beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas Pribadi
2. Kualitas Spiritual
3. Kualitas Bermasyarakat
4. Kualitas keserasian dengan lingkungan
5. Kualitas Berbangsa
6. Kualitas Kekaryaan



2.3 Motivasi Kerja

Motivasi menurut Wahyuddin (2012:87) adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya dan upaya untuk menciptakan kepuasan.

Dalam pembahasan Manajemen SDM, motivasi membahas tentang cara - cara untuk mengerahkan daya dan potensi bawahan agar mau bekerjasama secara produktif guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Kunci terpenting untuk hal itu adalah pengetahuan yang mendalam tentang perilaku manusia dalam organisasi, atau yang lebih dikenal dengan istilah Perilaku Organisasi (*Organizational Behavior*). Hal ini berarti bahwa untuk dapat memotivasi pegawai negeri, jajaran pimpinan harus mengetahui kebutuhan dan keinginan pegawai negeri di bawah kepemimpinannya.

Indikator Dalam Motivasi

Menurut Maslow, kebutuhan secara berjenjang tersebut adalah:

1. Kebutuhan fisiologis dan biologis
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan
3. Kebutuhan sosial
4. Kebutuhan akan penghargaan atas prestasi
5. Kebutuhan akan perwujudan diri atau aktualisasi diri.

2.4 Kinerja Pegawai

Sesuai dengan yang di kemukakan oleh Sedarmayanti (2017:284) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Manajemen kinerja adalah proses yang digunakan pengusaha untuk memastikan karyawan bekerja searah dengan tujuan organisasi (Sedarmayanti 2017:111).

Indikator Pengukuran Kinerja

Menurut Bangun (2012:233), Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas adapun hal - hal yang harus diperhatikan adalah:

1. Jumlah Pekerjaan
2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran
5. Kemampuan Kerjasama

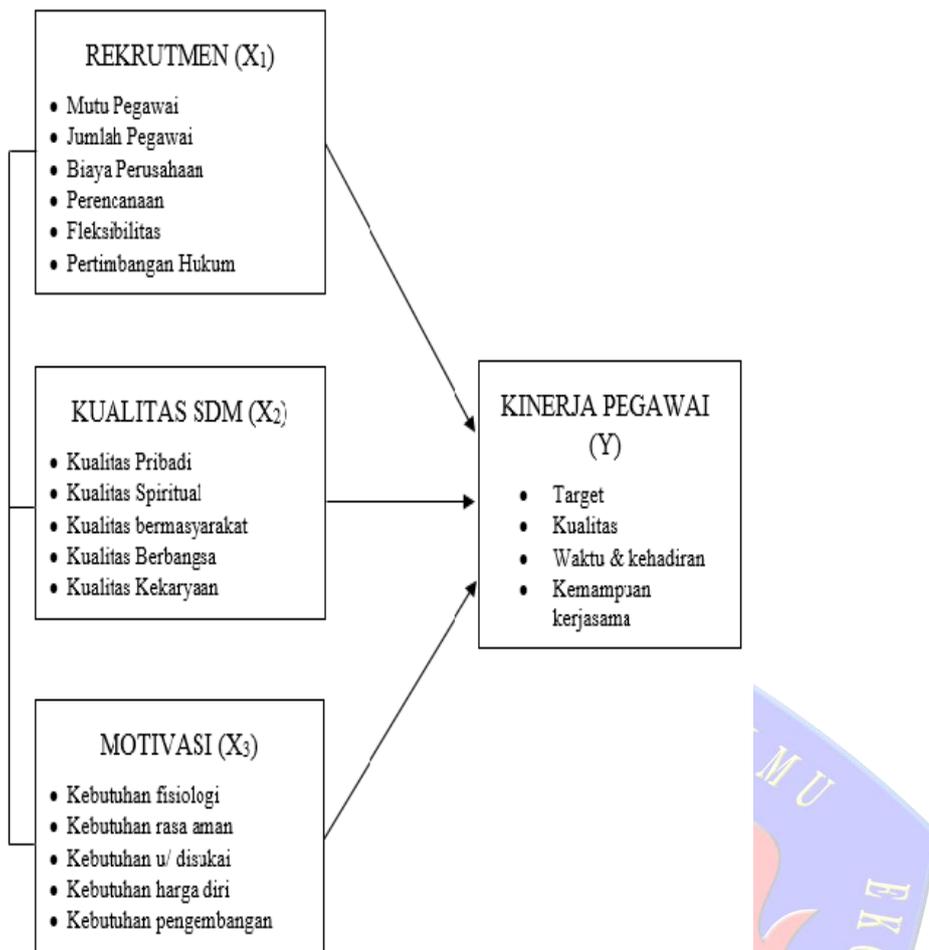
Hipotesis

Dengan mengacu pada kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini dirumuskan sebagai berikut :

1. $H_a : \beta = 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta \neq 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh positif Rekrutmen Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri
2. $H_a : \beta = 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta \neq 0 \rightarrow$ Tidak terdapat pengaruh positif Kualitas SDM terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri
3. $H_a : \beta = 0 \rightarrow$ Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
 $H_o : \beta \neq 0 \rightarrow$ Tidak Terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri

Kerangka Konseptual Pemikiran

Sejauh mana pengaruh rekrutment pegawai, kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja, terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri, maka disusun suatu kerangka pemikiran penelitian sebagai berikut:



III. METODE PENELITIAN

Waktu untuk Penelitian dilaksanakan selama 6 (enam) bulan, dimulai dari bulan Juni 2019 sampai dengan bulan November 2019. Sedangkan tempat Penelitian dilaksanakan di Kantor Puslabfor Bareskrim Polri Jl. Inspeksi Tarum Barat Kavling Agraria Blok E No.5 Kalimantan Jakarta Timur.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri yang berjumlah 73 (tujuh puluh tiga) orang.

Berdasarkan jumlah populasi yang terdapat pada Puslabfor Bareskrim Polri, maka sampel yang digunakan adalah sampel populasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik *sensus* atau *total sampling*. Digunakan teknik ini karena populasi yang akan diteliti kurang dari 100 (seratus) orang sehingga sampel yang diambil berasal dari keseluruhan populasi yang ada dalam perusahaan yang berjumlah 73 (tujuh puluh tiga) orang yang tidak melibatkan Kepala Bidang (Kabid/Kalabcab).

Untuk mengetahui validitas kuesioner dilakukan dengan membandingkan r tabel dengan r hitung. Nilai r tabel dilihat pada tabel r dengan $df = n - 2$ ($n =$ jumlah responden/sampel). Pada tingkat kemaknaan 10%, maka akan didapatkan angka r tabel. Nilai r hasil/output SPSS dapat dilihat pada kolom Corrected item Total Correlation. Masing-masing pertanyaan/ Pernyataan dibandingkan nilai r hasil/output dengan nilai r tabel, bila r hasil $>$ r tabel, maka pertanyaan tersebut valid.

Pada penelitian ini untuk mencari reliabilitas instrumen menggunakan rumus Cronbach alpha (α), karena instrumen dalam penelitian ini berbentuk angket atau daftar pertanyaan yang

skornya merupakan rentangan antara 1-5 dan uji validitas menggunakan item total, dimana untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0, misalnya angket atau soal bentuk uraian maka menggunakan rumus Cronbach alpha (α).

Analisis regresi berganda digunakan untuk meramalkan bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen, ke tiga variabel independen sebagai indikator. Analisis ini digunakan dengan melibatkan dua atau lebih variabel bebas antara variabel dependen (Y) dan variabel independen (X_1, X_2, X_3). Persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e \dots \text{ (Rumus 3.1)}$$

Dimana:

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- b : Koefisien
- X_1 : Budaya organisasi
- X_2 : Kepemimpinan
- X_3 : Motivasi
- e : Standar error

Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai satu ($0 < R^2 < 1$). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Statistik Deskriptif

Analisa data dalam hal ini dimaksudkan untuk pengelompokan data berdasarkan variabel yang diteliti, ikhtisar variabel yang diperoleh dari seluruh responden. Yang merupakan variabel dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y) dan variabel independen adalah rekrutmen (X_1), kualitas SDM (X_2) dan motivasi (X_3).

Variabel pertama adalah rekrutmen dimana pada variabel ini ada total 10 (sepuluh) pernyataan yang diberikan, hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.5. Ikhtisar Jawaban Responden untuk Variabel Rekrutmen

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
REK1	73	2.00	5.00	3.6575	.69160
REK2	73	2.00	5.00	3.6164	.84445
REK3	73	2.00	5.00	3.3425	.83698
REK4	73	1.00	5.00	3.3562	.87194
REK5	73	2.00	5.00	3.8767	.70603
REK6	73	2.00	5.00	3.9041	.78465
REK7	73	2.00	5.00	3.7397	.60156
REK8	73	1.00	5.00	3.1507	.69980
REK9	73	2.00	5.00	3.8219	.65282

REK10	73	3.00	5.00	3.7808	.58325
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.5. dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk jawaban responden adalah 1 sedangkan nilai maksimumnya adalah 5. Selain itu rata-rata tertinggi ada pada pernyataan REK6 (sebesar 3,904) yaitu mengenai “Organisasi mampu merencanakan dengan baik perekrutan yang sesuai kebutuhan” sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah REK2 (sebesar 3,150) yaitu mengenai “Rekrutmen pegawai dilakukan sesuai dengan kebutuhan Organisasi setiap waktu”.

Variabel kedua adalah kualitas SDM dimana pada variabel ini ada total 17 (tujuh belas) pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.6. Ikhtisar Jawaban Responden untuk Variabel Kualitas SDM

Descriptive Statistics

	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
SDM1	73	2.00	5.00	4.0822	.70225
SDM2	73	1.00	5.00	2.7671	.70387
SDM3	73	1.00	5.00	3.5890	.81370
SDM4	73	1.00	5.00	2.9671	.77317
SDM5	73	1.00	5.00	3.3151	.84782
SDM6	73	1.00	5.00	3.3699	.88986
SDM7	73	2.00	5.00	3.9315	.75146
SDM8	73	2.00	5.00	3.9726	.83288
SDM9	73	1.00	5.00	3.5890	.81370
SDM10	73	2.00	5.00	3.5890	.77317
SDM11	73	1.00	5.00	3.3151	.84782
SDM12	73	2.00	5.00	4.2603	.70872
SDM13	73	2.00	5.00	3.7397	.74587
SDM14	73	2.00	5.00	3.9315	.69380
SDM15	73	2.00	5.00	4.0685	.75146
SDM16	73	2.00	5.00	3.5342	.70764
SDM17	73	2.00	5.00	4.1096	.65747
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.6 dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk jawaban responden adalah satu sedangkan nilai maksimumnya adalah 5. Selain itu rata-rata tertinggi ada pada pernyataan SDM12 (sebesar 4,260) yaitu mengenai “Organisasi mengutamakan kualitas berbangsa para pegawainya yang tercermin dari disiplin bernasionalisme” sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah SDM2 (sebesar 2,767) yaitu mengenai “Organisasi mementingkan kualitas non fisik dari pegawai yang ada di dalamnya”.

Variabel ketiga adalah motivasi dimana pada variabel ini ada total 10 (sepuluh) pernyataan yang diberikan kepada responden melalui kuesioner, hasil analisisnya sebagai berikut:

Tabel 4.7. Ikhtisar Jawaban Responden untuk Variabel Motivasi

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
MO1	73	2.00	5.00	3.5616	.66638
MO2	73	2.00	5.00	3.6849	.62086
MO3	73	2.00	5.00	3.8904	.71805
MO4	73	2.00	5.00	4.0274	.57669
MO5	73	2.00	5.00	3.7671	.67742
MO6	73	3.00	5.00	3.8082	.46120
MO7	73	2.00	5.00	3.8767	.68608
MO8	73	3.00	5.00	4.0000	.55277
MO9	73	2.00	5.00	3.6712	.74638
MO10	73	2.00	5.00	3.8219	.67376
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.7 dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk jawaban responden adalah satu sedangkan nilai maksimumnya adalah 5. Selain itu rata-rata tertinggi ada pada pernyataan MO4 (sebesar 4,027) yaitu mengenai “Saya merasa nyaman dengan suasana dan lingkungan kerja saya” sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah MO1 (sebesar 3,561) yaitu mengenai “Saya merasa kebutuhan hidup saya terpenuhi dengan bekerja disini”.

Variabel keempat adalah kinerja, dimana pada variabel ini ada total 10 (sepuluh) pernyataan yang diberikan kepada responden.

Tabel 4.8. Ikhtisar Jawaban Responden untuk Variabel Kinerja

Descriptive Statistics					
	N	Mini mum	Maxi mum	Mean	Std. Deviation
KK1	73	3.00	5.00	3.8082	.56905
KK2	73	2.00	5.00	4.0411	.55139
KK4	73	2.00	5.00	3.6575	.74943
KK5	73	2.00	5.00	3.8767	.67574
KK6	73	1.00	5.00	3.6575	.76774
KK7	73	2.00	4.00	3.3288	.70818
KK8	73	1.00	4.00	3.1096	.79333
KK9	73	2.00	5.00	3.7534	.64076
KK10	73	1.00	4.00	3.1918	.84264
Valid N (listwise)	73				

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2019

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.8 dapat dilihat bahwa nilai minimum untuk jawaban responden adalah satu sedangkan nilai maksimumnya adalah 5. Selain itu rata-rata tertinggi ada pada pernyataan KK2 (sebesar 4,041) yaitu mengenai “Kemampuan membangun, memelihara dan melaksanakan kerjasama dan hubungan baik dengan pegawai dan masyarakat” sedangkan pernyataan yang memiliki rata-rata terendah adalah KK8 (sebesar 3,109) yaitu mengenai “Kemampuan merencanakan, mengatur, melaksanakan, mengevaluasi dan memperbaiki proses administrasi”.

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas menggunakan korelasi skor item dengan skor total variabel. Berikut ini diperoleh nilai-nilai validitas untuk setiap item pernyataan:

Tabel 4.9 Uji Validitas

No	Variabel	Koefisien Validitas (r hitung)	Titik Kritis (r tabel)	Kesimpulan
1	Rekrutmen	0.692	0,278	Valid
2		0.701	0,278	Valid
3		0.693	0,278	Valid
4		0.381	0,278	Valid
5		0.457	0,278	Valid
6		0.623	0,278	Valid
7		0.468	0,278	Valid
8		0.499	0,278	Valid
9		0.371	0,278	Valid
10		0.603	0,278	Valid
11	Kualitas SDM	0.632	0,278	Valid
12		0.439	0,278	Valid
13		0.535	0,278	Valid
14		0.540	0,278	Valid
15		0.675	0,278	Valid
16		0.767	0,278	Valid
17		0.782	0,278	Valid
18		0.586	0,278	Valid
19		0.599	0,278	Valid
20		0.442	0,278	Valid
21		0.511	0,278	Valid
22		0.629	0,278	Valid
23		0.405	0,278	Valid
24		0.448	0,278	Valid
25		0.619	0,278	Valid
26		0.584	0,278	Valid
27		0.440	0,278	Valid
28	Motivasi	0.351	0,278	Valid
29		0.681	0,278	Valid
30		0.416	0,278	Valid
31		0.503	0,278	Valid
32		0.625	0,278	Valid
33		0.641	0,278	Valid
34		0.582	0,278	Valid
35		0.550	0,278	Valid
36		0.493	0,278	Valid
37		0.615	0,278	Valid
38	Kinerja	0.585	0,278	Valid
39		0.696	0,278	Valid
40		0.792	0,278	Valid
41		0.622	0,278	Valid
42		0.678	0,278	Valid
43		0.718	0,278	Valid
44		0.552	0,278	Valid
45		0.613	0,278	Valid
46		0.458	0,278	Valid
47		0.578	0,278	Valid
48		0.578	0,278	Valid



Sumber: Data Diolah 2020, SPSS versi 22

Dengan menggunakan nilai alpha sebesar 5% dari jumlah responden 73 orang untuk uji validitas diperoleh nilai korelasi *product moment table* sebesar 0,278. Dari tabel di atas, terlihat bahwa dari semua item pernyataan mempunyai nilai-nilai korelasi *product moment table* (r tabel) untuk masing-masing item pernyataan lebih besar dari nilai korelasi *product moment*

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim Polri.....

table, sehingga dapat dikatakan bahwa item-item pernyataan yang telah dikemukakan adalah valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Reliabilitas suatu konstruk variabel dikatakan baik jika memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60 (Supriyanto dan Machfudz, 2010: 197). Berikut ini adalah hasil uji reliabilitas dengan menggunakan SPSS

Tabel 4.10. Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Cronbach's	Titik Kritis	Kesimpulan
1	Rekrutmen	0,630	0,600	Reliabel
2	Kualitas SDM	0,843		Reliabel
3	Motivasi	0,748		Reliabel
4	Kinerja	0,927		Reliabel

Sumber: Data diolah 2019, SPSS versi 22

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang dilakukan terhadap semua item dalam penelitian ini menunjukkan bahwa semua item penelitian memiliki nilai koefisien reliabilitas *cronbach's Alpha* > 0.60, sehingga dengan demikian dapat dikatakan semua item pernyataan *reliable*

Uji Regresi Berganda

Berikut adalah hasil regresi linear berganda yang diregresikan dengan program SPSS versi 22:

Tabel 4.11. Hasil Uji Regresi Berganda

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.511	2.484		.608	.545
Rekrutmen	.282	.101	.505	3.780	.001
Kualitas SDM	.313	.115	.553	4.717	.000
Motivasi	.293	.109	.477	3.699	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil Pengolahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.11 diketahui nilai konstanta regresi sebesar 1.511 koefisien regresi variabel rekrutmen (X_1) sebesar 0,282, koefisien regresi variabel kualitas SDM (X_2) sebesar 0.313, dan koefisien regresi variabel motivasi (X_3) sebesar 0.293. Sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut:

Kinerja = a + b₁Rekrutmen + b₂ Kualitas SDM + b₃ Motivasi Kerja

Y = 1.511 + 0.282 X₁ + 0.313 X₂ + 0.293 X₃ + e

Analisa Koefisien Determinasi R²

Koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Berikut ini tabel koefisien determinasi yang dihasilkan dalam penelitian:

Tabel 4.12. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.867 ^a	.751	.740	2.32325

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Rekrutmen, Kualitas SDM

Sumber : Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2020

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa besarnya nilai Adjusted R² adalah 0,740, hal ini berarti 74% variasi dari variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen yaitu rekrutmen, kualitas SDM dan motivasi, sedangkan sisanya (100% - 74% = 26%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

4.4.3.7. Uji t (Uji Parsial)

Tujuan dari uji t adalah untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X₁) rekrutmen, (X₂) Kualitas SDM, dan (X₃) motivasi terhadap variabel dependen (Y) kinerja secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,5 (α = 5%) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis nol (H₀) dan hipotesis alternatif (H_a).

Tabel 4.13. Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.511	2.484		.608	.545
Rekrutmen	.282	.101	.525	3.780	.001
Kualitas SDM	.313	.115	.573	4.717	.000
Motivasi	.293	.109	.497	3.699	.002

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Hasil pengolahan SPSS versi 22, 2020

Uji t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Derajat signifikansi yang digunakan 5% atau 0,05 dalam penelitian ini. Berikut ini dijelaskan hasil perhitungan uji t masing-masing variabel:

1. Variabel Rekrutmen (X1) terhadap kinerja pegawai dokupalfor (Y)

Hasil uji t pada variabel rekrutmen menghasilkan t hitung sebesar 3,780 dan signifikansi sebesar 0,001. Maka, H₀ ditolak dan H_a diterima.

Nilai r (Beta) sebesar 0.525 sehingga untuk mengukur besarnya pengaruh dihitung Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus $r^2 \times 100\% = (0.525)^2 \times 100\% = 27.5\%$ yang menunjukkan bahwa variabel Rekrutmen memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai subbid dokupalfor sebesar 27.5%

2. Variabel Kualitas SDM (X2) terhadap kinerja pegawai dokupalfor (Y)

Hasil uji t pada variabel kualitas SDM menghasilkan t hitung sebesar 3,717 dan nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai r (Beta) sebesar 0.573 sehingga untuk mengukur besarnya pengaruh dihitung Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus $r^2 \times 100\% = (0.573)^2 \times 100\% = 33\%$ yang menunjukkan bahwa variabel Kualitas SDM memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai subbid dokupalfor sebesar 33%

3. Variabel Motivasi

Hasil uji t pada variabel motivasi menghasilkan t hitung sebesar 2,699 dan signifikansi sebesar 0,000. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Nilai r (Beta) sebesar 0.497 sehingga untuk mengukur besarnya pengaruh dihitung Koefisien Determinasi (KD) dengan rumus $r^2 \times 100\% = (0.497)^2 \times 100\% = 24.7\%$ yang menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja pegawai subbid dokupalfor sebesar sebesar 24.7%

Pengaruh Rekrutmen, Kualitas SDM dan Motivasi secara bersama sama terhadap Kinerja Pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri Laboratorium Puslabfor Bareskrim Polri

Berdasarkan hasil regresi berganda diperoleh bahwa Rekrutmen, Kualitas SDM dan motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Jadi, semakin baik dalam proses Rekrutmen, semakin besar motivasi dan semakin baik Kualitas SDM seseorang maka semakin tinggi kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

1. Variabel rekrutmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik rekrutmen yang dilakukan oleh Lembaga, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
2. Variabel Kualitas SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin baik kualitas SDM yang dimiliki oleh setiap pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
3. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dirasakan pegawai, maka akan semakin meningkat pula kinerja kerja dari pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor itu sendiri.
4. Variabel rekrutmen, kualitas SDM dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pemeriksa bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri. Sehingga dapat disimpulkan apabila ketiga variabel independen tersebut diperhatikan oleh Lembaga, maka kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor pun akan semakin baik.

2. Saran

1. Dalam hal rekrutmen pegawai, memang pada dasarnya pegawai bidang Dokupalfor ini merupakan Pegawai Negeri Sipil, akan tetapi untuk dapat bekerja di bidang ini diperlukan seleksi dan rekrutmen lebih mendalam lagi, sehingga akan lebih baik jika analisis jabatan di bidang ini harus lebih diperdalam lagi agar setiap pegawai baru yang bergabung memang sudah memiliki kompetensi yang dibutuhkan.
2. Sebaiknya instansi lebih meningkatkan motivasi kerja pegawai karena motivasi kerja memiliki pengaruh yang cukup tinggi dalam meningkatkan kinerja pegawai bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri.
3. Kualitas SDM bisa lebih ditingkatkan dengan cara mengikutsertakan secara berkala setiap pegawai kedalam pelatihan – pelatihan yang sesuai dengan kompetensi setiap departemen secara lebih mendetail, sehingga kualitas SDM di bidang Dokupalfor Puslabfor Bareskrim Polri akan lebih meningkat
4. Kinerja pemeriksa forensik dapat ditingkatkan dengan mengubah kualitas SDM yang militerisme cenderung otoriter menjadi humanis melalui keteladanan yang diberikan berupa kedisiplinan, ketaatan hukum, moralitas, tanggungjawab, kerjasama, kepekaan terhadap suatu persoalan, bijaksana dalam mengambil keputusan sehingga dapat menjadi contoh bagi bawahan dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerjanya pun di harapkan meningkat secara keseluruhan.
5. Menempatkan pemeriksa forensik sesuai disiplin ilmunya sehingga dapat menunjang dalam pemeriksaan dan tugas sehari-hari sehingga hasil berita acara dapat di pertanggungjawabkan.

DAFTAR REFERENSI

- Arbie, M. R., & Tumbuan, W. J. (2018). Pengaruh Rekrutmen Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Bahrum, S. P., & Sinaga, I. W. (2015). Pengaruh kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Lembaga Dewan Kawasan Perdagangan Bebas Pelabuhan Bebas Batam Bintan Karimun). *JURNAL AKUNTANSI, EKONOMI dan MANAJEMEN BISNIS/ e-ISSN: 2548-9836*, 3(2), 135-141.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Brahmasari, I. A., & Suprayetno, A. (2010). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta dampaknya pada kinerja perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia). *Jurnal Manajemen dan kewirausahaan*, 10(2), 124-135.
- Dahniel, R. A., & Dharma, S. (2014). *Perilaku organisasi kepolisian*. Pustaka Pelajar
- Danim, Sudarwan. (2012). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*. Jakarta : Rineka Cipta
- Dessler, G. (2011). *Fundamentals of human resource management*. Pearson Higher Ed.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE
- Harwiki, W. (2013). The influence of servant leadership on organization culture, organizational commitment, organizational citizenship behavior and employees' performance (study of

Pengaruh Rekrutmen Pegawai, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puslabfor Bareskrim

Polri.....

- outstanding cooperatives in East Java Province, Indonesia). *Journal of Economics and Behavioral Studies*, 5(12), 876-885.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2008), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. : Jakarta. Bumi Aksara.
- Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(2).
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Human resource management: Essential perspectives*. Cengage Learning.
- Prasetyo, E., & Wahyuddin, M. (2012). Pengaruh kepuasan dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta. Retrieved April, 2, 2016.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Rahardjo, A. (2010). *Manajemen Pemerintah Daerah*. Yogyakarta: Penerbit Graha ilmu
- Ranupandojo. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFEE, Yogyakarta.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2009). *Manajemen sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, edisi kedua. Penerbit: Rajawali Pers, Jakarta.
- Rumondor, R. B., Tumbel, A., & Sepang, J. L. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggomlut. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 4(2).
- Sedarmayanti, H. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Reflika Aditama
- Setiyati, S. (2014). Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi Kerja, dan budaya sekolah terhadap kinerja guru. *Jurnal Pendidikan Teknologi dan Kejuruan*, 22(2), 200-206.
- Syafri, W. (2012). *Studi Tentang Administrasi Publik*. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sujana, E. (2012). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung Dan Buleleng). *JINAH (Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika)*, 2(1).
- Wilson, J. P. (2014). International human resource development: Learning, education and training for individuals and organisations. *Development and Learning in Organizations*, 28(2).

PAYUNG KEBIJAKAN

UU No. 8 Tahun 1974 tentang Pokok2 Kepegawaian sebagaimana telah diubah dengan UU No. 43 Tahun 1999.

UU No. 2 tahun 2002 tentang Kepolisian negara Republik Indonesia

UU No. 14 Tahun 2008 tentang Keterbukaan Informasi Publik

UU No. 25 Tahun 2009 tentang Pelayanan Publik

UU No. 39 Tahun 2008 tentang Kementerian Negara

Peraturan Kapolri Nomor 6 Tahun 2017 tentang organisasi dan tata kerja pada tingkat markas besar kepolisian negara republik Indonesia.

Peraturan Kapolri Nomor 16 Tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja bagi Pegawai Negeri pada POLRI dengan Sistem Manajemen Kinerja

