

PENGARUH KUALITAS SUMBER DAYA MANUSIA, MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEMERIKSA FORENSIK

¹Fotuh Waruwu, ²Dematria Pringgabayu

¹ Universitas Nurtanio Bandung

² Politeknik Pajajaran ICB Bandung

E-mail : dematria.pringgabayu@poljan.ac.id

ABSTRACT

This research aims to analyze the performance of forensic examiner Puslabfor Bareskrim Police by looking at factors of quality of human resources, motivation and leadership partially or simultaneously and variable that big influence in this research. Statistical test used is multiple regression analysis with SPSS program. The research method used is a questionnaire with a population of 78 employees. The statistical test of coefficient of determination that has a big influence on forensic examiner performance of Puslabfor Bareskrim Polri is 126.8% obtained from motivation variable.

Keywords: *Quality of Human Resources, Motivation, Leadership, Performance.*

ABSTRAK

Tesis ini bertujuan untuk menganalisis kinerja pemeriksa forensik di Puslabfor Bareskrim Polri dengan melihat faktor kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan secara parsial maupun simultan dan variabel yang berpengaruh besar dalam penelitian ini. Uji statistik yang digunakan yaitu analisis regresi berganda dengan program SPSS. Metode penelitian yang digunakan adalah kuesioner dengan populasi sebanyak 78 pegawai. Uji statistik koefisien determinasi yang berpengaruh besar terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri yaitu 126,8% didapat dari variabel motivasi

Katakunci: Kualitas Sumber Daya Manusia, Motivasi, Kepemimpinan, Kinerja.

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan yang berbentuk swasta maupun pemerintah, tentunya memiliki tujuan baik itu jangka pendek maupun jangka panjang yang hendak dicapai melalui aktivitas yang dilakukannya. Agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai maka diperlukan perencanaan dan pengelolaan sumber

daya manusia sebaik-baiknya. Bagi perusahaan untuk bersaing di kancan bisnis mereka akan berusaha mengoptimalkan sumber daya manusia (SDM) yang mendukung bisnisnya. Pilihan untuk pegawai itu tidak harus mengambil dari lokal. Bisa saja diambil dari negara lain, asalkan memenuhi kriteria kebutuhan korporasi. Sehingga

sangat tidak mungkin suatu organisasi bisa mencapai kinerja yang maksimal jika tanpa ada dukungan dari kinerja karyawan. Seorang manajer dituntut mampu mempergunakan ilmu dan seni dengan mendorong para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik (Komang et al, 2012:179)

Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia dapat menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan dalam perusahaan. Oleh karena itu berhasil tidaknya suatu organisasi atau institusi akan ditentukan oleh faktor manusianya atau karyawannya dalam mencapai tujuannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja (hasil kerja atau karya yang dihasilkan) yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Permasalahan mengenai kinerja merupakan permasalahan yang akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen perusahaan/instansi, karena itu manajemen perlu mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan (Edy, 2017:77).

Faktor-faktor yang mempengaruhi sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan/instansi dapat dilihat dari banyak faktor diantaranya kualitas sumber daya manusia, motivasi kerja karyawan, gaya kepemimpinan. Kualitas sumber daya manusia merupakan faktor terpenting dalam keberhasilan sebuah organisasi, semakin tinggi kualitas sumber daya manusia semakin baik kinerja yang akan dihasilkan. Kinerja karyawan yang baik akan sangat mempermudah suatu perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan .

Globalisasi memberikan implikasi terbukanya peluang bagi para manajemen dalam berbagai bidang untuk memberikan solusi alternatif kepada pengguna untuk memperoleh kualitas layanan unggul . Hal ini memberikan tantangan bagi suatu organisasi perusahaan untuk

menghasilkan kualitas layanan prima. Pelayanan pelanggan adalah upaya suatu proses yang secara sadar dan terencana yang dilakukan oleh organisasi (birokrasi) yang ingin agar produk atau jasanya dapat menang bersaing melalui pemberian atau pelayanan kepada pelanggan yang mampu memberikan kepuasan optimal kepada pelanggan dan dilakukannya sebagai integral dari proses menentukan visi, misi dan strategi sistem- sistem yang di terapkan dalam organisasi (Wahyuddin, 2012:149).

Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberhasilan manajemen tergantung pada kualitas sumber daya manusia. (Leuhery, 2018) Apabila sumber daya manusia dalam perusahaan dapat berjalan baik maka perusahaan tetap berjalan efektif, dengan kata lain kelangsungan hidup perusahaan tergantung dari kinerja karyawan. Maka sumber daya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreatifitas dan kompetensi mereka kepada organisasi.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Kewajiban setiap pemimpin mendorong dan memotivasi pegawai untuk berprestasi (Sedarmayanti, 2017:168). Di dalam organisasi maupun perusahaan, interaksi yang terjadi adalah antar manusia yang berperilaku berbeda. Oleh karena itu, motivasi ini merupakan subyek yang amat penting bagi seorang pimpinan atau manajer, karena seorang pimpinan atau manajer harus bekerja dengan dan melalui orang lain. (Inaray, 2016)

Menurut Bangun Wilson (2012:312) motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk mempengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. Setiap tindakan manusia mempunyai suatu tujuan atau motivasi baik itu disadari maupun tidak disadari yang

dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan yang bersangkutan. Demikian pula setiap pekerjaan atau kegiatan karyawan mempunyai suatu motivasi misalnya dia mengharapkan penghasilan atau gaji, kepuasan pribadi dari hasil karyanya, peningkatan status, penghargaan dari karyawan sejawat, dari atasannya dan lain-lain. (Saputra, 2018) Karyawan sebagai makhluk sosial dalam bekerja tidak hanya mengejar penghasilan saja tetapi juga mengharapkan bahwa dalam bekerja dia dapat diterima (*acceptable*) dan dihargai oleh sesama karyawan, diapun juga akan lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu karyawan lain.

Motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif ataupun negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung pada ketangguhan pimpinan. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja (Sedarmayanti, 2017:154)

Motivasi atau dorongan kerja karyawan adalah kemauan kerja karyawan yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan yang bersangkutan sebagai hasil integrasi keseluruhan dari pada kebutuhan pribadi, pengaruh lingkungan fisik dan pengaruh lingkungan sosial dimana kekuatannya tergantung dari pada proses pengintegrasian tersebut.

Faktor kepemimpinan memainkan peranan yang sangat penting dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan kinerja, baik pada tingkat kelompok maupun pada tingkat organisasi. Dikatakan demikian karena kinerja tidak hanya menyoroti pada sudut tenaga pelaksana yang ada umunya bersifat teknis akan tetapi juga dari kelompok kerja dan manajerial.

Dalam suatu organisasi atau perusahaan, kepemimpinan merupakan salah satu faktor penting. Kepemimpinan itu adalah upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis yang penting memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasi dapat tercapai.

Menurut Emron, Anwar, dan Komariyah (2016:87) Kepemimpinan telah dideskripsikan oleh beberapa pakar merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi orang lain atau bawahannya agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu. Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan karyawannya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja karyawan adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para karyawan dalam menjalankan tugasnya masing-masing. Artinya, keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai tujuan organisasi banyak ditentukan oleh gaya kepemimpinan seseorang dalam mengelola sumber daya yang ada (Emron, Anwar, dan Komariyah (2016:89). Adanya pimpinan yang menggunakan gaya kepemimpinan militerisme dan kaku sehingga adanya kesenjangan antara pimpinan dan bawahan akan dapat menghambat kinerja karyawan.

Objek penelitian ini adalah Pemeriksa Forensik Puslabfor 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.

Menarik untuk diteliti karena Puslabfor Bareskrim Polri memiliki tantangan tugas yang sangat berat dan disertai dengan ekspektasi dari pimpinan khususnya Pimpinan Polri agar Puslabfor Bareskrim Polri dapat memenuhi semua keinginan penyidik dalam penyidikan tindak pidana

METODE

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, dengan rancangan penelitiannya bersifat analisis deskriptif dan verifikatif.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2017:80). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri yang berjumlah 78 (tujuh puluh delapan) 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. 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 78 (tujuh puluh delapan) orang.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dan observasi. Data harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu setelah dikumpulkan dan akan bermanfaat sebagai dasar pengambilan keputusan dalam suatu penelitian. Adapun tujuan dari metode analisis data adalah mendeskripsikan data sehingga bisa dipahami, lalu untuk membuat kesimpulan atau menarik kesimpulan mengenai karakteristik populasi berdasarkan data yang didapatkan dari sampel, biasanya dibuat berdasarkan pendugaan dan pengujian hipotesis.

Metode analisis data yang digunakan adalah analisis distribusi frekuensi dan analisis regresi linear sederhana yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

HASIL DAN PEMBAHASAN

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 (kinerja) dan variabel independen (kualitas sumber daya manusia, motivasi, dan kepemimpinan).

Tabel 1. Koefisien Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1. (Constant)	100	100		.000	.000		
Kualitas Sumber Daya	100	100	.100	1.000	.000	.100	1.000
Motivasi	100	100	.100	1.000	.000	.100	1.000
Kepemimpinan	100	100	.100	1.000	.000	.100	1.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 1, diketahui nilai konstanta regresi sebesar -0,25 koefisien regresi variabel kualitas sumber daya manusia (X_1) sebesar 0,198, koefisien regresi variabel motivasi (X_2) sebesar 1,092, dan koefisien regresi variabel kepemimpinan (X_3) sebesar -0,315. Sehingga persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = -0,25 + 0,198 X_1 + 1,092 X_2 - 0,315 X_3 + e$$

Persamaan regresi berganda tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Konstanta (a), ini berarti jika semua variabel bebas memiliki nilai nol (0) maka nilai variabel terikat (Beta) sebesar -0,25
- Kualitas Sumber Daya Manusia (X_1) terhadap beta (Y)
Nilai koefisien Sumber Daya Manusia untuk variabel X_1 sebesar 0,198. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan Kualitas Sumber Daya Manusia satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 0,198 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Motivasi (X_2) terhadap beta (Y)
Nilai koefisien motivasi untuk variabel X_2 sebesar 1,092. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan motivasi satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar 1,092 dengan asumsi bahwa variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.
- Kepemimpinan (X_3) terhadap beta (Y)
Nilai koefisien harga untuk variabel X_3 sebesar -0,315. Hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan harga satu satuan maka variabel Beta (Y) akan naik sebesar -0,315 dengan asumsi bahwa

variabel bebas yang lain dari model regresi adalah tetap.

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

Tabel 2. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,987 ^a	,964	,969	,07117

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Kualitas Sumber Daya, Motivasi
b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa besarnya nilai R^2 adalah 0,964, hal ini berarti 96,4% variasi dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen yaitu kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya (100% - 96,4% = 3,6%) dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Selanjutnya yaitu uji t untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh dari variabel independen (X_1) kualitas sumber daya manusia, (X_2) motivasi, dan (X_3) kepemimpinan terhadap variabel dependen (Y) kinerja secara parsial. Pengujian hipotesis akan dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 0,5 ($\alpha = 5\%$) atau tingkat keyakinan sebesar 0,95. Dalam melakukan uji t, digunakan penyusunan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a).

Tabel 3
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Delta		Tolerance	VIF
1. (Constant)	-.001	176		-.001	.810		
Kualitas Sumber Daya	.091	.020	.163	3,581	.001	.101	2,871
Motivasi	1,011	.081	.912	12,680	.000	.001	14,089
Kepemimpinan	.111	.101	.080	1,097	.001	.111	9,011

a. Dependent Variable: Kinerja

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

1. Variabel Kualitas Sumber Daya Manusia

Hasil uji t pada variabel kualitas sumber daya manusia menghasilkan t hitung sebesar 3,581 dan signifikansi sebesar 0,001.

t hitung > t tabel, 3,851 > 1,9908 dan tingkat signifikansi 0,001 < 0,05. Maka, H₀ ditolak dan H_a diterima.

2. Variabel Motivasi

Hasil uji t pada variabel motivasi menghasilkan t hitung sebesar 12,680 dan signifikansi sebesar 0,000.

t hitung > t tabel, 12,680 > 1,9908 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

3. Variabel Kepemimpinan

Hasil uji t pada variabel Kepemimpinan menghasilkan t hitung sebesar -4,252 dan signifikansi sebesar 0,000. t hitung < t tabel, -4,252 < 1,9908 dan tingkat signifikansi 0,000 < 0,05. Maka H₀ ditolak dan H_a diterima.

Berdasarkan hasil koefisien determinasi pada tabel 2, nilai R diperoleh 0,982. Hasil ini menyatakan bahwa kualitas

sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Jadi, semakin tinggi tingkat kualitas sumber daya manusia, semakin besar motivasi dan semakin bijaksana kepemimpinan seseorang maka semakin tinggi kinerja karyawan terhadap pekerjaan mereka.

Menurut Sugiyono pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

- 0,00 - 0,199 = sangat rendah
- 0,20 - 0,399 = rendah
- 0,40 - 0,599 = sedang
- 0,60 - 0,799 = kuat
- 0,80 - 1,000 = sangat kuat

Dengan melihat interpretasi koefisien korelasi di atas dengan perolehan R sebesar 0,982, maka dapat disimpulkan bahwa kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan kuat mempengaruhi kinerja. Sedangkan perolehan nilai Adjusted R² sebesar 0,964 menyatakan bahwa 96,4% dari kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari ke tiga variabel independen yaitu sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan, sedangkan sisanya 3,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian ini

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri, maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kualitas sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri sebesar 35,81%.
2. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri sebesar 126,8%.

3. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pemeriksa Forensik Puslabfor Bareskrim Polri sebesar -42,52%.
4. Variabel kualitas sumber daya manusia, motivasi dan kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pemeriksa forensik Puslabfor Bareskrim Polri sebesar 96,4% dan 3,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, I. K., Mujiati, N. W., & Utama, I. W. M. (2012). Manajemen sumber daya manusia. *Yogyakarta: Graha Ilmu.*

Bangun, W. (2008). Intisari Manajemen. *Bandung: PT Refika Aditama.*

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Bandung: Alfabeta.*

Inaray, J. C. (2016). Pengaruh kepemimpinan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Amanah Finance di Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, 16(2).*

Latunreng, W. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Ketiga. Jakarta: IPPSDM-WIN.*

Leuhery, F. (2018). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Disiplin Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Maluku. *Jurnal Soso-Q, 6(1), 118-133.*

Saputra, A. K. P. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

Sedarmayanti, P. (2017). Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Bandung: PT Refika Aditama.*

Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Ke-9). *Jakarta: Kencana.*