

# **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KEMAMPUAN, DIKLAT, DAN KESEMPATAN BERKARIER TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK SAWAHAN POLRES MADIUN KOTA**

**Suyanto Waspo Tondo Wicaksono**  
Program Studi Magister Administrasi Publik  
Universitas WR.Supratman Surabaya  
Jl. Arif Rahman Hakim No.14 Surabaya  
Email: unipra\_sby@yahoo.co.id

**Abstract :** *From the test results obtained on the validity test results are known that all question items have valid. While the reliability test results are known that all items are reliable questions. From the results of multiple regression results obtained all positive coefficient. This shows that each increase in variable X will be followed by an increase in variable Y. In the classical assumption test results obtained that the regression equation has fulfilled the classic assumption that the data are normal, there is no multicollinearity, heteroscedasticity does not occur, and no autocorrelation occurs. On the correlation coefficient correlation value (R) turns out that the correlation is positive. This means that there is a strong unidirectional relationship, where changes in the increase that occur in the independent variable are the motivation variable (X1) ability (X2), training (X3), and career opportunities (X4) followed by an increase in the dependent variable namely performance (Y) member of the Sawahan City Police Madiun District Police Station. From the results of the study it was found that the X4 variable, namely the experience variable, was the independent variable that predominantly influenced the dependent variable, namely the performance (Y) of the Sawahan District Police Madiun District Police. In testing with the F test and with the t test it is known that the independent variable is the motivational variable (X1) ability (X2), training (X3), and career opportunities (X4) both simultaneously and partially have a significant effect on the dependent variable namely performance (Y) member of the Sawahan City Police Madiun District Police Station.*  
**Keywords:** *Motivation, Career Opportunities, Performance*

**Abstrak :** Dari hasil pengujian didapat pada hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki valid. Sedangkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliabel. Dari hasil hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y. Pada hasil uji asumsi klasik diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi. Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) diikuti dengan dengan

kenaikan variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Sawahan Polres Madiun Kota. Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel X4 yaitu variabel pengalaman merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Sawahan Polres Madiun Kota. Pada pengujian dengan uji F maupun dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Sawahan Polres Madiun Kota.

**Kata Kunci : Motivasi, Kesempatan Berkarier, Kinerja**

## **PENDAHULUAN**

Setiap pegawai mempunyai motivasi yang berbeda-beda sesuai dengan sifat dan kepribadiannya, namun demikian para pegawai akan jauh lebih termotivasi oleh hal-hal yang ingin mereka miliki daripada oleh hal-hal yang telah mereka peroleh. Motivasi yang ada pada seseorang akan mewujudkan suatu perilaku yang diarahkan pada tujuan mencapai sasaran kepuasan. Motivasi bukanlah sesuatu yang dapat diamati, tetapi adalah sesuatu perilaku yang tampak. Tiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh seluruh kekuatan dari dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah yang disebut motivasi. Dorongan atau motivasi itu timbul karena adanya kebutuhan, sedangkan kebutuhan itu sendiri muncul dari dalam diri seseorang atau karena pengaruh lingkungan yang biasa dikenal dengan nama faktor motivasi internal dan motivasi eksternal. Kebutuhan yang berasal dari dalam diri merupakan kebutuhan dasar pada setiap manusia yang sifatnya khas, disadari dan berjenjang. Kebutuhan semacam ini merupakan motivasi internal, sebaliknya timbulnya kebutuhan yang disebabkan oleh adanya rangsangan dari luar diri seseorang merupakan motivasi eksternal yang sifatnya belum disadari. Motivasi

eksternal bisa berubah menjadi motivasi internal setelah melalui proses internalisasi. Kemampuan disini diartikan oleh Robbin (2006 : 82-83), adalah kapasitas seseorang pegawai dalam mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, faktor-faktor kemampuan pegawai dapat meliputi kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Memang disadari selain kemampuan intelektual dan kemampuan fisik faktor lain yang menjadi kendala tercapainya prestasi kerja pegawai adalah sejauhmana pendidikan dan pelatihan pegawai yang dimiliki pegawai dalam upayanya meningkatkan kemampuannya dalam bekerja, pendidikan dan pelatihan membuat pegawai lebih memahami tugas pokok dan fungsinya. Ada dua tujuan utama dalam program latihan dan pengembangan pegawai yang dikemukakan oleh Handoko (2011 : 103), Pertama : Latihan dan pengembangan dilakukan untuk menutup "gap" antara kecakapan atau kemampuan pegawai dengan permintaan jabatan, kedua : program-program tersebut diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan.

**Motivasi**

Motivasi adalah keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan atau gerakan dan mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan (Sinungan, 2014). Motivasi merupakan konsep yang kita gunakan untuk menggambarkan dorongan-dorongan yang timbul pada atau didalam seorang individu yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku (Gibson, 2010).

**Diklat**

Menurut Nitisemito (2014), menyatakan bahwa penetapan syarat pendidikan tentu harus disesuaikan dengan tugas yang akan dibebankan. Misanya pada petugas kebersihan, pendidikan SMP sudah cukup, sebaliknya untuk tenaga administrasi minimal SLTA. Pendidikan formal didalam suatu organisasi adalah suatu proses pengembangan kemampuan ke arah yang diinginkan oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2013). Pendidikan formal ini dapat diperoleh melalui lembaga-lembaga pendidikan formal mulai dari sekolah dasar hingga perguruan tinggi.

**Kemampuan Kerja**

Sedangkan kemampuan fisik adalah ketrampilan fisik. Lain pula tokoh ilmuan Robbins (2016:82-83), menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah kapasitas seseorang individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Selanjutnya disebutkan pula bahwa seorang individu dibentuk dari dua perangkat factor-factor kemampuan

intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan kegiatan mental. Kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan ketramilan. Suternesiter dalam Suprayitno (2007) mengemukakan pendapat, bahwa hasil kerja seseorang dipengaruhi oleh faktor kemampuan yang terdiri atas : 1) Pengetahuan (knowledge), berupa : pendidikan, pengetahuan, pelatihan, dan minat, 2) Ketrampilan (skill), berupa : kecakapan, dan kepribadian.

Berdasarkan uraian pegawai akan mampu mencapai kinerja maksimal jika ia memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri selain dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja lebih mudah.

**PENELITIAN TERDAHULU**

Hasil penelitian terdahulu merupakan referensi yang diambil untuk mengetahui sejauhmana penelitian yang dilakukan peneliti terdahulu dengan peneliti saat ini, apakah teori-teori yang dikemukakan beberapa ahli ekonomi masih konsisten diterapkan didunia kerja saat ini. Untuk mempermudah membandingkan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang maka disusun mapping penelitian terdahulu ditunjukkan pada Tabel 1.

**Tabel 1. Mapping Penelitian Terdahulu**

<b>Nama Peneliti ( Tahun)</b>	<b>Judul</b>	<b>Variabel</b>	<b>Metode Analisis</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
Setyoningsih (2012)	Pengaruh motivasi, kemampuan dan diklat terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Surabaya	X1 : Motivasi X2 : Kemampuan X3 : Diklat Y : Kinerja	1. Uji kualitas data 2. Regresi berganda 3. Uji asumsi klasik 4. Uji F 5. Uji t 6. Standart Coefisen Beta	Motivasi, kemampuan dan diklat secara simultan dan parsil berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Garuda Indonesia Surabaya
Wahyudi (2013)	Pengaruh kemampuan, diklat dan motivasi terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Timur	X1:Kemampuan X2 : Diklat X3 : Motivasi Y : Kinerja	1. Uji kualitas data 2. Regresi berganda 3. Uji asumsi klasik 4. Uji F 5. Uji t 6. Standart Coefisen Beta	Kemampuan, diklat dan motivasi secara simultan dan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Bina Marga Propinsi Jawa Timur
Hadiati (2014)	Pengaruh variabel kemampuan SDM dan diklat terhadap kinerja karyawan Kobangdikal Surabaya	X1:Kemampuan SDM X2 : Diklat Y : Kinerja	1. Uji kualitas data 2. Regresi berganda 3. Uji asumsi klasik 4. Uji F 5. Uji t 6. Standart Coefisen Beta	Kemampuan SDM dan diklat secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kobangdikal Surabaya
Agung (2015)	Pengaruh motivasi dan Pengembangan karier terhadap Prestasi kerja karyawan PT Pal Surabaya	X1: Motivasi X2:Pengembangan Karier Y : Prestasi kerja	1. Uji kualitas data 2. Regresi berganda 3. Uji asumsi klasik 4. Uji F 5. Uji t 6. Standart Coefisen Beta	Motivasi dan Pengembangan karier secara simultan dan parsial berpengaruh terhadap Prestasi kerja karyawan PT Pal Surabaya

**METODE PENELITIAN**

Desain Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian Explanatif (penelitian penjelasan) yaitu penelitian yang berusaha menjelaskan hubungan kausal dan menguji keterkaitan yang terjadi antara fakta-fakta dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja anggota Polsek Sawahan Polres Madiun Kota dengan memperlakukan data melalui informasi primer tentang data yang berhubungan dengan variabel penelitian dikumpulkan dari responden dengan menggunakan kuisisioner. Populasi dari penelitian ini adalah Anggota Polsek Sawahan Polres

Madiun Kota sejumlah 52. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 30 yang diambil secara acak dengan menggunakan teknik pengambilan simple random sampling. Analisis Data menggunakan model regresi Linier Berganda (Multiple Regresion Linier). Model analisis ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel kinerja (Y) anggota Polsek Sawahan Polres Madiun Kota.

## ANALISIS DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Validitas Data

Sebelum dilakukan uji hipotesis perlu dilakukan uji validitas dengan menggunakan teknik korelasi Pearson Product Moment dengan program SPSS ver 15, Jika suatu butir pertanyaan dikatakan valid jika terdapat korelasi yang signifikan yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi yang kurang dari nilai  $\alpha = 0,05$  antara butir pertanyaan yang diukur validitasnya dengan skor total butir pertanyaan. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 2, 3,4. 5 dan 6.

**Tabel 2 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel Motivasi (X1)**

Variabel	Nilai korelasi (r)	Sig	Keterangan
X <sub>11</sub>	0,898	0,000	Valid
X <sub>12</sub>	0,919	0,000	Valid
X <sub>13</sub>	0,930	0,000	Valid
X <sub>14</sub>	0,865	0,000	Valid
X <sub>15</sub>	0,882	0,000	Valid

Sumber : Lampiran hasil Olahan SPSS

**Tabel 3 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel Kemampuan (X2)**

Variabel	Nilai korelasi (r)	Sig	Keterangan
X <sub>21</sub>	0,914	0,000	Valid
X <sub>22</sub>	0,896	0,000	Valid
X <sub>23</sub>	0,928	0,000	Valid
X <sub>24</sub>	0,869	0,000	Valid
X <sub>25</sub>	0,914	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 4 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel diklat (X3)**

Variabel	Nilai korelasi (r)	Sig	Keterangan
X <sub>31</sub>	0,956	0,000	Valid
X <sub>32</sub>	0,926	0,000	Valid
X <sub>33</sub>	0,907	0,000	Valid
X <sub>34</sub>	0,940	0,000	Valid
X <sub>35</sub>	0,967	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 5 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel kesempatan berkarier (X4)**

Variabel	Nilai korelasi (r)	Sig	Keterangan
X <sub>41</sub>	0,825	0,000	Valid
X <sub>42</sub>	0,941	0,000	Valid
X <sub>43</sub>	0,887	0,000	Valid
X <sub>44</sub>	0,901	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 6 Hasil Uji Validitas dan signifikansi untuk variabel prestasi kerja (Y)**

Variabel	Nilai korelasi (r)	Sig	Keterangan
Y <sub>1</sub>	0,970	0,000	Valid
Y <sub>2</sub>	0,919	0,000	Valid
Y <sub>3</sub>	0,907	0,000	Valid
Y <sub>4</sub>	0,834	0,000	Valid

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan tabel 2 sampai dengan tabel 6 dapat diketahui bahwa seluruh butir item pertanyaan memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05, dengan demikian dapat dikatakan bahwa seluruh butir pertanyaan adalah valid.

### Uji Reliabilitas Data

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan

indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha > 0,6 (Nunnally, 1969). Untuk lebih jelasnya nilai cronbach alpha dapat ditampilkan pada tabel 7, 8, 9,10, dan 11.

**Tabel 7 Nilai Cronbach’s Alpha variabel motivasi (X1)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.939	5

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 8 Nilai Cronbach’s Alpha variabel kemampuan(X2)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.941	5

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 9 Nilai Cronbach’s Alpha variabel diklat (X3)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.962	5

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 10 Nilai Cronbach’s Alpha variabel kesempatan berkarier (X4)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.911	4

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

**Tabel 11 Nilai Cronbach’s Alpha variabel prestasi kerja (Y)**

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	4

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil uji reliabilitas ternyata nilai cronbach alpha pada semua item pertanyaan > 0,6 sehingga dapat dikatakan bahwa kuisioner pada penelitian ini adalah reliabel.

**Persamaan regresi linier berganda**

Persamaan regresi mengukur pengaruh dari masing-masing variabel independen / bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel dependen / terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Adapun hasil dari pengolahan SPSS untuk uji regresi Linier berganda ini dapat ditunjukkan pada tabel 12.

**Tabel 12. Koefisien Regresi Berganda**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.419	.107		5.280	.000						
	X1	.565	.161	.757	7.401	.000	.916	.839	.769	.924	1.035	
	X2	.697	.133	.786	8.055	.000	.926	.857	.794	.958	1.068	
	X3	.716	.204	.804	8.154	.000	.951	.904	.860	.975	1.090	
	X4	.740	.112	.875	9.625	.000	.978	.956	.935	.986	1.127	

Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 12 maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 0,419 + 0,565X_1 + 0,697X_2 + 0,716X_3 + 0,740X_4$$

Dari hasil persamaan tersebut diatas, maka dapat diartikan bahwa :

- Nilai konstanta adalah 0,419, Hal ini berarti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkariir (X4) maka variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun konstan sebesar 0,419
- Nilai koefisien regresi (b1) variabel motivasi (X1) adalah 0,565, Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel motivasi (X1) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun sebesar 0,565, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan / tetap.
- Nilai koefisien regresi (b2) variabel kemampuan (X2) adalah 0,697, Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kemampuan (X2) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun sebesar 0,697, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan / tetap.
- Nilai koefisien regresi (b3) variabel diklat (X3) adalah 0,716 , Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel diklat (X3) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun sebesar 0,716, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan / tetap
- Nilai koefisien regresi (b4) variabel kesempatan berkariir (X4) adalah

0,740, Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan variabel kesempatan berkariir (X4) satu satuan maka akan mengakibatkan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun sebesar 0,740, dengan asumsi bahwa variabel bebas lainnya adalah konstan / tetap

### Uji Asumsi Klasik

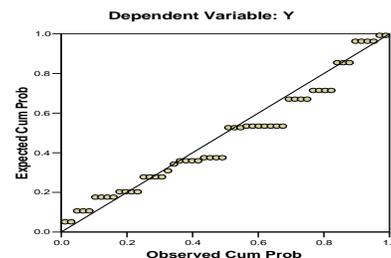
Dalam pengujian asumsi klasik pada penelitian ini diharapkan datanya harus normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi. Adapun masing-masing uji yaitu:

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya. Hasil pengolahan SPSS yang menunjukkan grafis dari Normal Probabiliy Plot ditunjukkan pada Gambar 1.

**Gambar 1. Normal Probability Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari gambar diatas dapat diketahui bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, oleh sebab itu penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

**Uji Multikolinieritas**

Pada pengujian ini bertujuan untuk menguji apakah model regresi pada penelitian ini ditemukan adanya korelasi diantara variabel bebasnya. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat digunakan matriks korelasi variabel-variabel bebas. Jika antar variabel bebas memiliki korelasi yang cukup tinggi (umumnya di atas 0,9), maka hal ini merupakan indikasi adanya multikolinieritas.

**Tabel 13 Matrik Korelasi**

Correlations						
		Y	X1	X2	X3	X4
Pearson Correlation	Y	1.000	.916	.926	.951	.978
	X1	.916	1.000	.752	.683	.772
	X2	.926	.752	1.000	.771	.694
	X3	.951	.683	.771	1.000	.768
	X4	.978	.772	.694	.768	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000	.000	.000
	X1	.000	.	.000	.000	.000
	X2	.000	.000	.	.000	.000
	X3	.000	.000	.000	.	.000
	X4	.000	.000	.000	.000	.
N	Y	30	30	30	30	30
	X1	30	30	30	30	30
	X2	30	30	30	30	30
	X3	30	30	30	30	30
	X4	30	30	30	30	30

	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>
X <sub>1</sub>	1,000	0,752	0,683	0,772
X <sub>2</sub>	0,752	1,000	0,771	0,694
X <sub>3</sub>	0,683	0,771	1,000	0,768
X <sub>4</sub>	0,772	0,694	0,768	1,000

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Berdasarkan matriks korelasi di atas, dapat diketahui bahwa tidak terdapat nilai korelasi yang melebihi 0,9. Dengan demikian tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas pada model penelitian ini. Multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai tolerance dan nilai VIF yang diperolehnya. Jika nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 dan VIF antara 1 dan 10 maka dapat dikatakan bahwa persamaan suatu model penelitian tidak menunjukkan gejala multikolinieritas. Selain itu Nilai tolerance dan VIF yang diperoleh untuk model penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 14

**Tabel 14 Collinearity Statistic**

Model	1 (Constant)	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics						
		B	Std. Error	Beta				Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF		
		.419	.107	.161	.107	5.280	.000							
	X1	.565	.697	.133	.133	7.401	.000	.916	.839	.769	.924	1.035		
	X2	.716	.204	.804	.786	8.055	.000	.926	.857	.794	.958	1.068		
	X3	.740	.112	.875	.804	8.154	.000	.951	.904	.880	.975	1.090		
	X4					9.825	.000	.978	.956	.935	.996	1.127		

Variabel	Tolerance	VIF
X <sub>1</sub>	0,924	1,035
X <sub>2</sub>	0,958	1,068
X <sub>3</sub>	0,975	1,090
X <sub>4</sub>	0,986	1,127

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari tabel 14 dapat diketahui bahwa nilai nilai tolerance yang diperoleh kurang dari 1 VIF yang diperoleh untuk masing-masing variabel bebas antara 1 sampai 10, sehingga menunjukkan tidak adanya gejala multikolinieritas.

### Uji Heteroskedastisitas

Dalam pengujian heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Model yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Hasil perhitungan korelasi rank spearman SPSS untuk model persamaan regresi pada penelitian ini ditunjukkan pada tabel 15.

**Tabel 15 Hasil Korelasi Rank Spearman**

		Correlations				
		Unstandardized Residual	X1	X2	X3	X4
Spearman's rho	Unstandardized Residual	1.000	.046	.120	.138	.083
	Correlation Coefficient	.	.743	.388	.319	.549
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30
X1	Unstandardized Residual	.046	1.000	.751	.841	.794
	Correlation Coefficient	.743	.	.000	.000	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30
X2	Unstandardized Residual	.120	.751	1.000	.905	.844
	Correlation Coefficient	.388	.000	.	.000	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30
X3	Unstandardized Residual	.138	.841	.905	1.000	.924
	Correlation Coefficient	.319	.000	.000	.	.000
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30
X4	Unstandardized Residual	.083	.794	.844	.924	1.000
	Correlation Coefficient	.549	.000	.000	.000	.
	Sig. (2-tailed)					
	N	30	30	30	30	30

Variabel	korelasi	Signifikansi
X <sub>1</sub>	0,046	0,743
X <sub>2</sub>	0,120	0,388
X <sub>3</sub>	0,138	0,319
X <sub>4</sub>	0,083	0,549

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil perhitungan SPSS yang ditunjukkan pada tabel 15 maka diketahui nilai korelasi rank spearman yang diperoleh tidak ada satupun yang memiliki nilai korelasi yang signifikan. Dengan demikian tidak terjadi gejala heteroskedastisitas. Maka model persamaan regresi pada penelitian ini merupakan model persamaan yang homoskedastisitas.

### Autokorelasi.

Pada pengujian autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam sebuah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Pendeteksian Autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan metode statistik dari Durbin-Watson (Uji DW) dengan ketentuan sebagai berikut (Algifari,1997;79);

1. Nilai DW < 1,10 ; ada autokorelasi
2. Nilai DW antara 1,10 s.d 1,54 ; tanpa kesimpulan
3. Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 ; tidak ada autokorelasi
4. Nilai DW antara 2,46 s.d 2,90 ; tanpa kesimpulan.
5. Nilai DW > 2,91 ; ada autokorelasi.

Nilai Durbin-Watson pada hasil lampiran SPSS sebagai berikut:

prosentase pengaruh variabel bebas secara simultan bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y)

**Tabel 16 Hasil nilai Durbin-Watson**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.953	.19042	.957	269.933	4	25	.000	2.167

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil pengujian SPSS diketahui bahwa nilai DW sebesar 1,902. Nilai ini berada pada Nilai DW antara 1,55 s.d 2,46 ; artinya data yang ada tidak ada autokorelasi.

**Koefisien korelasi (R) dan determinasi simultan (R<sup>2</sup>)**

Koefisien korelasi mengukur tingkat keeratan hubungan antara variabel bebas yang terdiri dari variabel kemampuan SDM (X1), diklat (X2), motivasi (X3) dan kesempatan berkarier (X4) dengan variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Jika nilai dari korelasi tersebut mendekati +1 maka dikatakan terjadi hubungan yang kuat searah.

anggota Polsek Jiwan Madiun. Prosentase pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yang ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ( $R_{squared}$ ) / ( $R^2$ ).

Dari hasil perhitungan SPSS yang dilakukan mengenai koefisien korelasi dan determinasi ditunjukkan oleh tabel 17.

**Tabel 17 Koefisien korelasi dan determinasi simultan**

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df 1	df 2	Sig. F Change	
1	.978 <sup>a</sup>	.957	.953	.19042	.957	269.933	4	25	.000	2.167

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Artinya jika variabel independen naik, maka variabel dependen juga akan naik. Nilai koefisien determinasi simultan yang merupakan hasil pengkuadratan koefisien korelasi menunjukkan kontribusi

Pada tabel 17 tersebut diketahui bahwa nilai koefisien korelasi (R) adalah 0,978 atau mendekati 1. Artinya terdapat hubungan yang kuat searah antara variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat

(X3), dan kesempatan berkarier (X4) dengan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Bahwa jika variabel bebas yang terdiri variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) naik, maka akan diikuti dengan kenaikan variabel terikatnya yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Prosentase pengaruh variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun ditunjukkan oleh koefisien determinasi simultan ( $R_{\text{square}}$ ) adalah sebesar 0,957 atau 95,7%. Hal ini berarti bahwa naik turunnya variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun dipengaruhi oleh variabel bebas variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) sebesar 95,7 %. Sedangkan sisanya sebesar 4,3 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun, maka dilakukan dengan melihat ranking koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau Standardized of Coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas yang signifikan. Variabel yang memiliki koefisien  $\beta$  terbesar merupakan salah satu. Pada pengujian ini menunjukkan pengaruh yang dominan variabel bebas yang terdiri dari variabel variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel dependen yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Dari hasil perhitungan SPSS yang dilakukan mengenai koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau Standardized of Coefficients Beta dapat ditunjukkan pada tabel 18.

**Tabel 18 Koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *Standardized of Coefficients Beta***

Coefficients <sup>a</sup>											
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF
1	(Constant)	.419	.107		5.260	.000					
	X1	.565	.161	.757	7.401	.000	.916	.839	.769	.924	1.035
	X2	.697	.133	.786	8.055	.000	.926	.857	.794	.958	1.068
	X3	.716	.204	.804	8.154	.000	.951	.904	.860	.975	1.090
	X4	.740	.112	.875	9.625	.000	.978	.956	.935	.986	1.127

a. Dependent Variable: Y

### Rangking Koefisien Regresi yang Distandarkan ( $\beta$ )

Untuk mengetahui variabel mana yang paling dominan diantara variabel bebas yang terdiri dari terdiri dari variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4)

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS

Dari hasil olah SPSS mengenai koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *Standardized of Coefficients Beta*, maka diketahui bahwa variabel X4 yaitu kesempatan berkarier memiliki nilai koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ )

atau *Standardized of Coefficients Beta* tertinggi yaitu 0,875 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, maka variabel X4 yaitu variabel kesempatan berkarier merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

**Uji F (uji simultan )**

Uji F ( uji simultan ) dipergunakan untuk mengukur secara bersama / simultan pengaruh variabel bebas yang meliputi variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Adapun hasil dari uji t dan signifikansi dapat dilihat pada tabel 19.

**Tabel 19 Nilai F Hitung dan signifikansi**

**ANOVA<sup>b</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	39.150	4	9.788	269.933	.000 <sup>a</sup>
	Residual	1.777	25	.036		
	Total	40.927	29			

a. Predictors: (Constant), X4, X2, X1, X3

b. Dependent Variable: Y

269,933. Sedangkan nilai F tabel sebesar 2,7587 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga artinya secara simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) berpengaruh terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

**Uji t (uji parsial)**

Uji t dipergunakan untuk mengukur secara parsial pengaruh variabel bebas yang meliputi variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Adapun hasil dari uji t dan signifikansi dapat dilihat pada tabel 20.

Sumber : Lampiran Hasil Olahan SPSS.

**Menentukan nilai F tabel**

$\alpha = 5\% = 0,05$

$n = 30$

$df1 = 4$

$df2 = n - k - 1 = 30 - 4 - 1 = 25$

**nilai F-tabel = 2,7587 dan**

**nilai F-hitung = 269,933**

Sesuai dengan hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar

Tabel 20 Nilai t hitung dan signifikansi

		Coefficients <sup>a</sup>										
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Zero-order	Partial	Part	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	.419	.107		5.260	.000						
	X1	.565	.161	.757	7.401	.000	.916	.839	.769	.924	1.035	
	X2	.697	.133	.786	8.055	.000	.926	.857	.794	.958	1.068	
	X3	.716	.204	.804	8.154	.000	.951	.904	.860	.975	1.090	
	X4	.740	.112	.875	9.625	.000	.978	.956	.935	.986	1.127	

a. Dependent Variable: Y

### Menentukan nilai t tabel

$$\alpha = 5\% = 0,05$$

$$df = n - k - 1 = 30 - 4 - 1 = 25$$

$$t_{\text{tabel}}(0,05;25) = 1,7081$$

Untuk lebih memperjelas maksud dalam penelitian ini membahas satu persatu pengaruh dari tiap-tiap variabel bebas terhadap variabel terikat.

- Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t–hitung sebesar 7,401 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.
- Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kemampuan (X2) memiliki nilai t–hitung sebesar 8,055 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.
- Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel diklat (X3) memiliki nilai t–hitung sebesar 8,154 dan nilai

tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel diklat (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

- Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kesempatan berkariir (X4) memiliki nilai t–hitung sebesar 9,625 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kesempatan berkariir (X4) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

### Interprestasi Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian diatas, maka akan diuraikan pembahasan sebagai berikut : 1) Pada hasil uji validitas diketahui bahwa semua item pertanyaan memiliki valid, 2) Sedangkan hasil uji reliabilitas diketahui bahwa semua item pertanyaan reliabel, 3) Dari hasil hasil regresi berganda diperoleh nilai koefisien yang positif semua. Hal ini menunjukkan bahwa setiap kenaikan variabel X akan diikuti dengan kenaikan variabel Y, 4) Pada hasil uji asumsi klasik

diperoleh bahwa persamaan regresi sudah memenuhi asumsi klasik yaitu datanya normal, tidak terjadi multikolinieritas, tidak terjadi heteroskedastisitas, dan tidak terjadi autokorelasi, 5) Pada korelasi nilai koefisien korelasi (R) ternyata bahwa korelasinya positif. Hal ini berarti bahwa ada hubungan yang kuat searah, dimana perubahan kenaikan yang terjadi pada variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) diikuti dengan dengan kenaikan variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. 6) Dari hasil penelitian diperoleh bahwa variabel X4 yaitu variabel pengalaman merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun, 7) Pada pengujian dengan uji F maupun dengan uji t diketahui bahwa variabel bebas yaitu variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) baik secara simultan maupun secara parsial berpengaruh nyata terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

#### **SIMPULAN**

Dari hasil pengujian dapat disimpulkan bahwa Uji F (uji simultan), hasil perhitungan Uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPSS diperoleh nilai F hitung sebesar 269,933. Sedangkan nilai F tabel sebesar 2,7587 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga artinya secara simultan variabel bebas yang terdiri dari variabel variabel motivasi (X1) kemampuan (X2), diklat (X3), dan kesempatan berkarier (X4) berpengaruh

terhadap variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

Uji t (uji parsial), Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai t-hitung sebesar 7,401 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel motivasi (X1) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kemampuan (X2) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,055 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kemampuan (X2) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel diklat (X3) memiliki nilai t-hitung sebesar 8,154 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel diklat (X3) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun. Dari hasil perhitungan diketahui bahwa variabel kesempatan berkarier (X4) memiliki nilai t-hitung sebesar 9,625 dan nilai t tabel sebesar 1,7081 dengan nilai signifikansinya adalah 0,000, nilai signifikansi ini lebih kecil daripada  $\alpha = 0,05$ , sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kesempatan berkarier (X4) berpengaruh terhadap kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

Hasil olah hasil olah SPSS mengenai koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *Standardized of Coefficients Beta*,

maka diketahui bahwa variabel X4 yaitu kesempatan berkarier memiliki nilai koefisien regresi yang distandarkan ( $\beta$ ) atau *Standardized of Coefficients Beta* tertinggi yaitu 0,875 dibandingkan dengan variabel bebas yang lain, maka variabel X4 yaitu variabel kesempatan berkarier merupakan variabel bebas yang dominan mempengaruhi variabel terikat yaitu kinerja (Y) anggota Polsek Jiwan Madiun.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Alex S. Nitisemito.2014.*Manajemen Personalia*.Ghalia Indonesia, Jakarta
- Algifari, 1997. *Analisis Statistik untuk Bisnis dengan Regresi, Korelasi dan Non Parametrik Algifari*. Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE-YKPN
- Gibson, James. L.,et all.2010. *Organisasi, Perilaku, Struktur*.Proses, Edisi Ke -5.Jakarta. Erlangga.
- Gomes, Faustino  
Cardoso.2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia*.Yogyakarta : Andi
- Handoko, T. Hani.2011.*Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Nunnally, J.C. 1969.*Pschycometric Theory*.2nd Edition, New York: McGraw-Hill Book
- Robbins, P. Stephen.2006.Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh:  
Drs. Benyamin Molan. Jakarta : Erlangga
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge. 2016.*Perilaku Organisasi Edisi 16*.Jakarta: Salemba Empat
- Sinungan,Muchdarsyah.2014.*Produktivitas Apa dan Bagaimana*.cetakan ke9.Jakarta:Bumi Aksara
- Suprayitno dan Sukir. 2007. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia.Volume 2 NO. 1. Hal 23 -24. Karanganyar: Universitas Slamet Riyadi Surakarta