

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Profil Tempat Penelitian

Kepolisian Resor Sleman merupakan salah satu Kantor Polisi yang ada di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Kepolisian Resor Sleman ini adalah institusi POLRI yang memiliki tugas pokok sebagai pemelihara keamanan, ketertiban masyarakat serta penegak hukum untuk memberikan perlindungan, pengayom dan pelayanan kepada masyarakat di wilayah hukum Polres Sleman. Kerja sama dengan instansi lain dan masyarakat dalam melaksanakan tugas selalu diharapkan guna membantu keberhasilan kinerja POLRI yang maksimal. Seperti halnya Kepolisian Resor Sleman, keberhasilan Kepolisian Resor Sleman pada khususnya serta POLRI pada umumnya akan membawa dampak Positif terhadap masyarakat sehingga, dapat mempengaruhi kinerja Kepolisian Resor Sleman atau POLRI untuk lebih baik ke depannya.

Visi dan Misi Kepolisian Resor Sleman antara lain:

1. Visi

Visi Polres Sleman dalam rangka membangun kondisi ideal pada periode 2010-2014 adalah sebagai berikut :

“ Polres Sleman bertekad mewujudkan postur POLRI yang Profesional, Bermoral dan Modern (PBM) sebagai pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat yang selalu dekat dan dipercaya oleh masyarakat serta sebagai aparat penegak hukum yang

professional, Proporsional dan menjunjung tinggi Hak Azasi Manusia (HAM) demi terwujudnya keamanan dan ketertiban seluruh masyarakat Sleman “.

2. Misi

Guna melaksanakan Visi Kepolisian Resor Sleman tersebut, Misi Kepolisian Resor Sleman adalah sebagai berikut:

- a) Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat sehingga masyarakat Sleman merasa aman, tenram, nyaman dan damai.
- b) Mengajak seluruh masyarakat daerah Sleman untuk meningkatkan kesadaran dalam mematuhi hukum melalui perplisian masyarakat.
- c) Menegakkan hukum secara professional dan proporsional dengan menjunjung tinggi supremasi hukum dan Hak Asasi Manusia (HAM) untuk mewujudkan kepastian hukum dan rasa keadilan masyarakat.
- d) Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat Sleman dengan menjunjung tinggi norma yang berlaku dalam masyarakat.
- e) Membina Sumber Daya Manusia (SDM) POLRI dengan dukungan sarana dan prasarana yang memadai menuju POLRI Polres Sleman yang professional bermoral dan modern.

- f) Menjamin perasaan tenram dan damai di dalam lingkungan masyarakat Sleman, sehingga wilayah Sleman selalu dalam keadaan kondusif.
- g) Meningkatkan Sumber Daya Manusia POLRI/PNS POLRI Sleman dengan memperbanyak pelaksanaan pelatihan/drill serta mengusulkan personil ke Polda Daerah Istimewa Yogyakarta untuk ikut serta dalam pendidikan kejujuran maupun pendidikan pengembangan.
- h) Meningkatkan kemampuan personil POLRI/PNS POLRI Polres Sleman dalam rangka membentuk postur POLRI yang Profesional, Bermoral dan Modern dengan cara memperbanyak melaksanakan latihan dan pembinaan rohani dan mental yang dilaksanakan secara berlanjut.
- i) Meningkatkan pengembangan sarana dan prasarana dalam rangka menunjang pelaksanaan tugas Operasional maupun pembinaan dengan cara mengusulkan lewat DIPA POLRI antara lain merupakan peralatan pengolahan data, sarana komunikasi, Transportasi, Senpi, Amunisi dan pengembangan pembangunan gedung / kantor, asrama / barak dan rumah dinas.

Anggota di Polres Sleman mempunyai tugas sendiri-sendiri meliputi sebagai berikut :

1. Fungsi Satuan Sabhara

- a) Pemberian arahan, pengawasan dan pengendalian pelaksanaan tugas Satsabahara.
- b) Pemberian bimbingan, arahan dan pelatihan keterampilan dalam pelaksanaan tugas di lingkungan Satsabahara.
- c) Perawatan dan pemeliharaan peralatan serta kendaraan Satsabahara.
- d) Penyiapan kekuatan personil dan peralatan untuk kepentingan tugas Turjawali, penanganan unjuk rasa, dan obyek vital, pengendalian masa, negosiator, serta pencarian dan penyelamatan atau *search and Rescur* (SAR).
- e) Pembinaan teknis pemeliharaan ketertiban umum berupa penegakan hukum Tipiring dan TPCKTP.
- f) Pengamanan markas dengan melaksanakan pengaturan dan penjagaan.

2. Fungsi Satuan Lalu Lintas

- a) Pembinaan fungsi lalu lintas di lingkungan Polres.
- b) Penyelenggaraan dan pembinaan partisipasi masyarakat melalui kerjasama lintas sektoral, pendidikan masyarakat dan pengkajian masalah di bidang lalu lintas.
- c) Penyelenggaraan operasi kepolisian bidang lalu lintas dalam rangka penegakan hukum dan ketertiban lalu lintas.

- d) Penyelenggaraan administrasi registrasi dan identifikasi kendaraan bermotor dan pengemudi yang dilaksanakan di Polres.
- e) Penyelenggaraan patrol jalan raya serta penanganan kecelakaan lalu lintas serta menjamin kelancaran lalu lintas dijalan raya.

3. Fungsi Satuan Reserse dan Kriminal

- a) Pembinaan fungsi / penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi serta kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Sat Reskrim dalam lingkungan Polres.
- b) Penyelenggaraan kegiatan-kegiatan penyidikan / penyidikan tindak pidana umum dan tertentu, dengan memberikan pelayanan / perlindungan khusus kepada korban / pelaku remaja, anak dan wanita dalam rangka penegakan hukum yang berlaku.
- c) Penyelenggaraan fungsi identifikasi baik untuk kepentingan penyidikan maupun pelayanan umum.
- d) Penyelenggaraan pembinaan teknis dan koordinasi dan pengawasan operasional dan administrasi penyidik PPNS.
- e) Pelaksanaan analisis setiap kasus dan isu-isu menonjol beserta penanganannya dan mempelajari/mengkaji efektifitas pelaksanaan tugas-tugas fungsi Reskrim.

4. Fungsi Satuan Intelijen Keamanan

- a) Pembinaan fungsi Intelejen dalam bidang keamanan, termasuk persandian dan kegiatan-kegiatan lain yang menjadi tugas Sat Intelkam dalam lingkungan Polres.

- b) Penyelenggaraan kegiatan operasional Intelejen keamanan guna terselenggaranya deteksi dini (*early detection*) dan peringatan dini (*early warning*) termasuk melalui pemberdayaan seluruh personil dalam mengemban tugas Intelejen.
- c) Pengumpulan, penyimpanan dan pemutakhiran biodata tokoh formal / informal organisasi social / masyarakat / politik / pemerintah.
- d) Penyelenggaraan dokumentasi dan penganalisisan terhadap perkembangan lingkungan strategik serta penyusunan produk Intelejen baik untuk kepentingan pimpinan maupun untuk mendukung kegiatan operasional Intelejen.
- e) Perkiraan penyusunan Intelijen keamanan dan penyajian hasil analisis setiap perkembangan yang perlu mendapat perhatian pimpinan.
- f) Pemberian pelayanan dalam bentuk surat izin / keterangan yang menyangkut orang asing, senjata api dan bahan peledak dan kegiatan social / politik masyarakat dan surat keterangan catatan kejahatan (SKCK/ Kriminal Record) kepada masyarakat yang membutuhkan serta melakukan pengawasan / pengamanan atas pelaksanaannya.

5. Fungsi Satuan Pembinaan Masyarakat

- a) Pembinaan dan pengembangan bentuk-bentuk pengamanan swakarsa dalam rangka peningkatan kesadaran dan ketiaatan masyarakat terhadap hukum dan peraturan perundang-undangan.
- b) Pengembangan peran serta masyarakat dalam pembinaan keamanan, ketertiban dan perwujudan kerjasama Polres dan masyarakat.

- c) Pembinaan dibidang ketertiban masyarakat terhadap komponen masyarakat antara lain remaja, pemuda, wanita dan anak-anak.
- d) Pembinaan teknis pengkoordinasian dan pengawasan polsus serta satuan pengamanan (satpam)
- e) Pemberdayaan pembinaan polmas yang meliputi pengembangan kemitraan dan kerjasama antara polres dengan masyarakat, organisasi, lembaga, instansi dan atau tokoh masyarakat.

6. Fungsi Satuan Reserse Narkoba

- a) Penyelidikan tindak pidana penyalahgunaandan peredaran gelap narkoba dan prekusor.
- b) Pembinaan dan penyuluhan dalam rangka pencegahan dan rehabilitas korban penyalahgunaan narkoba.
- c) Pengawasan terhadap pelaksanaan penyidikan dan penyidikan tindak pidana penyalahgunaan narkoba yang dilakukan oleh unit reskrim Polsek dan Satresnarkoba Polres.
- d) Penganalisisan kasus beserta penanganannya serta mengkaji efektifitas pelaksanaan tugas Satresnarkoba.

7. Fungsi SPKT

- a) Pelayanan kepolisian kepada masyarakat terpadu, antara lain dalam bentuk Laporan Polisi (LP), Surat Tanda Terima Laporan Polisi (STTLP), Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP), Surat Tanda Lapor Kehilangan (SKTLK), Surat Keterangan Catatan Kepolisian (SKCK), Surat Tanda Terima Pemberitahuan

(STTP), Surat Tanda Lapor Diri (STLD), Surat Izin Keramaian dan Kegiatan Masyarakat, Surat Izin Mengemudi (SIM), dan Surat Tanda Kendaraan Bermotor (STNK).

- b) Pengkoordinasian dan pemberian bantuan serta pertolongan antara lain Tindakan Pertama di Tempat Kejadian Perkara (TPTKP), Turjawali dan pengamanan kegiatan masyarakat dan institusi pemerintah.
- c) Pelayanan masyarakat melalui surat izin dan alat komunikasi antara lain telepon, pesan singkat, faksimili, jejaring social (internet).
- d) Pelayanan informasi yang berkaitan dengan kepentingan dengan kepentingan masyarakat sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- e) Penyiapan registrasi pelaporan, penyusunan dan penyampaian laporan harian kepada Kapolres melalui Bagops.

8. Bagian Operasi

- a) Bag. Ops bertugas merencanakan, mengendalikan dan menyelenggarakan administrasi operasi kepolisian, termasuk latihan operasi, melaksanakan koordinasi baik dalam rangka keterpaduan fungsi maupun dengan instansi dan lembaga terkait dalam rangka pelaksanaan pengamanan kegiatan masyarakat.
- b) Melaksanakan fungsi Humas termasuk Pengelolaan Informasi dan Dokumentasi (PID).

9. Seksi pengawasan (Siwas)

Menyelenggarakan monitoring dan pengawasan umum baik secara rutin maupun insidentil terhadap pelaksanaan kebijakan pimpinan oleh semua unit kerja khususnya dalam proses perencanaan, pelaksanaan dan pencapaian kinerja, termasuk bidang material, fasilitas dan jasa serta memberikan saran tindak terhadap penyimpangan yang ditemukan.

10. Sie Umum (Sium)

Sium bertugas menyelenggarakan terjaminnya pelayanan administrasi dan kelancaran tugas-tugas pimpinan yang mencakup fungsi kesekertariata, kearsipan, dan administrasi umum lainnya serta pelayanan markas di lingkungan Polres.

11. Bagian Perencanaan (Bag Ren)

Bagian Perencanaan bertugas menyusun rencana kerja dan anggaran, pengendalian program dan anggaran serta analisa dan evaluasi atas pelaksanaannya, termasuk rencana program pengembangan satuan wilayah.

12. Sie Profesi dan Pengamanan (Sipropam)

- a) Menyusun rencana kerja dan anggaran
- b) Pengendalian program dan anggaran serta analisa dan evaluasi atas pelaksanaannya termasuk rencana program pengembangan satuan kewilayahannya.

13. Sie Profesi dan Pengamanan (Sipropam)

- a) Sipropam mempunyai tugas menyelenggarakan pelayanan pengaduan masyarakat tentang penyimpangan perilaku dan tindakan anggota POLRI.
- b) Pembinaan disiplin dan tata tertib termasuk pengamanan internal dalam rangka penegakan disiplin dan pemulihan profesi.

14. Bagian Sumber Daya (Sumda)

- a) Menyelenggarakan pembinaan dan administrasi personil.
- b) Pelatihan fungsi dan pelayanan kesehatan.
- c) Pembinaan dan administrasi logistic.
- d) Pelayanan bantuan dan penerapan hukum.

15. Sie Keuangan (Sikeu)

Bertugas menyelenggarakan pelayanan fungsi keuangan yang meliputi pembiayaan, pengendalian, pembukuan dan akuntansi, pelaporan serta pertanggungjawaban keuangan.

16. Satuan Tahanan dan Barang Bukti (Sattahti)

- a) Meyelenggarakan pelayanan perawatan dan kesehatan tahanan termasuk pembinaan jasmani dan rokhani.
- b) Menerima, menyimpan dan memelihara barang bukti yang didukung dengan penyelenggaraan administrasi umum yang terkait sesuai dengan bidang tugasnya.

17. Sie Teknologi POLRI (Sitipol)

Menyelenggarakan pelayanan teknologi komunikasi dan teknologi informasi, meliputi kegiatan komunikasi kepolisian, pengumpulan dan pengolahan serta penyajian data termasuk informasi kriminal dan pelayanan multimedia.

B. Deskripsi Hasil Penelitian

Berikut ini diuraikan deskripsi data penelitian yang meliputi nilai rata-rata (mean), median atau nilai tengah (Me), modus (Mo), standar deviasi (SDi) dan frekuensi serta histogram dari semua variabel penelitian. Selanjutnya juga diuraikan pengujian persyaratan analisis yang terdiri dari uji normalitas, uji linieritas dan uji multikolinieritas. Setelah itu kemudian dilanjutkan pengujian hipotesis 1, 2, dan 3 melalui uji analisis regresi sederhana dan uji regresi berganda.

1. Deskripsi Variabel Motivasi (X_1)

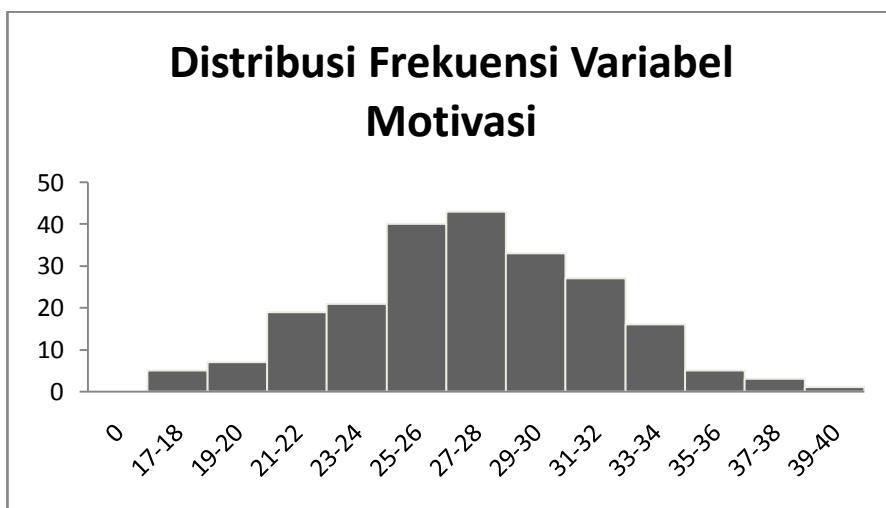
Data variabel motivasi yang diperoleh melalui kuesioner terdiri dari sepuluh butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 220 POLRI. Data variabel motivasi diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 17.0 for windows*, untuk variabel motivasi dapat diketahui nilai rata-rata(mean) = 27.33, modus (Mo) = 27.00, median (Me) = 27.0 dan standar deviasi (SD) = 4.27. Selain data tersebut dapat diketahui nilai maksimum = 40.00 dan nilai minimum = 17. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi variabel motivasi :

Tabel 8. Distribusi Frekuensi Data Variabel Motivasi

No	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	17-18	5	0,9%
2	19-20	7	2,3%
3	21-22	19	3,2%
4	23-24	21	9,5%
5	25-26	40	17,2%
6	27-28	43	19,5%
7	29-30	33	15%
8	31-32	27	12,3%
9	33-34	16	7,2%
10	35-36	5	2,3%
11	37-38	3	0,5%
12	39-40	1	1%
Total		220	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun histogram distribusi frekuensi kelas interval variabel Motivasi (X_1) sebagai berikut :



Gambar 2. Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis tabel dan histogram di atas, frekuensi variabel motivasi pada interval 17 -18 sebanyak 5 POLRI (0,9%), interval 19-20 sebanyak 7 POLRI (2,3%), interval 21-22 sebanyak 19

POLRI (3,2%), interval 23-24 sebanyak 21 POLRI (9,5%), interval 25-26 sebanyak 43 POLRI (19,5%), interval 27-28 sebanyak 43 POLRI (19,5%), interval 29-30 sebanyak 33 POLRI (15,0%), interval 31-32 sebanyak 27 POLRI (12,3%), interval 33-34 sebanyak 16 POLRI (7,2%) , interval 35-36 sebanyak 5 POLRI (2,3%), interval 37-38 sebanyak 3 POLRI (0,5%) dan interval 39 -40 sebanyak 1 POLRI (1,0%).

Selanjutnya menentukan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimal (X_{\max}) diketahui, maka kemudian mencari nilai rata-rata ideal / mean ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan hasil di atas, mean ideal (M_i) variabel motivasi diperoleh hasil 28,5. Standar deviasi ideal (SD_i) variabel motivasi diperoleh hasil 3,83. Berdasarkan penghitungan di atas dapat dikategorikan ke dalam tiga kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= < M_i - 1.SD_i \\ &= < 28,5 - 3,83 \\ &= < 24,6\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= M_i - 1.SD_i \text{ sampai dengan } M_i + 1.SD_i \\ &= 28,5 - 3,83 \text{ sampai dengan } 28,5 + 3,83 \\ &= 24,6 \text{ sampai dengan } 32,33\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= > M_i + 1.SD_i \\ &= > 28,5 + 3,83 \\ &= > 32,33\end{aligned}$$

Berdasarkan pengkategorian tersebut, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 9. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Motivasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Percentase
1.	Rendah	< 24,6	52	23,7 %
2.	Sedang	24,6 - 32,33	143	65%
3.	Tinggi	> 32,33	25	11,3%
Total			220	100 %

Sumber : Data responden yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa yang termasuk dalam kategori tinggi sejumlah 55 orang (11,3 %), kategori sedang sejumlah 143 orang (65 %) dan kategori rendah sejumlah 52 orang (23,7 %). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas POLRI di Kepolisian Resor Sleman mempunyai kecenderungan sedang untuk variabel motivasi.

2. Deskripsi Variabel Kompensasi (X_2)

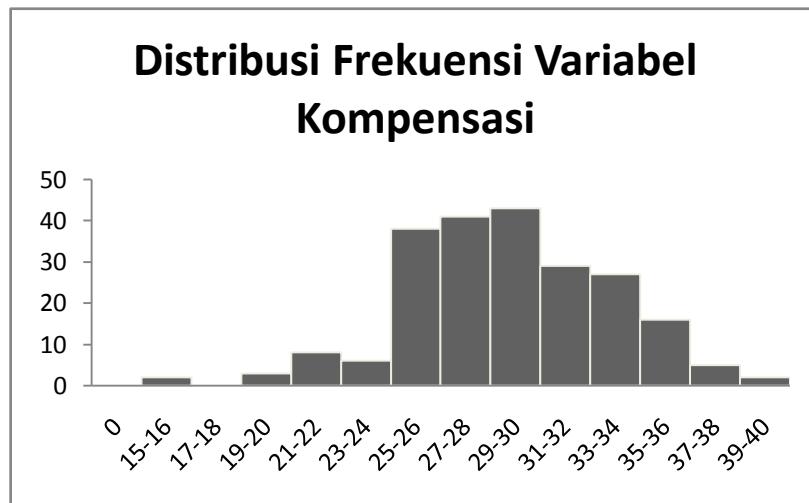
Data variabel kompensasi yang diperoleh melalui kuesioner terdiri dari sebelas butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 220 POLRI. Data variabel kinerja diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 17.0 for windows*, untuk variabel kompensasi dapat diketahui nilai rata-rata(mean) = 29.2, modus (Mo) = 29.00, median (Me) = 29.0 dan standar deviasi (SD) = 4.21. Selain data tersebut dapat diketahui nilai maksimum = 40.00 dan nilai minimum = 17. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi variabel kompensasi :

Tabel 10. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kompensasi

No	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	15-16	2	0,9%
2	17-18	-	0 %
3	19-20	3	1,4%
4	21-22	8	3,7%
5	23-24	6	2,8%
6	25-26	38	17,3%
7	27-28	41	18,6%
8	29-30	43	19,5%
9	31-32	29	12,12%
10	33-34	27	12,3%
11	35-36	16	7,2%
12	37-38	5	2,3%
13	39-40	2	0,9%
Total		220	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun histogram distribusi frekuensi kelas interval variabel kompensasi sebagai berikut :



Gambar 3. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

Berdasarkan hasil analisis tabel dan histogram di atas, frekuensi variabel kompensasi pada interval 15-16 sebanyak 2 POLRI (0,9%), interval 17-18 sebanyak 0 POLRI (0%), interval 19-20 sebanyak 3 POLRI (1,4%), interval 21-22 sebanyak 8 pegawai (3,7%), interval

23-24 sebanyak 6 pegawai (2,8%), interval 25-26 sebanyak 38 pegawai (17,3%), interval 27-28 sebanyak 41 pegawai (18,6%), interval 29-30 sebanyak 43 polri (19,5%), interval 31-32 sebanyak 29 POLRI (12,12%) , interval 33-34 sebanyak 27 POLRI (12,3%), interval 35-36 sebanyak 16 POLRI (7,2%) interval 37-38 sebanyak 5 POLRI (2,3%), dan interval 39-40 sebanyak 2 pegawai (0,9%).

Selanjutnya menentukan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimal (X_{\max}) diketahui, maka kemudian mencari nilai rata-rata ideal / mean ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})$. Berdasarkan acuan hasil di atas, mean ideal (M_i) variabel kompensasi diperoleh hasil 27,5. Standar deviasi ideal (SD_i) variabel kompensasi diperoleh hasil 4,16. Berdasarkan penghitungan di atas dapat dikategorikan ke dalam tiga kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= < M_i - 1,SD_i \\ &= < 27,5 - 4,16 \\ &= < 23,34\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= M_i - 1,SD_i \text{ sampai dengan } M_i + 1,SD_i \\ &= 27,5 - 4,16 \text{ sampai dengan } 27,5 + 4,16 \\ &= 23,34 \text{ sampai dengan } 31,66\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= > M_i + 1,SD_i \\ &= > 27,5 + 4,16\end{aligned}$$

$$= > 23,34$$

Berdasarkan pengkategorian tersebut, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 11. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kompensasi

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	< 23,34	16	7,4 %
2.	Sedang	23,34 - 31,66	137	62,2%
3.	Tinggi	> 31,66	67	30,4%
Total			220	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa yang termasuk dalam kategori tinggi sejumlah 67 orang (30,4 %), kategori sedang sejumlah 137 orang (62,2 %) dan kategori rendah sejumlah 16 orang (7,4 %). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas POLRI di Kepolisian Resor Sleman mempunyai kecenderungan sedang untuk variabel kompensasi.

C. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

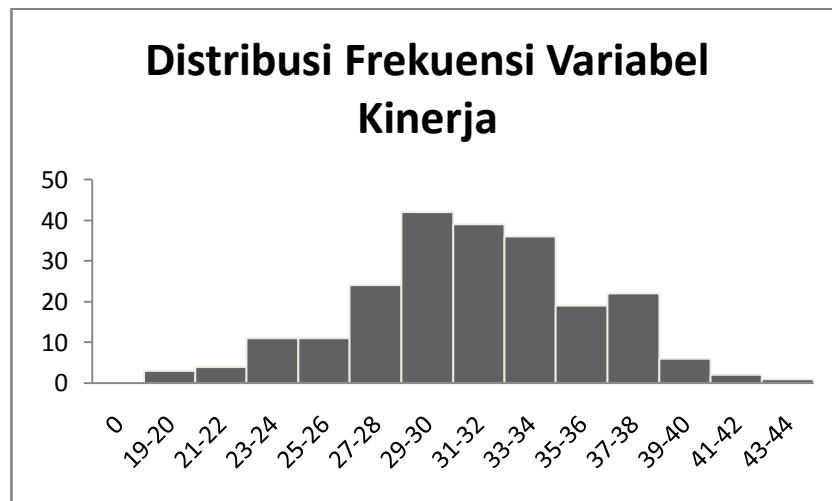
Data variabel motivasi yang diperoleh melalui kuesioner terdiri dari sepuluh butir pertanyaan dan jumlah responden sebanyak 220 POLRI. Data variabel kinerja diolah dengan menggunakan program komputer *SPSS versi 17.0 for windows*, untuk variabel kinerja dapat diketahui nilai rata-rata(mean) = 31,2, modus (Mo) = 31,00, median (Me) = 31,0 dan standar deviasi (SD) = 4,45. Selain data tersebut dapat diketahui nilai maksimum = 44,00 dan nilai minimum = 19. Berikut adalah tabel distribusi frekuensi variabel kinerja :

Tabel 12. Distribusi Frekuensi Data Variabel Kinerja

No	Kelas Interval	Frekuensi	Percentase
1	19-20	3	1,1%
2	21-22	4	1,9 %
3	23-24	11	5%
4	25-26	11	5%
5	27-28	24	10.9%
6	29-30	42	19,1%
7	31-32	39	17,7%
8	33-34	36	12,3%
9	35-36	19	8,6%
10	37-38	22	10%
11	39-40	6	2,7%
12	41-42	2	0,9%
13	43-44	1	0,5%
Total		220	100%

Sumber : data primer yang diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat disusun histogram distribusi frekuensi kelas interval variabel kinerja (Y) sebagai berikut :



Gambar 4. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil analisis tabel dan histogram di atas, frekuensi variabel kinerja pada interval 19-20 sebanyak 3 POLRI (1,1%), interval 21-22 sebanyak 4 POLRI (1,9%), interval 23-24 sebanyak 11 POLRI (5%), interval 25-26 sebanyak 11 POLRI (5%), interval 27-28 sebanyak

24 POLRI (10%), interval 29-30 sebanyak 42 POLRI (19,1%), interval 31-32 sebanyak 39 POLRI (12.3%), interval 33-34 sebanyak 36 POLRI (12,3%), interval 35-36 sebanyak 19 POLRI (8,6%) , interval 37-38 sebanyak 22 POLRI (10%), interval 39-40 sebanyak 6 POLRI (2,7%) interval 41-42 sebanyak 2 POLRI (0,9%), dan interval 43-44 sebanyak 1 POLRI (0,5%).

Selanjutnya menentukan kecenderungan variabel, setelah nilai minimum (X_{\min}) dan nilai maksimal (X_{\max}) diketahui, maka kemudian mencari nilai rata-rata ideal / mean ideal (M_i) dengan rumus $M_i = \frac{1}{2} (X_{\max} + X_{\min})$, mencari standar deviasi ideal (SD_i) dengan rumus $SD_i = \sqrt{\frac{1}{6} (X_{\max} - X_{\min})}$. Berdasarkan acuan hasil di atas, mean ideal (M_i) variabel kinerja diperoleh hasil 31,5. Standar deviasi ideal (SD_i) variabel kinerja diperoleh hasil 4,16. Berdasarkan penghitungan di atas dapat dikategorikan ke dalam tiga kelas sebagai berikut:

$$\begin{aligned}\text{Rendah} &= < M_i - 1 \cdot SD_i \\ &= < 31,5 - 4,16 \\ &= < 27,34\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Sedang} &= M_i - 1 \cdot SD_i \text{ sampai dengan } M_i + 1 \cdot SD_i \\ &= 31,5 - 4,16 \text{ sampai dengan } 31,5 + 4,16 \\ &= 27,34 \text{ sampai dengan } 35,66\end{aligned}$$

$$\begin{aligned}\text{Tinggi} &= > M_i + 1 \cdot SD_i \\ &= > 31,5 + 4,16 \\ &= > 35,66\end{aligned}$$

Berdasarkan pengkategorian tersebut, maka dapat dibuat tabel distribusi frekuensi kategori kecenderungan sebagai berikut :

Tabel 13. Distribusi Frekuensi Kecenderungan Variabel Kinerja (Y)

No	Kategori	Interval	Frekuensi	Persentase
1.	Rendah	< 27,34	40	14,3%
2.	Sedang	27,34 - 35,66	139	63,1%
3.	Tinggi	> 35,66	41	22,7%
Total			220	100 %

Sumber : Data primer yang telah diolah

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa yang termasuk dalam kategori tinggi sejumlah 40 orang (14,3 %), kategori sedang sejumlah 139 orang (63,1 %) dan kategori rendah sejumlah 41 orang (22,7%). Hasil ini menunjukkan bahwa mayoritas POLRI di Kepolisian Resor Sleman mempunyai kecenderungan sedang untuk variabel kinerja.

D. Pengujian Prasyarat Analisis

Dalam penelitian ini digunakan analisis regresi. Untuk itu, perlu dilakukan pengujian persyaratan analisis yang berupa uji normalitas sebaran, uji linearitas dan uji multikolinieritas.

1. Uji Normalitas Sebaran

Salah satu syarat untuk menganalisis data adalah dengan melakukan uji normalitas sebaran. Uji normalitas sebaran dilakukan untuk menguji apakah data pada masing-masing variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov*. Taraf signifikansi yang digunakan sebesar $\alpha = 0,05$. Berikut adalah hasil perhitungan untuk semua variabel yang disajikan pada tabel berikut:

Tabel 14. Hasil Uji Normalitas Sebaran

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Motivasi	Kompensasi	Kinerja
N		220	220	220
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	27.3364	29.2000	31.2773
	Std. Deviation	4.27753	4.21846	4.45069
Most Extreme Differences	Absolute	.068	.073	.066
	Positive	.068	.066	.066
	Negative	-.056	-.073	-.064
Kolmogorov-Smirnov Z		1.004	1.088	.975
Asymp. Sig. (2-tailed)		.266	.187	.298

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi, kompensasi dan kinerja secara berturut-turut adalah 0,266, 0,187 dan 0,298, hal ini berarti, ketiga variabel berdistribusi normal sebab ketiganya memiliki nilai lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa sebaran kedua variabel penelitian ini adalah normal, sehingga dinyatakan mempunyai asumsi normalitas dan memenuhi syarat agar dapat dianalisis lebih lanjut.

2. Uji Linearitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) mempunyai hubungan linear. Untuk mengujinya dilakukan dengan uji F yang digunakan untuk memprediksi model. Kriteria yang digunakan untuk menguji linearitas adalah jika nilai signifikan $> \alpha (0,05)$ maka dapat disimpulkan antara motivasi dengan kinerja terjadi korelasi yang linear dan kompensasi dengan terjadi korelasi yang linier. Atau dapat menggunakan cara lain yaitu dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel, yaitu apabila nilai Fhitung < Ftabel maka terjadi korelasi yang linear.

Tabel 15. Hasil Uji Linieritas Motivasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Motivasi	Between Groups	(Combined)	2238.107	22	101.732	9.544	.000
		Linearity	2027.708	1	2027.708	190.220	.000
		Deviation from Linearity	210.399	21	10.019	.940	.540
	Within Groups		2099.979	197	10.660		
	Total		4338.086	219			

Tabel 16. Hasil Uji Linieritas Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kompensasi	Between Groups	(Combined)	2136.504	20	106.825	9.656	.000
		Linearity	2040.252	1	2040.252	184.417	.000
		Deviation from Linearity	96.251	19	5.066	.458	.976
	Within Groups		2201.582	199	11.063		
	Total		4338.086	219			

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai sig korelasi antara motivasi dengan kinerja sebesar 0,540 dan nilai sig korelasi antara kompensasi dengan kinerja sebesar 0,976. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $> 0,05$ ($0,540 > 0,05$) dan ($0,976 > 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa korelasi motivasi dengan kinerja adalah linier, begitu juga korelasi antara kompensasi dengan kinerja adalah linier.

3. Uji Multikolinieritas

Uji ini digunakan sebagai syarat digunakan analisis regresi ganda. Rumus yang digunakan adalah Korelasi *product moment*. Jika harga interkorelasi antara variabel X_1 dan X_2 lebih besar atau sama lebih besar atau sama dengan 0,800 berarti terjadi multikolinieritas, maka untuk persyaratan uji regresi linier ganda tidak dapat dilanjutkan dan sebaliknya jika antara variabel bebas X_1 dan X_2 lebih kecil dari 0,800 berarti tidak terjadi multikolinieritas maka uji linier berganda dapat dilanjutkan. Maka untuk mengetahui hubungan dari kedua variabel secara bersama-sama digunakan teknik korelasi berganda.

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Correlations		
	Motivasi	Kompensasi
Motivasi	Pearson Correlation	.615**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	220
Kompensasi	Pearson Correlation	1
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	220

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Berdasarkan tabel di atas, terlihat bahwa nilai sig korelasi antara motivasi dengan kompensasi sebesar 0,615. Hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai signifikan $< 0,800$ ($0,615 < 0,800$), maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas maka uji linier berganda dapat dilanjutkan.

E. Pengujian Hipotesis Statistik

1) Hipotesis 1

Hipotesis pertama penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) Polisi Republik Indonesia di Kepolisian Resor Sleman. Analisis hipotesis 1 digunakan analisis regresi sederhana. Data diolah dengan bantuan Software SPSS versi 17.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 8. Ringkasan Tabel Uji Regresi Sederhana X_1 Dengan Y

Variabel	Unstandardized coefficients	r hitung	r Square	T
	B			
(Constanta)	11.831	0,684	0,467	13.832
Motivasi	0,711			

Sumber: data primer diolah

Dari data diatas selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis 1 yaitu sebagai berikut:

1). Persamaan Regresi Sederhana

Besarnya konstanta (a) = 11.831 dan koefisien (b) = 0,711 jadi persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = 11.831 + 0,711X_1$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,711 , itu artinya apabila motivasi (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja POLRI (Y) akan meningkat sebesar 0,711 poin.

2). Uji t

Nilai t hitung untuk variabel motivasi sebesar 13.832 dan p sebesar 0.000, karena probabilitas lebih kecil dari 5% maka $t_{hitung} = 13.832 > t_{tabel} = 1.645$ terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja POLRI. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja.

3). Mencari koefisien korelasi antara X_1 dengan Y

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis 1 untuk melihat pengaruh motivasi terhadap kinerja POLRI.

Tabel 19. Ringkasan Koefisien Korelasi X_1 Terhadap Y

Korelasi	r hitung	r tabel	Interval koefisien	Keterangan
X_1 dengan Y	0,684	0,138	0,600 – 0,799	Kuat

Sumber: data primet diolah

Dari tabel di atas menunjukkan hasil $r_{hitung} = 0,684 > r_{tabel} = 0,138$ dengan taraf signifikansi 5% dan $n = 220$. Nilai r_{hitung} berada antara kelas interval 0,600 – 0,799 dalam kategori kuat. Maka dari itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh kuat terhadap kinerja POLRI.

4). Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan garis regresi dapat dilihat dari R^2 . R^2 motivasi diperoleh sebesar 0,467. Itu artinya 46,7% bahwa perubahan pada variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi. Sedangkan sebesar 53,3% dari kinerja POLRI diterangkan oleh variabel lain.

2) Hipotesis 2

Hipotesis kedua penelitian ini adalah terdapat pengaruh kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) Polisi Republik Indonesia di Kepolisian Resor Sleman. Analisis hipotesis 2 digunakan analisis regresi sederhana. Data dioolah dengan bantuan Software SPSS versi 17.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 20. Ringkasan Hasil Uji Regresi Sederhana X_2 terhadap Y

Variabel	Unstandardized coefficients		r hitung	r Square	t
	B				
(Constanta)	10.150		0,686	0,470	13.913
Kompensasi	0,724				

Sumber: data primer diolah

Dari data diatas selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis 2 yaitu sebagai berikut:

1). Persamaan regresi sederhana

Besarnya konstanta (a) = 10.150 dan koefisien (b) = 0,724 jadi persamaan regresi linier sederhananya adalah sebagai berikut:

$$Y = 10.150 + 0,724X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_2 sebesar 0,724 , itu artinya apabila kompensasi (X_2) meningkat 1 poin maka kinerja POLRI (Y) akan meningkat sebesar 0,724 poin.

2). Uji t

Nilai t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 13.913. t hitung 13.832 $>t$ tabel= 1.645 terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja POLRI. Hasil tersebut menunjukkan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima yaitu variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja POLRI.

3). Mencari koefisien korelasi antara X_2 dengan Y

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis 2 untuk melihat seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja POLRI.

Tabel 21. Koefisien Korelasi X_2 dengan Y

Korelasi	r hitung	r tabel	Interval koefisien	Keterangan
X_2 dengan Y	0,686	0,138	0,600 – 0,799	Kuat

Sumber: data primer diolah

Dari tabel di atas menunjukkan hasil r hitung 0,686 $>$ r tabel 0,138. Nilai r hitung tersebut berada antara kelas interval 0,600 – 0,799 dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja POLRI.

4). Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan garis regresi. R^2 motivasi diperoleh sebesar 0,470. Nilai tersebut artinya bahwa 47,0% perubahan pada variabel

kinerja mampu dijelaskan oleh variabel kompensasi. Sedangkan sebesar 53,0% dari kinerja POLRI diterangkan oleh variabel lain.

3) Hipotesis 3

Hipotesis ketiga penelitian ini adalah terdapat pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) Polisi Republik Indonesia di Kepolisian Resor Sleman. Analisis hipotesis 3 digunakan analisis regresi berganda. Data diolah dengan bantuan Software SPSS versi 17.0 dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 22. Ringkasan Hasil Uji Regresi Berganda X_1 dan X_2 terhadap Y

Variabel	Unstandardized coefficients	r hitung	r Square	F
	B			
(Constanta)	6.145	0,762	0,581	150.294
Motivasi	0,438			
Kompensasi	0,450			

Sumber: data primer diolah

Dari data diatas selanjutnya dapat digunakan untuk menguji hipotesis 3 yaitu sebagai berikut:

1). Persamaan regresi berganda

Besarnya konstanta (a) = 6.145 dan koefisien (b1) = 0,438 dan (b2) = 0,450 jadi persamaan regresi linier bergandanya adalah sebagai berikut:

$$Y = 6.145 + 0,438X_1 + 0,450X_2$$

Persamaan tersebut menunjukkan bahwa nilai koefisien X_1 sebesar 0,438 , itu artinya apabila motivasi (X_1) meningkat 1 poin maka kinerja POLRI (Y) akan meningkat sebesar 0,438 poin. Nilai koefisien X_2 sebesar 0,450, itu

artinya apabila kompensasi (X_2) meningkat 1 poin maka kinerja POLRI (Y) akan meningkat sebesar 0,450 poin.

2). Uji-F

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen.

1. Hipotesis

H_0 bahwa variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja POLRI).

H_1 bahwa variabel independen (motivasi dan kompensasi) secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen (kinerja POLRI).

2. Menentukan nilai kritis

Dimana $\alpha = 0,05$ tingkat kepercayaan 95% dan *degree of freedom* sebesar sebagai berikut:

a) Numerator adalah (jumlah variabel – 1) = 3-1 = 2

b) Denumerator adalah (jumlah kasus–jumlah variabel) = 220-3 = 217

Maka diperoleh nilai F tabel sebesar 3.04

3. Menentukan nilai F hitung

Hasil olah data komputer didapat F hitung sebesar 150.294

4. Kriteria Pengujian

H_0 diterima jika F hitung < F tabel

H_1 diterima jika F hitung > F tabel

Berdasarkan data di atas $F_{hitung} = 150,294 > F_{tabel} 3,04$ sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel kinerja POLRI

3). Mencari koefisien korelasi antara X_1 dan X_2 dengan Y

Koefisien korelasi dicari untuk menguji hipotesis 3 untuk melihat seberapa besar pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja POLRI.

Tabel 13. Koefisien Korelasi X_1 dan X_2 Terhadap Y

Korelasi	r hitung	r tabel	Interval koefisien	Keterangan
X_1, X_2 dengan Y	0, 762	0,138	0,600 – 0,799	Kuat

Sumber: data primet diolah

Dari tabel di atas menunjukkan hasil $r_{hitung} 0,762 > r_{tabel} 0,138$. Nilai r hitung tersebut berada antara kelas interval $0,600 – 0,799$ dalam kategori kuat. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kompensasi berpengaruh kuat terhadap kinerja POLRI.

4). Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk mengetahui tingkat ketepatan garis regresi motivasi dan kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat dari R^2 . R^2 motivasi dan kompensasi diperoleh sebesar 0,581. Nilai tersebut artinya bahwa 58,1% perubahan pada variabel kinerja dapat diterangkan oleh variabel motivasi dan kompensasi. Sedangkan sebesar 41,9% dari kinerja POLRI diterangkan oleh variabel lain.

5). Menghitung sumbangan relatif dan sumbangan efektif

Nilai sumbangan relatif (SR) untuk variabel motivasi yaitu sebagai berikut:

Sumbangan SR dari variabel motivasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SRX}_1 &= \frac{0,438 \times 2492,200}{(0,438 \times 2492,200)+(0,450 \times 2850,482)} \\ &= \frac{1063,9896}{2333,2065} \times 100\% = 45,60\% \end{aligned}$$

Sumbangan SR dari variabel kompensasi adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{SR X2} &= \frac{0,450 \times 2850,482}{(0,438 \times 2492,200)+(0,450 \times 2850,482)} \\ &= \frac{1282,716}{2333,2065} \times 100\% = 54,97\% \end{aligned}$$

Jadi dapat diketahui bahwa motivasi memberikan sumbangan relatif sebesar 45,60 % dan kompensasi memberikan sumbangan relative sebesar 54,97%.

Penghitungan nilai sumbangan efektif (SE) setiap variabel adalah sebagai berikut:

$$\text{SEX}_1 = 45,60\% \times 0,581 = 26,49\%$$

$$\text{SEX}_2 = 54,49\% \times 0,581 = 31,94\%$$

$$\text{SE total} = 26,49\% + 31,94\% = 58,43\%$$

Berdasarkan penghitungan di atas dapat diketahui sumbangan efektif dari variabel motivasi yaitu sebesar 26,49%, sedangkan kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 31,94%. Total sumbangan efektif yang diberikan oleh kedua variabel tersebut adalah 58,43%. Selanjutnya $100\% - 58,43\% = 41,47\%$ merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

F. Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja POLRI yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,684 > 0,138$. Oleh karena itu hipotesis H1 diterima dan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara motivasi (X_1) terhadap kinerja (Y) POLRI di Kepolisian Resor Sleman. Motivasi memberikan sumbangan pengaruh terhadap kinerja sebesar 46,7%.

Hasil penelitian diatas sesuai dengan pendapat Munandar (2001) motivasi merupakan hasrat yang mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mempengaruhi tercapainya tujuan tertentu, dimana tujuan tersebut jika berhasil akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan tersebut. Hal ini berarti motivasi dapat mendorong POLRI di Kepolisian Resor Sleman untuk bekerja demi mencapai tujuan.

Motivasi kerja merupakan bentuk dorongan seseorang untuk bekerja untuk dan mencapai tujuan. Teori Maslow yang digunakan dalam penelitian ini berhasil mengungkap pengaruh motivasi terhadap kinerja berdasarkan lima hierarki kebutuhan manusia. POLRI mempunyai motivasi sebagai dorongan untuk melakukan kerja dengan mengarah pencapaian apa yang menjadi kebutuhan manusia.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Frans Farlen (2011) menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga apabila motivasi kerja semakin baik maka tingkat kinerja karyawan mengalami kenaikan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian dari Listianto dan Setiaji (2007)

menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Motivasi bagi POLRI merupakan salah satu hal yang penting karena dari hasil penelitian ini, motivasi dapat mempengaruhi kinerja POLRI. Maka dari itu semakin baik tingkat motivasi internal dan eksternal dari seorang POLRI akan meningkatkan kinerjanya. Dengan kata lain, semakin baik tingkat motivasi maka dapat meningkatkan kinerja. Selain itu, terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja POLRI.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara statistik berpengaruh terhadap kinerja POLRI yang dibuktikan dengan nilai signifikansi pada uji regresi nilai r hitung yang lebih besar dari nilai r tabel yaitu $0,686 > 0,138$. Oleh karena itu hipotesis H2 diterima dan dapat dikatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat antara kompensasi (X2) terhadap kinerja (Y) POLRI di Kepolisian Resor Sleman. Kompensasi mampu memberikan sumbangsih terhadap kinerja POLRI sebesar 47%.

Dengan adanya kompensasi yang diterima oleh POLRI di Kepolisian Resor Sleman berpengaruh terhadap kinerjanya. Kompensasi menjadi salah satu faktor pengharapan besar bagi POLRI. Tujuan pemberian kompensasi *financial* yang sesuai dengan apa yang dikemukakan oleh Sulistiyan dan Rosidah (2003) yaitu kompensasi dapat memenuhi kebutuhan ekonomi POLRI. Selain itu, keberadaan kompensasi juga dapat meningkatkan produktifitas kerja POLRI. Tetapi pemberian kompensasi terhadap POLRI harus dipertimbangkan dengan asas keadilan dan kelayakan. Karena dengan memberikan kompensasi yang layak

dan lebih maka muncul tanggung jawab untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hal tersebut sesuai dengan pendapat dari Drs. Heidjrachman dalam Martoyo (2007), semakin tinggi pengorbanan maka semakin tinggi pula penghasilan.

Hasil penelitian ini konsisten dengan Kartika Tri Rahmwati (2009) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu penelitian dari Astrid Tanjung Sari (2008) menyatakan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh positif pada kinerja karyawan. Maka dari itu kompensasi sangatlah berpengaruh terhadap kinerja, maka pemberian kompensasi sangatlah penting untuk menunjang kinerja agar lebih baik.

Jadi pemberian kompensasi yang adil dan layak bagi POLRI merupakan hal yang sangat diharapkan. Karena pemberian kompensasi ini dapat mempengaruhi kinerja POLRI. Jika pemberian kompensasi tinggi maka diharapkan tanggung jawab kinerja yang harus diberikan oleh POLRI juga tinggi. Maka akan menguntungkan kedua belah pihak. Selain itu, terdapat pengaruh motivasi dan kompensasi secara serentak terhadap kinerja POLRI.

Berdasarkan hasil pengujian, dapat diketahui bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini yaitu motivasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen yaitu kinerja POLRI. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F sebesar 150.294 lebih besar dari F tabel sebesar 3.04, maka dapat dikatakan bahwa variabel independen yang digunakan dalam penelitian berpengaruh secara simultan. Oleh karena itu hipotesis H3 yaitu terdapat pengaruh motivasi (X_1) dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja (Y) POLRI di Kepolisian Resor Sleman terbukti, artinya variasi perubahan nilai yang terjadi

pada semua variabel independen (motivasi dan kompensasi) akan menyebabkan perubahan pada variabel dependen (kinerja POLRI). Misalnya apabila seorang POLRI memiliki motivasi yang baik untuk mendapatkan jabatan yang lebih tinggi didukung dengan pemberian kompensasi yang sesuai maka kinerja seorang POLRI akan meningkat atau semakin baik.

Hasil penelitian ini mendukung Triadik Nurul Astuty Yensi (2010), menyebutkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan motivasi terhadap kinerja. Jadi faktor kompensasi dan motivasi dijadikan sebagai faktor yang bersama-sama mempengaruhi kinerja.

Untuk mengetahui kuat lemahnya antara motivasi dan kompensasi dengan kinerja POLRI di Kepolisian Resor Sleman diketahui dari hasil analisa data yaitu koefisien sebesar 0.762 artinya bahwa hubungan antara variabel motivasi dan kompensasi terhadap variabel kinerja POLRI di Kepolisian Resor Sleman menunjukkan hubungan yang cukup kuat. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,581 atau 58.1 %. Hasil ini menunjukkan bahwa kedua variabel motivasi dan kompensasi mampu menjelaskan 58.1% variasi yang terjadi pada variabel kinerja POLRI di Kepolisian Resor Sleman, sedangkan sisanya sebesar 41.9% diterangkan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Sumbangan sumbangan efektif dari variabel motivasi yaitu sebesar 26,49%, sedangkan kompensasi memberikan sumbangan efektif sebesar 31,94%. Total sumbangan efektif yang diberikan oleh kedua variabel tersebut adalah 58,43%. Sedangkan sebesar 41,47% merupakan sumbangan dari variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi yang baik dan pemberian kompensasi yang diterima oleh POLRI di Kepolisian Resor Sleman dapat memenuhi harapan para POLRI sehingga mampu meningkatkan kinerjanya. Seperti yang dikemukakan oleh Sulistiyan dan Rosidah (2003) bahwa dengan dilakukannya penilaian kinerja maka dapat memotivasi pegawai untuk selalu memperbaiki kinerjanya dan dapat dijadikan pedoman dalam pemberian kompensasi.

Hal senada juga diungkapkan oleh F.X Juliantoro (2010) motivasi dan kompensasi merupakan dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang. Motivasi adalah gabungan dari keinginan seseorang dengan energi yang diarahkan untuk bisa mencapai *goal* (tujuan) yang dituju. Motivasi itu sendiri dapat berupa kepuasan pribadi, perasaan bisa mencapai sesuatu, memperolah *reward* (penghargaan/hadiah) atau menghindari *punishment* (sangsi atau hukuman). Dengan adanya motivasi POLRI untuk bekerja dengan baik maka akan menghasilkan kinerja POLRI yang baik sehingga akan mendorong pemberian kompensasi yang baik pula. Karena sebenarnya kompensasi merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan karena telah memberikan sumbangtenaga maupun pikiran untuk mencapai tujuan instansi tersebut.

Dari hasil pembahasan dengan acuan teori yang berkaitan dengan judul dan penelitian yang relevan maka penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Polisi Republik Indonesia di Kepolisian Resor Sleman” dapat menjelaskan adanya pengaruh antara motivasi dan kompensasi

secara individu maupun bersama – sama terhadap kinerja POLRI di Kepolisian Resor Sleman.