

PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, REMUNERASI, BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL DIREKTORAT KRIMINAL KHUSUS POLDA KEPULAUAN RIAU

Teguh Widodo¹, Ervin Nora Susanti², Firdaus Hamta³

Abstrak. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan analisis regresi linier berganda dengan SPSS, sampel ditetapkan 84 responden. Hasil penelitian: (1) Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. (2) Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. (3) Remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. (4) Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. (5) Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. (6) Pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Variabel independen berkontribusi atau menjelaskan variabel dependen sebesar 44,4%. Sisanya 55,6% dikontribusi atau dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Kata Kunci : Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) salah satu rangkaian kegiatan yang harus mendapat perhatian bagi setiap organisasi karena berhubungan sangat kuat mengelola Sumber Daya Manusia (SDM) demi tercapainya tujuan organisasi melalui ukuran kinerja karyawan/pegawai. MSDM menurut Hasibuan (2016) ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sutrisno (2016) kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Salah satu lembaga/organisasi yang memerlukan MSDM adalah Lembaga Kepolisian di Indonesia khususnya di tingkat wilayah Polisi Daerah (Polda), diantaranya direktorat khusus yang disebut dengan Direktorat Reserse Kriminal Khusus. Peran Ditreskrimsus yang luas dan strategis, memerlukan SDM yang handal, professional dan loyalitas tinggi untuk tercapainya tugas-tugas dan fungsi Polri. Namun besarnya tanggung jawab Ditreskrimsus, tidak terlepas dari

fenomena (masalah) yang dihadapi oleh lembaga ini khususnya dalam mengoptimalkan peran SDM anggota kepolisian dibawah naungan Ditreskrimsus.

Fenomena yang terjadi di Direktorat Reskrimsus Polda Kepulauan Riau (Kepri), kinerja dapat diukur berbasis pada realisasi Daftar Isian Pelaksanaan Anggaran (DIPA), karena semua operasional bergantung terhadap dukungan anggaran (DIPA) yang ada. Pencapaian penanganan kasus tersebut berdasarkan pada kinerja yang dibentuk yang terdiri dari beberapa personel yang ada di Direskrimsus Polda Kepri.

Indikator kinerja dari Surat Pemberitahuan Perkembangan Hasil Penyidikan (SP2HP) yang dikeluarkan pada tahun 2021 capaian kinerja sebesar 53,6%. Kinerja pencapaian target perkara dan Selra berdasarkan kinerja tim di Direskrimsus Polda Kepri sampai bulan Desember tahun 2022 sebesar 48,14 % atau 53 perkara dari target DIPA, dan tahun 2022 sebanyak 108 perkara. Berikut data kinerja yang ada dalam penanganan perkara dan penyelesaian perkara di Ditreskrimsus Polda Kepri.

Tabel 1. Penanganan Perkara

Tahun	Jenis <i>Crime</i>	Jumlah
2019	<i>Crime Total (CT)</i>	39
	<i>Crime Clearance (CC)</i>	29
2020	<i>Crime Total (CT)</i>	41
	<i>Crime (CC)</i>	18
2021	<i>Crime Total (CT)</i>	44
	<i>Crime (CC)</i>	45
2022	<i>Crime Total (CT)</i>	56
	<i>Crime (CC)</i>	52

(Sumber Data: Polda Kepri, 2022)

Belum terealisasinya target penanganan perkara berdasarkan DIPA khususnya di Tahun 2022, diduga karena perlunya peningkatan sumber daya manusia melalui pendidikan formal, karena terdapat peran penyidik dalam penanganan perkara. Sementara itu, salah satu syarat menjadi penyidik harus berlatar belakang pendidikan Sarjana (S1). Pendidikan formal personel Direskrimsus Polda Kepri sebagai berikut:

Tabel 2. Jenjang Pendidikan Formal

Pendidikan	Jumlah	%
SMA/Sederajat	46	47%
Diploma III	1	1%
Sarjana (S1)	40	41%
Megister (S2)	11	11%
Total	98	100%

(Sumber Data: Polda Kepri, 2022)

Menunjukkan personel di Direskrimsus Polda Kepri dari 98 personel didominasi oleh tingkat pendidikan SMA atau sederajat sebanyak 46 personel atau 47%, Diploma III hanya 1 personel atau 1%, tingkat pendidikan Sarjana (S1) sebanyak 40 persoel atau 41% dan Megister (S2) sebanyak 11 personel atau 11%.

Pendekatan dari aspek pendidikan diasumsikan dapat mempengaruhi kinerja personel di Ditreskrimsus Polda Kepri, karena dari aspek jenjang pendidikan hanya 41% yang memenuhi kriteria untuk menjadi penyidik. Begitupun jumlah personel yang telah mengikuti pelatihan pengembangan spesialis dari tahun 2019-2022 hanya 27 personel atau 27%. Padahal kompetensi pelatihan bagi personel spesialisasi ini dibutuhkan dalam penanganan perkara sebagai bentuk kinerja. Sementara itu, personel yang telah mengikuti pelatihan penyidik dari tahun 2019-2021 hanya 20 personel atau 20% dan tahun 2022 tidak terdapat personel yang mengikuti pelatihan sertifikasi penyidik, padahal pelatihan sertifikasi sangat penting bagi kinerja personel.

Hasil penelitian yang membuktikan hubungan signifikan antara pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja oleh Jhon (2021) pendidikan dan pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Adiputra (2014) pendidikan pelatihan dan kompetensi bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Pendidikan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hidayat (2020) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 3. Personel Yang Mengikuti Pelatihan Spesialis

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah	%
2019	Pengembangan Spesialis	4	4%
2020	Pengembangan Spesialis	2	2%
2021	Pengembangan Spesialis	13	13%
2022	Pengembangan Spesialis	8	8%
Total		27	28%

(Sumber Data: Polda Kepri, 2022)

Tabel 4 menunjukkan jumlah personel di Ditreskrimsus Polda Kepri yang mengikuti pelatihan sertifikasi penyidik.

Tabel 4. Personel yang Mengikuti Sertifikasi Penyidikan

Tahun	Jenis Pelatihan	Jumlah
2019	Sertifikasi Penyidikan	11
2020	Sertifikasi Penyidikan	3
2021	Sertifikasi Penyidikan	6
2022	Sertifikasi Penyidikan	0
Total		20

(Sumber Data: Polda Kepri, 2022)

Santosa (2018) remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Putra (2022) remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Santosa (2018) remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Ferdiyono (2018) terdapat pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja. Jhon (2021) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Riana (2017) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Damayanti (2019) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Ngesti (2022) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Wardani (2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Ferdiyono (2018) terdapat pengaruh positif kepuasan kerja terhadap kinerja.

Faktor untuk menyesuaikan terhadap budaya organisasi perlu bagi personel Direskrimsus Polda Kepri, seperti pelaksanaan nilai-nilai (norma organisasi), kedisiplinan, kerjasama dan dedikasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja personel, karena berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP) Direskrimsus Polda Kepri Tahun 2019 – 2021 terdapat fenomena yang berhubungan dengan budaya kerja adalah sebagai berikut:

1. Pandemi Covid-19 menyebabkan proses penyidikan dan penyelidikan terganggu terhadap kinerja personel para penyidik, sehingga para penyidik harus menerapkan protokol kesehatan secara ketat.
2. Kebijakan pemerintah di masa Pandemi Covid-19 perihal *recofusing* anggaran sebanyak II kali dan target kasus tidak berkurang berdampak pada kinerja personel para penyidik.
3. Penguatan organisasi Direskrimsus Polda Kepri dan satuan kewilayahan dalam bentuk Jukrah, Supervisi, Asistensi dan sosialisasi.

Uraian beberapa fenomena di atas berdampak juga terhadap kepuasan dalam bekerja di Direskrimsus Polda Kepri, karena merupakan bahagian dari kebutuhan dalam bekerja, serta adanya tantangan/kendala akibat adanya perubahan kondisi dan keadaan yang mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja merupakan respon/tanggapan atas kenyataan dan harapan yang ada dan dapat berdampak terhadap nilai pekerjaan itu sendiri/kinerja personel yang merupakan tanggung jawab secara individu dan organisasi.

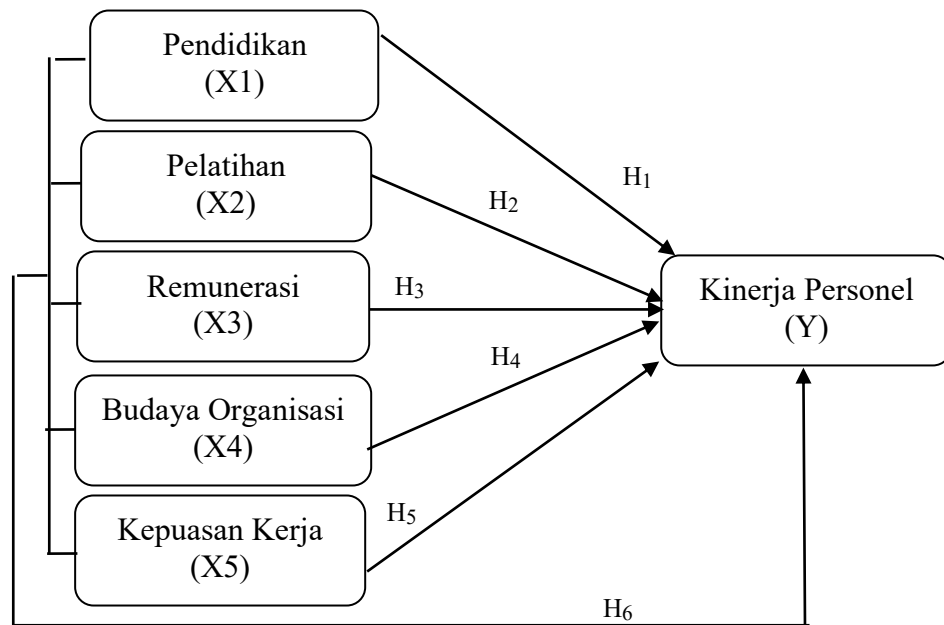
Beberapa fenomena yang mempengaruhi remunerasi dan kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Adanya pandemi covid-19 dan pemberlakuan protokol kesehatan khususnya di Provinsi Kepulauan Riau.
2. Keterbatasan anggaran DIPA dan peningkatan kesejahteraan dalam bentuk peningkatan remunerasi.
3. Keterbatasan personel untuk mendukung kinerja pengungkapan dan penyelesaian perkara.
4. Dukungan sarana prasarana penunjang operasional.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat diduga bahwa kinerja personel di Direskrimsus Polda Kepri dapat ditingkatkan melalui pendekatan dan optimalisasi pada variabel pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja. Meskipun terdapat kesenjangan hasil penelitian terdahulu oleh Riana (2017) pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Utami (2022) remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

Fenomena yang diuraikan di atas dan adanya kesenjangan hasil penelitian terdahulu, maka perlu untuk diketahui hubungan sebab akibat dari variabel-variabel yang diteliti dalam penerapannya terhadap kinerja personel Direskrimsus Polda Kepri melalui penelitian ini.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Konsep Penelitian

Keterangan:

- X₁ : Pendidikan
- X₂ : Pelatihan
- X₃ : Remunerasi
- X₄ : Budaya Organisasi
- X₅ : Kepuasan Kerja
- Y : Kinerja Personel

Hipotesis

- H₁ : Terdapat pengaruh pendidikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
- H₂ : Terdapat pengaruh pelatihan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
- H₃ : Terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
- H₄ : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
- H₅ : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
- H₆ : Terdapat pengaruh pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Siyoto (2015) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

. Populasi penelitian ini adalah seluaruh personil di Ditreskrimsus Polda Kepri yang berjumlah 98 personel, menurut Sugiyono (2017) bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Apabila populasinya besar, peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi. Teknik sampel penelitian menggunakan teori bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Tetapi jika jumlah subjek besar dapat diambil 10-15% atau 15-25% atau lebih (Arikunto, 2018). Menurut Sugiyono ((2017) ukuran sampel yang layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai 500. Total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi.

Jumlah populasi penelitian ini kurang dari 100 yaitu 98, maka sampel penelitian merupakan total sampling, dimana semua populasi diambil keseluruhan menjadi sampel penelitian. Namun sampel yang telah ditentukan harus memenuhi kategori- kategori yang ditetapkan karena adanya korelasi implementasi terhadap variabel penelitian, kategori yang ditentukan sebagai berikut:

1. Telah bekerja di Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau > 1 tahun
2. Minimal berpendidikan SMA/ sederajat.
3. Jawaban kuesioner memenuhi uji validitas dan reliabilitas.

Maka jumlah sampel yang memenuhi kategori-kategori yang telah ditentukan tersebut 84 sampel, maka penelitian ini ditetapkan 84 sampel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Uji Validitas

Uji instrumen digunakan untuk melihat validasinya, dinyatakan valid jika skor dihasilkan $\geq 0,25$ atau $\geq 0,5$. Semua variabel penelitian ini dinyatakan valid.

Tabel 5. Variabel Pendidikan (X1)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
x1.1	.731**	Valid
x1.2	.598**	Valid
x1.3	.502**	Valid
x1.4	.638**	Valid
x1.5	.638**	Valid
x1.6	.600**	Valid
x1.7	.586**	Valid
x1.8	.519**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel 6. Variabel Pelatihan (X2)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
x2.1	.533**	Valid
x2.2	.679**	Valid
x2.3	.901**	Valid
x2.4	.916**	Valid
x2.5	.679**	Valid
x2.6	.679**	Valid
x2.7	.834**	Valid
x2.8	.880**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel 7. Variabel Remunerasi (X3)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
x3.1	.638**	Valid
x3.2	.631**	Valid
x3.3	.728**	Valid
x3.4	.786**	Valid
x3.5	.595**	Valid
x3.6	.757**	Valid
x3.7	.766**	Valid
x3.8	.739**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel 8. Variabel Budaya Organisasi (X4)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
x4.1	.534**	Valid
x4.2	.679**	Valid
x4.3	.661**	Valid
x4.4	.706**	Valid
x4.5	.678**	Valid
x4.6	.760**	Valid
x4.7	.760**	Valid
x4.8	.727**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel 9. Variabel Kepuasan Kerja (X5)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
x5.1	.762**	Valid
x5.2	.643**	Valid
x5.3	.868**	Valid
x5.4	.696**	Valid
x5.5	.632**	Valid
x5.6	.838**	Valid
x5.7	.823**	Valid
x5.8	.797**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Tabel 10. Variabel Kinerja (Y)

Instrumen	Hasil Uji	Keterangan
y1	.775**	Valid
y2	.640**	Valid
y3	.852**	Valid
y4	.844**	Valid
y5	.913**	Valid
y6	.875**	Valid
y7	.863**	Valid
y8	.875**	Valid
y9	.727**	Valid
y10	.712**	Valid

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas mengetahui keandalan *item* pertanyaan dalam mengukur variabel. Dinyatakan reliabel jika nilai nilai *cronbach's alpha* adalah $\geq 0,60$.

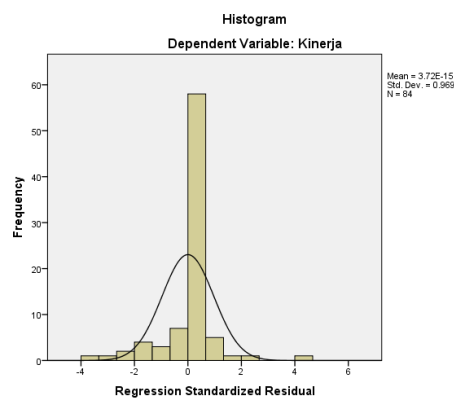
Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

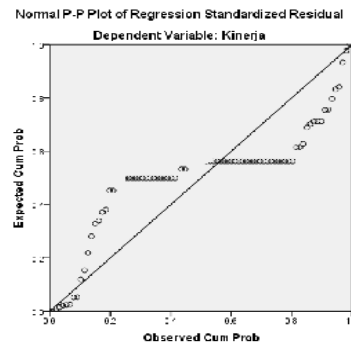
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Pendidikan (X1)	.711	Reliabel
Pelatihan (X2)	.776	Reliabel
Remunerasi (X3)	.760	Reliabel
Budaya Organisasi (X4)	.762	Reliabel
Kepuasan Kerja (X5)	.776	Reliabel
Kinerja (Y)	.776	Reliabel

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

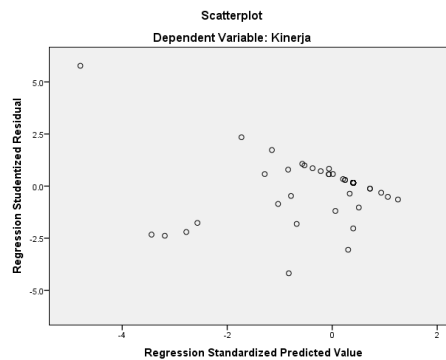
**Gambar 2. Normal Histogram**



Gambar 3. Normal P Plot

Gambar tersebut diketahui data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Normal P Plot

Model regresi dinyatakan bebas dari heteroskedastisitas, karena titik-titik menyebar secara acak serta tersebar di atas ataupun di bawah dan tidak membentuk pola tertentu.

Uji Multikolinearitas

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.716	1.397
.263	3.803
.366	2.736
.488	2.050
.393	2.546

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Hasil uji multikolinearitas dilihat dari nilai *Variance Inflation Factors* (VIF), nilai VIF < 10. Maka tidak terdapat multikolinearitas pada variabel independen.

Uji Regresi Linier Berganda

**Tabel 13. Hasil Uji t
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	22.400	4.959		4.517	.000
Pendidikan (X1)	.247	.116	.213	2.137	.036
Pelatihan (X2)	.387	.148	.431	2.620	.011
Remunerasi (X3)	-.170	.099	-.241	-1.726	.088
B. Organisasi (X4)	-.028	.153	-.022	-.183	.855
Kepuasan Kerja (X5)	.247	.092	.359	2.669	.009

a. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Nilai konstanta beta (*Unstandartdized Coefficients*) persamaan regresi dari tabel 26 Uji t, sebagai berikut:

$$Y = 22.400 (+) 0.247 (+) 0.387 (+) - .170 (+) -.028 (+) 0.247 (+) e$$

Nilai koefisien beta variabel adalah nilai koefisien regresi pada variabel independen yang menunjukkan hubungan peningkatan nilai terhadap variabel dependen:

- 1) Nilai koefisien beta variabel pendidikan (X1) adalah 0.247. Setiap peningkatan 1 pada variabel pendidikan (X1) diikuti peningkatan kinerja (Y) sebesar 0.247.
- 2) Nilai koefisien beta pada variabel pelatihan (X2) adalah 0.387. Setiap peningkatan 1 pada variabel pelatihan (X2) diikuti peningkatan kinerja (Y) sebesar 0.387.
- 3) Nilai koefisien eta pada variabel remunerasi (X3) adalah -.170. Setiap peningkatan 1 pada variabel remunerasi (X3) tidak diikuti peningkatan kinerja (Y).
- 4) Nilai koefisien beta pada variabel budaya organisasi (X4) adalah -.028. Setiap peningkatan 1 pada budaya organisasi (X4) tidak diikuti peningkatan kinerja (Y).
- 5) Nilai koefisien beta pada variabel kepuasan kerja (X5) adalah 0.247. Setiap peningkatan 1 pada variabel kepuasan kerja (X5) diikuti peningkatan kinerja (Y) sebesar 0.247.

Untuk menjawab hipotesis yang dirumuskan sebelumnya, dijelaskan sebagai berikut:

Hipotesis 1 : Nilai koefisien regresi $0,036 < 0,05$ maka variabel pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 2 : Nilai koefisien regresi $0,011 < 0,05$ maka variabel pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 3 : Nilai koefisien regresi $0,088 > 0,05$ maka variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 4 : Nilai koefisien regresi $0,855 > 0,05$ maka variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hipotesis 5 : Nilai koefisien regresi $0,099 < 0,05$ maka variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 14. Hasil Uji f ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	211.287	5	42.257	12.472	.000 ^b
	Residual	264.284	78	3.388		
	Total	475.571	83			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pendidikan, Budaya Organisasi, Remunerasi, Pelatihan

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Hipotesis 6 : Nilai koefisien regresi $0,000 < 0,05$ maka variabel pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tabel 15. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.667 ^a	.444	.409	184.072	1.727

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Pendidikan

b. Budaya Organisasi, Remunerasi, Pelatihan

c. Dependent Variable: Kinerja

(Sumber: Hasil Olah Data, 2023)

Kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen, nilai R Square Adjusted 0,409 atau 40,9% artinya variabel independen berkontribusi atau menjelaskan variabel dependen sebesar 40,9%. Sisanya 59,1% dikontribusi atau dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

1) Pengaruh Pendidikan terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung nilai signifikansi uji t adalah $0,036 < 0,05$, pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai konstan beta pada variabel pendidikan 0.247, maka setiap peningkatan nilai 1 pada variabel pendidikan diikuti peningkatan variabel kinerja 0.247.

Hasil penelitian pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena latar belakang pendidikan personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau efektif melakukan pengembangan diri, memiliki pengetahuan dan kepribadian yang baik.

Hasil penelitian mendukung penelitian Adiputra (2014) pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. John (2021) pendidikan berpengaruh

signifikan terhadap kinerja. Tidak mendukung hasil penelitian Riana (2017) pendidikan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

2) Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung signifikansi regresi uji t adalah $0,011 < 0,05$, pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai konstan beta pada variabel pelatihan 0.387, maka setiap peningkatan nilai 1 pada variabel pelatihan diikuti peningkatan variabel kinerja sebesar 0.387.

Hasil penelitian pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena pelatihan yang diikuti personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau sesuai dengan tujuan, trainer yang sesuai keahlian/profesionalitasnya, materi dan metode pelatihan yang baik.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Hidayat (2020) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. John (2021) pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Tidak mendukung penelitian Riana (2017) pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja.

3) Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung nilai signifikansi uji t adalah $0,088 > 0,05$, remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai konstan beta $-0,170$ pada variabel remunerasi, maka setiap peningkatan nilai 1 pada variabel remunerasi tidak diikuti peningkatan variabel kinerja.

Hasil penelitian remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau, karena nilai nominal yang diterima dari remunerasi relatif belum maksimal bagi personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau dapat ditingkatkan lagi jika remunerasi ditingkatkan/melalui tunjangan lainnya.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Riana (2017) remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Utami (2022) remunerasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Tidak mendukung hasil penelitian Santosa (2018) remunerasi berpengaruh terhadap kinerja. Ferdiyono (2018) pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja. Putra (2022) remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Gustika (2013) remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung nilai signifikansi uji t adalah $0,855 > 0,05$, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai konstan beta pada variabel budaya organisasi $-0,028$, maka setiap peningkatan nilai 1 variabel budaya organisasi tidak diikuti peningkatan variabel kinerja.

Hasil penelitian budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau, karena

perlu peningkatan atau maksimalkan kerjasama antar personel, sehingga saling meningkatkan kontribusi antar rekan kerja para personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.

Hasil penelitian tidak mendukung hasil penelitian Riana (2017) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. John (2021) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Damayanti (2019) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Ngesti (2022) budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung nilai signifikansi uji t adalah $t = 0,099 < 0,05$, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai konstan beta variabel kepuasan 0.247, maka setiap peningkatan nilai 1 pada variabel kepuasan kerja diikuti peningkatan variabel kinerja 0.247.

Hasil penelitian kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau, karena dominannya peran pimpinan dalam memberikan dukungan teknis dan motivasi serta kapisitas pesonel yang dimiliki sangat baik mendukung kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.

Hasil penelitian mendukung hasil penelitian Wardani (2020) kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Noor (2019) kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja.

6) Pengaruh Pendidikan, Pelatihan, Remunerasi, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau

Hasil hitung nilai signifikansi uji f adalah $0,000 < 0,05$, pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Nilai R Square 0,444 atau 44,4% artinya variabel independen berkontribusi atau menjelaskan variabel dependen sebesar 40,9%. Sisanya 59,1% dikontribusi atau dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh signifikan pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau, karena pendidikan personel memadai, pelatihan yang telah dilaksanakan, remunerasi yang konsisten diterima setiap bulan dan sesuai ketentuan, personel yang bekerja sesuai peraturan dan standar prosedur serta peran pimpinan yang efektif mendukung kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Pendidikan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.

2. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
3. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
4. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
5. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
6. Pendidikan, pelatihan, remunerasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau. Variabel independen berkontribusi atau menjelaskan variabel dependen sebesar 40,9%. Sisanya 59,1% dikontribusi atau dijelaskan variabel lain yang tidak diteliti.

Saran

1. Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau
 - 1) Agar mempertahankan dan meningkatkan upaya peningkatan kinerja personel melalui peningkatan jenjang pendidikan, pelatihan, kepuasan kerja bagi para personel, karena terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
 - 2) Agar meningkatkan efektivitas remunerasi melalui peningkatan nilai nominal yang diterima atau pemberian tunjangan lainnya, Agar meningkatkan budaya organisasi melalui memaksimalkan kerjasama antar personel, sehingga meningkatkan kontribusi antar rekan kerja para personel Direktorat Kriminal Khusus Polda Kepulauan Riau.
2. Peneliti Selanjutnya
Bagi peneliti yang berikutnya yang relevan dengan penelitian ini, agar mengembangkan metode analisis penelitian dan mengembangkan model penelitian melalui pengembangan variabel-variabel penelitian lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adiputra, Fajar, Ricky. 2014. Pengaruh Pendidikan Pelatihan dan Kompetensi Terhadap Kinerja Anggota Satuan Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung. February. *Jurnal Online Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Riau*.
- Arikunto, S. 2018. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damayanti, Ariani, Wulan. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi dan *Rewards & Punishment* Terhadap Kinerja Polisi Di Satuan Polres Sumedang. *Sintesa STIE Journal Sebelas April, Vol 9 No 2*.
- Gustika, Roza. 2013. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Polres Pasaman (Studi Kasus Anggota Polri Yang Berpangkat Bripda S/D Bripka). *e-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 1, Nomor 1*.
- Ferdiyono, Reza, J. Santoso, Djoko. 2018. Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi

- BPKB Ditlantas Polda Jateng. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis, Vol 11, No 3*, ISSN 1979-4800 (Cetak) 2580-8451 (Online).
- Hidayat, Tri, Andi. Agustina, Titien. 2020. Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Kompensasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Banjarmasin. Volume 2 No.1, BIEJ: *Business Innovation & Entrepreneurship Journal* e-ISSN : 2684-8945.
- John, Papote, Eliana. 2021. Analisis Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Anggota Ditlantas Kepolisian Daerah NTT. Universitas Bhayangkara Jakarta Raya. *Ultima Management*, ISSN 2085-4587.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). 2019. Ditreskrimsus Polda Kepri.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). 2020. Ditreskrimsus Polda Kepri.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKIP). 2021. Ditreskrimsus Polda Kepri.
- Ngesti, Subekti. (2022) Analisis Pengaruh Senioritas, Budaya Organisasi dan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi di Polres Ponorogo. 12 Oct. Repository Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Noor, Supriadi. Agustina, Titien. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Bidokkes Polda Kalsel. Relevance: *Journal of Management and Bussines, Vol.2. No.2*. ISSN (online) : 2615 - 8590 ISSN (print) : 2615 – 6385.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 18 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Indikator Kinerja Utama di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur. Negara Nomor PER/9/M.PAN/5/2007.
- Putra, Firdaus, Rahmat, Dkk. 2022. Pengaruh Remunerasi, Rotasi dan Mutasi Terhadap Kinerja Aparat Kepolisian Resor Bima. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*. P-ISSN 2615-3009. E-ISSN 2621 -3389 Vol.5, No. 3.
- Riana, Artha, N., dkk. 2017. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi, Volume 13 Nomor 2*.
- Santosa, Edi. 2018. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pendidik / Instruktur Spn Polda Lampung Instruktur SPN Polda Lampung. *EKOMBIS Sains Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Volume 3, Nomor 01*, E-ISSN: 2502 - 1798 P-ISSN: 2527 – 4198 83.
- Siyoto, Sandu dan Sodik, Ali. 2015. Dasar Metodologi Penelitian. Yogyakarta: Literasi Media Publishing
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Sutrisno, Edy. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Utami, Alia. Arafat, Yasir. Darmawati, Tri. 2022. Pengaruh Remunerasi dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri di Polrestabes Kota Palembang). *Jurnal Media Wahana Ekonomika, Vol. 19 No.1*, April: 1-10 ISSN 1693 - 4091 E-ISSN 2622 – 1845.

Wardani, Pramudya, Diana. Hartono, Sri. 2020. Dampak Motivasi Kerja, Kepuasan dan Kinerja Polisi Wanita. *Jurnal Manajemen Daya Saing*. Vol. 22, No. 2. ISSN 14113422.