

**ANALISIS KINERJA APARATUR KEPOLISIAN BAGIAN SATUAN RESERSE
KRIMINAL (SATRESKRIM)
DI POLRES KERINCI**

**ARAPIK, S.AP¹,
H. EDWIN BUSTAMI, SE.,MM², BENI SETIAWAN, M.A.P³**

STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh

email:

irawatilaura@gmail.com

edwinbustami@gmail.com

benisetiawan@gmail.com

ABSTRACT

Employee performance is strongly influenced by the ability of employees who are supported by a good work environment, good relations or cooperation between components in the organization or agency, and leaders are required to be able to direct and approach employees in order to create harmony and conducive conditions and creation of good relations between employees in the work environment. Employee performance, is not an independent factor, but tends to be influenced by many factors. Qualitative research is a research that is used to reveal problems in the work life of government, private, community, youth, women, sports, arts and culture organizations, and others. So that it can be used as a policy to be implemented for the common welfare. Research results There is a significant influence between performance and work experience on employee work performance at the Kerinci Police. This is proven by $F_{count} \geq F_{table}$ ($5,724 \geq 2.68$). 1,729. and Variable Work experience at the Kerinci Police has a significant influence on the variable employee work performance is also evidenced by $t_{count} \geq t_{table}$, namely $2.157 \geq 1.729$. The magnitude of the influence of performance and work experience on the work performance of employees at the Kerinci Police is 38.09%, while the rest is 61.91%. The magnitude of the influence of performance on the performance of employees at the Kerinci Police is 27.02% of the variable contribution, while the remaining 72.98%. The magnitude of the influence of work experience on the work performance of the Kerinci Resort Police is 19.07% for the variable contribution, while the remaining 80.93%.

Keywords: performance, police, detective

ABSTRAK

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan atau kerja sama yang baik antara komponen yang ada dalam organisasi atau instansi, serta para pimpinan dituntut untuk mampu mengarahkan dan melakukan pendekatan terhadap pegawainya guna menciptakan keserasian dan kondisi yang kondusif serta terciptanya hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan kerja tersebut. Kinerja pegawai, bukanlah sebuah faktor yang berdiri sendiri, tetapi cenderung di pengaruhi oleh banyak faktor. Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk Mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, dan lain-lain. Sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama. Hasil penelitian Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kinerja dan Pengalaman kerja

terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci ini dibuktikan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($5.724 \geq 2.68$) Variabel Kinerja pada Polres Kerinci mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.664 \geq 1.729$. dan Variabel Pengalaman kerja pada Polres Kerinci mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai juga dibuktikan dengan $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.157 \geq 1.729$. Besarnya Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Polres Kerinci sebesar 38,09 % sedangkan sisanya sebesar 61,91 %. Besarnya Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Polres Kerinci sebesar 27,02 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 72,98 %. Besarnya Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerjapegawai Polres Kerinci sebesar 19,07 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 80,93 %.

Kata kunci : kinerja, polisi, reseerse

1. PENDAHULUAN

Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh kemampuan pegawai yang didukung oleh lingkungan kerja yang baik, hubungan atau kerja sama yang baik antara komponen yang ada dalam organisasi atau instansi, serta para pimpinan dituntut untuk mampu mengarahkan dan melakukan pendekatan terhadap pegawainya guna menciptakan keserasian dan kondisi yang kondusif serta terciptanya hubungan baik antar pegawai di dalam lingkungan kerja tersebut. Kinerja pegawai, bukanlah sebuah faktor yang berdiri sendiri, tetapi cenderung di pengaruhi oleh banyak faktor.

Mangkunegara, 2005 dalam <http://www.geocities.co.id> "kinerja seseorang dipengaruhi oleh 2 (dua) faktor :

1. Internal merupakan :

Faktor Internal meliputi kecerdasan berpikir, kecerdasan emosi, memiliki pedoman hidup yang jelas dengan bekerja penuh konsentrasi.

2. faktor Eksternal meliputi :

pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, fasilitas kerja cukup, dan lingkungan yang menyenangkan.

Undang-Undang Dasar 1945 menegaskan bahwa negara Indonesia adalah Negara berdasarkan atas hukum dan tidak berdasarkan atas kekuasaan belaka, demikian penegasan Pasal 1 ayat (3) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia tahun 1945. Dari penegasan diatas dapat dipahami dan dimengerti bahwa Indonesia menerima hukum sebagai ideologi untuk menciptakan ketertiban, keamanan, keadilan, serta kesejahteraan, yang dalam pelaksanaannya hukum mengikat tindakan bagi penyelenggara negara maupun warga negaranya yang tentunya mengenai kewajiban dan hak-haknya sebagai subjek hukum. Negara harus menjunjung tinggi hukum. Hukum harus menjadi acuan dasar untuk menciptakan masyarakat yang menghormati dan menghargai hak dan kewajibannya masing-masing sehingga nantinya setiap orang akan merasa dilindungi hak-haknya oleh produk hukum itu sendiri. Hukum hanya dapat berjalan dan dipatuhi apabila produk hukum itu diterima secara ikhlas oleh masyarakatnya.

Sesuai dengan tuntutan masyarakat pada saat Reformasi tahun 1998 lalu, yang salah satu point tuntutan tersebut ialah pemisahan wewenang antara TNI dan POLRI, karena masyarakat menilai pemisahan wewenang diantara dua institusi ini wajib dan mendesak untuk dilakukan guna menghindari kembali penyalahgunaan wewenang yang dilakukan penguasa Orde Baru.

Menanggapi tuntutan Reformasi ini, Presiden dan DPR mengeluarkan Undang-Undang pemisahan 2 institusi ini yaitu UU No 2 Tahun 2002 tentang Polri. Secara resmi negara mengatur wewenang dan tugas pokok Polri sesuai dengan UUNo 2 Tahun 2002, pasal 13 " Memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, Menegakkan Hukum,

Memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat”. Selain itu Polri berwenang melakukan penyidikan proses pidana seperti yang diatur dalam pasal 16 UU No 2 Tahun 2002, dan melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap semua tindak pidana sesuai dengan hukum acara pidana dan peraturan Perundang–Undangan lainnya. Penyelidikan dan penyidikan dalam Kitab Undang-Undang Hukum Acara Pidana (KUHP) diatur dalam Pasal 4 sampai dengan Pasal 11.

Sedangkan bidang pertahanan negara dilakukan oleh Departemen Pertahanan Keamanan Tentara Nasional Indonesia. Tujuan utamanya, menjaga keutuhan dan kedaulatan Negara. Ketetapan MPR RI No.V1/MPR/2000 tentang pemisahan Tentara Nasional Indonesia dan Kepolisian Negara Republik Indonesia dan perannya masing- masing (dalam ketetapan MPR RI No.V11/MPR/2000). Dua Tap MPR RI di atas Merupakan landasan dibentuknya Undang-Undang Kepolisian negara Republik Indonesia (UU RI No.2 Th 2002) untuk mewujudkan keamanan dalam negeri yang meliputi terpeliharanya keamanan dan ketertiban masyarakat, tertib dan tegaknya hukum, terselenggaranya perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung hak asasi manusia (pasal 4 UU No.2 Th 2002).

Dengan demikian Kepolisian Negara RI merupakan alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayom, dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri (Pasal 5 UU No. 2 Th 2002) Tugas Polisi secara umum sebagaimana tercantum dalam Pasal 13 Undang- Undang No. 2 bahwa tugas pokok Kepolisian Negara Republik

Dalam melaksanakan tugas dan alat negara memberikan perlindungan Pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka Eksistensi Kepolisian Negara RI (POLRI) selaku bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja POLRI sangat berpengaruh terhadap citra POLRI. Saat ini kualitas citra POLRI dinilai para pengamat mengalami kemerosotan. Kemerosotan citra di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masi terus membelenggu POLRI dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan penegakan hukum, dan melakukan pengayoman, perlindungan serta menciptakan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dalam melayani masyarakat. Fenomena ini tampaknya tetap akan menjadi siklus yang abadi dalam tubuh POLRI, komitmen profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas tidak di wujud nyatakan dalam sikap dan tindakan aparat Kepolisian dalam menjalankan tugas dan wewenang sehari-hari.

Adapun contoh kasus-kasus yang terjadi di Kerinci di Unit Pidana Umum adalah sebagai berikut : Pencurian dengan kekerasan melanggar pasal 365 KUHP korban SMA N 1 Sunagai Penuh Tanggal 29 Februari 2020 Barang buktinya berupa barang-barang elektronik Komputer. Pengelapan tabung gas melanggar pasal 372 di Desa Semumu Tanggal 13 Maret 2020 Barang bukti berupa Tabung gas. Penipuan seleksi masuk Tes CPNS/ CALO dll.

Mutu kinerja Polri sendiri memiliki berbagai penilaian Positif dan negatif dari Masyarakat Indonesia. Karena baik buruk citra Polri tergantung dari Masyarakat Indonesia. Karena baik buruk citra Polri tergantung dari masyarakat, apakah masyarakat bersikap Apatis, Reaktif, Kritis atau juga puas atas kinerja Polri yang selama ini telah dilaksanakan. Tercorengnya citra Polri dimasyarakat disebabkan oleh oknum Polri yang melanggar aturan yang berlaku pada UU No. 2 tahun 2002 tentang Tugas Pokok

Kepolisian Republik Indonesia, secara riil sebagai contoh umum yang pernah Dipublikasikan oleh beberapa media informasi di Indonesia. Salah satunya salah sasaran penembakan dimana proyektil peluru yang ditembakkan oleh oknum Polisi mengenai wanita hamil, adanya penyerangan di malam hari oleh beberapa oknum Polisi terhadap mahasiswa yang berada di dalam kampus ternama di Jakarta dan penerimaan suap yang dilakukan oknum Polisi oleh pelanggar lalu lintas, dan masih banyak lagi yang tak mungkin dijelaskan semua disini.

Masyarakat dapat menilai bagaimana kinerja Aparatur Kepolisian di mata Masyarakat, dilain sisi penilaian positif yang paling tinggi adanya penindakan terhadap pelaku teroris DR. Azhari dkk oleh Polri dan berbagai pengungkapan kasus-kasus lainnya. Transparansi kinerja Polri sendiri dapat dilihat di jalan-jalan besar seperti pengaturan lalu lintas untuk menanggulangi kemacetan yang terjadi di jalan, itupun secara Garis Besarnya. Dikembalikan lagi semuanya dalam Kesadaran Hukum oleh masyarakat, apakah masyarakat sudah paham apa itu hukum? "Hukum itu bersifat mengikat dan mutlak, apabila melanggar konsekuensinya sanksi.

Realitas kinerja Polri membutuhkan adanya partisipasi masyarakat untuk membangun bersama sebuah lingkungan yang aman. Tuntutan Profesional, Proporsional, humanis merupakan wujud dari kinerja Polri di mata masyarakat. Pisahnya antara POLRI dengan TNI suatu titik terang bahwa militerisme sudah ditinggalkan Polri, adaptasipun segera dilaksanakan dengan proporsional tugas sebagai petugas penegak hukum di bidang Keamanan bukan Pertahanan.

Dengan Moto tugas Polri yaitu Polisi sebagai Pelindung, Pengayom dan Pelayanan masyarakat, apakah bisa mewujudkannya atau hanya menjadi Asas Masyarakat saja, Kritikkan merupakan sebuah kunci kesuksesan untuk memperbaiki kesalahan yang ada dan Saran merupakan rencana kedepan untuk menjadi lebih baik dari yang sebelumnya serta Puas adalah nilai plus dari kinerja yang telah dilaksanakan. Kinerja sendiri berkaitan erat dengan manajemen, untuk instansi Kepolisian memiliki kinerja yang akan lebih -baik atau menjadi yang terbaik untuk kedepannya. Masyarakat selalu menanti bukti yang nyata..

Untuk menciptakan, menjaga dan melindungi masyarakat Indonesia dari segala bentuk ketidaknyamanan dan ketidak tertiban adalah tugas Kepolisian Republik Indonesia mulai dari tingkat pusat sampai ketinggian pelosok tanah air. Pada tingkat kecamatan adalah Polisi Sektor (Polsek) yang merupakan kepanjangan tugas dari kamtibmas dari Polisi Resort (Polres) setempat. Dalam penelitian ini sosok organisasi publik yang akan di kaji lebih jauh adalah Kepolisian Negara Republik Indonesia Resort Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat Reskrim) di Unit Pidana Umum (Pidum) Polres Kerinci

Sebagai bagian integral fungsi pemerintahan negara, ternyata fungsi Kepolisian mempunyai tataran yang sangat luas, tidak sekedar aspek Represif dalam kaitannya dengan proses pidana saja, tetapi mencakup pula aspek Preventif berupa aspek tugas-tugas yang melekat pada fungsi utama administrasi negara mulai dari bimbingan dan peraturan sampai dengan tindakan Kepolisian yang bersifat administrasi dan bukan kompetensi pengadilan. Dalam kaitannya dengan aspek Preventif ini, terlihat peranan Kepolisian Negara Republik Indonesia selaku pengayom yang memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat serta selaku pembimbing masyarakat kearah terwujudnya tertib dan tegaknya hukum demi terjaminnya keamanan dan ketertiban masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri serta melaksanakan tugas lain sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Untuk mewujudkan kewajiban Kepolisian Resort Kerinci, maka terdapat kegiatan yang harus di laksanakan oleh bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat reskrim) Selama sesuai dengan *job Discription* yang diberikan. hal ini tentunya merupakan suatu kegiatan yang

sangat penting dalam penegakan penyelenggaraan tugas Aparatur Kepolisian seperti dalam penyiapan pelaksanaan Satuan Reserse Kriminal (SatReskrim) dan pengaman kegiatan masyarakat maupun instansi pemerintah. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menggambarkan Kinerja Aparatur Bagian Satuan Reserse Kriminal (Sat reskrim) di Unit Pidana Umum (Pidum) Polres Kerinci.

II. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian kualitatif merupakan sebuah penelitian yang digunakan untuk Mengungkapkan permasalahan dalam kehidupan kerja organisasi pemerintah, swasta, kemasyarakatan, kepemudaan, perempuan, olah raga, seni dan budaya, dan lain-lain. Sehingga dapat dijadikan suatu kebijakan untuk dilaksanakan demi kesejahteraan bersama.

Menurut Sugiyono, (2008: 205) yaitu: “ Masalah dalam penelitian kualitatif bersifat sementara, tentative dan akan berkembang atau berganti setelah penelitiberada dilapangan”.

III. PEMBAHASAN

3.2. Analisis Data dan Pembahasan

3.2.1. Regresi Linear Berganda Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai

Hasil perhitungan regresi linear berganda dapat dilihat dari tabel *Coefficients* berdasarkan output SPSS versi 1.6 terhadap variabe-variabel independent Disiplin kerja dan Kinerja ditunjukkan pada tabel 3.1. sebagai berikut :

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	29.271	3.997		7.324	.000
	displin	.730	.307	2.216	2.378	.029
	pengalaman	.671	.362	1.728	1.855	.080

A, Dependent Variabel prestasi

at bahwa nilai konstanta sebesar 25.997 dan koefisien b1 730 dan b2 671 nilai konstanta dan koefisien regresi (a, b1, b2) ini dimasukkan dalam persamaan regresi linear berganda berikut :

$$Y = 29.271 + 0.730 X_1 + 0.671 X_2$$

Nilai konstanta a = 29.271

Artinya bila dianggap tidak ada variabel Kinerja (X1) dan Prestasi kerja (X2) atau b1 dan b2 = 0 maka nilai Prestasi kerja Pegawai adalah sebesar 29.271

Nilai b1 = 0.730

Koefesien Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai adalah positif. Maksudnya semakin tinggi tingkat Disiplin kerja, maka kecenderungan semakin tinggi Prestasi kerja Pegawai yang dicapai. Jika skor Kinerja ditingkatkan, maka secara rata-rata skor Prestasi kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.730 satuan jika Kinerja adalah tetap.

Nilai b2 = 0.671

B
erdas
arka
n
pada
tabel
3.1
diata
s,
terlih

Koefesien Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai adalah positif. Maksudnya semakin tinggi tingkat Pengalaman kerja, maka kecenderungan semakin tinggi Prestasi kerja Pegawai yang dicapai. Jika skor Kinerja ditingkatkan, maka secara rata-rata skor Prestasi kerja Pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0.671 satuan jika Kinerja adalah tetap.

Konstanta sebesar 29.271 menyatakan bahwa jika tidak ada kenaikan nilai dari variabel Kinerja (X1) dan Kinerja (X2), maka Prestasi kerja Pegawai adalah sebesar 29.271 satuan.

3.2.2. Pengaruh Kinerja dan Prestasi kerja Pegawai

Untuk melihat Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci secara Simultan maka dilakukan dengan cara Uji F yang pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan uji F ini dapat dilihat pada tabel 3.2. berikut :

Tabel 3.2.
Hasil Ringkasan untuk Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	38.801	2	19.401	5.724	.012 ^a
	Residual	61.008	18	3.389		
	Total	99.810	20			

a. Predictors: (Constant), pengalaman, disiplin

b. Dependent Variable: prestasi

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Fhitung adalah sebesar 5.724 sedangkan Ftabel ($\alpha = 0,05$; db residual 21) adalah sebesar 2.68 Jadi Fhitung \geq Ftabel ($5.724 \geq 2.68$) Artinya bahwa secara bersama-sama (simultan) kedua variabel independen yang meliputi Kinerja dan Prestasi Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen yaitu Prestasi kerja Pegawai atau dengan kata lain H_a diterima dan H_o ditolak.

Sedangkan untuk melihat Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci secara Parsial atau secara sendiri-sendiri dilakukan dengan Uji t yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Kinerja dan Pengalaman kerja) terhadap variabel independen (Prestasi Kerja).

Sementara itu secara parsial pengaruh dari variabel independen (Disiplin kerja) terhadap variabel independen (Prestasi Kerja) ditunjukkan pada tabel 3.3. berikut:

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	30.732	4.162		7.383	.000
	displin	.172	.065	.521	2.664	.015

a. Dependent Variable: prestasi

B

erdasarkan tabel 3.3 dari uji coefficient s

atau uji t tes ternyata diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.664 sedangkan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db = $n-2 = 21 - 2 - 19$ adalah 1.729 sehingga $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.664 \geq 1.729$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Prestasi kerja Pegawai

Sementara untuk melihat parsial pengaruh dari variabel independent (Pengalaman kerja) terhadap variabel independent (Prestasi kerja) ditunjukkan pada tabel 3.4. berikut :

Tabel 3.4.

Hasil Perhitungan Uji t Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.940	4.114		8.007	.000
	pengalaman	.172	.080	.444	2.157	.044

a. Dependent Variable: prestasi

B

erdasarkan tabel 3.4 dari uji *Coefficients* atau uji t tes ternyata diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 2.157 sedangkan t_{tabel} , dengan tingkat kesalahan $\alpha = 0,05$ db = $n-2 = 21 - 2 - 19$ adalah 1.729 sehingga $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.157 \geq 1.729$ dengan demikian maka berdasarkan kriteria uji signifikan, H_a diterima dan H_o ditolak artinya bahwa Kinerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

3.2.3. Besarnya Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai

Untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci secara simultan (bersama-sama) maka dapat dijelaskan pada tabel 3.5. di bawah ini :

Tabel 3.5.

Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.624 ^a	.389	.321	1.841

a. Predictors: (Constant), pengalaman, disiplin

Berdasarkan output SPSS tampak bahwa perhitungan diperoleh Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 389 (adalah pengaruh koefisien korelasi 624). Dengan kata lain hal ini menunjukkan bahwa besar presentase variasi Prestasi kerja Pegawai yang bisa dijelaskan oleh variasi variabel bebas yaitu Kinerja dan Pengalaman adalah sebesar 38,09 % sedangkan sisanya sebesar 61,91 % dapat dijelaskan oleh variabel-variabel diluar variabel penelitian.

Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci secara Parsial (Sendiri-sendiri) maka dapat dijelaskan pada tabel 3.6. di bawah ini :

Tabel 3.6.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.521 ^a	.272	.234		1.956

a. Predictors: (Constant), disiplin

Berdasarkan tabel 3.6 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 272 (adalah pengaruh dari koefisien korelasi 521). *R Square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti besar Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci adalah 27.02 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 72.98 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian. Sedangkan untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci dapat dijelaskan pada tabel dibawah ini :

Tabel 3.7.
Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted Square	R	Std. Error of the Estimate
1	.444 ^a	.197	.154		2.054

a. Predictors: (Constant), pengalaman

Berdasarkan tabel 3.7 terdapat *R Square* (Determinasi) adalah 197 (adalah pengaruh dari koefisien korelasi 444). *R Square* dapat disebut koefisien determinasi yang dalam hal ini berarti Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci sebesar 19.07 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 80.93 % dapat dijelaskan oleh sebab lain diluar variabel penelitian.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian dan analisis bab-bab terdahulu maka dapat di tarik kesimpulan adalah sebagai berikut :

1. Terdapat Pengaruh yang signifikan antara Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja Pegawai pada Polres Kerinci ini dibuktikan $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ ($5.724 \geq 2.68$)
2. Variabel Kinerja pada Polres Kerinci mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai ini dibuktikan dengan $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.664 \geq 1.729$. dan Variabel Pengalaman kerja pada Polres Kerinci mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Prestasi kerja pegawai juga dibuktikan dengan $t_{hitung} \geq t_{table}$ yaitu $2.157 \geq 1.729$.
3. Besarnya Pengaruh Kinerja dan Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Polres Kerinci sebesar 38,09 % sedangkan sisanya sebesar 61,91 %.
4. Besarnya Pengaruh Kinerja terhadap Prestasi kerja pegawai pada Polres Kerinci sebesar 27.02 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 72.98 %.

5. Besarnya Pengaruh Pengalaman kerja terhadap Prestasi kerjapegawai Polres Kerinci sebesar 19.07 % kontribusi variabel, sedangkan sisanya 80.93 %.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih saya ucapkan kepada dosen Pembimbing yang telah membimbing saya dalam penyusunan Skripsi ini serta dosen Penguji yang telah memberi masukan guna untuk memperbaiki Skripsi Tersebut, serta terima kasih kepada teman-teman semua atas partisipasinya dan semangatnya supaya saya bisa menyelesaikan skripsi ini dengan baik. Serta teruntuk some one special in my life, big thanks to your help i know you send by Allah for me the best

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Adi, Rianto.2005. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit
- Ashsofa, Burhan. 2007.*Metode Penelitian Hukum*. Jakarta :RinekaCipta. Darumurti, Krisna.
- Effendy, Marwan. 2012. *Diskresi, Penemuan Hukum, Korporasi & Tax Amnesty Dalam Penegakan Hukum*. Jakarta:Referensi.
- Faal, M. 1991. *Penyaringan Perkara Pidana Oleh Polisi (Diskresi Kepolisian)*.Jakarta: Pradnya Paramita.
- Immanuel Patrio,YM. 2012. *Diskresi Pejabat Publik Dan Tindak Pidana Korupsi*. Bandung:Keni Media.
- Marlina.2010. *Pengantar Konsep Diversi dan Restorative Justice Dalam Hukum Pidana*. Medan :USU Press.
- Marzuni, Peter Mahmud.2007. *Penelitian Hukum*. Jakarta : Fajar Interpretama Offset.
- Miles Matthew B, Huberman A Michael. 1992. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta:Daya Widya.
- Moleong,LexyJ.2010.*Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung:Remaja Rosdakarya