

**PENGARUH KOMPETENSI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PERSONEL POLRI PADA SEKOLAH POLISI WANITA
(SEPOLWAN) DI JAKARTA**

Delvyan Putri Suryaningrum¹, Bambang Nurakhim²
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa
Email : delvyanputri@gmail.com, bambangnurakhim@umiba.ac.id

ABSTRACT

This competence is an ability or capacity of a person in carrying out various tasks in a job. The work environment is something that exists around the environment of workers that can influence them in carrying out tasks such as. Work motivation is the driving force for a person to make the greatest contribution for the success of the agency in achieving its goals. The objectives of the study are as follows: To find out whether together the influence of Work Competence and Work Environment on Work Motivation of Police Personnel at the Women's Police School (Sepolwan) in Jakarta. The sampling technique used in this study the author used the Random Sampling technique or randomly from the existing population of 181 people, the population used as a sample refers to the Slovin formula in Husein Umar, 2017, 65 samples were obtained. The results of the study showed that partially and simultaneously there was a positive and significant influence between Work Competence and Work Environment on the Work Motivation of Police Personnel.

Keywords : *Work Competence, Work Environment, Work Motivation, Polri Personnel, Women's Police School.*

ABSTRAK

Kompetensi ini merupakan suatu kemampuan (*ability*) atau juga kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti. Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama pengaruh Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Personel Polri Pada Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak dari populasi yang ada berjumlah 181 orang populasi yang di jadikan sampel mengacu pada rumus Slovin dalam Husein Umar, 2017 diperoleh 65 orang sampel. Hasil penelitian diperoleh bahwa secara parsial dan simultan ada pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Personel Polri.

Kata Kunci : *Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Personel Polri, Sekolah Polisi Wanita.*

PENDAHULUAN

Pada era digital seperti saat ini merupakan suatu proses perubahan dan peningkatan dalam organisasi, bisnis, dan industri melalui implementasi dan pemanfaatan teknologi digital digunakan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas serta meningkatkan interaksi dengan masyarakat dan mempermudah akses terhadap informasi dan layanan. Pada era digital dalam proses pemanfaatan teknologi yang canggih ini melibatkan penerapan teknologi digital dan inovasi pada berbagai aspek kehidupan, termasuk bisnis, pemerintahan, pendidikan, dan masyarakat secara keseluruhan.

Kompetensi disini diartikan sebagai suatu wujud kemampuan atau penguasaan akan pengetahuan dan keterampilan yang bersifat akademis sebagai pendukung tugas profesi, sehingga sumber daya manusia yang mengawaki organisasi akan senantiasa siap menghadapi segala bentuk tantangan tugas. Hal tersebut sudah merupakan kebutuhan untuk mencapai visi dan misi organisasi yang lebih profesional, oleh sebab itu sudah seharusnya jika pembinaan karier Gadik di Sepolwan perlu mendapatkan perhatian mengingat pembinaan karier Gadik merupakan sub sistem pembinaan kompetensi kepegangatan yang tidak terpisahkan dengan pola pembinaan karier Sumber Daya Manusia Polri secara keseluruhan.

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana polisi wanita (polwan) melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para polisi wanita (polwan) untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi polisi wanita (polwan). Jika polisi wanita (polwan) menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka polisi wanita (polwan) tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis motivasi kerja juga meningkat atau tinggi.

Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga

mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada personel Polri khusus polisi wanita (polwan) dalam menjalankan tugasnya di kantor ataupun dilapangan. Motivasi kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk meningkatkan mutu pendidikan hasil pendidikan. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja personel dalam organisasi, termasuk pada institusi kepolisian. Namun, motivasi kerja personel Polri, khususnya yang berada di Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) Jakarta, sering kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah kompetensi kerja dan lingkungan kerja yang ada di sekitar mereka. Kompetensi kerja yang dimiliki oleh personel Polri di Sepolwan belum tentu optimal jika dibandingkan dengan tuntutan pekerjaan yang semakin kompleks, sementara lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa mengurangi semangat dan motivasi kerja mereka. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui sejauh mana kompetensi kerja dan lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja personel Polri di Sepolwan Jakarta.

Pertanyaan Penelitian:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi kerja terhadap motivasi kerja personel Polri di Sepolwan Jakarta?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel Polri di Sepolwan Jakarta?
3. Apakah terdapat hubungan yang signifikan antara kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel Polri di Sepolwan Jakarta?

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja personel Polri di Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) Jakarta. Secara khusus, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana masing-masing faktor (kompetensi kerja dan lingkungan

kerja) berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja personel, serta untuk menggali hubungan antara kedua faktor tersebut dalam mempengaruhi kinerja individu di Sepolwan. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan wawasan yang berguna bagi pengembangan kebijakan internal dalam rangka meningkatkan kompetensi, lingkungan kerja, dan motivasi personel Polri di Sepolwan Jakarta.

KAJIAN PUSTAKA

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan sebuah karakteristik dasar seseorang yang mengindikasikan cara berpikir, bersikap, dan bertindak serta menarik kesimpulan yang dapat dilakukan dan dipertahankan oleh seseorang pada waktu periode tertentu. Kompetensi memiliki persyaratan yang dapat digunakan untuk menduga yang secara empiris terbukti merupakan penyebab suatu keberhasilan. Dengan demikian kompetensi itu memiliki substansi : pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang profesional dalam bidang pekerjaan tersebut. Secara etimologis kata "kompetensi" ini diadaptasi dari bahasa Inggris, yakni "*competence*" atau juga "*competency*" yang artinya adalah kecakapan, kemampuan, serta wewenang. Secara umum, pengertian kompetensi ini merupakan suatu kemampuan atau kecakapan yang dimiliki oleh seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas pada bidang tertentu, sesuai dengan jabatan yang disandangnya. Menurut beberapa ahli diantaranya menurut Armstrong dan Baron (2019:48) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa : "*Competency is some time defined as referring to the dimensions of behavior that lie behind competent performance*". Dari pendapat tersebut diketahui bahwa kompetensi kerja seringkali di definisikan

sebagai dimensi-dimensi dari perilaku yang berada dibalik kinerja yang kompeten".

Menurut pendapat Stephen Robbin (2017:38) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa : "Kompetensi ini merupakan suatu kemampuan (*ability*) atau juga kapasitas seseorang dalam melakukan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan, yang mana kemampuan itu ditentukan oleh faktor intelektual dan juga fisik, mencakup tiga unsur dari kompetensi, yaitu keterampilan, pengetahuan dan sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk mencapai kinerja yang efektif".

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017:140) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa : "Kompetensi adalah merupakan suatu kemampuan individu seseorang tenaga kerja untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap ataupun karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan kinerja yang unggul". Menurut pendapat Wibowo Budiharto, (2019:117), mengungkapkan pengertian kompetensi kerja bahwa : "*Kompetensi adalah kemampuan dalam melakukan suatu pekerjaan yang didasari oleh pengetahuan, ketrampilan, dan sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Pengertian ini menunjukkan bahwa pegawai yang kompeten adalah yang mampu melakukan pekerjaan atau tugas dari organisasi yang didasari dari pengetahuan selama menempuh pendidikan, ketrampilan dalam mengasah kemampuan dirinya, dan semua hal tersebut ditunjukkan dengan sikap kerja yang profesional dan kompeten*".

Menurut Priansa, Doni Juni, (2017:54), mengungkapkan pengertian kompetensi kerja bahwa : "Kompetensi adalah terminologi yang sering didengar dan diucapkan banyak orang. Kita pun sering mendengar atau bahkan mengucapkan terminologi itu dalam berbagai penggunaan, khususnya terkait dengan pengembangan sumber daya manusia. Ada yang menginterpretasikan kompetensi

sepadan dengan kemampuan atau kecakapan, ada lagi yang mengartikan sepadan dengan keterampilan, pengetahuan dan berpendidikan tinggi”. Sedangkan pendapat Ma’ruf Abdullah, (2018:168) mengemukakan pengertian kompetensi kerja bahwa :“Kompetensi (kemampuan) untuk bekerja dengan baik, sehingga bisa dan mampu melaksanakan apa yang menjadi tugas dan kewajiban mereka dan secara bersama-sama dengan dipimpin oleh direktur dan para manajer dapat mencapai apa yang menjadi tujuan perusahaan (bisnis) yaitu keuntungan yang berkelanjutan.”

Dari berbagai pendapat para pakar tentang kompetensi sebagaimana tersebut di atas, maka dapat di simpulkan bahwa kompetensi adalah sebagai suatu karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau *ber-performance superior* di tempat kerja.

Lingkungan kerja adalah kondisi tempat kerja erat kaitannya dengan lingkungan fisik. Lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana tempat kerja yang baik mencakupi fisik dan non fisik yang bisa memberikan kesan nyaman, aman, tentram, perasaan betah dan sebagainya. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya setiap tenaga kerja berhubungan langsung dan sangat dipengaruhi oleh lingkungannya. Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:25) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa : “Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik”.

Menurut Pandi Afandi (2019:51) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa : ”Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature,

kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja”.

Menurut Agus Ahyari, (2018:206) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa :”Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok yaitu : Fasilitas, Kondisi kerja, dan hubungan antar pegawai. Disediakkannya berbagai macam fasilitas untuk pegawai. Kelompok kedua adalah masalah kondisi kerja. Kelompok ketiga adalah masalah hubungan antar pegawai dengan adanya hubungan kerja yang baik sesama pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai”

Menurut pendapat Agus Tulus (2018:153) mengemukakan faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja adalah :“Kegiatan pengaturan lingkungan kerja mencakup pengendalian suara bising, pengaturan penerangan ditempat kerja, penggunaan suhu udara, pelayanan kebutuhan pegawai, penggunaan warna, pemeliharaan kebersihan lingkungan kerja dan penyediaan fasilitas yang dibutuhkan pegawai seperti ruang kerja, kamar kecil dan lain sebagainya yang nyaman”.

Menurut Milton Blum dalam Winardi (2018:223), mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa : ”Lingkungan kerja yang nyaman membuat pekerjaan lebih menyenangkan dengan perubahan di dalam lingkungan kerja. Perubahan yang berhubungan dengan suara akan mempengaruhi pekerjaan, seperti halnya perubahan dalam penerangan, ventilasi, temperatur dan lingkungan kerja”.

Sedangkan menurut Alex. S Nitisemito (2017:183) mengemukakan pengertian lingkungan kerja bahwa : ”Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar kita dan organisasi yang dapat mempengaruhi proses kerja atau dirinya dalam menjalankan aktivitas di organisasi yang dibebankan kepadanya”.

Dari definisi diatas dapat diambil kesimpulan bahwa lingkungan kerja

merupakan suatu pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Motivasi berasal dari kata latin "movere" yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi juga merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan instansi mencapai tujuannya. Pada hakikatnya manusia memerlukan dorongan baik dalam dirinya atau dari luar dirinya untuk melakukan sesuatu agar dapat memenuhi kebutuhannya. Aspek penting dalam pemberian motivasi kepada bawahan adalah pemimpin hendaknya dapat memberikan motivasi searah dan sesuai dengan karakteristik yang ada di bawahan atau pegawai agar tertarik untuk bekerja sesuai yang diinginkan.

Dorongan tersebut dinamakan motivasi untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi kerja. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Menurut para ahli diantaranya : menurut Tubagus Achmad Darodjat (2019:198) mengemukakan pengertian motivasi kerja bahwa : "Motivasi kerja merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia. Suatu motivasi cenderung mengurangi kekuatannya manakala tercapainya suatu kepuasan, terhalangnya pencapaian kepuasan, perbedaan kognisi, frustrasi, atau karena kekuatan motivasinya bertambah".

Menurut pendapat Hafidzi (2019:52) mengemukakan pengertian motivasi kerja bahwa : "Motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi kerja adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja".

Menurut pendapat Sedarmayanti (2017:154) mengemukakan pengertian motivasi kerja bahwa : "Motivasi kerja merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja".

Menurut pendapat Potale, R. dalam Uhing (2019:363) mengemukakan pengertian motivasi kerja bahwa : "Motivasi kerja merupakan suatu kondisi atau energi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi ataupun perusahaan dimasa mendatang".

Sedangkan menurut pendapat McClelland dalam Suwanto (2020:161) mengemukakan pengertian motivasi kerja bahwa : "Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Jenis penelitian kuantitatif menggunakan desain deskriptif dan korelasional, yang memecahkan suatu kasus yang diteliti. Menurut pendapat Muhammad Nazir (2018:6) mengemukakan jenis penelitian bahwa : "Metode deskriptif adalah suatu dalam meneliti status sekelompok manusia, suatu objek, suatu set kondisi suatu sistem pemikiran atau kelas peristiwa pada masa sekarang. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk membuat deskripsi, gambaran mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antara fenomena yang diselidiki". Sedangkan menurut pendapat Sugiyono (2021:52) mengemukakan pengertian jenis penelitian bahwa : "Jenis penelitian dengan metode deskriptif juga asosiatif data dihimpun, disusun secara sistematis, faktual dan cermat, namun tidak dijelaskan hubungan diantara variabel tidak dilakukan uji atau prediksi. Pada metode korelasi, hubungan antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan angket atau kuesioner yang sebarakan pada responden". Metode yang digunakan adalah metode survey dengan menggunakan kuesioner. Pada metode korelasi, pengaruh antar variabel yang diteliti dan dijelaskan. Pengaruh yang dicari ini disebut korelasi. Jadi metode korelasi untuk mencari hubungan diantara variabel independen X_1 dan X_2 dengan variabel dependen Y .

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini menggunakan teknik *Random Sampling*. Dimana setiap Personel populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel menggunakan rumus Slovin yang dikutip Sevilla dalam Husein Umar (2017:78), berdasarkan rumus tersebut ditentukan nilai sampel sebanyak 65 sampel.

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

Variabel Kompetensi Kerja (X_1)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kompetensi Kerja (X_1) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input yang merupakan data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 1 Variabel Kompetensi Kerja (X_1)

Pertanyaan	Kompetensi Kerja (X_1)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0.817	0,666	Valid
2	0.816	0,666	Valid
3	0.915	0,666	Valid
4	0.723	0,666	Valid
5	0.862	0,666	Valid
6	0.827	0,666	Valid
7	0.874	0,666	Valid
8	0.975	0,666	Valid
9	0.862	0,666	Valid
10	0.818	0,666	Valid

Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows input data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan sebagai berikut :

Tabel 2 Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Pertanyaan	Lingkungan Kerja (x_2)		
	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,813	0,666	Valid
2	0,750	0,666	Valid
3	0,806	0,666	Valid
4	0,866	0,666	Valid
5	0,859	0,666	Valid
6	0,886	0,666	Valid
7	0,883	0,666	Valid
8	0,831	0,666	Valid
9	0,868	0,666	Valid
10	0,819	0,666	Valid

Variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis

dari variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences (SPSS) Versi 28 for Windows* input data ordinal dari sampel berjumlah 10 *Try Out* (N =10) dengan jumlah soal ada 10 pertanyaan adalah :

Tabel 3 variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y)

Pertanyaan	Motivasi Kerja Personel Polri (Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,852	0,666	Valid
2	0,769	0,666	Valid
3	0,859	0,666	Valid
4	0,709	0,666	Valid
5	0,755	0,666	Valid
6	0,856	0,666	Valid
7	0,966	0,666	Valid
8	0,896	0,666	Valid
9	0,803	0,666	Valid
10	0,872	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kompetensi Kerja (X₁) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,917 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,917 > 0,666 maka instrumen penelitian variabel Kompetensi Kerja (X₁) adalah *Reliabel*. Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja (X₂) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,923 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,923 > 0,666 maka instrumen variabel Lingkungan Kerja (X₂) adalah *Reliabel*. Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,929 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau 0,929 > 0,666 maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4
 UJI RELIABILITAS

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.917	10
.923	10
.929	10

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7
 HASIL ANALISIS CHI SQUARE

Test Statistics			
	Kompetensi Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja Personel Polri (Y)
Chi-Square	18.246 ^a	23.954 ^a	19.169 ^b
df	24	28	26
Asymp. Sig.	.911	.928	.914

a. 29 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.2.
 b. 27 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.4.

Analisis Koefisien Korelasi Parsial

Hasil Analisis Korelasi Parsial adalah salah satu metode statistik yang digunakan untuk mengetahui tingkat pengaruh antara variabel independen diantaranya variabel Kompetensi Kerja (X₁), dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Motivasi Kerja Personel Polri (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
 Hasil Analisis Korelasi Parsial
 Correlations

		Kompetensi Kerja (X ₁)	Lingkungan Kerja (X ₂)	Motivasi Kerja Personel Polri (Y)
Kompetensi Kerja (X ₁)	Pearson Correlation	1	.841*	.906**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	65	65	65

Lingkungan Kerja (X ₂)	Pearson Correlation	.841**	1	.862**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	65	65	65
Motivasi Kerja Personel Polri (Y)	Pearson Correlation	.906**	.862*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	65	65	65

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

Koefisien Korelasi Berganda

Tujuan analisis koefisien korelasi dimaksud untuk mengetahui tingkat pengaruh dan signifikan pengaruh antara variabel independen yakni variabel (X₁ dan X₂) terhadap variabel dependen yakni variabel (Y) baik secara simultan (bersama-sama) dengan menggunakan komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows adapun hasilnya lihat tabel model Summary sebagai berikut :

Tabel 9 Analisis Koefisien Korelasi Secara Bersama-Sama Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.910 _a	.828	.827	2.49156	2.339

- a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₂), Kompetensi Kerja (X₁)
- b. Dependent Variable: Motivasi Kerja Personel Polri (Y)

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,910 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,828 atau 82,8%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara

bersama-sama variabel Kompetensi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) terhadap variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) memiliki nilai positif dan tingkat Pengaruhnya sangat kuat.

Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 for Windows yakni analisis regresi berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi Kerja Personel Polri adalah sebagai berikut :

Tabel 10 Analisis Regresi Linear Berganda Coefficients^a

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.000	1.195		6.510	.000
	KI (X ₁)	.818	.056	.824	14.541	.000
	LK (X ₂)	.572	.057	.569	6.986	.000

a. Dependent Variable: Motivasi Kerja Personel Polri (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut : $Y = 7,000 + 0,818 X_1 + 0,572 X_2$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 7,000 menyatakan bahwa jika variabel Kompetensi Kerja (X₁), variabel Lingkungan Kerja (X₂) meningkat I satuan, maka variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 7,000 dapat juga dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 7,000 menggambarkan Motivasi Kerja Personel Polri (Y) rata-rata jika Kompetensi Kerja (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂) nilainya

- nol.
- b. Nilai koefisien regresi variabel Kompetensi Kerja (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,818. Hal ini berarti jika variabel Kompetensi Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) sebesar 0,818 dengan asumsi variabel Kompetensi Kerja (X_1) dan variabel Lingkungan Kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,572. Hal ini berarti jika variabel Lingkungan Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Motivasi Kerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,572 dengan asumsi variabel Lingkungan Kerja (X_2), dan variabel Kompetensi Kerja (X_1) dianggap konstan

Hasil Uji Hipotesis

Uji F (Anova)

Uji F_{hitung} (Anova) dengan menggunakan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA, Untuk lebih jelas dapat berikut ini. Dari hasil analisis dengan menggunakan Komputer program *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS) Versi 28 *for windows* yakni uji ANOVA atau F_{hitung} antara variabel Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Personel Polri diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 501,642 dimana lebih besar dari $F_{tabel (63)}$ sebesar 2,750 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 karena $0,000 < 0,05$, maka dapat dikatakan bahwa secara bersama-sama atau simultan ada pengaruh signifikan.

Uji t

Berdasarkan hasil uji hipotesis antara variabel Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 14,541 > t_{0,05 (63)} = 1,670$, maka H_0

ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji hipotesis antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 6,986 > t_{0,05 (63)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji t tersebut di atas bahwa hipotesis yang diajukan pada bab terdahulu tinjauan pustaka poin hipotesis ternyata mempunyai cukup bukti kebenarannya

Hasil Uji Koefisien Determinasi

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar 0,906. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,906^2 \times 100\% = 0,821 \times 100\% = 82,1\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kompetensi Kerja terhadap Motivasi Kerja Personel Polri mempunyai pengaruh sebesar 82,1% dan sisanya sebesar 17,9% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya tidak diamati oleh penulis..

Karena nilai tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh, maka besar pengaruh tersebut dihitung secara manual dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\%$. Dimana r adalah nilai hasil analisis koefisien korelasi sebesar ,862. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,862^2 \times 100\% = 0,743 \times 100\% = 74,3\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh sebesar 74,3% terhadap variabel Motivasi Kerja Personel Polri dan sisanya 25,7% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

KESIMPULAN

1. Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.
2. Secara deskriptif Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta menunjukkan Motivasi Kerja Personel Polri sudah baik, Kompetensi Kerja yang diberikan telah sesuai dengan harapan, dan disiplin yang terjalin sangat baik di organisai.
3. Kompetensi Kerja dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Personel Polri Pada Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta.
4. Kompetensi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Personel Polri Pada Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta.
5. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Personel Polri Pada Sekolah Polisi Wanita (Sepolwan) di Jakarta.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi Pandi. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.

Agus Ahyari, 2018, *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*". BPFE Yogyakarta.

Agus Tulus, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Pertama, Penerebit CV. Mas Agung, Jakarta.

Alex. S NitiseMITO, 2017, *Manajemen Personalialia*, Badan Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta.

Amstrong dan Baron, 2019, *Performance Management, The New Realities. Institute of Personnel and Development*, New York.

Anwar Prabu Mangkunegara, 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Badan Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

Arikunto, Suharsimi, 2017. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Atmodiwirio Soebagio, 2019, *Manajemen Pendidikan Indonesia*, Badan Penerbit Ardadizya Jaya. Jakarta.

Duwi Priyatno, 2016, *Paham Analisa Statistik Data dengan SPSS Versi 24*, Badan Penerbit, Media.Com Jakarta.

Emron Edision, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.

Emron. Yohny Anwar dan Imas Komariyah. 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Badan Penerbit Alfabeta. Bandung.

Erma Yulihastin, 2018, *Bekerja Sebagai Polisi*, Badan Penerbit Erlanggar, Jakarta.

Gery Dessler, 2017, *Peningkatan Budaya Organisasi Pegawai*, penerbit BPFE,. Yogyakarta.

Gitoyo, Yohanes. 2017. *Mengenal Sejarah Polisi Wanita (Polwan) di Indonesia*. <http://www.http://pustaka.digitalindonesia.blogspot.com/2012/09/mengenal-sejarah-polisi-wanita-polwan.html>

Hadari Nawawi, 2017. *Metode Penelitian Bidang Sosial*, Badan Penerbit Gajah Mada Universitas Press, Yogyakarta.

Harries Madiistriyatno, 2021, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Badan Penerbit, Indigo Media, Kota Tangerang.

Hasibuan, Malayu S.P. 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Badan Penerbit PT. Gunung Agung, Jakarta.

Husein Umar, 2017. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*, Badan Penerbit Rajawali Pers. Jakarta.

J. Supranto. 2017, *Analisis Multi Variat Arti Dan Prestasi*. Badan Penerbit Rineka Cipta. Jakarta.

Mardiana. 2015. *Aktivitas beberapa air rebusan tanaman dalam menekan pertumbuhan jamur colletotrichum musae (berk et curt) arx. Penyebab penyakit antraknosa pada buah pisang secara in vitro*. Padang. Fakultas Pertanian. Universitas Andalas.

M. Maruf Abdullah, 2018, *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Badan Penerbit Aswaja Pressindo, 2 Yogyakarta.

Mahmudah Enny, 2019, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya.

Mirna Widiyanti. 2018. *Risiko Malnutrisi Terhadap CD4+ Orang Dengan HIV/AIDS yang Menjalani Terapi Antiretroviral di Mimika*. Jurnal Kedokteran Brawijaya.

Muhammad Nazir, 2018, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Badan Penerbit Gramedia. Jakarta.

Priansa, Donni Juni. 2017, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Badan Penerbit Alfabet. Bandung.

Santoso, Singgih, 2019. *SPSS Versi 28 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Santoso, Singgih. 2016. *Menguasai Statistik Multivariat*. Badan Penerbit PT. Elex Media Komputindo. Jakarta.

Sedarmayanti, 2017, *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*, Badan Penerbit, Mandar Maju Bandung.

Sonny Harsono, 2016, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Badan Penerbit ALFABETA. Bandung.

Stephen Robbin, 2017, *Manajemen Personalia, Aplikasi dalam Organisasi*", Badan Penerbit Djambatan, Jakarta.

Sugiyono, 2021, *Metode Penelitian Bisnis*, Badan Penerbit ALFABETA Bandung.

Sujana, Nana, 2019, *Tuntunan Penyusunan Karya Ilmiah*, Badan Penerbit Sinar Baru Algensindo, Jakarta.

Sutrisno Hadi, 2019. *Metode Ramalan Kuantitatif Untuk Perencanaan Ekonomi dan Bisnis*, Badan Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.

Suwanto, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Badan Penerbit PT BPFE, Yogyakarta.

Tubagus Achmad Darodjat, 2019. *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini*. Badan Penerbit Refika Aditama. Bandung.

Wibowo Budiharto, 2019, *Manajemen Kinerja*. Edisi Kelima. Badan Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Depok.

Wiratna Sujarweni, 2020, *Metodologi Penelitian*, Badan Penerbit PT. Pustaka Baru, Yogyakarta.

Winardi, 2019. *Kompetensi Kerja Dalam Manajemen*. Badan Penerbit PT. Rineka Cipta, Jakarta.

Jurnal -Jurnal

Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Jurnal Penelitian Ipteks. Vol. 4 No. 1.

Aida, N., Kusaeri., & Hamdani, A. S. 2017. *Karakteristik Instrumen Penilaian Hasil Belajar Matematika Ranah Kognitif yang Dikembangkan Mengacu pada Model Pisa*. Jurnal Pendidikan Matematika, 3(2), 130-139.

Ayal, C.S., Kusuma, Y.S., Sabandar, J. & Dahlan, J.A. 2016. *The Enhancement of Mathematical Reasoning Ability of Junior High School Students by Applying Mind Mapping Strategy*. *Journal of Education and Practice*, 7(25): 50-58.

Jasmadeti, dkk. 2018. "Pengaruh Profesionalisme Auditor dan Pertimbangan Tingkat Materialitas terhadap Kualitas Audit (Studi Empiris Pada Auditor KAP Jakarta Pusat)". *Jurnal Ilmu Ilmiah Ekonomi*, Volume. 6 Edisi 15.

Junaidi & Susanti, 2019, Baba, A. (2017). *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Semen Bosowa Maros*. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 18(4), 524. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2014.v18.i4.2191>

Mawu, Kendra S., Bernhard Tewel, and Mac Donald Walangitan. 2018. *Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara* (Jurnal EMBA) September Vol. 6 No. 4.

Mardianto, M., & Tiono, C. (2019). *Analisis Pengaruh Fraud Triangle Dalam Mendeteksi Kecurangan Laporan Keuangan*. *Jurnal*

Benefita, 1(1), 87.

<https://doi.org/10.22216/jbe.v1i1.3349>

Potale, R., & Uhing, Y. (2015). *Hubungan Kompensasi Dan Stres Kerja Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Bank Sulut Cabang Utama Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3(1), 63–73

Ramadhan, A. 2018. *Pengaruh Pemberian Naungan Terhadap Pertumbuhan dan Hasil Pada Tiga Varietas Tanaman Stroberi (Fragaria chiloensis L.)*. Jurnal Produksi Tanaman 7 (1): 1-7.

Yuswani, Wiwik. (2016). *Pengaruh Profesionalisme dan Stress Terhadap Lingkungan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi*. Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta.