

Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Satuan Intelkam Kriminal Kepolisian Polsek Ampenan¹Nova Putro Sadprawati¹Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMM¹novasaputro236@gmail.com**Abstract**

This research aims to determine the influence of motivation and work environment on the performance of police officers at the Ampenan Police. There are several problems behind this research, ranging from members' performance not being optimal to an inadequate work environment. There are three variables in this research, namely, two independent variables and one dependent variable. The independent variables are motivation (X1) and work environment (X2) and the dependent variable is performance (Y). The population of this study was members of the Ampenan Police, totaling 60 people, while the research sample was 52 people. The method used in this research is a quantitative method, with primary data collected using a questionnaire, consisting of 26 statements distributed to the entire sample. The regression model used is multiple linear regression analysis, T Test, F Test. The results of the research show that the Motivation Variable (X1) has an effect, but the effect is not significant on performance at the Ampenan Police, which is indicated by a significance value greater than 0.05. The Work Environment variable (X2) partially influences performance as evidenced by the t test value where the significant value of the Work Environment variable (X2) is smaller than 0.05, namely 0.000. The results of simultaneous hypothesis testing, the independent variables consisting of Motivation (X1) and Work Environment (X2) simultaneously have a significant influence on Performance (Y) at the Ampenan Police, with a significant value of 0.000, which is smaller than 0.05. The work environment variable has the most dominant influence on the performance of Intelkam unit members at Ampenan Police, which is acceptable, this is shown by the Work Environment (X2) having the largest β (beta) coefficient value, namely 0.501 if we compare it with the Motivation variable (X1) which has a β coefficient (beta) 0.068

Keywords: Motivation, Work Environment and Performance.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian di Polsek Ampenan. Ada beberapa masalah yang melatar belakangi penelitian ini, mulai dari kinerja anggota yang tidak maksimal sampai kepada lingkungan kerja yang tidak memadai. Variabel penelitian ini ada tiga yaitu, dua variabel independen dan satu variabel terikat. Variabel independen adalah motivasi (X1) dan lingkungan kerja (X2) serta variabel dependen yaitu kinerja (Y). populasi dari penelitian ini adalah anggota Polsek Ampenan yang berjumlah 60 orang, sementara sampel penelitian adalah 52 orang. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, dengan pengumpulan data primer menggunakan angket, yang terdiri 26 pernyataan yang dibagikan kepada seluruh sampel. Model regresi yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, Uji T, Uji F. Hasil penelitian menunjukkan Variabel Motivasi (X1) berpengaruh, akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja di Polsek Ampenan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Hasil uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di Polsek Ampenan, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggotasatuan Intelkam di Polsek Ampenan dapat diterima, hal ini ditunjukkan dengan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,501 jika kita membandingkannya dengan variabel Motivasi (X1) yang memiliki koefisien β (beta) 0,068.

Kata Kunci: Motivasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja.

PENDAHULUAN

Polsek Ampenan merupakan salah satu instansi kepolisian yang terletak di Jalan Energi Ampenan, Ampenan Selatan, Mataram Provinsi Nusa Tenggara Barat. Dalam rangka mencapai visi dan misinya Polsek Ampenan Kota Mataram memiliki nilai dasar dan keyakinan dasar yang merupakan budaya kerja dan menjadi pijakan, pegangan dan pedoman bagi jajaran personalia, unit kerja manajemen, unit kerja pelayanan/operasional dan seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi. Motivasi merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Tinggi rendahnya kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh motivasi yang dimilikinya (Uno, 2012). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong semangat atau dorongan kerja, sehingga kuat atau lemahnya motivasi kerja pegawai ikut menentukan kinerja karena kinerja seseorang tergantung pada kekuatan tujuan dan niatnya. Dengan motivasi, mendorong seorang pegawai mengarah pada perilaku untuk melaksanakan tugas secara efektif dan efisien (Meirdiansyah, 2015: 7). Dengan adanya motivasi seorang pegawai dapat mampu mengembangkan profesionalismenya serta dapat membangun budaya kerja yang efektif dan baik.

Jam kerja yang jumlahnya terlalu banyak tentunya berpengaruh kepada kualitas pekerjaan pegawai, seperti yang terjadi di satuan polsek ampenan. Hasil observasi awal yang dilakukan penulis menunjukkan bagaimana tanggung jawab Polsek Ampenan terhadap masyarakat kecamatan Ampenan yang merupakan salah satu daerah dengan jumlah penduduk terpadat di Kota Mataram. Hal ini tergambar dari laporan tahunan Polsek Ampenan pada Tabel 1.1 di bawah ini:

**SI ABK Presisi-Laporan Rekap Analisa Beban Kerja (ABK)
 Polsek Ampenan Januari 2021 – Januari 2023**

Tanggal	Satker	Jumlah Beban Kerja (jumlah kasus)	Jumlah waktu (jam)	Jumlah Personil harapan	Jumlah real pesonil	Nilai EEU (Efektifitas dan Efisien Unit)	Keterangan Nilai
01/01/2021- 01/01/2023	Polsek Ampenan	40.072	48.432	26,72	19	1,655	C (kurang Baik)

Sumber: Dokumentasi Polsek Ampenan

Dari data di atas dapat bagaimana jumlah beban kerja yang mencapai 40.072 jumlah kasus yang ditangani oleh 19 personil saja, dimana menurut perhitungan jumlah personil yang seharusnya menangani kasus tersebut adalah 26,72 jika dibulatkan 27 personil. Hasilnya tentu dapat dilihat nilai EEU yang tergolong rendah yaitu 1,655 atau C. Ini menandakan bahwa satuan tugas Polsek Ampenan masih kurang efektif dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga membutuhkan sesuatu yang mampu membuat kinerja mereka makin membaik. Antara lain faktor penambahan jumlah personil, pengurangan beban kerja, ataupun faktor motivasi dan lingkungan kerja seperti yang akan dimuat dalam karya ilmiah ini.

Salah satu hal yang harus jadi perhatian utama kantor adalah mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi anggota dalam bekerja agar selalu fokus pada tujuan kantor. Menjaga motivasi anggota itu sangatlah penting karena motivasi merupakan sesuatu yang mendasari setiap individu untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Dengan motivasi kerja yang tinggi, anggota akan lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Wibowo, (2014:322). menyatakan “motivasi sebagai proses yang menyebabkan intensitas (intensity), arah (direction), dan usaha terus-menerus (persistence) individu menuju pencapaian puncak”. Salah satu permasalahan yang ada pada anggota kepolisian Polsek Ampenan yaitu kurangnya motivasi atau dorongan kerja yang membuat anggota polisi menjadi kurang semangat untuk bekerja, hal ini tentu berdampak pada kinerja mereka yang rendah.

Selain faktor motivasi kerja, lingkungan kerja tempat anggota tersebut bekerja juga tidak kalah pentingnya dalam meningkatkan kinerja anggota. Menurut Sedarmayanti (2017: 269), Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja yang sesuai dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga anggota memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja anggota, sedangkan ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat menciptakan ketidaknyamanan bagi anggota dalam

melaksanakan tugas–tugasnya. Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja anggota (Sedarmayanti, (2018:122). Menurut Mangkunegara (2016:233) lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja anggota. Berdasarkan hasil survei pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti ditemukan bahwa kondisi ruangan yang kerja kurang adanya ventilasi udara, dan kurangnya pencahayaan dalam ruangan Polsek Ampenan. Selain itu juga kondisi lingkungan kerja kurang baik dapat dilihat dari fasilitas pendingin udara serta ruangan yang cukup gelap juga membuat anggota polisi merasa tidak nyaman dalam beraktifitas. Lingkungan kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja anggota agar dalam pelaksanaan tugasnya dapat di kerjakan secara optimal, sehat, aman dan kenyamanannya terjaga. Berdasarkan belakang masalah diatas penulis kemudian melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengkaji secara lebih dengan judul “Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian di Polsek Ampenan”.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dimana metode ini merupakan metode penelitian yang spesifikasinya sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas dari awal hingga akhir.

Sugiyono (2011:8) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivisme*, digunakan untuk meneliti pada sebuah populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

Pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan metode angket, observasi, wawancara dan dokumentasi. teknik dalam pengumpulan sampel, salah satunya menurut Sugiono (2017:81) menjelaskan bahwa teknik sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian. Pada penelitian teknik yang digunakan peneliti probabilitas sampling.

Menurut Sugiono (2017:82) probability sampling adalah teknik pengambilan sampel

yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini menggunakan teknik probability sampling random sampling. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N(d)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 60(0,05)^2}$$

$$n = \frac{60}{1 + 0,15}$$

$$= \frac{60}{1,15}$$

$$= 52$$

Jadi jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 52 responden.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Yang pertama adalah angket Motivasi (X1), Variabel Motivasi (X1) Pada angket motivasi ini terdiri dari 10 pernyataan, dan berikut adalah hasil uji validitas variabel motivasi (X1):

Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi (X1)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak	No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak
1	0,341	0,273	Valid	6	0,801	0,273	Valid
2	0,450	0,273	Valid	7	0,560	0,273	Valid
3	0,368	0,273	Valid	8	0,543	0,273	Valid
4	0,298	0,273	Valid	9	0,450	0,273	Valid
5	0,712	0,273	Valid	10	0,305	0,273	Valid

Uji validitas selanjutnya adalah pada angket variabel lingkungan kerja (X2), hasilnya dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak	No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak
1	0,309	0,273	Valid	6	0,465	0,273	Valid

2	0,357	0,273	Valid
3	0,748	0,273	Valid
4	0,516	0,273	Valid
5	0,658	0,273	Valid

7	0,389	0,273	Valid
8	0,332	0,273	Valid
9	0,312	0,273	Valid
10	0,603	0,273	Valid

Uji validitas terakhir adalah terhadap variabel Kinerja (Y), adapun hasilnya dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak
1	0,570	0,273	Valid
2	0,351	0,273	Valid
3	0,526	0,273	Valid

No	r _{hitung}	r _{tabel}	Valid/ Tidak
4	0,436	0,273	Valid
5	0,327	0,273	Valid
6	0,521	0,273	Valid

Berdasarkan ketiga tabel uji validitas di atas maka instrumen penelitian variabel X1, X2 dan Y pernyataan seluruhnya valid, hal tersebut ditunjukkan oleh nilai r_{hitung} dari 26 pernyataan lebih besar dari r_{tabel}.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk melihat tingkat kehandalan indikator atau kuesioner apabila digunakan kembali sebagai alat ukur variabel. Pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai alpha cronbach's variabel standar 0,6. Jika nilai alpha melebihi 0,6 maka indikator atau kuesioner dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Alpha Cronbach	Keterangan
1	Motivasi (X1)	0,650	Reliabel
2	Lingkungan Kerja (X2)	0,619	Reliabel
3	Kinerja(Y)	0,617	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas bahwa variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), serta variabel terikat Kinerja (Y) masing-masing memiliki nilai alpha cronbach yang lebih besar 0,6. Kondisi ini menunjukkan bahwa seluruh variabel tersebut reliabel dan dapat digunakan pada analisis selanjutnya.

Pengujian Normalitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS, Adapun hasil dapat dilihat di tabel dibawah ini:

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89224273
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.083
	Negative	-.089
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Syarat dikatakan data terdistribusi normal apabila Asymp. Sig. (2-tailed) > dari 0,05. Data diatas menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,2, yang artinya data terdistribusi normal.

Multikolinearitas di uji dengan menggunakan *Variance Indlation Factor* (VIF) dan *tolerance value*. Bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0,10. Hasil dari uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	1.232	4.711		.262	.795		
	MOTIVASI	.068	.081	.091	.839	.405	.989	1.011
	LINGKUNGAN							
	KERJA	.501	.084	.642	5.926	.000	.989	1.011

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan nilai tolerance menunjukkan masing-masing variabel independent memiliki nilai tolerance lebih dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independent, dan hasil perhitungan nilai VIF juga menunjukkan hasil yang sama yaitu tidak ada variabel independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel independent dalam model regresi ini.

Syarat uji heteroskedastitas adalah apalila nilai signifikansi probabilitas > 0,05 berarti bebas dari heterokedastisitas, dan apabila nilai signifikansi probabilitas < 0,05 berarti terkena heterokedastisitas.

Hasil Uji Heteroskedastitas

Coefficients ^a					
Model		Unstandardize	Standardized	t	Sig.
		d Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	5.549	3.012		1.843 .071
	MOTIVASI	-.017	.052	-.046	-.328 .744
	LINGKUNGAN KERJA	-.081	.054	-.209	-1.491 .142

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai probabilitas dari seluruh variabel bebas lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS 1.6 diperoleh hasil regresi sebagai berikut ini :

Uji regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized	Standardized	T	Sig.
		Coefficients	Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.232	4.711		.262 .795
	MOTIVASI	.068	.081	.091	.839 .405
	LINGKUNGAN KERJA	.501	.084	.642	5.926 .000

Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi yang terbentuk pada uji regresi ini adalah : $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$, $Y = 1,322 + 0,068X_1 + 0,501X_2$

Model tersebut dapat diinterprestasikan (1) Konstanta (a) sebesar 1,322 memberi arti apabila variabel bebas Motivasi dan Lingkungan Kerja adalah konstan, maka besarnya variabel terikat kinerja adalah bernilai sebesar 1,322 satuan. (2) Motivasi (X1) memiliki nilai koefisien sebesar 0,068. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Motivasi (X1) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin tinggi nilai disiplin kerja maka semakin tinggi nilai kinerja. (3) Lingkungan kerja (X2) memiliki nilai koefisien sebesar 0,501. Hal ini menandakan bahwa koefisien variabel Pengalaman kerja (X2) memiliki pengaruh positif (searah) terhadap Kinerja (Y). Artinya semakin tinggi nilai pengalaman kerja maka semakin tinggi nilai kinerja. (4) Jadi variabel bebas yang terdiri dari Motivasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang positif atau searah terhadap variabel terikat Kinerja Anggota Polsek

Ampenan.

Untuk mengetahui seberapa kuat hubungan variabel bebas terhadap variabel terikat dan seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat dapat dilihat pada nilai koefisien korelasi dan koefisien determinasi seperti pada tabel dibawah ini :

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.657 ^a	.432	.409	1.93047

Untuk menafsirkan tingkat koefisien korelasi dilakukan dengan kriteria sebagai berikut: Hasil analisis regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.657, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori kuat. Adapun nilai koefisien determinasi (R²) didapatkan sebesar 0,432 sebesar 43,2%. Artinya bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat sebesar 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian ini.

Uji t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial (individu) dari variabel-variabel bebas yaitu variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) terhadap variabel terikat Kinerja (Y). Adapun kriteria yang digunakan adalah : (1) Jika $t_{hitung} < \text{atau } sig > 0,05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, (2) Jika $t_{tabel} > \text{atau } sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima .

Nilai tabel pada tingkat $\alpha = 5\%$ atau 0,05 dan derajat bebas (df) = $n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$, maka diperoleh nilai t_{tabel} 1,676. Adapun hasil analisis uji t dengan menggunakan program SPSS versi 1.6, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji-t (parsial)					
Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	1.232	4.711		.262
	MOTIVASI	.068	.081	.091	.405
	LINGKUNGAN KERJA	.501	.084	.642	.000

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Motivasi 0,839 dengan tingkat signifikan sebesar 0,405. Oleh karena itu nilai t_{hitung} (0,839) < dari t_{tabel} (1,676) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,405 yang lebih besar dari 0,05 maka H_1 ditolak dan H_0 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Motivasi (X1) secara parsial mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

Berdasarkan dari pada tabel diatas didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel Lingkungan

Kerja (X2) sebesar 5,926 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai thitung (6,163) > dari ttabel (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa variabel bebas variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat Kinerja (Y).

Uji F digunakan untuk mengetahui pengaruh Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan (bersama-sama) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Adapun kriteria yang digunakan adalah : (a) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > 0.05$ maka H_0 diterima, H_1 ditolak, (b) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < 0.05$ maka H_0 ditolak, H_1 diterima

Nilai F_{tabel} pada tingkat signifikan 5% dan derajat bebas (df_1) = $n - k - 1 = 52 - 2 - 1 = 49$, maka diperoleh nilai F_{tabel} 3,187. Adapun hasil analisis uji F dengan menggunakan SPSS versi 1.6, maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	138.833	2	69.416	18.627	.000 ^b
	Residual	182.610	49	3.727		
	Total	321.442	51			
a. Dependent Variable: KINERJA						
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI						

Berdasarkan pengujian model secara bersama-sama (simultan) diatas, diperoleh nilai f hitung sebesar 18,627 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai f hitung (18,627) > f tabel (3,187) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_1 diterima. Artinya bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Kinerja anggota Polsek Ampenan (Y).

Untuk mengetahui variabel bebas mana yang berpengaruh dominan terhadap variabel terikat, dapat dilihat pada ranking koefisien yang distandarkan (β) atau standardized of coefficients Beta dari masing-masing variabel bebas, sebagaimana tampak pada tabel berikut ini:

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	1.232	4.711	
	MOTIVASI	.068	.081	.091
	LINGKUNGAN KERJA	.501	.084	.642

Dari dua variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,501 yang merupakan nilai terbesar dari pada variabel motivasi (X1). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh dominan terhadap variabel terikat Kinerja (Y) adalah Lingkungan Kerja (X2).

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2), dan mempunyai hubungan yang erat dengan Kinerja(Y) anggota Polsek Ampenan, variabel tersebut juga mempunyai kontribusi yang besar dalam mempengaruhi peningkatan maupun penurunan Kinerja anggota. Variabel Motivasi (X1),Lingkungan Kerja (X2) regresi berganda diatas didapatkan nilai koefisien korelasi berganda (R) sebesar 0.657, hal ini menunjukkan bahwa antar variabel bebas dan variabel terikat memiliki tingkat hubungan dalam kategori kuat. Sementara persentase pengaruh kedua variabel bebas tersebut adalah memiliki pengaruh terhadap variabel Kinerja(Y) 43,2%, sedangkan sisanya 56,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar variabel penelitian.

Bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di Polsek Ampenan. Hal ini dapat dilihat dengan f hitung sebesar 18,627 dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari α (0,05), maka dapat disimpulkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Bahwa dari hasil uji F (simultan) diperoleh keterangan bahwa dalam Kinerja perlu adanya Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) agar tercipta rasa nyaman dalam bekerja sehingga tujuan dari lembaga Polsek Ampenan tercapai. Dengan demikian pada hasil tersebut maka dapat diambil suatu kesimpulan pada hipotesis pertama yang menyatakan bahwa variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) pada Polsek Ampenan adalah terbukti kebenarannya. Maka dari itu variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) harus tetap dipertahankan dan ditingkatkan lagi untuk kinerja yang lebih meningkat

Hasil penelitian membuktikan Motivasi (X1) tidak memiliki pengaruh secara parsial terhadap Kinerja Anggota Polsek Ampenan (Y), yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.. Hal ini berarti variabel X1 tidak mendukung hipotesis “Bahwa variabel motivasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja. hal ini bukan berarti motivasi tidak mempengaruhi kinerja anggota Polsek Ampenan, akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan. Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. Artinya bahwa variabel bebas Lingkungan Kerja (X2) secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat Kinerja(Y). Hal tersebut menunjukkan bahwa motivasi bukanlah faktor utama kinerja satuan Polsek Ampenan, akan tetapi ada hal lain diluar motivasi yang berpengaruh terhadap kinerja Polsek Ampenan, salah satunya adalah lingkungan kerja. Seperti yang sudah dijelaskan di atas bahwa motivasi bukannya tidak berpengaruh akan tetapi berpengaruh tidak terlalu besar terhadap kinerja anggota Polsek Ampenan. Jadi jika kedua variabel bebas tersebut dikaitkan maka dapat dikatakan keduanya berpengaruh terhadap kinerja anggota Polsek Ampenan.

Hipotesis pertama yang berbunyi Motivasi berpengaruh terhadap kinerja anggota di Polsek Ampenan di tolak, karena hasil uji t menunjukkan tidak ada pengaruh yang signifikan, dimana dibuktikan dengan nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 yaitu 0,405. Sementara hipotesis kedua yang berbunyi Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja anggota di Polsek Ampenan dapat diterima, hal ini di buktikan dengan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 5,926 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu nilai t hitung (6,163) > dari t tabel (1,665) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. Sementara Hipotesis ketiga yang berbunyi Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota di Polsek Ampenan dinyatakan di terima. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai f hitung sebesar 18,627 dengan signifikan sebesar 0,000. Oleh karena itu, nilai f hitung (18,627) > f tabel (3,187) dan nilai signifikan yang dihasilkan sebesar 0,000 dan nilai ini jauh lebih kecil dari α (0,05). Hipotesis terakhir yang berbunyi “Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota satuan Intelkam di Polsek Ampenan dapat diterima, hal ini ditunjukkan dengan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,501 yang merupakan nilai terbesar dari pada variabel motivasi (X1).

SIMPULAN

Dari uraian dan hasil penelitian ini ada tiga kesimpulan yang dapat diambil, yaitu: (1) Variabel Motivasi (X1) berpengaruh, akan tetapi pengaruhnya tidak signifikan terhadap kinerja di Polsek Ampenan, yang ditunjukkan dengan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. (2) Variabel Lingkungan Kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja yang dibuktikan dengan nilai uji t dimana nilai signifikan variabel Lingkungan Kerja (X2) lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,000. (3) Pada uji hipotesis secara simultan, variabel bebas yang terdiri dari Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja (Y) di Polsek Ampenan, dengan nilai signifikan sebesar 0,000, yang lebih kecil dari 0,05 dan (4) Variabel Lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja anggota satuan Intelkam di Polsek Ampenan dapat diterima, hal ini ditunjukkan dengan Lingkungan Kerja (X2) mempunyai nilai koefisien β (beta) terbesar yaitu 0,501 jika kita membandingkannya dengan variabel Motivasi (X1) yang memiliki koefisien β (beta) 0,068.

DAFTAR PUSTAKA

- Asriani, M., Awaluddin, R., & Sunaryo, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kab. Kiningan pada Masa Pandemi Covid-19. *Jurnal Manajemen Dirgantara*, 14(2), 266-274.
- Meirdiansyah, (2015 : 7). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota (Vol. 1 No. 2 Mei 2017)
- Habibah, U. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Provinsi Sumatera Utara (Doctoral dissertation, UMSU).
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019, December). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Seminar Nasional USM* (Vol. 2, No. 1, pp. 134-147).
- Jais, A. (2017). *Pengaruh Disiplin Kerja dan lingkungan kerja Terhadap prestasi kerja Pegawai pada Rumah Sakit Umum Daerah H. Andi Sulthan Daeng Radja Kabupaten Bulukumba* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Gunawan, A., Sucipto, I., & Suryadi, S. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pada Kantor Desa Pasirsari Kecamatan Cikarang Selatan Kabupaten Bekasi. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 3(1), 1-12.
- Griffin, R. M., Hayward, A. D., Bolund, E., Maklakov, A. A., & Lummaa, V. (2013). Sex differences in adult mortality rate mediated by early-life environmental conditions. *Ecology letters*, 21(2), 235-242.
- Lim, S. (2021). *Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Batam Teknologi Gas* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Mangkunegara, A. A. P. (2015). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Muchtar. (2016). Pengaruh Faktor Individu Dan Faktor Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Gowa (Doctoral dissertation, STIKES BHAKTI HUSADA MULIA MADIUN).
- Natassia, R., & Indria, V. (2016). Pengaruh faktor lingkungan kerja dan faktor individu terhadap prestasi kerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) kantor Area II Padang. *Journal of economic and economic education*, 4(2), 233-239.

- Ningsih, S.R.M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Provinsi Di Pekanbaru (Doctoral dissertation, UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU).
- Pasaribu, R. B. T. (2020). *Pengaruh konpemsasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan* (Bachelor's thesis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis uin jakarta).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 4(1), 1-10.
- Putrima, E. (2017). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Bengkulu* (Doctoral dissertation, IAIN Bengkulu).
- Prakoso, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan percetakan art studio jakarta pusat. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 5(4), 367-387.
- Riny, R. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Cendana Han Wijaya* (Doctoral dissertation, Prodi Manajemen).
- Sari, P. J. (2017). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kusumahadi Santosa Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Sularmi, L. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus pada pt. Wom finance, tbk jakarta). *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(1).
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Bandung : Alfabeta.
- Syarif, S. (2019). *Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tirtanadi Cabang. Tuasan Medan* (Doctoral dissertation).
- Sedarmayanti, S., & Rahadian, N. (2018). Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Tinggi. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 15(1), 63-77.
- Wijaya, T. (2015). Pengaruh motivasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Jaya Abadi Bersama. *Agora*, 3(2), 37-45.
- Wibowo, M., Al Musadieq, M., & Nurtjahjono, G. E. (2014). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan (Studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Kandatel Malang)*. Brawijaya University.
- Wahyuaji, B. T., & Nasir, M. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan Sfa Steak & Resto Di Karanganyar* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Wursanto, I. (2015). *Dasar-dasar ilmu organisasi*. Yogyakarta: Andi Offset.