

PENGARUH KUALITAS KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PERSONEL POLRI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN SEKOLAH POLISI NEGARA (SPN) BATUA POLDA SULAWESI SELATAN

Esa Florestha Ramadhani Harmawan¹, Bambang Nurakhim², Widya Nengsih³
Program Studi Magister Manajemen, Universitas Mitra Bangsa
Email : esaharmawan01@gmail.com, bambangnurakhim@umiba.ac.id,
widyanengsih@umiba.ac.id,

ABSTRACT

Work quality is the level achieved from the process or results obtained in an activity approaching perfection. Work motivation is the driving force for someone to make the greatest possible contribution for the success of the organization in achieving its goals. Performance is the result of work that can be achieved by a person or Police Personnel in carrying out their duties in an organization. The objectives of the study are as follows: To determine whether together the influence of Work Quality and Work Motivation on the Performance of Police Personnel at the Batua State Police School (SPN) of South Sulawesi Regional Police. The sampling technique used in this study the author used the Random Sampling technique or randomly from the existing population of 166 people, the population used as a sample refers to the Slovin formula in Husein Umar, 2017, 62 samples were obtained.

Keywords : *Work Quality, Work Motivation, Performance, Police Personnel*

ABSTRAK

Kualitas kerja yaitu merupakan tingkat yang dicapai dari proses atau hasil yang diperoleh pada suatu kegiatan mendekati kesempurnaan. Motivasi kerja merupakan daya dorong seseorang untuk memberikan kontribusi yang sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi mencapai tujuannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau Personel Polri dalam menjalankan tugasnya di suatu organisasi. Tujuan penelitian adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui apakah secara bersama-sama pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik Random Sampling atau secara acak dari populasi yang ada berjumlah 166 orang populasi yang di jadikan sampel mengacu pada rumus Slovin dalam Husein Umar, 2017 diperoleh 62 orang sampel.

Kata Kunci : Kualitas Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja, Personel Polri.

PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia atau yang sering disingkat dengan POLRI dalam kaitannya dengan Pemerintahan adalah salah satu fungsi pemerintahan Negara dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta terbinanya ketentraman masyarakat dengan menjunjung tinggi hak azasi manusia.

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam setiap penyelenggaraan kegiatan organisasi meskipun peran dan fungsi dari tenaga kerja telah banyak digantikan dengan tenaga mesin. Tetapi pada kenyataannya sampai saat ini tenaga kerja masih menjadi faktor yang penting dalam menentukan jalannya proses produksi. Maka dari itu setiap organisasi menghendaki agar setiap tenaga kerja dapat bekerja secara efektif dan efisien.

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 pegawai dalam bekerja. Motivasi kerja personel Polri dapat bersumber dari dalam dirinya yang sering dikenal dengan motivasi internal dan motivasi eksternal yang timbul karena adanya pengaruh-pengaruh dari luar untuk mendorong seseorang melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Pada hakikatnya motivasi kerja adalah untuk menggerakkan dan mengarahkan personel Polri dalam bekerja sehingga mencegah terjadinya hambatan, kesalahan dan kegagalan dalam bekerja.

Kinerja personel Polri dalam melaksanakan tugas dan fungsinya sebagai

lembaga penegak hukum sering kali menjadi sorotan masyarakat. Polri kerap menjadi perbincangan yang hangat di media sosial. Beberapa waktu lalu, beberapa kasus melibatkan anggota internal Polri yang menimbulkan kritik dari masyarakat terkait pelaksanaan fungsi institusi negara.

Berbagai macam cara untuk meningkatkan kinerja personel Polri dalam sebuah organisasi yang memudahkan organisasi mencapai tujuannya. Permasalahan penelitian ini adalah Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan pada saat ini secara keseluruhan masih belum optimal. Kualitas Kerja pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan sangat diperlukan peningkatan secara menyeluruh agar kedepannya lebih baik dan optimal tingkat Kualitas Kerjanya. Motivasi Kerja pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan pada saat ini secara keseluruhan masih belum optimal.

Motivasi Kerja pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan perlu pembenahan lebih lanjut karena Motivasi Kerja yang sekarang ini masih diperlukan peningkatan yang lebih lanjut agar kedepannya menghasilkan sesuatu yang lebih optimal lagi. Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan pada saat ini secara keseluruhan masih belum sesuai harapan pimpinan atau belum optimal. Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan perlu ditingkatkan lebih lanjut agar kedepannya Kinerja Personel Polri dapat ditingkatkan sebagaimana diharapkan pimpinan.

Pernyataan penelitian ini adalah Apakah terdapat pengaruh Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan? Apakah terdapat pengaruh Motivasi Kerja terhadap

Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan? Secara simultan atau bersama-sama apakah terdapat pengaruh Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan?

Penelitian ini secara operasional bertujuan untuk mendapatkan jawaban secara Empirik realitas tentang perumusan masalah tersebut diatas, adapun tujuannya adalah Untuk dapat mengetahui dan menganalisis tingkat pengaruh variabel Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis tingkat pengaruh variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan. Untuk dapat mengetahui dan menganalisis secara simultan atau bersama-sama seberapa besar tingkat pengaruh variabel Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan.

TINJAUAN PUSTAKA

Kualitas kerja merupakan suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran organisasi dengan baik dan berdaya guna. Kualitas kerja adalah meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya efektifitas dan efisiensi menjadi ukuran yang umum. Hal inilah yang menyebabkan antara organisasi yang satu dengan perusahaan yang lain akan bersaing dalam hal meningkatkan kualitas, baik itu kualitas peningkatan sumber daya manusia maupun kualitas produk. Menurut pendapat Bernadin & Russel (2018, hlm. 383) menyatakan bahwa kualitas kerja merupakan

tingkat pencapaian suatu proses atau hasil yang mendekati kesempurnaan sesuai dengan tujuan.

Menurut Menurut Marcana dalam Zellia Jerrita (2018, hlm. 21), kualitas kerja adalah perilaku pegawai atau kegiatan yang dilaksanakan sesuai dengan harapan dan

Ayal Carolina (2019, hlm. 58) menyebutkan bahwa kualitas kerja merupakan proses organisasi dalam merespons kebutuhan pegawai dengan memberikan ruang partisipasi.

Yoyon B. Irianto dalam Casmita (2019, hlm. 28) menjelaskan bahwa kualitas atau mutu dipandang relatif, tidak selalu berarti baik, melainkan sifat-sifat yang menunjukkan kelebihan produk atau jasa.

Damanik, Sanny A. (2018, hlm. 81) mendefinisikan kualitas kerja sebagai sifat-sifat suatu barang/jasa yang menunjukkan kelebihannya; istilah kualitas dipandang relatif.

Mustika (2023, hlm. 48) berpendapat bahwa kualitas kerja adalah kondisi lingkungan yang memengaruhi semangat dan energi pekerja dalam menyelesaikan tugas.

Dessler (2017, hlm. 475) menjelaskan bahwa kualitas kerja berkaitan dengan kemampuan fisik dan non-fisik, serta kondisi dinamis yang menyangkut produk, tenaga kerja, proses, tugas, dan lingkungan.

Lupiyoadi & Hamdani (2018, hlm. 162) menyebutkan bahwa kualitas kerja tercermin dari kinerja terbaik pegawai, efektif, dan efisien. Dari uraian di atas, bahwa kualitas kerja merupakan masalah penting yang diperhatikan dalam hubungannya dengan kinerja personel Polri dapat berjalan dengan lancar karena kualitas kerja dari personel Polri yang bertugas di organisasi memiliki kualitas kerja yang baik sehingga tidak ada hambatan dalam peningkatan kinerja personel Polri. Motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. 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 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. 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. 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. Menurut para ahli diantaranya menurut pendapat Mangkunegara (2021, hlm. 93) mendefinisikan motivasi kerja sebagai dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar dapat beradaptasi.

Mahmudah (2019, hlm. 17) menyebutkan bahwa motivasi merupakan faktor penting dalam usaha mencapai tujuan karena dipengaruhi keinginan individu. Priyanto (2021, hlm. 3) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan dari dalam diri seseorang untuk melakukan aktivitas dengan sungguh-sungguh agar hasilnya baik.

Darodjat (2019, hlm. 198) menjelaskan bahwa motivasi merupakan kegiatan yang menyalurkan dan memelihara perilaku, yang berkurang bila kepuasan tercapai. Hafidzi (2019, hlm. 52) mendefinisikan motivasi kerja sebagai daya penggerak yang menumbuhkan kegairahan kerja agar pegawai efektif dan terintegrasi.

McClelland dalam Suwanto (2020, hlm. 161) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan internal dan eksternal yang mendorong perilaku kerja sesuai arah, intensitas, dan jangka waktu tertentu. Maka dari pendapat beberapa ahli dapat

disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu usaha yang dilakukan oleh manusia untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhan mereka dapat terpenuhi, tidaklah mudah untuk mendapatkannya tanpa usaha yang maksimal. Dalam memenuhi kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan impuls yang dimilikinya dan apa yang mendasari perilakunya.

Kinerja yang berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau kinerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Kinerja pada dasarnya mencakup sikap mental dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada masa lalu dan pekerjaan untuk masa yang akan datang harus lebih berkualitas dibanding hasil kerja pada saat ini. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan oleh seluruh manajemen, baik pada tingkatan organisasi kecil maupun besar. Hasil kerja yang dicapai oleh organisasi atau pegawai adalah bentuk pertanggungjawaban kepada organisasi juga publik. Pada umumnya orang-orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia sependapat bahwa kinerja merupakan bagian penting dari seluruh proses keorganisasian pegawai bersangkutan. Menurut pendapat Komarudin (2018, hlm. 2) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja individu atau kelompok sesuai wewenang dan tanggung jawab untuk mencapai tujuan organisasi.

Afandi (2018, hlm. 83) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja sesuai wewenang, yang tidak bertentangan dengan hukum maupun etika. Budiharto (2019, hlm. 4) berpendapat bahwa kinerja merupakan implementasi rencana oleh SDM dengan kompetensi, motivasi, dan kepentingan tertentu.

Hasibuan (2019, hlm. 94) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja berdasarkan kecakapan, pengalaman, dan motivasi; dipengaruhi kemampuan, penerimaan tugas, serta motivasi.

Tika (2018, hlm. 121–122) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil fungsi pekerjaan individu/kelompok dalam organisasi yang dipengaruhi faktor tertentu untuk mencapai tujuan dalam periode tertentu. Karena kinerja merupakan cerminan bagaimana suatu organisasi itu berjalan ke arah yang benar atau hanya berjalan ditempat saja. Dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. Maka dari itu kinerja merupakan elemen yang penting dalam maju mundurnya suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi adalah jumlah keseluruhan orang yang akan diteliti. Menurut pendapat Menurut Wiratna Sujarweni (2020, hlm. 65), populasi merupakan kumpulan unit atau subjek dengan karakteristik tertentu yang menjadi objek penelitian dan dipelajari oleh peneliti. Sedangkan menurut pendapat Rutoto Sabar (2017, hlm. 39) mengemukakan bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Apabila peneliti meneliti semua elemen dalam wilayah penelitian, maka penelitian tersebut disebut penelitian populasi atau studi sensus, yaitu mendata keseluruhan populasi yang ada. Ukuran populasi mencakup seluruh personel Polri yang diteliti. Populasi yang ada dalam penelitian ini penulis ambil dari obyek penelitian pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Poldas Sulawesi Selatan ada 166 orang populasi.

Teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik *Random Sampling* atau secara acak. Dimana setiap Personel populasi mempunyai peluang yang sama untuk dipilih sebagai sampel. Jadi teknik pengambilan sampel yang dipakai dalam penentuan besarnya sampel dapat digunakan Menurut Sevilla dalam Husein Umar (2017, hlm. 78),

ukuran sampel dapat dihitung dengan menggunakan rumus Slovin:

Dalam hal ini penulis menggunakan error sebesar 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut :

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

$$= \frac{166}{1 + 166 (0,10)^2}$$

$$= 62,406 \text{ dibulatkan jadi } 63 \text{ orang sampel}$$

Sehingga sampel yang diambil dalam penelitian adalah sebanyak 63 orang sebagai sampel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL PENELITIAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Data Hasil Angket

Variabel Kualitas Kerja (X₁)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kualitas Kerja (X₁) 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
 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel}
 Variabel Kualitas Kerja (X₁)

Pertanyaan	Kualitas Kerja (X ₁)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.788	0,666	Valid
2	0.828	0,666	Valid
3	0.728	0,666	Valid
4	0.915	0,666	Valid
5	0.805	0,666	Valid
6	0.682	0,666	Valid
7	0.932	0,666	Valid
8	0.813	0,666	Valid
9	0.860	0,666	Valid
10	0.836	0,666	Valid

Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis variabel Motivasi Kerja (X₂) 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
 Perbandingan Hasil R_{hitung} Dengan R_{tabel}
 Variabel Motivasi Kerja (X₂)

Pertanyaan n	Motivasi Kerja (x ₂)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan n
1	0,85	0,66	Valid
2	4	6	Valid
3	0,81	0,66	Valid
4	1	6	Valid
5	0,75	0,66	Valid
6	0	6	Valid
7	0,68	0,66	Valid
8	5	6	Valid
9	0,88	0,66	Valid
10	1	6	Valid
	0,89	0,66	
	7	6	
	0,87	0,66	
	6	6	
	0,87	0,66	
	6	6	
	0,77	0,66	
	7	6	
	0,868	0,66	
		6	

Variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk dapat mengetahui hasil analisis dari variabel Kinerja 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
 Perbandingan hasil r_{hitung} dengan r_{tabel}
 variabel Kinerja Personel Polri (Y)

Pertanyaan	Kinerja Personel Polri (Y)		
	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0.870	0,666	Valid
2	0.860	0,666	Valid
3	0.858	0,666	Valid
4	0.697	0,666	Valid
5	0.845	0,666	Valid
6	0.776	0,666	Valid
7	0.880	0,666	Valid
8	0.858	0,666	Valid
9	0.824	0,666	Valid
10	0.893	0,666	Valid

Uji Reliabilitas variabel Kualitas Kerja (X₁) dengan nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,915 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,915 > 0,666 maka instrumen penelitian variabel Kualitas Kerja (X₁) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 4
 UJI RELIABILITAS VARIABEL
 KUALITAS KERJA (X₁)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Uji Reliabilitas variabel Motivasi Kerja (X₂) dengan Nilai r_{tabel} 0,666 sedangkan nilai Alpha 0,927 sehingga dapat disimpulkan bahwa Alpha positif dan lebih besar atau 0,927 > 0,666 maka instrumen variabel Motivasi Kerja (X₂) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 5
 UJI RELIABILITAS VARIABEL
 MOTIVASI KERJA (X₂)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.927	10

Uji Reliabilitas variabel Kinerja Personel Polri (Y) dengan nilai r_{tabel} 0,666, sedangkan pada nilai Alpha sebesar 0,936 sehingga dapat disimpulkan bahwa r_{Alpha} positif dan lebih besar atau $0,936 > 0,666$ maka dengan demikian instrumen penelitian variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah *Reliabel*. Untuk lebih jelas lihat tabel berikut ini.

Tabel 6
 UJI RELIABILITAS
 VARIABEL KINERJA PERSONEL POLRI
 (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.936	10

Hasil Uji Normalitas

Tabel 7
 HASIL ANALISIS CHI SQUARE
Test Statistics

	Kualitas Kerja (X1)	Motivasi Kerja (X2)	Kinerja Personel Polri (Y)
Chi-Square	21.222 ^a	23.206 ^b	20.000 ^c
df	27	28	25
Asymp. Sig.	.919	.928	.901

- a. 28 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.3.
- b. 29 cells (100.0%) have expected frequencies less than 5. The minimum expected cell frequency is 2.2.
- c. 26 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 Kualitas Kerja (X₁), dan Motivasi Kerja (X₂) terhadap variabel dependen Kinerja Personel Polri (Y) dapat dilihat pada tabel 8 berikut ini.

Tabel 8
 Hasil Analisis Korelasi Parsial
Correlations

		(X1)	(X2)	(Y)
Kualitas Kerja (X1)	Pearson Correlation	1	.820**	.918*
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	63	63	63
Motivasi Kerja (X2)	Pearson Correlation	.820*	1	.843*
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	63	63	63
Kinerja Personel Polri (Y)	Pearson Correlation	.918*	.843**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	63	63	63

** . 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	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin - Watson
1	.916 ^a	.839	.838	2.80192

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

Berdasarkan pada tabel tersebut diatas yakni *model Summary* yang menghasilkan nilai R sebesar 0,964 dan sedangkan nilai R Square sebesar 0,929 atau 92,9%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kualitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja 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 Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri adalah sebagai berikut :

Tabel 10
 ANALISIS REGRESI LINEAR
 BERGANDA
 Coefficients^a

Model	Unstand. Coef		Stand .Coef	T	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.660	1.353		2.706	.009
Kualitas Kerja (X1)	.790	.059	.812	13.352	.000
Motivasi Kerja (X2)	.577	.061	.177	6.917	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Personel Polri (Y)

Untuk menentukan nilai persamaan regresi linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 3,660 + 0,790 X_1 + 0,577 X_2$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta intersep sebesar 3,660 menyatakan bahwa jika variabel Kualitas Kerja (X_1), variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat I satuan, maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 3,660 dapat juga

dinyatakan bahwa nilai konstanta intersep sebesar 3,660 menggambarkan Kinerja Personel Polri (Y) rata-rata jika Kualitas Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2) nilainya nol.

- b. Nilai koefisien regresi variabel Kualitas Kerja (X_1) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,790. Hal ini berarti jika variabel Kualitas Kerja (X_1) naik 1 satuan akan meningkatkan variabel Kinerja Personel Polri (Y) sebesar 0,790 dengan asumsi variabel Kualitas Kerja (X_1) dan variabel Motivasi Kerja (X_2) dianggap konstan.
- c. Nilai koefisien regresi variabel Motivasi Kerja (X_2) terhadap variabel Kinerja Personel Polri (Y) adalah sebesar 0,577. Hal ini berarti jika variabel Motivasi Kerja (X_2) meningkat 1 satuan maka variabel Kinerja Personel Polri (Y) akan meningkat sebesar 0,577 dengan asumsi variabel Motivasi Kerja (X_2), dan variabel Kualitas 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 Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 382.889 dimana lebih besar dari F_{tabel} (62) sebesar 2,760 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 Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar =

$13,352 > t_{0,05 (61)} = 1,670$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti mempunyai cukup bukti bahwa ada pengaruh signifikan. Dari hasil uji hipotesis antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri diperoleh nilai t_{hitung} sebesar $= 6,917 > t_{0,05 (61)} = 1,670$, 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 0,918. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut: $KD = r^2 \times 100\% = 0,918^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri mempunyai pengaruh sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% 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 0,843. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,843^2 \times 100\% = 0,711 \times 100\% = 71,1\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel Kinerja Personel Polri dan sisanya 28,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

PEMBAHASAN

Berdasarkan pada hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kualitas Kerja

dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri baik secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Variabel Kualitas Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri, Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya 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 0,918. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,918^2 \times 100\% = 0,843 \times 100\% = 84,3\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa Kualitas Kerja terhadap Kinerja Personel Polri mempunyai pengaruh sebesar 84,3% dan sisanya sebesar 15,7% disebabkan oleh faktor-faktor lainnya tidak diamati oleh penulis.

Sedangkan variabel Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri. Hasil tersebut belum menunjukkan besaran pengaruh maka besarnya 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 0,843. Hasil perhitungan selanjutnya sebagai berikut : $KD = r^2 \times 100\% = 0,843^2 \times 100\% = 0,711 \times 100\% = 71,1\%$. Dengan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh sebesar 71,1% terhadap variabel Kinerja Personel Polri dan sisanya 28,9% disebabkan oleh faktor-faktor yang lainnya tidak diamati oleh penulis.

Sedangkan secara simultan hasil analisis data diinterpretasikan antara variabel Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri secara simultan terdapat pengaruh signifikan. Hasil analisisnya antara variabel Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personel Polri menghasilkan nilai R sebesar 0,916 sedangkan nilai R Square sebesar 0,839 atau 83,9%, hal ini dapat dinyatakan dengan hasil analisa secara bersama-sama variabel Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap variabel Kinerja Personel Polri memiliki nilai positif dan tingkat pengaruhnya sangat kuat.

KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan sebagai berikut.

1. Secara deskriptif Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan menunjukkan Kinerja Personel Polri sudah baik, Kualitas Kerja yang diberikan telah sesuai dengan harapan, dan motivasi kerja yang terjalin sangat baik di organisai.
2. Kualitas Kerja dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.
3. Kualitas Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.
4. Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Personel Polri Pada Lembaga Pendidikan Sekolah Polisi Negara (SPN) Batua Polda Sulawesi Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2018). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Djambatan.
- Ahyari, A. (2018). *Manajemen produksi: Perencanaan sistem produksi*. Yogyakarta: BPFPE.
- 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.
- Armstrong, M., & Baron, A. (2019). *Performance management: The new realities*. New York: Institute of Personnel and Development.
- Arikunto, S. (2017). *Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Atmodiwirio, S. (2019). *Manajemen pendidikan Indonesia*. Jakarta: Ardadizya Jaya.
- 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.
- Budiharto, W. (2019). *Manajemen kinerja* (Edisi kelima). Depok: Raja Grafindo Persada.
- Darodjat, T. A. (2019). *Konsep-konsep dasar manajemen personalia masa kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Dessler, G. (2017). *Peningkatan budaya organisasi pegawai*. Yogyakarta: BPFPE.
- Edison, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen sumber daya manusia* (Edisi kedua). Bandung: Alfabeta.
- Gitoyo, Y. (2017). Mengenal sejarah polisi wanita (Polwan) di Indonesia. Retrieved from <http://pustakadigitalindonesia.blogspot.com/2012/09/mengenal-sejarah-polisi-wanita-polwan.html>
- Hadi, S. (2019). *Metode ramalan kuantitatif untuk perencanaan ekonomi dan bisnis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1).
- Harsono, S. (2016). *Skala pengukuran variabel-variabel penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Jasmadeti, dkk. (2018). Pengaruh profesionalisme auditor dan pertimbangan tingkat materialitas

- terhadap kualitas audit (Studi empiris pada auditor KAP Jakarta Pusat). *Jurnal Ilmu Ilmiah Ekonomi*, 6(15).
- Junaidi, & Susanti. (2019). 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>
- Madiistriyatno, H. (2021). *Metodologi penelitian kuantitatif*. Tangerang: Indigo Media.
- Mahmudah, E. (2019). *Manajemen sumber daya manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Mangkunegara, A. P. (2021). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- 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* (Skripsi). Padang: Fakultas Pertanian, Universitas Andalas.
- 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>
- Mawu, K. S., Tewal, B., & Walangitan, M. D. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA*, 6(4).
- Nawawi, H. (2017). *Metode penelitian bidang sosial*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Nazir, M. (2018). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Gramedia.
- Nitisemito, A. S. (2017). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- 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.
- Priansa, D. J. (2017). *Perencanaan & pengembangan SDM*. Bandung: Alfabeta.
- Priyatno, D. (2016). *Paham analisa statistik data dengan SPSS versi 24*. Jakarta: Media.Com.
- 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.
- Robbins, S. (2017). *Manajemen personalia: Aplikasi dalam organisasi*. Jakarta: Djambatan.
- Santoso, S. (2016). *Menguasai statistik multivariat*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Santoso, S. (2019). *SPSS versi 28: Mengolah data statistik secara profesional*. Jakarta: Elex Media Komputindo.
- Sedarmayanti. (2017). *Tata kerja dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2021). *Metode penelitian bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana, N. (2019). *Tuntunan penyusunan karya ilmiah*. Jakarta: Sinar Baru Algensindo.
- Supranto, J. (2017). *Analisis multivariat: Arti dan prestasi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sujarweni, W. (2020). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Suwanto. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Tulus, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia* (Cetakan pertama). Jakarta: CV Mas Agung.
- Umar, H. (2017). *Riset sumber daya manusia dalam organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widiyanti, M. (2018). Risiko malnutrisi terhadap CD4+ orang dengan HIV/AIDS yang menjalani terapi antiretroviral di Mimika. *Jurnal Kedokteran Brawijaya*.

- Winardi. (2019). *Kompetensi kerja dalam manajemen*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wiratna Sujarweni. (2020). *Metodologi penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru.
- Yulihastin, E. (2018). *Bekerja sebagai polisi*. Jakarta: Erlangga.
- Yuswani, W. (2016). Pengaruh profesionalisme dan stres terhadap lingkungan kerja dan dampaknya terhadap kinerja karyawan pada PT. Kerinci Pertama Motor Jambi. *Jurnal Sainstech Politeknik Indonusa Surakarta*.