



Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Personel Pusat Pendidikan Polisi Perairan

Muhamd Rifqi^{1*}, Dewi Astuti²

¹⁻²Manajemen, Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

Email: mhmdrifqi1204@gmail.com^{1*}, dewi.dwb@bsi.ac.id²

*Penulis Korespondensi: mhmdrifqi1204@gmail.com

Abstract. *Personnel performance is an important aspect in supporting organizational success and achieving established goals. At the Pusat Pendidikan Polisi Perairan, personnel performance needs to be continuously improved to ensure that duties are carried out effectively and optimally. Work motivation and a supportive work environment are among the factors that may influence personnel performance. This study aims to determine the effect of work motivation and the work environment on personnel performance at the Pusat Pendidikan Polisi Perairan, both partially and simultaneously. This study uses a quantitative method with a statistical approach involving 33 respondents. Data were collected through observation, questionnaires, and documentation and analyzed using IBM SPSS version 27. The results show that work motivation has a significant effect on personnel performance, with a t-value of $3.609 > 1.696$ and a significance level of $0.001 < 0.05$. The work environment also has a significant effect, with a t-value of $5.058 > 1.696$ and a significance level of $0.000 < 0.05$. Simultaneously, work motivation and the work environment significantly affect personnel performance, with an F-value of $120.391 > 4.171$ and an R-squared value of 94.3%. The remaining 5.7% is influenced by other variables outside the scope of this study.*

Keywords: *Organizational Success; Personnel Performance; Pusat Pendidikan Polisi Perairan; Work Environment; Work Motivation.*

Abstrak. Kinerja personil merupakan aspek penting dalam mendukung keberhasilan organisasi dan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Pada Pusat Pendidikan Polisi Perairan, kinerja personil perlu terus ditingkatkan agar pelaksanaan tugas dapat berjalan secara efektif dan optimal. Motivasi kerja dan lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor yang dapat memengaruhi kinerja personil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja personil Pusat Pendidikan Polisi Perairan, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan statistik yang melibatkan 33 responden. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan IBM SPSS versi 27. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil dengan nilai t hitung $3,609 > 1,696$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Lingkungan kerja juga berpengaruh signifikan dengan nilai t hitung $5,058 > 1,696$ dan signifikansi $0,000 < 0,05$. Secara simultan, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil dengan nilai F hitung $120,391 > 4,171$ dan R-square sebesar 94,3%. Sementara itu, 5,7% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian.

Kata Kunci: Kinerja Personil; Motivasi Kerja; Lingkungan Kerja; Keberhasilan Organisasi; Pusat Pendidikan Polisi Perairan.

1. LATAR BELAKANG

Pencapaian target dan keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh mutu sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya. Pada sektor publik atau pemerintahan, tuntutan terhadap aparatur tidak lagi terbatas pada aspek kecakapan teknis semata, melainkan juga pada kepemilikan karakter profesional yang berintegritas, disiplin, bertanggung jawab, serta berkinerja tinggi. Standardisasi karakter ini menjadi krusial karena keunggulan kualitas SDM berkorelasi langsung terhadap efektivitas dan optimalisasi pelayanan yang diberikan oleh instansi. Mengacu pada amanat Konstitusi UUD 1945, institusi pendidikan dan lembaga kedinasan lainnya mengemban fungsi krusial untuk mencerdaskan kehidupan bangsa.

Konsekuensinya, akselerasi dan standardisasi mutu pendidikan di Indonesia wajib diupayakan secara konsisten dan simultan demi melahirkan SDM yang unggul (Mulajimatul Fitria & Slamet Slamet, 2024).

Pusat Pendidikan Polisi Perairan (Pusdik Polair) yang berada di bawah Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri merupakan lembaga pendidikan kedinasan yang menyelenggarakan berbagai program pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia serta membentuk personel kepolisian yang profesional dan kompeten di bidang perairan. Kegiatan yang dilaksanakan antara lain Latihan Teknis (Latnis) Dikbangspes yang diarahkan untuk meningkatkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan teknis di bidang kepolisian perairan, termasuk penanganan kecelakaan laut, pengoperasian kapal, serta perawatan dan pemeliharaan kapal. Kondisi tersebut menunjukkan pentingnya kualitas personel dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian di wilayah perairan.

Atas dasar itulah, fluktuasi kinerja personel menjadi aspek yang sangat fundamental untuk dievaluasi, khususnya pada lingkup Pusat Pendidikan Kepolisian Perairan (Pusdik Polair). Sebagai lembaga pendidikan kedinasan, Pusdik Polair mengemban mandat strategis dalam mencetak sekaligus mengonstruksi kompetensi SDM Polri di sektor perairan. Dalam upayanya menstimulasi produktivitas anggota, kehadiran stimulus eksternal berupa lingkungan kerja yang representatif serta dorongan internal dari motivasi kerja yang kuat mutlak diperlukan agar personel mampu beroperasi secara totalitas. Dalam upaya menstimulasi produktivitas anggota, kehadiran stimulus eksternal berupa lingkungan kerja yang representatif serta dorongan internal dari motivasi kerja yang kuat mutlak diperlukan agar personel mampu beroperasi secara totalitas. Berpijak pada urgensi tersebut, pelaksanaan studi komprehensif mengenai kontribusi motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja terhadap kinerja personel di Pusat Pendidikan Polisi Perairan bernilai krusial untuk dilaksanakan, dengan orientasi utama mengidentifikasi berbagai instrumen pendukung performa anggota.

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam membentuk perilaku disiplin karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang mendorong seorang untuk bekerja secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Optimasi pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kehadiran motivasi kerja sebagai stimulan krusial yang menggerakkan potensi individu di dalam lingkungan kerja. Motivasi kerja merupakan stimulasi simultan yang bersumber dari internal maupun eksternal individu. Stimulasi ini berfungsi mengeskalasi gairah kerja, mengorientasikan kecenderungan perilaku, serta memicu personel untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya dalam menyelesaikan target kedinasan demi pencapaian visi organisasi. Selain itu, manifestasi motivasi kerja juga berkontribusi

krusial dalam memperkuat komitmen personel untuk mempertahankan stabilitas performa, beradaptasi secara dinamis terhadap iklim kerja, sekaligus merefleksikan perilaku positif di lingkungan kerja. Di Pusat Pendidikan Polisi Perairan, telah berupaya meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian prestasi seperti penghargaan berupa hadiah, pemberian insentif, pelatihan peningkatan motivasi, serta penyediaan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas personel.

Di samping faktor motivasi, kondisi lingkungan kerja memegang peranan krusial dalam memstimulasi capaian kinerja personel di lingkungan Pusat Pendidikan Polisi Perairan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat diaktualisasikan melalui tata ruang yang ergonomis, ketersediaan sarana prasarana yang representatif, serta higienitas ruang kerja yang terjaga. Kombinasi elemen-elemen tersebut akan menumbuhkan atmosfer kerja yang aman dan nyaman, sehingga mampu mengonstruksi fleksibilitas personel dalam mengemban tugas secara maksimal. Sejalan dengan hal tersebut, (Irwan et al., 2022) menegaskan bahwa efektivitas kerja individu sangat dipengaruhi oleh ekosistem tempatnya bekerja, di mana pengelolaan area kerja yang berorientasi pada kenyamanan terbukti mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis pegawai.

Akselerasi kinerja aparatur memegang peranan krusial sebagai indikator utama dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi demi mewujudkan visi misi yang telah dicanangkan. Pada institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia, parameter efisiensi personel tidak melulu bersandar pada aspek penyelesaian tugas teknis semata. Lebih dari itu, performa di lapangan bertindak sebagai cerminan nyata dari penegakan disiplin, akuntabilitas, serta profesionalisme dalam mengimplementasikan pelayanan prima kepada masyarakat. Selaras dengan pandangan tersebut, (Madyoningrum et al., 2022) mengemukakan bahwa optimalisasi output kerja pegawai menjadi tolok ukur fundamental dalam menilai ketercapaian target instansi. Implikasinya, segenap elemen di dalam organisasi dituntut untuk meningkatkan etos kerja, bersikap responsif, serta berkomitmen penuh dalam merampungkan setiap tanggung jawab kedinasan yang diamanatkan.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja merupakan faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Penelitian (Madyoningrum et al., 2022) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian (Wahyuni Rezki et al., 2023) membuktikan bahwa motivasi kerja dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu naik turunnya kinerja karyawan. Penelitian (Jakarianto et al., 2022) menunjukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian (Irwan et al., 2022)

juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja pekerja, semakin higienis tempat bekerja semakin baik kinerja pekerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut masih terdapat research gap, yaitu adanya perbedaan objek penelitian, karakteristik perusahaan, dan variabel yang digunakan. Sebagian besar penelitian terdahulu mengkaji pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan objek penelitian yang berbeda-beda, sedangkan penelitian ini mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap personel Pusat Pendidikan Polisi Perairan masih terbatas. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk memberikan bukti empiris pada objek penelitian yang berbeda.

2. KAJIAN TEORITIS

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja bertindak sebagai sebuah energi pendorong atau kekuatan penggerak yang menstimulasi seseorang untuk mengerahkan kemampuan terbaiknya dalam merampungkan segenap tugas serta tanggung jawab kedinasan yang diemban (Jakarianto et al., 2022). Dalam konteks yang lebih dinamis, Steers & Potters, sebagaimana diulas oleh (Putu et al., 2022), mengidentifikasi motivasi kerja sebagai sebuah stimulan yang menginisiasi munculnya tindakan individu, mengorientasikan arah perilaku tersebut, serta menjaga konsistensinya agar tetap selaras dengan tuntutan dan iklim kerja di dalam organisasi. Sementara itu, Mangkunegara dalam (Wahyuni Rezki et al., 2023), menitikberatkan motivasi sebagai suatu kecenderungan perilaku untuk merealisasikan aktivitas tertentu. Proses ini diinisiasi oleh adanya stimulan atau dorongan internal dari dalam diri individu, yang kemudian diakomodasi melalui bentuk penyesuaian diri demi tercapainya pemenuhan atas kebutuhan atau dorongan tersebut. Berdasarkan komparasi beberapa perspektif teoretis di atas, dapat disintesis bahwa motivasi kerja merupakan stimulasi simultan yang bersumber dari internal maupun eksternal individu. Stimulasi ini berfungsi mengeskalisasi gairah kerja, mengorientasikan kecenderungan perilaku, serta memicu personel untuk mengaktualisasikan potensi terbaiknya dalam menyelesaikan target kedinasan demi pencapaian visi organisasi. Selain itu, manifestasi motivasi kerja juga berkontribusi krusial dalam memperkuat komitmen personel untuk mempertahankan stabilitas performa, beradaptasi secara dinamis terhadap iklim kerja, sekaligus merefleksikan perilaku positif di lingkungan kerja

H1 : Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Dalam pandangan Ronal et al. (2020), lingkungan kerja direfleksikan sebagai lokus utama yang secara intensif ditempati oleh personel guna merealisasikan aktivitas serta rutinitas penugasan sehari-hari. Manifestasi iklim kerja yang kondusif dan akomodatif secara psikologis akan menstimulasi rasa nyaman bagi para personel, di mana kondisi tersebut pada gilirannya memiliki determinasi positif terhadap eskalasi capaian kinerja mereka secara menyeluruh. Lingkungan kerja pada dasarnya mengonseptualisasikan seluruh entitas maupun stimulan yang eksis di sekitar ruang lingkup personel, yang secara langsung ataupun tidak langsung memberikan impresi terhadap dinamika dan mekanisme penyelesaian beban tugas yang diamanatkan dalam suatu yurisdiksi kerja. Atas dasar tersebut, orientasi kajian mengenai ekosistem kerja ini secara esensial menitikberatkan pada urgensi formulasi stabilitas psikologis seperti manifestasi rasa aman, ketenteraman, kenyamanan, serta kepuasan internal bagi para personel demi mengoptimalkan penuntasan tanggung jawab di lokus kedinasan (Juliani et al., n.d.). Sementara itu, Sedarmayanti dalam Madyoningrum et al. (2022), mengonseptualisasikan lingkungan kerja sebagai totalitas materiil dan eksternal yang melingkupi aktivitas operasional personel. Dimensi ini mengintegrasikan seluruh instrumen, perangkat teknis, serta material yang dihadapi di lokus kerja, kondisi spasial di sekeliling area penugasan, mekanisme atau metodologi implementasi tugas, hingga tata kelola pengorganisasian kerja, baik yang diaktualisasikan secara individu maupun dalam kapasitas kolektif (kelompok). Sintesis terhadap berbagai proyeksi teoritis di atas mengonfirmasikan bahwa lingkungan kerja merepresentasikan totalitas stimulan eksternal baik yang termanifestasi secara bendawi (fisik) maupun psikologis (non-fisik) yang melingkupi ruang gerak personel serta mengintervensi stabilitas kenyamanan, proteksi keselamatan, hingga efisiensi penuntasan penugasan. Konstruksi ruang lingkup kerja yang akomodatif secara simultan akan menstimulasi iklim organisasional yang positif, yang pada gilirannya mampu mengeskalisasi retensi ketahanan kerja, konsentrasi, serta kapabilitas personel dalam mengaktualisasikan tanggung jawab kedinasan secara paripurna. Sebaliknya, degradasi kualitas kondisi kerja berisiko mereduksi motivasi intrinsik dan memicu defisit produktivitas. Atas dasar tersebut, tata kelola lingkungan kerja menempati posisi yang sangat determinan dalam memitigasi hambatan operasional sekaligus mengoptimalkan akselerasi performa personel di lingkungan institusi.

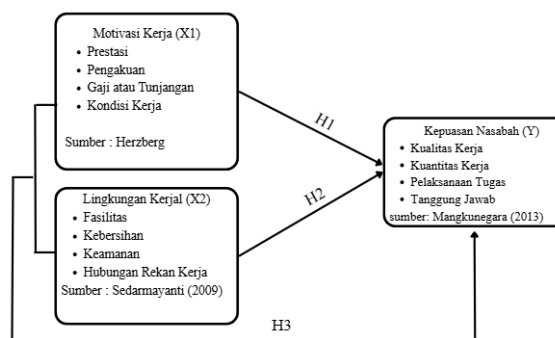
H2 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai

kinerja direpresentasikan sebagai manifestasi konkret dari cara seorang individu atau staf mengaktualisasikan seluruh tanggung jawab fungsionalnya, serta bagaimana pola perilaku

profesional yang mereka tunjukkan di dalam ekosistem kerja. Lebih lanjut, artikulasi penilaian terhadap performa ini tidak hanya bertumpu pada satu dimensi, melainkan mengintegrasikan tiga parameter evaluatif utama secara simultan, yang meliputi aspek kualitas (mutu) output, kuantitas (jumlah) capaian target, serta tingkat efisiensi dan efektivitas dalam pemanfaatan sumber daya organisasi (Hartini, 2023). Eksplanasi mengenai performa kerja juga diartikulasikan oleh Buku Manajemen Sumber Daya Manusia (Pandi Afandi, 2018), yang menegaskan bahwa kinerja merupakan akumulasi capaian atau hasil kerja konkrit yang didedikasikan oleh individu maupun kolektif (kelompok) di dalam internal organisasi. Perolehan capaian tersebut ditranslasikan berdasarkan koridor yurisdiksi, hak, serta tanggung jawab fungsional masing-masing personel, yang secara simultan diarahkan demi menstimulasi akselerasi pencapaian visi dan sasaran strategis yang telah ditetapkan oleh lembaga. Berdasarkan komparasi dan rekonstruksi terhadap pemikiran para ahli di atas, maka dapat ditarik sebuah konklusi teoretis bahwa kinerja personel merupakan artikulasi capaian atau output nyata yang diproduksi oleh individu maupun unit kerja kolektif di dalam internal organisasi. Manifestasi performa ini mengintegrasikan pemenuhan fungsi-fungsi fungsional, tata laksana tanggung jawab kedinasan, serta internalisasi pola perilaku profesional di lingkungan penugasan. Lebih lanjut, keberhasilan performa tersebut dievaluasi melalui matriks penilaian yang komprehensif mencakup dimensi mutu (kualitas), volume (kuantitas), serta efisiensi pemanfaatan sumber daya di mana seluruh hasilnya wajib terepresentasi melalui pembuktian empiris yang akuntabel, dapat diukur secara presisi, serta selaras dengan standardisasi operasional yang berlaku demi menjamin akselerasi pencapaian visi dan tujuan strategis institusi.

H3 : Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 1. Kerangka Konseptual.

3. METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian statistik, guna mengidentifikasi pengaruh antara variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai). Dalam pengumpulan data, dilakukan dengan cara menyebarkan kuisioner kepada para responden dalam penelitian ini. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh personel dengan pangkat Briptu di Pusat Pendidikan Polisi Perairan, Jakarta Utara, serta teknik pengambilan sampelnya menggunakan sampling jenuh atau sensus. Implementasi metodologi ini secara rigid diaplikasikan apabila agregat populasi yang tersedia relatif terbatas atau berskala kecil, sehingga keterlibatan totalitas anggota populasi dinilai sangat visibel dan menjamin tingkat presisi data yang maksimal dengan rumus sebagai berikut :

$$n = N \dots\dots\dots (i)$$

Keterangan :

n : Jumlah sampel yang dibutuhkan

N : Total populasi personil tingkat BRIPTU, yaitu 33 orang

Berdasarkan perhitungan tersebut, metode pemilihan sampel yang melibatkan semua personil dalam populasi sebagai subjek penelitian. Dengan demikian, seluruh populasi yang terdiri dari 33 individu diambil sebagai sampel untuk penelitian ini. Ada beberapa metode analisis yang digunakan untuk pengujian kualitas instrumen pada penelitian ini, antara lain validitas dan reliabilitas. Tujuan dari metode ini adalah untuk mengetahui valid dan reliabel tidaknya instrumen yang dirancang. Selanjutnya pengolahan uji klasik (normalitas, multikolinieritas, dan heterokedastisitas), setelahnya dilanjutkan dengan uji parsial (uji statistik t), Uji Simultan (Uji f), uji koefisien determinasi (r^2), dan uji koefisien regresi.

Pengambilan keputusan dilakukan pada tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05. Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (Sig. < 0,05), yang menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 1. Karakteristik Responden.

Jenis Kelamin	Jumlah Responden
Laki-Laki	32
Perempuan	1
Jumlah	33
Usia	Jumlah Responden
20-24	6

25-28	23
29-32	4
Jumlah	33
Usia	Jumlah Responden
20-24	6
25-28	23
29-32	4
Jumlah	33
Divisi/Unit	Jumlah Responden
URKEU	2
URTU	1
URLOG	12
URUMUM	8
URSDM	4
URREN	6
Jumlah	33
Pendidikan	Jumlah Responden
SMK	22
S1	11
Jumlah	33

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Uji Validitas

Hasil uji validitas dalam penelitian ini menggunakan asumsi validitas apabila nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai sig $< 0,05$ (Sugiyono, 2022). Nilai r tabel pada penelitian ini adalah sebesar 0,334.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas.

Variabel	Item Pernyataan	r hitung	Sig. (2 tailed)	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.911	0.001	VALID
	X1.2	0.922	0.001	VALID
	X1.3	0.921	0.001	VALID
	X1.4	0.900	0.001	VALID
	X1.5	0.873	0.001	VALID
	X1.6	0.892	0.001	VALID
	X1.7	0.868	0.001	VALID
	X1.8	0.893	0.001	VALID
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0.921	0.001	VALID
	X2.2	0.931	0.001	VALID
	X2.3	0.939	0.001	VALID
	X2.4	0.920	0.001	VALID
	X2.5	0.917	0.001	VALID
	X2.6	0.925	0.001	VALID
	X2.7	0.956	0.001	VALID
	X2.8	0.936	0.001	VALID
Kinerja Pegawai (Y)	Y1	0.841	0.001	VALID
	Y2	0.913	0.001	VALID
	Y3	0.885	0.001	VALID
	Y4	0.908	0.001	VALID
	Y5	0.915	0.001	VALID
	Y6	0.883	0.001	VALID
	Y7	0.889	0.001	VALID
	Y8	0.860	0.001	VALID

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji validitas pada tabel 2, dapat disimpulkan semua item pernyataan pada masing-masing variabel memiliki nilai r hitung $> r$ tabel dan nilai $\text{sig} < 0,05$. Sehingga semua item pernyataan dianggap valid.

Uji Reliabilitas

Sebuah pernyataan dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai α kurang dari 0.60. Jika nilainya lebih besar dari angka tersebut, instrumen dianggap dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas.

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.965	8	RELIABEL
Lingkungan Kerja (X2)	0.977		
Kinerja Pegawai (Y)	0.960		

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji reliabilitas pada tabel 3, dapat disimpulkan semua variabel memiliki nilai Cronbach's Alpha $> 0,60$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan dalam instrumen penelitian ini dinyatakan reliabel. Hal ini menunjukkan bahwa setiap item pernyataan mampu menghasilkan data yang konsisten, sehingga apabila instrumen digunakan kembali pada kondisi yang sama, akan memberikan hasil pengukuran yang relatif serupa.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai residual (error) dalam model regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah model yang memiliki nilai residual berdistribusi normal. Uji Normalitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah Uji Shapiro-Wilk karena sampel dalam penelitian ini adalah $33 < 50$. Kriteria pengambilan keputusan Uji Shapiro-Wilk yaitu, jika nilai (Sig.) $> 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Sebaliknya, jika nilai (Sig.) $< 0,05$, maka nilai residual tidak berdistribusi normal.

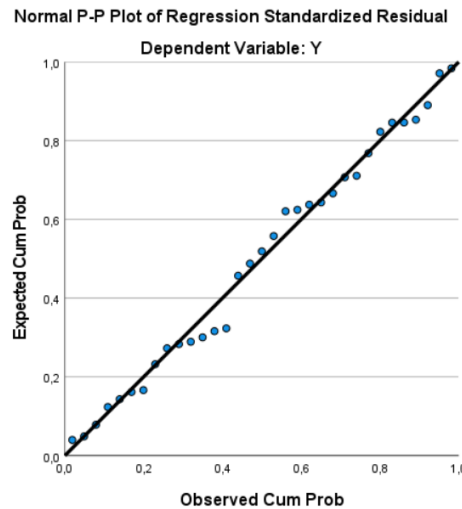
Tabel 4. Hasil Uji Normalitas Shapiro-Wilk.

	Tests of Normality					
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	,106	33	,200*	,981	33	,815

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil Uji Normalitas dengan Uji Shapiro-Wilk pada tabel IV.6. menunjukkan bahwa nilai signifikansi (Sig.) adalah sebesar $0,815 > 0,05$, artinya nilai – nilai residual dalam penelitian ini berdistribusi normal dan telah memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik

histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Dari hasil pengolahan data dengan program SPSS diperoleh hasil :



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plots.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas sehingga layak digunakan untuk analisis regresi linear berganda dan pengujian hipotesis. Selain itu, hasil uji normalitas juga didukung oleh Normal Probability Plot (P-P Plot) yang memperlihatkan penyebaran residual mengikuti pola distribusi normal, di mana titik-titik data berada di sekitar garis diagonal dan tidak menunjukkan penyimpangan yang berarti. Dengan demikian, asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi adanya korelasi yang tinggi antarvariabel independen dalam model regresi. Keberadaan multikolinearitas dapat menyebabkan ketidakstabilan estimasi parameter regresi sehingga memengaruhi ketepatan interpretasi model. Pengujian dilakukan dengan mengacu pada nilai Tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF). Model regresi dinyatakan bebas dari gejala multikolinearitas apabila memiliki nilai Tolerance $> 0,10$ dan VIF < 10 .

Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas.

Variabel	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja (X1)	0,288	3,470
Lingkungan Kerja (X2)	0,288	3,470

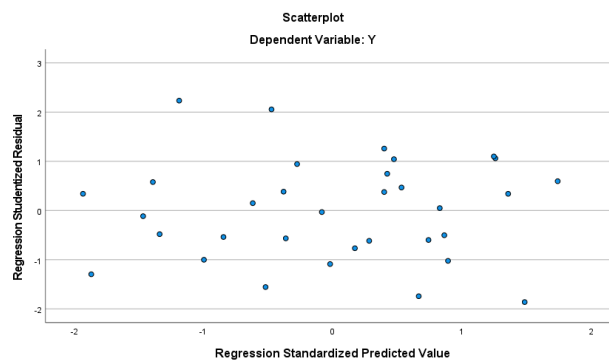
Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil Uji Mutikolinearitas pada tabel IV.11 menunjukkan bahwa nilai *Tolerance* untuk masing – masing variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $0,288 > 0,10$. Kemudian nilai VIF untuk masing – masing variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) adalah sebesar $3,470 < 0,10$. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini menunjukkan tidak terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Pengujian yang dilakukan untuk menentukan apakah dalam model regresi terdapat perbedaan varians dari sisa satu pengamatan dengan pengamatan lainnya, jika varians sisa tidak konsisten maka disebut sebagai heteroskedastisitas (Imam Ghazali, 2021).



Gambar 3. Hasil Uji Heteroskedastisitas ScatterPlot.

Berdasarkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan Scatter Plot pada gambar 3. menunjukkan bahwa titik – titik residual tersebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa titik – titik residual tidak membentuk pola tertentu.

Uji Parsial (Uji t)

Uji Parsial (Uji t) adalah pengujian kepada koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen (motivasi kerja dan lingkungan kerja) berpengaruh atau signifikan terhadap variabel dependen (kinerja pegawai) atau tidak. . Kriteria pengambilan keputusan adalah apabila nilai t hitung > t tabel dan nilai signifikansi < 0,05 maka ha diterima. Untuk menentukan nilai t tabel ditentukan tingkat signifikansi 0,05 atau 5% dengan menentukan degree of freedom atau derajat kebebasan ($df = (n-k-1)$). Dengan tingkat signifikan 0,05 atau 5% dan $df = 95$, maka t tabel adalah 1,661 (Imam Ghazali, 2021).

Tabel 6. Hasil Uji Parsial (Uji t).

Variabel	t Hitung	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0,288	3,470	Berpengaruh Positif dan Signifikan
Lingkungan Kerja (X2)	0,288	3,470	Berpengaruh positif dan Signifikan

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil uji t pada Gambar 4, diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan memiliki t-hitung sebesar 3,609 lebih besar dari 2,042 ($3,609 > 2,042$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Selanjutnya,

variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan memiliki t-hitung sebesar 5.058 lebih besar dari 2,042 ($5,058 > 2,042$), sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

Uji Simultan (Uji f)

Uji Simultan (Uji F) adalah pengujian kepada koefisien regresi secara simultan untuk mengetahui apakah secara bersama-sama variabel independen berpengaruh atau signifikan terhadap variabel dependen. Kriteria pengambilan keputusan uji simultan adalah jika F hitung $< F$ tabel dan nilai (Sig.) lebih dari 0,05, artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) tidak berpengaruh terhadap variabel dependen. Sebaliknya, jika F hitung $> F$ tabel dan nilai (Sig.) kurang dari 0,05 artinya variabel independen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Hasil Uji Simultan (Uji f).

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	1301,696	2	650,848	120,391	,000 ^b
Residual	162,183	30	5,406		
Total	1463,879	32			

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan hasil Uji Simultan pada Gambar 5. untuk menentukan Ftabel dengan tingkat signifikansi $\alpha = 0,05$ menggunakan rumus $df = n - k - 1$ ($33 - 2 - 1 = 30$), maka diperoleh F tabel sebesar 5,406. Hasil menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan nilai F hitung sebesar 120,391 lebih besar dari 4,171 ($120,391 > 4,171$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y).

Uji Koefisien Determinasi (R-Square)

Uji koefisien determinasi (R^2) merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai seberapa baik model regresi yang dihasilkan dalam menggambarkan kondisi sebenarnya. Analisis koefisien determinasi pada dasarnya menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berada pada rentang 0 sampai 1 ($0 < R^2 < 1$) (Imam Ghazali, 2021). Dalam penelitian ini analisis determinasi digunakan untuk mengetahui berapa besar persentase kontribusi motivasi kerja (X1) dan lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y).

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,891 ^a	,795	,788	3,11329

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan pada gambar tabel hasil uji koefisien determinasi parsial diatas, maka dapat dilihat bahwa nilai R Square sebesar 0,889 atau 88,9% dengan demikian, bisa dikatakan bahwa kemampuan variabel independen (Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2)) mempengaruhi variabel dependen (kinerja Personil (Y)) sebesar 88,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 88,9\% = 11,1\%$) dipengaruhi oleh variabel diluar yang tidak diteliti.

Uji Koefisien Regresi

Analisis regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, serta menunjukkan arah hubungan antara variabel independen dan variabel dependen (Imam Ghazali, 2021).

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Regresi.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	,132	1,739		0,076	,940
X1	,407	,113	,408	3,609	,001
X2	,482	,095	,572	5,058	,000

Sumber : Data diolah dengan SPSS 27, 2026.

Berdasarkan Gambar 7 diatas, Nilai konstanta Kinerja Karyawan (Y) sebesar 0,132 menunjukkan bahwa apabila variabel Motivasi Kerja (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) bernilai nol, maka nilai Kinerja Karyawan diperkirakan sebesar 0,132. Koefisien X1 sebesar 0,407 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Motivasi Kerja (X1) sebesar 1% akan menurunkan Kinerja Personil sebesar -0,407 (40,7%), dengan asumsi bahwa variabel lainnya berada dalam kondisi tetap (konstan). Selanjutnya, koefisien X2 sebesar 0,482 menunjukkan bahwa setiap peningkatan variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 1% akan menyebabkan peningkatan Kinerja Personil sebesar 0,482 (48,2%), dengan asumsi bahwa variabel lainnya tetap (konstan).

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel Motivasi Kerja (X1) terbukti memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Personil (Y) di Pusat Pendidikan Polisi Perairan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikan sebesar 0,001, yang lebih kecil dari Tingkat signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$) dan t hitung $>$ t tabel ($3,609 > 2,042$). Untuk mengetahui berapa

besar pengaruh antara variabel bebas (X1) terhadap variabel terikat (Y) maka dilakukan uji koefisien determinasi yang dimana dihasilkan nilai pada R square sebesar 0,889 atau 88,9% sedangkan sisanya 11,1% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Pengaruh positif dan signifikan tersebut menunjukkan bahwa Motivasi Kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Personil. Semakin baik dorongan semangat, serta motivasi yang dimiliki personil dalam bekerja, maka semakin optimal hasil kinerja yang dapat dicapai oleh personil. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan (Madyoningrum et al., 2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/personil

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik, variabel Lingkungan Pusat Pendidikan Polisi Perairan. Hasil uji t (parsial) menunjukkan nilai signifikansi 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05 ($0,000 < 0,05$) dan t hitung $5,058 > 2,042$ t tabel. Sementara itu, untuk mengetahui berapa besar pengaruh antara variabel bebas (X2) dan variabel terikat (Y) maka dilakukan uji koefisien determinasi yang dimana dihasilkan nilai pada R square sebesar 0,841 atau sebesar 84,1% sedangkan sisanya 15,9% dipengaruhi oleh variabel diluar penelitian ini. Dan hasil penelitian ini sejalan dengan (Irwan et al., 2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai/personil, dimana lingkungan yang bersih, aman, nyaman, serta mendukung aktivitas kerja membuat kinerja personil semakin efektif.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis statistik dengan menggunakan uji F, diperoleh bahwa nilai signifikansi (α) sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$). Selanjutnya, nilai F hitung sebesar $120,391 > 4,171$ (f tabel) yang mengindikasikan bahwa model regresi dalam penelitian ini mampu menjelaskan dan memprediksi variasi Kinerja Karyawan dengan baik berdasarkan kombinasi kedua variabel independen tersebut. Selain itu, hasil uji terhadap koefisien determinasi simultan menunjukkan bahwa nilai R square sebesar 943 atau 94,3%. Hal ini berarti bahwa secara keseluruhan, variabel Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mampu menjelaskan 94,3% variasi yang terjadi pada Kinerja Personil di Pusat Pendidikan Polisi Perairan. Hal ini menunjukkan bahwa kombinasi antara Motivasi Kerja yang tinggi dan Lingkungan kerja yang baik mampu meningkatkan kinerja personil secara optimal. Dari hasil penelitian ini sejalan dengan (Wahyuni Rezki et al., 2023) Motivasi kerja meningkatkan semangat personil, sedangkan lingkungan kerja mendukung kenyamanan personil dalam menjalankan tugas yang diberikan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja serta kondisi lingkungan kerja mempunyai dampak yang positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja personel di Pusdik Polair, baik secara sendiri-sendiri maupun secara bersamaan. Motivasi kerja memang sangat berpengaruh pada keberhasilan pekerja, yang menunjukkan bahwa dorongan untuk mencapai hasil yang baik, mendapatkan penghargaan, memperoleh gaji atau tunjangan yang layak, serta memiliki lingkungan kerja yang memadai, bisa membuat pekerja lebih semangat dan lebih baik dalam menjalankan tugasnya. Lingkungan kerja memang berpengaruh pada kinerja pegawai, jadi suasana yang nyaman, aman, dan bersih, adanya fasilitas kerja yang cukup, serta hubungan yang baik antar rekan kerja sangat penting dalam mendukung berjalannya pekerjaan. Secara bersama-sama, motivasi kerja dan lingkungan kerja berperan penting dalam meningkatkan kinerja para personel Pusdik Polair. Penelitian menemukan bahwa kemampuan kerja seseorang tidak hanya bergantung pada semangat dari dalam dirinya sendiri, tetapi juga dipengaruhi oleh kondisi di sekitar tempat ia bekerja. Oleh karena itu, Pusdik Polair harus terus memperhatikan peningkatan semangat kerja anggotanya sekaligus mewujudkan suasana kerja yang nyaman dan mendukung. Upaya itu diharapkan bisa membantu meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan, pelaksanaan tugas yang lebih baik, serta membuat para pegawai lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugas resmi mereka.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Zanafra Publishing.
- Anwar Prabu Mangkunegara, A. A. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Arianti Tapi, N., Kadir, A., & Nani Hasanuddin, S. (2021). Literature review: Hubungan beban kerja dan kondisi kerja perawat terhadap stres kerja perawat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Diagnosis*, 16.
- Arifudin, O. (2020). *Psikologi pendidikan: Tinjauan teori dan praktis*. Widina Bhakti Persada.
- Bahri, S. (2023). *Metodologi penelitian kualitatif*.
- Creswell, J. W. (2022). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*.
- Fadhilah Zahrah, N., Lailatul Fijriah, L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran strategis motivasi dan pemberdayaan SDM dalam manajemen organisasi: Tinjauan teoritis. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Fitria, M., & Slamet, S. (2024). Upaya kepala madrasah dalam meningkatkan profesionalisme guru. *Jurnal Manajemen dan Pendidikan Agama Islam*, 2(6), 404–415. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v2i6.682>
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Guna, P. I. A. A., Sapta, K. I., & Rihayana, I. G. (2022). Pengaruh iklim organisasi, kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Adika Jaya Dewata Denpasar.
- Hartini. (2023). *Kinerja karyawan*.
- Hatidah, & Indriansyah, A. (2023). Pengaruh kinerja pegawai terhadap kualitas pelayanan di CV Mitra Selular Palembang.
- Irwan, A., Ismail, A., Latif, N., Zulqadri, A., & Pradana, P. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *KINERJA: Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 19(2). <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10997>
- Jakariato, M., Zakaria, T. R., & Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha Jakarta, P. (2022). Motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Harmoni Nirwana Lestari. *Ekonomi dan Manajemen Bisnis*, 2. <https://doi.org/10.60023/Ornc8k68>
- Juliani, L., Djauhar, A., & Titop, H. H. (n.d.). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Matahari Department Store Tbk Brilyan Plaza Kendari.
- Madyoningrum, A. W., Azizah, R., & Al-Madani, I. E. (2022). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Bisnis & Manajemen*, 12. <https://doi.org/10.37932/j.e.v12i2.614>
- Mardiana, A., & Saleh, A. (2021). Pemberian reward terhadap peningkatan motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam. <https://doi.org/10.54045/mutawazin.v2i1.112>
- Misrania, Y., & Maryadi, Y. (n.d.). Pengaruh mutasi personal terhadap prestasi kerja pegawai pada Kecamatan Pagaralam Selatan Kota Pagar Alam. *Ekonomia*, 11(1). <https://www.ejournal.lembahdempo.ac.id/index.php/STIE-JE>
- Nubatonis, A. P., & Hutapea, J. Y. (2022). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- Oktariani, E., Fauziah, A., & Emilda. (2023). Pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Mandiangin Batubara. <https://doi.org/10.47747/jbme.v4i3.1181>
- Purba, O. D. F., Rangkuti, F., & Pascasarjana Magister Manajemen, P. (2022). Pengaruh teori motivasi dua faktor terhadap kepuasan kerja karyawan: Survei pada 16 Sekolah Perkumpulan Strada Cabang Jakarta Utara Timur. *Jurnal Ilmiah Hospitality*, 11(2). <http://stp-mataram.e-journal.id/JIH>
- Sihaloho, D. R. O., Siregar, H., & Sisingamangaraja, U. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan.
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*.
- Supriyadi, I., Khamdari, E., & Susilowati, F. (n.d.). Peran manajemen sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja perusahaan konstruksi.
- Wahid, W., Nawir, F., & Farhan, A. (2024). Kualitas sumber daya manusia sebagai aspek fundamental dalam menunjang perekonomian. *Journal of Economics Research and Policy Studies*, 4(2), 330–341. <https://doi.org/10.53088/jerps.v4i2.1169>
- Wahyuni, R., Gani, A., & Syahnur, M. H. (2023). Pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 6(3). <https://doi.org/10.57178/paradoks.v6i3.637>

Zahrah, N. F., Fijriah, L. L., Safitri, Y., & Bachtiar, M. (2025). Peran strategis motivasi dan pemberdayaan SDM dalam manajemen organisasi: Tinjauan teoritis. *Agility: Lentera Manajemen Sumber Daya Manusia*.