

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Direktorat Kepolisian Udara (Ditpoludara) adalah salah satu satuan yang merupakan unsur pelaksana utama pada Korps Kepolisian Perairan dan Udara (Korpolairud) di bawah Badan Pemelihara Keamanan (Baharkam) bertugas melaksanakan dukungan penerbangan kepada seluruh jajaran polri di seluruh indonesia, baik tugas-tugas umum kepolisian, VIP/VVIP, SAR (*Search and Rescue*), Mobile Udara, Ambulance udara, dan lain-lain yang membutuhkan helikopter atau pesawat udara Polri.

Setelah Kepolisian Perairan terbentuk dan diresmikan, *Djawatan Kepolisian Negara (DKN)* RI dan pemerintah mulai berpikir bahwa perlunya ada Kepolisian Udara untuk mendukung pelaksanaan tugas Polair dan menjaga keamanan dan ketertiban udara. Hal tersebut dipicu dengan adanya beberapa faktor baik dari luar maupun dari dalam, adapun faktor tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor Internal:

- a. Adanya Rapat Umum *Commission Internationale de Police Criminelle* (CIPC) di Lisabon pada tahun 1951 yang menghasilkan resolusi no.5 mengenai pencurian barang secara besar-besaran dalam pesawat terbang (pengangkutan antar negara)
- b. Prioritas dalam pemberantasan penyelundupan antar negara melalui pesawat terbang setelah adanya rapat organisasi *Security International* di sydney.

c. Adanya beberapa negara yang telah memiliki Polisi Penerbangan (Police Aviation) seperti Prancis, Yunani, Israel, Italia, Belanda, dan Yugoslavia.

d. Hasil Rapat Umum CIPC ke-21 di Stockholm pada tanggal 9 s.d. 12 Juni 1952 yang menghasilkan konsep sebagai berikut:

- 1) Mengajak biro2 nasional supaya selalu dan setjara lebih beraturan memberitahukan kepada Sekretaris Djendral C.I.P.C tentang pentjuran2 barang yang diangkut dengan pesawat terbang disatu pihak serta tentang identiteit penerbang2 dan awak pesawat terbang yang setjara berulang2 melakukan penjelundupan atau pelanggaran2 dilain pihak ;
- 2) Mengajukan permintaan kepada Sekretaris Djendral supaya memperkembangkan tiap2 pekerdjaan yang dianggapnya perlu dengan organisasi2 yang berhak dari U.N.O dan O.A.C.I, begitupun dengan biro2 nasional dari C.I.P.C agar mentjapai standardisasi visa;
- 3) Mengajukan permintaan kepada Skeretaris Djendral supaya meminta kepada oragnisasi2 yang berhak agar menindjau konvensi Internasional tentang korban2 ketjelakaan udara.

2. Faktor Eksternal:

- a. Indonesia yang merupakan negara kepulauan harus mendapatkan jaminan keamanan secara efisien dan cepat, dan hanya melalui udara hal tersebut dapat terpenuhi;
- b. Perlunya *back up* Kamtibmas dari udara mengingat eskalasi ancaman semakin berkembang dengan perkembangan teknologi;

- c. Perlunya peningkatan dalam pelaksanaan tugas-tugas kepolisian, terutama pemberantasan penyelundupan yang bersifat lintas batas;
- d. Perlunya sarana transportasi bagi para pejabat Polri dan evakuasi udara bagi korban kecelakaan atau sakit.

4.1.2 Visi dan Misi Direktorat Kepolisian Udara

1. Visi

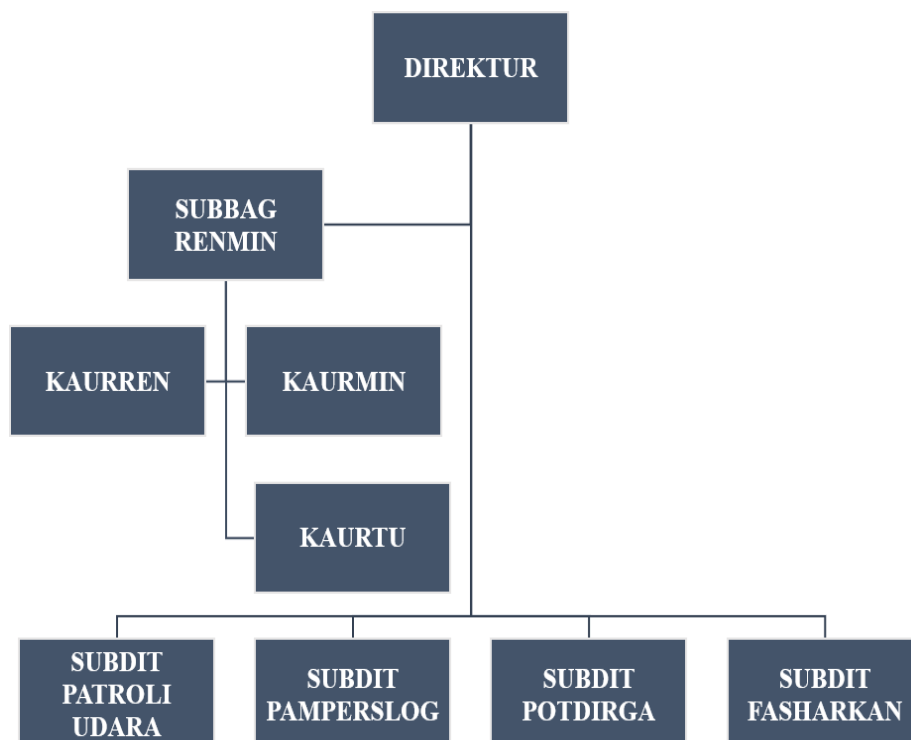
Terwujudnya pemeliharaan kamtibmas yang unggul di wilayah perairan serta terdukungnya setiap kegiatan dan operasi Kepolisian terpusat maupun di kewilayahan melalui mobilisasi pesawat udara dalam rangka memantapkan Indonesia sebagai poros maritim dunia.

2. Misi

- a. Meningkatkan kinerja Korpolairud Baharkam Polri secara profesional, transparan, akuntabel dalam rangka mengelola sumber daya manusia dan materiil guna meningkatkan usia pakai Alut serta kesiapsiagaan dalam melaksanakan operasional tugas Kepolisian.
- b. Memberikan pelayanan prima, secara proporsional, tidak diskriminatif, menjunjung tinggi HAM dan responsif dalam melaksanakan penegakan hukum di setiap titik perairan wilayah NKRI agar masyarakat perairan terbebas dari segala bentuk gangguan di wilayah perairan.
- c. Memanfaatkan peralatan dan teknologi masa kini (modern) untuk mendukung tugas operasional Korpolairud Baharkam Polri di wilayah perairan dan mobilisasi Pesawat Udara Polri;

- d. Meningkatkan pengawasan internal dalam mewujudkan kinerja Korpolairud Baharkam Polri yang bersih, berwibawa, terpercaya dan modern.
- e. Menyelenggarakan kegiatan kegiatan Perpolisian Masyarakat di wilayah perairan dan komunitas dirgantara dengan berbasis pada masyarakat patuh hukum dan menyelenggarakan kegiatan kegiatan yang harmonis untuk mencapai kondisi yang aman dan tertib.
- f. Penggelaran Kapal dan Pesawat Udara Korpolairud Baharkam Polri dalam rangka mendukung tugas pokok Kepolisian di tingkat kewilayahan maupun tingkat Mabes Polri.
- g. Melaksanakan kegiatan pertolongan dan penyelamatan masyarakat yang terkena bencana alam.

4.1.3 Struktur Organisasi Direktorat Kepolisian Udara



Gambar 4. 1
Bagan Struktur Organisasi Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

4.1.4 Uraian Tugas Pokok

Adapun uraian tugas pokok dari bagan struktur organisasi direktorat kepolisian cabang tangerang selatan sebagai berikut:

1. Direktur

Direktur Kepolisian Udara adalah pemimpin direktorat yang memiliki tanggung jawab untuk menyusun perencanaan, mengoordinasikan, melaksanakan, mengawasi, dan menilai seluruh aktivitas operasional serta kegiatan pembinaan satuan di lingkungan Kepolisian Udara. Tugas ini dijalankan guna mendukung pelaksanaan fungsi Kepolisian Negara Republik Indonesia, khususnya yang berkaitan dengan pengamanan wilayah udara, operasional transportasi udara Polri, dan pelaksanaan misi taktis berbasis udara.

2. Subbagremin

Sub bagian Perencanaan dan Administrasi Umum (Subbagrenmin) memiliki peran bertugas dalam menyelenggarakan kegiatan yang mencakup perencanaan, perumusan program kerja, pengelolaan administrasi umum, serta pemberian dukungan teknis dan logistik guna menunjang pelaksanaan operasional dan pembinaan di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara.

3. Kaurren

Kepala Urusan Perencanaan (Kaurren) memiliki tanggung jawab dalam menyusun dan mengelola rencana kerja serta anggaran Direktorat

Kepolisian Udara. Kegiatan ini mencakup proses perencanaan strategis, penyusunan program kerja tahunan, pemantauan pelaksanaan kegiatan, hingga penyusunan laporan evaluasi dan pertanggungjawaban. Peran Kaurren menjadi penting dalam menjamin kesesuaian antara kebijakan, kebutuhan operasional, dan alokasi sumber daya yang tersedia di lingkungan Ditpoludara Baharkam Polri.

4. Kaurmin

Kepala Urusan Administrasi dan Umum (Kaurmin) bertanggung jawab dalam menyediakan layanan administrasi, pengelolaan tata usaha, serta mendukung kebutuhan perlengkapan dan logistik di lingkungan Ditpoludara. Melalui fungsinya, Kaurmin memastikan kelancaran proses administrasi, tertib dokumen, dan kesiapan sarana penunjang kegiatan operasional kepolisian udara secara menyeluruh.

5. Kaurtu

Kepala Urusan Tata Usaha (Kaurtu) memiliki peran penting dalam memastikan kelancaran proses administrasi melalui pengelolaan surat-menyurat, arsip, dan dokumentasi kegiatan di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara. Fungsi ini mendukung keteraturan administratif serta mendokumentasikan seluruh kegiatan kedinasan sebagai bagian dari akuntabilitas organisasi.

6. Subdit Patroli Udara

Subdirektorat Patroli Udara memiliki peran strategis dalam mendukung pelaksanaan tugas kepolisian melalui pengawasan wilayah dari udara.

Melalui kegiatan patroli udara yang terencana dan sistematis, satuan ini berfungsi sebagai elemen pendeteksi dini terhadap potensi gangguan keamanan serta memberikan dukungan informasi visual untuk keperluan operasi kepolisian. Subdit ini juga berperan dalam penanggulangan bencana, pengamanan perbatasan, dan mendukung pelaksanaan operasi tanggap darurat.

7. Subdit Pamperslog

Subdirektorat Pemeliharaan dan Perbekalan Logistik (Subdit Pamperslog) memiliki peranan vital dalam menjamin kesiapan dan keberlangsungan operasional pesawat udara Polri. Melalui fungsi perencanaan, pemeliharaan, dan penyediaan logistik, subdirektorat ini menjadi tulang punggung teknis bagi keberhasilan misi udara yang dijalankan oleh Direktorat Kepolisian Udara.

8. Subdit Potdirga

Subdirektorat Potensi Kedirgantaraan (Potdirga) memiliki peran penting dalam pengembangan kekuatan non-organik Polri di bidang udara melalui pemanfaatan potensi masyarakat, lembaga pendidikan, serta institusi dirgantara lainnya. Dengan menjalin sinergi dan kolaborasi di bidang kedirgantaraan, Subdit ini bertugas memperkuat ketahanan dan kesiapan Polri dalam menghadapi berbagai tantangan keamanan udara di era modern.

9. Subdit Fasharkan

Keberadaan Subdirektorat Fasilitas Pemeliharaan dan Perbaikan (Fasharkan) merupakan aspek fundamental dalam menjaga efektivitas dan

keselamatan operasi udara Polri. Dengan tugas utama dalam bidang teknis dan pemeliharaan pesawat, Subdit ini memastikan bahwa seluruh armada udara Polri selalu dalam kondisi optimal dan siap pakai untuk menunjang berbagai misi operasional kepolisian di udara.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif

1. Analisis Deskriptif Karakteristik Responden

Untuk memperoleh gambaran yang lebih jelas mengenai karakteristik responden dalam penelitian ini, penulis mengelompokkan data berdasarkan variabel jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan, dan lama masa kerja.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden dalam penelitian ini merupakan karyawan yang bekerja di Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan. Adapun jumlah responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini sebanyak 86 orang. Identitas responden tersebut dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4. 1
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	58	67%
Perempuan	28	33%
Total	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesinoner 2025

Dilihat pada data tabel 4.1, jumlah responden berjenis kelamin laki-laki tercatat sebanyak 58 orang (67%), sementara responden perempuan berjumlah 28 orang (33%). Dapat disimpulkan bahwa mayoritas karyawan di Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan adalah Laki-laki.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden yang di dapatkan dari olah data hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan usia dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2
Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Kurang dari 20 Tahun	11	13%
21 - 30 Tahun	52	60%
31 - 40 Tahun	18	21%
Lebih dari 41 Tahun	5	6%
Total	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2025

Dilihat pada data tabel 4.2, responden yang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 11 orang (13%), yang berusia antara 21-30 tahun sebanyak 52 orang (60%), yang berusia antara 31-40 tahun sebanyak 18 orang (21%), dan yang berusia lebih dari 41 tahun sebanyak 5 orang (6%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan lebih didominasi karyawan yang lebih muda dalam mengembangkan perusahaan.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Responden yang didapatkan dari olah data hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 3
Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/SMK	26	30%
Diploma (1-3)	12	14%
Sarjana (S-1)	41	48%
Sarjana (S-2)	7	8%
Total	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2025

Dilihat pada data tabel 4.3, responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 26 orang (30%), yang berpendidikan Diploma (1-3) sebanyak 12 orang (14%), yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 41 orang (48%), dan yang berpendidikan Sarjana (S2) sebanyak 7 orang (8%). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa karyawan di Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan lebih didominasi karyawan lulusan Sarjana (S1).

d. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Responden yang di dapatkan dari olah data hasil kuesioner yang telah disebar berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 4
Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
Kurang dari 1 Tahun	29	34%
2 - 5 Tahun	35	41%
6 - 10 Tahun	15	17%
Lebih dari 11 Tahun	7	8%
Total	86	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Kuesioner 2025

Dilihat pada data tabel 4.4, responden yang bekerja kurang dari 1 tahun sebanyak 29 orang (34%), yang bekerja 2-5 tahun sebanyak 35 orang (41%), yang bekerja 6-10 tahun sebanyak 15 orang (17%), dan yang bekerja lebih dari 11 tahun sebanyak 7 orang (8%).

2. Analisis Deskriptif Penilaian Atau Jawaban Responden

Penelitian ini menggunakan tiga variabel utama, yaitu Motivasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kinerja Karyawan (Y). Untuk mengetahui data, penulis menerapkan pendekatan deskriptif guna menggambarkan hasil penelitian serta karakteristik responden dalam kaitannya dengan variabel-

variabel tersebut. Sebelum analisis dilakukan, setiap skor dari masing-masing variabel diberi bobot terlebih dahulu. Skor total diperoleh berdasarkan jumlah item per variabel yang telah dibobot, melalui pertanyaan-pertanyaan yang disusun dalam kuesioner. Teknik pembobotan yang digunakan dalam penelitian ini mengacu pada skala Likert, dengan lima pilihan jawaban. Skala ini digunakan untuk menentukan rentang nilai pada masing-masing variabel, sehingga memungkinkan interpretasi terhadap data dalam kategori baik maupun tidak baik. Adapun klasifikasi skala tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 5
Tabel Kriteria Tanggapan Responden

Bobot	Rentang Skala	Keterangan Kriteria
1	1,00-1,79	Sangat Tidak Baik (STB)
2	1,80-2,59	Tidak Baik (TB)
3	2,60-3,39	Kurang Baik (KB)
4	3,40-4,19	Baik (B)
5	4,20-5,00	Sangat Baik (SB)

Sumber: Sugiyono (2019:152)

Berdasarkan tabel 4.5, maka dapat dilakukan penilaian responden menurut indikator dan variabel sebagai berikut:

a. Penilaian Responden Variabel Motivasi (X1)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan atau kekuatan internal yang mendorong individu untuk bertindak atau melakukan suatu aktivitas. Dalam konteks ini, motivasi sangat dibutuhkan oleh karyawan agar mereka mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan secara optimal.

Ketika motivasi dalam diri karyawan menurun atau bahkan hilang, hal ini dapat berdampak signifikan terhadap kelangsungan operasional perusahaan.

Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memahami peran strategis motivasi dalam meningkatkan semangat dan kinerja karyawan.

Adapun kriteria objek penelitian terkait variabel Motivasi (X1) dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun dalam instrumen penelitian, yaitu:

Tabel 4. 6
Rekapitulasi Jawaban Berdasarkan Variabel Motivasi (X1)

Kekapitalasi Jawaban Berdasarkan Variabel Motivasi (2x1)										
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Total Respon den	Rata-Rata	Ket
		STB 1	TB 2	KB 3	B 4	SB 5				
	Kebutuhan Fisiologis									
1	Sarana pendukung dan peralatan bekerja sangat memadai.	2	3	11	39	31	352	86	4,09	B
2	Perusahaan menyediakan waktu dan fasilitas istirahat yang memadai.	4	2	12	37	31	347	86	4,03	B
	Kebutuhan Rasa Aman									
3	Perusahaan menciptakan kondisi kerja yang aman dan perusahaan menyediakan APAR dan PK3 disetiap sudut tertentu yang mudah dijangkau.	3	7	16	42	18	323	86	3,75	B

4	Perusahaan memberikan jaminan keamanan berupa asuransi kecelakaan kerja dan perusahaan memberikan wadah bagi karyawan untuk menganggapi keluhan karyawan	1	4	21	34	26	338	86	3,93	B
Kebutuhan Sosial										
5	Saya merasa nyaman berinteraksi dengan orang-orang di lingkungan kerja.	4	6	15	33	28	333	86	3,87	B
6	Saya memiliki hubungan yang baik dengan atasan dan bawahan saya.	3	6	11	41	25	337	86	3,91	B
Kebutuhan Penghargaan										
7	Prestasi kerja saya sudah sesuai dengan harapan perusahaan dan atasan selalu memberikan pujian bila ada karyawan yang menjalankan tugas	3	5	14	35	29	340	86	3,95	B

	pekerjaan dengan hasil yang maksimal.									
8	Saya merasa dipercaya untuk menangani tugas atau tanggung jawab yang penting.	2	3	8	37	36	360	86	4,18	B
Kebutuhan Aktualisasi Diri										
9	Saya merasa puas dengan pencapaian yang saya raih dalam karier saya saat ini.	1	5	11	34	35	355	86	4,12	B
10	Saya memiliki kesempatan untuk mengembangkan potensi diri di tempat kerja.	2	4	10	35	35	355	86	4,12	B
Total Keseluruhan Jawaban Responden		25	45	129	367	294	3440	860	4,00 %	B
Presentase		2,91 %	2,23 %	15,00 %	42,67 %	34,16 %	100%			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.6, tingkat motivasi di direktorat kepolisian udara cabang tangerang selatan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel sebesar 4,00, yang berada dalam kriteria baik (rentang 3,40 sampai 4,19). Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “ Saya merasa dipercaya untuk menangani tugas atau tanggung jawab yang penting. ” dengan nilai 4,18. Sementara itu, pernyataan “Perusahaan menciptakan kondisi

kerja yang aman dan perusahaan menyediakan APAR dan PK3 disetiap sudut tertentu yang mudah dijangkau.” memperoleh skor terendah, yakni 3,75.

b. Penilaian Responden Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Secara umum, lingkungan kerja mencakup seluruh elemen yang mengelilingi karyawan selama menjalankan tugasnya, baik yang bersifat fisik, nonfisik, sosial, maupun psikologis. Para ahli mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala aspek di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi proses kerja serta penyelesaian tugas mereka.

Lingkungan kerja tidak hanya menjadi lokasi fisik di mana karyawan melaksanakan pekerjaannya, tetapi juga merupakan faktor penting yang dapat mendukung atau menghambat kinerja. Lingkungan kerja yang kondusif berpotensi meningkatkan ide, produktivitas, dan kinerja karyawan. Sebaliknya, kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung dapat menurunkan motivasi dan kualitas hasil kerja.

Adapun kriteria objek penelitian terkait variabel lingkungan kerja (X2) dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun dalam instrumen penelitian berikut:

Tabel 4. 7
Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Rekapitulasi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X2)										
No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Total Respon den	Rata-Rata	Ket
		STB 1	TB 2	KB 3	B 4	SB 5				
	Suasana Kerja									
1	Suasana kerja yang ada membuat saya termotivasi untuk	4	4	8	36	34	350	86	4,06	B

	bekerja lebih baik.									
2	Suasana kerja di lingkungan Direktorat Kepolisian Udara terasa kondusif untuk menjalankan tugas.	3	3	13	37	30	346	86	4,02	B
3	Saya merasa nyaman secara fisik dan mental selama menjalankan tugas harian.	2	7	14	34	29	338	86	3,94	B
4	Saya merasa aman dan tidak tertekan dalam menjalankan tanggung jawab sebagai personel udara.	2	5	18	33	28	337	86	3,93	B
Hubungan Dengan Rekan Kerja										
5	Komunikasi antar personel di lingkungan kerja saya berjalan lancar dan efektif.	1	7	15	38	25	337	86	3,91	B
6	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dan profesional dengan sesama anggota Kepolisian Udara.	1	6	18	34	27	338	86	3,93	B

7	Rekan kerja saya menunjukkan sikap saling membantu dalam pelaksanaan tugas operasional	3	7	13	32	31	339	86	3,94	B
Tersedianya Fasilitas Kerja Untuk Karyawan										
8	Direktorat menyediakan sarana dan prasarana kerja yang memadai untuk mendukung pelaksanaan tugas	3	6	11	32	34	346	86	4,02	B
9	Pemeliharaan dan perawatan fasilitas serta alat operasional dilakukan secara rutin dan tepat waktu	2	9	11	36	28	337	86	3,91	B
10	Fasilitas pendukung seperti ruang briefing, ruang istirahat, toilet, dan kantin tersedia dalam kondisi baik.	2	7	9	44	24	339	86	3,94	B
Total Keseluruhan Jawaban Responden		23	61	130	356	290	3409	860	3,96	B
Presentase		2,67 %	7,09 %	15,1 2%	41,4 %	33, 7%	100%			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.7, tingkat lingkungan kerja di direktorat kepolisian udara cabang tangerang selatan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel sebesar 3,96 yang berada dalam kriteria baik (rentang 3,40 sampai 4,19). Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Suasana kerja yang ada membuat saya termotivasi untuk bekerja lebih baik. ” dengan nilai 4,06. Sementara itu, pernyataan “Komunikasi antar personel di lingkungan kerja saya berjalan lancar dan efektif dan Pemeliharaan dan perawatan fasilitas serta alat operasional dilakukan secara rutin dan tepat waktu” memperoleh skor terendah, yakni 3,91.

c. Penilaian Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja ini dapat dievaluasi melalui beberapa indikator, antara lain tingkat produktivitas, kualitas hasil kerja, ketepatan waktu penyelesaian tugas, serta perilaku kerja yang ditunjukkan.

Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan pemantauan secara berkelanjutan terhadap kinerja setiap karyawan guna menilai sejauh mana produktivitas mereka telah memenuhi standar atau harapan organisasi.

Adapun kriteria objek penelitian terkait variabel Kinerja Karyawan (Y) dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan tanggapan responden terhadap pernyataan-pernyataan yang telah disusun dalam instrumen penelitian berikut:

Tabel 4. 8
Rekapitulasi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Skor Total	Total Respon den	Rata-Rata	Ket
		STB 1	TB 2	KB 3	B 4	SB 5				
	Kualitas Kerja									
1	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang akurat dan rapi.	3	5	6	33	39	358	86	4,16	B
2	Hasil kerja saya memenuhi harapan atasan dan mendukung pencapaian tujuan Direktorat.	3	4	13	34	32	346	86	4,02	B
	Kuantitas Kerja									
3	Saya dapat menangani beban kerja yang tinggi tanpa mengurangi kualitas hasil kerja.	4	4	11	37	30	343	86	3,98	B
4	Saya bersedia melaksanakan tugas tambahan jika dibutuhkan.	4	3	14	36	29	341	86	3,96	B
	Kerjasama									
5	Saya aktif bekerja sama dengan rekan satu tim dalam pelaksanaan tugas.	1	5	19	38	23	335	86	3,89	B
6	Saya mampu menyesuaikan	1	6	12	38	29	346	86	4,02	B

	n diri dalam tim dengan berbagai karakter dan latar belakang									
Tanggung Jawab										
7	Saya menyelesaikan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh komitmen.	1	6	11	37	31	349	86	4,05	B
8	Saya bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal dan saya memperhitungkan waktu dalam setiap penyelesaian	1	6	10	31	38	357	86	4,15	B
Inisiatif										
9	Saya sering mengusulkan ide atau perbaikan dalam pelaksanaan tugas.	3	1	17	32	33	349	86	4,05	B
10	Saya tidak menunggu perintah untuk menyelesaikan tugas yang sudah menjadi tanggung jawab saya.	3	7	10	37	29	340	86	3,95	B
Total Keseluruhan Jawaban		24	47	123	353	313	3464	860	4,02	B
Presentase		2,79 %	5,47 %	14,3 0%	41,0 5%	36, 4%	100%			

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2025

Berdasarkan data pada Tabel 4.8, tingkat kinerja karyawan di direktorat kepolisian udara cabang tangerang selatan tergolong baik. Hal ini ditunjukkan oleh nilai rata-rata variabel sebesar 4,02 yang berada dalam kriteria baik (rentang 3,40 sampai 4,19). Pernyataan dengan skor tertinggi adalah “Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas dengan hasil yang akurat dan rapi.” dengan nilai 4,16. Sementara itu, pernyataan “Saya aktif bekerja sama dengan rekan satu tim dalam pelaksanaan tugas.” memperoleh skor terendah, yakni 3,89.

4.2.2 Pengujian Instrumen Data Penelitian

Pengujian instrumen data diperlukan untuk memastikan bahwa variabel yang digunakan dalam penelitian benar-benar berfungsi sebagai alat ukur yang valid. Pengujian ini meliputi analisis validitas dan reliabilitas instrumen.

1. Uji Validitas

Validitas mengacu pada tingkat ketepatan dan kecermatan suatu instrumen dalam mengukur sebuah data. Sebuah butir instrumen dinyatakan valid apabila nilai r -hitung lebih besar dari r -tabel, yang diperoleh melalui analisis hubungan antara skor masing-masing butir dengan skor total. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah rumus *Product Moment Pearson*. Dengan ketentuan penilaian uji validitas adalah sebagai berikut:

- a. Nilai (r -hitung $>$ r -tabel) dan nilai r positif, maka butir pernyataan valid.
- b. Nilai (r -hitung $<$ r -tabel) dan nilai r negatif, maka butir pernyataan dikatakan tidak valid.

Tabel 4. 9
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Motivasi (X1)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,806	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,790	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,713	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,664	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,682	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,743	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,682	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,730	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,740	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,755	0,213	Valid

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.9, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel motivasi (X1) dinyatakan valid, karena masing-masing item memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

Tabel 4. 10
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Lingkungan Kerja (X2)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,753	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,760	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,751	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,670	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,685	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,697	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,847	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,844	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,798	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,697	0,213	Valid

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.10, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X2) dinyatakan valid, karena masing-masing item memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

Tabel 4. 11
Hasil Uji Validitas Berdasarkan Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	r-hitung	r-tabel	Keterangan Butir
1	Butir Pernyataan 1	0,751	0,213	Valid
2	Butir Pernyataan 2	0,817	0,213	Valid
3	Butir Pernyataan 3	0,722	0,213	Valid
4	Butir Pernyataan 4	0,781	0,213	Valid
5	Butir Pernyataan 5	0,771	0,213	Valid
6	Butir Pernyataan 6	0,613	0,213	Valid
7	Butir Pernyataan 7	0,750	0,213	Valid
8	Butir Pernyataan 8	0,689	0,213	Valid
9	Butir Pernyataan 9	0,717	0,213	Valid
10	Butir Pernyataan 10	0,807	0,213	Valid

Sumber: Data SPSS Versi 25, (2025)

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, bahwa 10 butir pernyataan pada variabel kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid, karena masing-masing item memiliki nilai *corrected item-total correlation* yang melebihi nilai r tabel sebesar 0,213.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018:45) reliabilitas adalah "alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk". Suatu variabel dalam penelitian dinyatakan reliabel apabila pengukuran yang dilakukan memenuhi kriteria-kriteria reliabilitas sebagai berikut:

- Jika hasil Crobach Alpha $> 0,60$, Maka instrument reliable.
- Jika hasil Crobach Alpha $< 0,60$, Maka instrument tidak reliable.

Tabel 4. 12
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Motivasi (X1)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.902	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel 4.12 diatas menunjukan nilai Crobach's Alpha atas variabel Motivasi adalah sebesar 0,902 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.915	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel 4.13 diatas menunjukan nilai Crobach's Alpha atas variabel Motivasi adalah sebesar 0,915 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

Tabel 4. 14
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan (Y)
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.909	10

Sumber: Pengolahan Data SPSS Versi 25 (2025)

Dari tabel 4.14 diatas menunjukan nilai Crobach's Alpha atas variabel Motivasi adalah sebesar 0,909 dan dapat dinyatakan reliabel karena nilainya lebih besar dari 0,60.

4.2.3 Pengujian Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk menilai kelayakan dan ketepatan data dalam model regresi, serta untuk memastikan signifikansi antara variabel independen dan variabel dependen. Pengujian ini bertujuan agar hasil analisis dapat

diinterpretasikan secara akurat, efisien, serta bebas dari pelanggaran asumsi dasar regresi. Uji asumsi klasik mencakup uji normalitas, uji multikolinearitas, uji autokorelasi, dan uji heteroskedastisitas. Pengolahan data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 25 untuk mengolah data.

1. Uji Normalitas

Menurut Ghazali (2018:160) “model regresi yang baik adalah terdistribusi atau mendekati normal”. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk memastikan asumsi bahwa persamaan tersebut berdistribusi normal dilakukan melalui perhitungan residual variabel dependen. Uji Normalitas dalam penelitian ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Teks dengan membandingkan antara nilai signifikansi dengan 0,050 dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka data dinyatakan normal
- b. Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka data dinyatakan tidak normal.

Adapun hasil uji normalitas yang dilakukan menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov sebagai berikut:

Tabel 4. 15
Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogorov-Smirnov Test
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		86
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23513629
Most Extreme Differences	Absolute	.095
	Positive	.089
	Negative	-.095
Test Statistic		.095
Asymp. Sig. (2-tailed)		.073 ^c

a. Test distribution is Normal.

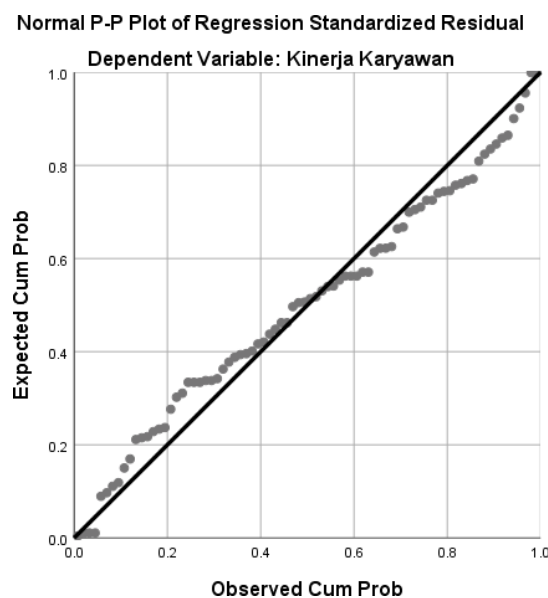
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Hasil Olah Data SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang ditampilkan pada tabel 4.15, diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,073 yang lebih besar dari 0,050. Hal ini ditunjukkan bahwa distribusi data pada model regresi memenuhi asumsi normalitas yang dikatakan normal.

Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan melalui grafik *probability plot*, di mana normalitas residual dapat diamati dari pola sebaran titik yang mengikuti garis diagonal. Hasil penyebaran titik tersebut, yang diolah menggunakan SPSS versi 25, ditampilkan pada gambar berikut:



Gambar 4. 2
Grafik P-P Plot Hasil Uji Normalitas

Pada gambar 4.2 terlihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan pola distribusi yang mendekati normal. Hal ini ditunjukkan oleh titik yang tersebar secara konsisten di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah

garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) "uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent)". Uji multikolinearitas dilakukan untuk memastikan bahwa tidak terdapat hubungan korelasi yang tinggi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Adapun kriteria yang digunakan untuk mendeteksi adanya gejala multikolinearitas adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai $VIF > 10$ dan nilai $tolerance > 1$, maka terdapat indikasi multikolinearitas.
- b. Jika nilai $VIF < 10$ dan nilai $tolerance < 1$, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS Versi 25 Sebagai berikut:

Tabel 4. 16
Hasil Pengujian Multikolinearitas dengan *Collineary Statistic*
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Motivasi (X1)	.249	4.011
	Lingkungan Kerja (X2)	.249	4.011

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas yang ditampilkan pada tabel di atas, diperoleh nilai *tolerance* untuk variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja masing-masing sebesar 0,249, yang berada di bawah angka 1. Sementara itu,

nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) untuk variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja sebesar 4,011, yang keduanya masih di bawah batas toleransi 10. Kemudian dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami masalah multikolinearitas.

3. Uji Autokorelasi

Menurut Ghazali (2018:111), "uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antar kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ ". Uji ini dilakukan untuk mendeteksi adanya autokorelasi atau penyimpangan hubungan antar observasi dalam data. Pengujian autokorelasi dilakukan menggunakan metode *Durbin-Watson* (DW), dengan cara membandingkan nilai *Durbin-Watson* (DW) yang diperoleh dengan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun kriteria *Durbin-Watson* (DW) yang dijadikan acuan adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 17
Hasil Interpretasi Uji *Durbin-Watson*

Kriteria	Tingkat Hubungan
< 1.000	Ada Autokorelasi
1.100-1.550	Tanpa Kesimpulan
1.550-2.460	Tidak Ada Autokorelasi
2.460-2.900	Tanpa Kesimpulan
> 2.900	Ada Autokorelasi

Sumber: Algifari (2019:88)

Adapun hasil uji Autokorelasi yang menggunakan SPSS Versi 25 Sebagai berikut:

Tabel 4. 18
Hasil Uji Autokorelasi dengan *Durbin-Watson*
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.901 ^a	.811	.807	3.232	1.845

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

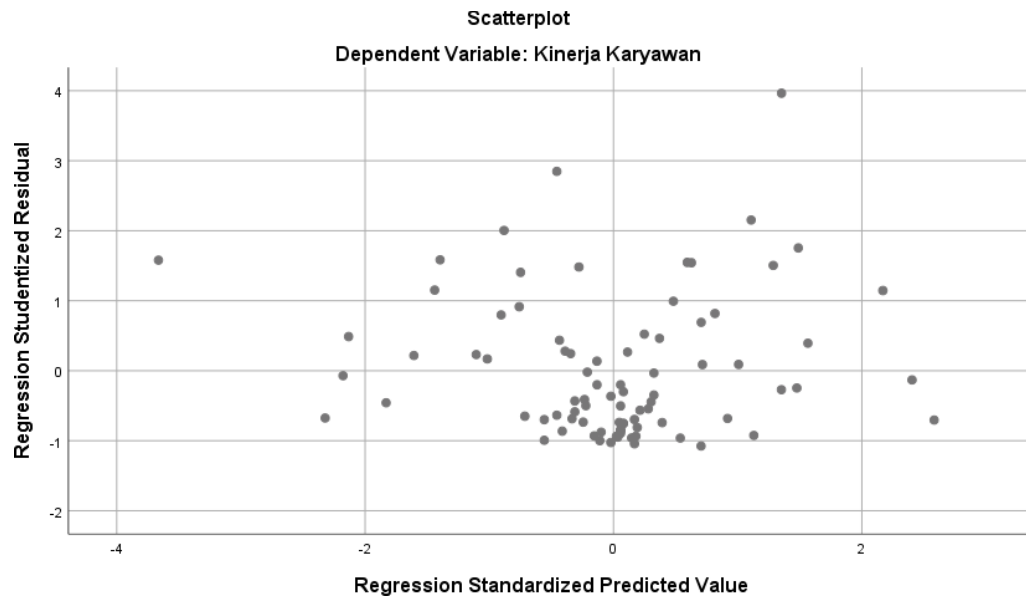
Berdasarkan pada tabel 4.18, model regresi tidak menunjukkan adanya gejala autokorelasi. Hal ini ditunjukkan oleh nilai *Durbin-Watson* sebesar 1,845 yang berada dalam rentang nilai antara 1,550 hingga 2,460, sehingga memenuhi kriteria bebas dari autokorelasi.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan varian dari residual dalam model regresi. Salah satu cara yang umum digunakan untuk mengetahui ada tidaknya gejala heteroskedastisitas adalah melalui grafik *scatter plot* antara nilai prediksi variabel dependen (*ZPRED*) dengan nilai residual (*SRESID*). Adapun pedoman interpretasinya adalah sebagai berikut:

- a. Apabila pola sebaran titik membentuk pola tertentu, seperti menyerupai gelombang yang melebar dan menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat indikasi heteroskedastisitas.
- b. Apabila titik tersebar secara acak tanpa membentuk pola yang jelas, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan SPSS Versi 25 Sebagai berikut:



Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Gambar 4. 3
Grafik Scatter Plot Hasil Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan grafik scatter plot pada tabel 4.3, terlihat bahwa sebaran titik bersifat acak dan tidak membentuk pola tertentu. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengalami gangguan heteroskedastisitas, sehingga model tersebut dinyatakan layak untuk digunakan dalam analisis.

4.2.4 Analisis Kuantitatif

Analisis kuantitatif didalam penelitian ini dilakukan untuk mengukur sejauh mana pengaruh yang diberikan oleh variabel bebas, sekaligus menganalisis tingkat signifikansi dari pengaruh tersebut.

1. Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana digunakan untuk mengetahui pengaruh satu variabel independen (X) terhadap satu variabel dependen (Y). Dalam penelitian

ini, uji regresi linear sederhana bertujuan untuk menganalisis sejauh mana variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) secara parsial. Hasil pengolahan data dilakukan menggunakan program SPSS versi 25 dan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 19
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1) Terhadap
Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.161	2.401		2.150	.034
	Motivasi (X1)	.878	.059	.851	14.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear pada tabel 4.19, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 5.161 + 0.878 X1$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 5.161 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Motivasi (X1) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 5.161 point.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.878 yang berarti bahwa apabila Motivasi Kerja (X1) meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0.878 point.

Tabel 4. 20
Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Lingkungan Kerja (X2)
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.332	1.987		3.187	.002
	Lingkungan Kerja (X2)	.856	.049	.885	17.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear pada tabel 4.20, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 6.332 + 0.856 X_2$. Dari persamaan di atas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta sebesar 6.332 diartikan bahwa jika tidak ada perubahan pada variabel Lingkungan Kerja (X2) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 6.332 point.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.856 yang berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja (X2) meningkat sebesar 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan ikut meningkat sebesar 0.856 point.

2. Regresi Linear Berganda

Uji regresi dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap variabel Y. Dalam konteks penelitian ini, yang dianalisis adalah pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y), baik secara parsial maupun simultan. Adapun hasil analisis regresi yang diolah menggunakan SPSS versi 25 disajikan pada tabel berikut:

Tabel 4. 21
Hasil Uji Regresi Linier Berganda Variabel Motivasi (X1), dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	3.613	2.014		1.794	.076
	Motivasi (X1)	.350	.099	.339	3.551	.001
	Lingkungan Kerja (X2)	.572	.092	.591	6.188	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian regresi linear pada tabel 4.21, maka dapat diperoleh persamaan regresi $Y = 3.613 + 0.350 X1 + 0.572 X2$. Dari persamaan diatas maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Nilai konstanta menunjukan nilai sebesar 3.613 diartikan bahwa jika tidak terjadi pada variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) atau bernilai nol maka telah terdapat nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 3.613 point.
- b. Nilai koefisien pada variabel Motivasi (X1) sebesar 0.350 bernilai positif yang berarti bahwa apabila Motivasi (X1) mengalami peningkatan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.350 point.
- c. Nilai koefisien pada variabel Lingkungan Kerja (X2) sebesar 0.572 bernilai positif yang berarti bahwa apabila Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan 1, maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0.572 point.

3. Analisis Koefisien Korelasi

Analisis koefisien korelasi dilakukan untuk mengukur sejauh mana tingkat kekuatan hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen. Adapun hasil pengolahan data disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 22
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Kinerja Karyawan	Motivasi
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	1	.851**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Motivasi	Pearson Correlation	.851**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian olah data pada tabel 4.22, nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 menunjukkan hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat, karena termasuk dalam rentang nilai 0,800 hingga 1,000.

Tabel 4. 23
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Correlations

		Lingkungan Kerja	Kinerja Karyawan
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	1	.885**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	86	86
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	.885**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	86	86

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

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian olah data pada tabel 4.23, nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel berada pada kategori sangat kuat, karena termasuk dalam rentang nilai 0,800 hingga 1,000.

Tabel 4. 24
Hasil Pengujian Koefisien Korelasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary									
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	R Square Change	Change Statistics			
						F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	.901 ^a	.811	.807	3.232	.811	178.459	2	83	.000

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian olah data pada tabel 4.24, nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi dan lingkungan kerja berada pada kategori sangat kuat terhadap kinerja karyawan, karena termasuk dalam rentang nilai 0,800 hingga 1,000.

4. Analisis Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, baik secara parsial maupun simultan. Dalam penelitian ini, variabel yang dianalisis adalah Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2). Hasil perhitungan koefisien determinasi yang diolah menggunakan program SPSS versi 25 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 25
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.851 ^a	.724	.721	3.884

a. Predictors: (Constant), Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.25, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,724. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 72,4%.

Tabel 4. 26
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Parsial Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.780	3.448

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.26, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,783. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 78,3%.

Tabel 4. 27
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi Secara Simultan Motivasi (X1) dan
Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.901 ^a	.811	.807	3.232

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.27, diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,811. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi dan Lingkungan Kerja memberikan kontribusi pengaruh terhadap Kinerja Karyawan sebesar 81,1%.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (uji t)

Pengujian hipotesis untuk variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan melalui uji t atau uji parsial. Dalam pengujian ini digunakan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05), dengan pendekatan perbandingan antara nilai *t hitung* dan *t tabel*. Kriteria pengambilan keputusan adalah sebagai berikut:

- a. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak.
- b. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) dengan $\alpha = 0,05$, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_{a1} ditolak.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_{a1} diterima.

Untuk menentukan besarnya t tabel dicari dengan ketentuan $df = (n-1-1)$. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 86, sehingga $df = 84$ dan diperoleh nilai t tabel sebesar 1,989.

a. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Ho: $\rho_1 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Ha1: $\rho_1 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 28
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.161	2.401		2.150	.034
	Motivasi	.878	.059	.851	14.855	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.28, diperoleh bahwa nilai t -hitung sebesar 14.855 lebih besar daripada t tabel sebesar 1,989. Selain itu, nilai p -value sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha1 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan.

b. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Menentukan rumusan hipotesisnya adalah:

Ho: $\rho_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Ha1: $\rho_2 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Adapun hasil pengolahan data menggunakan program SPSS versi 25 disajikan sebagai berikut:

Tabel 4. 29
Hasil Uji Hipotesis (Uji t) Variabel Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.332	1.987		3.187	.002
	Lingkungan Kerja	.856	.049	.885	17.393	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.29, diperoleh bahwa nilai *t hitung* sebesar 17.393 lebih besar daripada *t tabel* sebesar 1,989. Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, Ho ditolak dan Ha2 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) secara simultan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dilakukan menggunakan uji F (uji simultan) pada tingkat signifikansi 5% (0,05). Dalam analisis ini, pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai *F hitung* dan *F tabel*, dengan ketentuan sebagai berikut:

- a. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Selain itu, pengujian hipotesis juga dapat dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (*p-value*) terhadap $\alpha = 0,05$, dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai signifikan $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.
- b. Jika nilai signifikan $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Untuk mencari besarnya *F tabel* dicari dengan ketentuan $df = (n-k-1)$. Dalam penelitian ini, jumlah sampel (n) = 86, sehingga $df = 83$ dan diperoleh nilai *t tabel* sebesar 3,113. Adapun rumusan hipotesisnya sebagai berikut:

$H_0: \rho_3 = 0$: Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

$H_{a1}: \rho_3 \neq 0$: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan

Tabel 4. 30
Hasil Uji Hipotesis (Uji F) Secara Simultan Variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3728.298	2	1864.149	178.459	.000 ^b
	Residual	867.004	83	10.446		
	Total	4595.302	85			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Motivasi

Sumber: Hasil Olah Data Dengan SPSS Versi 25 (2025)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan pada tabel 4.30, diperoleh bahwa nilai *F hitung* sebesar 178.459 lebih besar dari *F tabel* 3,11 Selain itu, nilai *p-value* sebesar 0,000 lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Dengan demikian, *H₀* ditolak dan *H_{a3}* diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang secara simultan antara variabel Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4.3 Pembahasan Penelitian

1. Pengaruh Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 6.332 + 0.856 X_1$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,851 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara variabel Motivasi (X1) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,724 mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 72,4%, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai *t hitung* lebih besar dari *t tabel* ($14,855 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (*p-value*) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, *H₀* ditolak dan *H_{a1}* diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara

Motivasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi, diperoleh persamaan $Y = 5.161 + 0.878 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,885 menunjukkan bahwa terdapat pengaruh hubungan yang sangat kuat antara variabel Lingkungan Kerja (X2) dengan Kinerja Karyawan (Y). Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,783 mengindikasikan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 78,3%, Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa nilai t hitung lebih besar dari t tabel ($17,393 > 1,989$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p -value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.

3. Pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, menyatakan bahwa Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dan diperoleh persamaan regresi berganda $Y = 3.613 + 0.350 X_1 + 0.572 X_2$. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,901 menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat. Sementara itu, nilai koefisien determinasi sebesar 0,811 mengindikasikan bahwa pengaruh Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) sebesar 81,1%, Hasil uji hipotesis

menunjukkan bahwa nilai F hitung lebih besar dari f tabel ($178,459 > 3,113$), dan didukung oleh nilai signifikansi (p-value) yang lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian, H_0 ditolak dan H_a3 diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Direktorat Kepolisian Udara Cabang Tangerang Selatan.