

Analisis Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang

¹Darmin, ²Riyanto, ³Nisma Aprini

¹⁻³Prodi. Magister Manajemen Universitas Sereho Lahat

E-mail Author : darmin121965@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja tersebut adalah variabel kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan menggunakan kuisioner yang disebarkan kepada 49 responden. Uji kualitas data dengan menggunakan uji validitas, uji reliabilitas dan uji normalitas. Analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis inferensial dengan menggunakan perhitungan statistik dengan rumus regresi berganda, uji parsial uji simultan dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian didapat kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang. Kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan secara sendiri-sendiri terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang.

Kata Kunci : *Kompetensi, Disiplin Kerja, Pelatihan dan Motivasi Kerja*

ABSTRACT

The purpose of this study is to find out and analyze the factors that affect the work motivation of Police Personnel in the Field of Satreskrim of the Four Lawang Police. The factors that affect work motivation are competency variables, work discipline and training. The research method used in this study is a quantitative method using a questionnaire distributed to 49 respondents. Test the quality of the data using validity tests, reliability tests and normality tests. The analysis used was descriptive analysis and inferential analysis using statistical calculations with multiple regression formulas, partial tests, simultaneous tests and coefficients of determination. The results of the study showed that competence, work discipline and training had a significant effect together on the work motivation of Police Personnel in the Satreskrim Polres Empat Lawang. Competence, work discipline and training had a significant effect individually on the work motivation of Police Personnel in the Satreskrim Polres Empat Lawang

Keywords: Competence, Work Discipline, Training and Work Motivation

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan organisasi. Dalam mencapai tujuan organisasi dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kemampuan dalam bekerja, sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki pengetahuan, kompetensi dan sikap yang baik dalam bekerja. Oleh karena itu, organisasi perlu mengambil langkah agar dapat mengembangkan kualitas sumber daya manusia.

Kompetensi berkaitan dengan kemampuan seseorang dalam melaksanakan suatu tugas yang diberikan yang didasari pada keterampilan dan pengetahuan yang selalu didukung oleh sikap dalam menjalankan aktivitasnya tersebut. Seseorang yang memiliki kompetensi dalam bekerja akan menghasilkan tingkat yang memuaskan dalam bekerja, kompetensi ini, sangat dibutuhkan oleh setiap individu dalam menjalankan tugas – tugas yang diemban secara tepat dalam bekerja.

Kompetensi seorang personel merupakan hal yang patut dipertimbangkan oleh organisasi ketika melakukan proses rekrutmen hingga pertimbangan pemberian kompensasi. Kompetensi seseorang yang tidak sesuai

jika dibandingkan dengan pekerjaan yang akan diselesaikannya hal ini akan berdampak pada seseorang tersebut tidak akan merasa nyaman dalam bekerja, dengan demikian akan berpengaruh pada tingkat pencapaian hasil kerja seorang personel atau pegawai yang tidak akan menjadi maksimal.

Pendidikan Personel Polri Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang, Personel dengan pendidikan Sarjana S2 sebanyak 8 %, personel dengan pendidikan Sarjana S1 sebanyak 34 %, personel dengan pendidikan Diploma sebanyak 12 % dan personel dengan pendidikan SMA sebanyak 46 %. Dengan belum maksimalnya pendidikan Personel Polri Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang hal ini membuat belum maksimalnya pula kompetensi personel dan menjalankan tugas-tugasnya.

Disiplin kerja merupakan sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada.

Disiplin kerja sebagai pelaksana dari unsur manajemen yang ada dalam organisasi untuk memperteguh pedoman dan peraturan – peraturan dalam organisasi. Disiplin kerja adalah sesuatu yang menyebabkan dan memberikan dorongan kepada seseorang pegawai untuk melakukan perbuatan dan kegiatan yang sesuai dengan norma dan aturan – aturan yang ditetapkan oleh organisasi. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan oleh Pimpinan dalam organisasi untuk menjalin komunikasi dengan bawahan agar para pegawai mau dan bersedia untuk menentukan perilakunya dan sebagai kesadaran dan kesediaan mentaati peraturan dan norma – norma yang ada didalam organisasi.

Kehadiran Personel Polri Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang pada bulan Januari – Juni tahun 2024, jumlah personel yang terlambat bekerja dan personel yang tidak hadir bekerja hampir pada setiap bulannya selalu ada dan mencapai 18 %, hal ini menunjukkan bahwa masih rendahnya tingkat disiplin kerja para personel tersebut.

Pelatihan adalah setiap usaha untuk memperbaiki performansi pekerja pada suatu pekerjaan tertentu yang sedang menjadi tanggung jawabnya, atau satu pekerjaan yang ada kaitannya dengan pekerjaannya. Pelatihan yang

dimaksudkan disini adalah pelatihan formal yang direncanakan secara matang dan mempunyai suatu format pelatihan yang terstruktur. Pelatihan adalah suatu pengalaman pembelajaran di dalam mencari perubahan permanen secara relatif pada suatu individu yang akan memperbaiki kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya itu. Dengan adanya pelatihan maka akan menambah pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan prestasi kerja pegawai atau karyawan tersebut dalam menjalankan tugas – tugas yang diberikan. Jumlah Personel Polri Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang, Personel yang mengikuti pelatihan Olah TKP sebanyak 12 orang atau 24 %, personel yang mengikuti pelatihan Dasar Reskrim sebanyak 21 orang atau 42 % dan personel yang mengikuti pelatihan Reskrim Lanjutan sebanyak 18 orang atau 36 %, hal ini menunjukkan masih belum maksimalnya pelatihan yang diikuti oleh Personel Polri Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang.

Dalam mencapai tujuan yang ingin dicapai dalam melakukan suatu kegiatan maka diperlukan suatu motivasi sebagai rangsangan atau juga daya gerak seseorang. Motivasi kerja atau tenaga penggerak sebagai sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan

dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang.

Melalui fungsi harapan seseorang dalam menjalankan aktivitasnya dengan tingkat menghasilkan pencapaian hasil kerja dan pada akhirnya akan menghasilkan pemberian imbalan atas pencapaian seseorang. Seseorang dengan kesediaan untuk melakukan dan menyelesaikan tugas - tugasnya dalam mencapai tujuan yang sesuai dengan keinginan dan target sebelumnya.

Seseorang dengan motivasi yang tertanam dalam dirinya akan melaksanakan tugas yang diberikan akan menentukan sikap seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaan dari pimpinan atas tugas – tugasnya. Motivasi kerja lebih menitikberatkan pada situasi berkelanjutan yang dirasakan oleh setiap karyawan terkait dengan pekerjaan yang dilakukan seperti perasaan tentang banyaknya pekerjaan yang diberikan.

Hasil pengamatan peneliti yang dilakukan pada Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang, ditemui beberapa permasalahan yaitu : Kompetensi personel masih rendah terlihat dari pemahaman terhadap pekerjaan belum baik keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan belum terlihat dan masih banyaknya personel yang belum mengikuti petunjuk kerja

serta mentaati peraturan yang ada. Disiplin personel yang masih rendah hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya personel terlambat dalam bekerja, pulang cepat tidak sesuai waktunya dan masih adanya personel keluar masuk kantor saat jam kerja. Masih sedikitnya personel yang mengikuti program pelatihan, dan personel yang sudah mengikuti program pelatihan tidak dijalankan dengan sungguh – sungguh sehingga dengan demikian keterampilan kerja personel belum terlihat.

Permasalahan yang telah diuraikan pada latar belakang masalah diatas, dapat dirumuskan sebagai berikut;

1. Apakah terdapat pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
3. Apakah terdapat pengaruh pelatihan terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
4. Apakah terdapat pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan, baik secara parsial maupun bersama-sama terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang

2. LANDASAN TEORI

a. Kompetensi

Kompetensi adalah suatu hal berhubungan dengan kemampuan seseorang berkaitan dengan pengetahuan ataupun wawasan, serta sikap yang menjadi suatu pedoman dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan tanggung jawab yang dimiliki oleh seseorang pegawai. Sukses atau tidaknya pegawai dalam melaksanakan tugasnya didasari pada kemampuan pegawai tersebut selama bekerja pada suatu organisasi maupun instansi pemerintahan. Menurut Sudarmanto (2020:45), Kompetensi berkaitan dengan kemampuan sebagai karakteristik dasar seseorang yang mendalam yang dimiliki oleh seseorang tersebut yang dapat mengatasi dan memperkirakan berbagai keadaan dalam bekerja.

b. Disiplin Kerja

Menurut Sinungan (2020:125) disiplin kerja adalah sikap mental seseorang yang dapat dilihat dari perbuatan dan tindakan dari seseorang tersebut yang berupa ketaatan terhadap peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan untuk tujuan yang telah direncanakan. Menurut Moekijat, (2020:139) disiplin kerja adalah suatu kekuatan yang berkembang dalam diri seseorang yang menyebabkan seseorang tersebut dapat menyesuaikan diri dengan suka rela kepada peraturan – peraturan dan nilai-nilai yang ada.

c. Pelatihan

Menurut Siagian (2022 :175) pelatihan adalah proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik dan metode tertentu. Secara konseptual dapat dikatakan bahwa pelatihan dimaksudkan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang atau sekelompok orang. Menurut Moekijat (2021:4) mengatakan pelatihan diperlukan untuk membantu pegawai menambah kecakapan dan pengetahuan yang berhubungan erat dengan pekerjaan dimana pegawai tersebut bekerja.

d. Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2021:191) motivasi kerja adalah suatu perangsang atau juga daya gerak seseorang dalam melakukan suatu kegiatannya atau aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang hendak dicapai. Menurut As'ad dalam Pasolog, Harbani (2022:140) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau daya dorongan dalam bekerja yang dimiliki oleh seseorang tersebut.

3. METODOLOGI PENELITIAN

a. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel antara, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik, peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya, dan seterusnya. Rancangan penelitian adalah proses untuk memutuskan, di antara isu-isu yang ada terkait dengan bagaimana mengumpulkan data lebih lanjut, menganalisis dan menafsirkannya, dan akhirnya untuk memberikan jawaban atas masalah tersebut.

b. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat – sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (*Diobservasi*). Konsep dapat diamati atau diobservasi ini penting, karena hal yang dapat diamati itu membuka kemungkinan bagi orang lain selain peneliti untuk mendapatkan hal yang serupa, sehingga apa yang dilakukan oleh peneliti terbuka untuk diuji lagi oleh orang lain. (Sumadi Suryabrata, 2021 : 29).

Variabel bebas / *Independent Variabel*, variabel yang dipandang sebagai penyebab kemunculan variabel terikat yang kan diduga sebagai akibatnya. Dalam penelitian ini variabel yang menjadi variabel bebas adalah Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pelatihan (X_3). Sedangkan variabel terikat/dependent yaitu Motivasi Kerja (Y), variabel dependen disebut juga sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau dalam bahasa Indonesia disebut sebagai variabel dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel independen. (Sugiyono, 2020 :137). yang menjadi variabel

terikat dalam penelitian ini yaitu variabel Motivasi Kerja (Y).

c. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data ialah proses yang dilakukan oleh penulis dalam memperoleh data dengan studi Pustaka, studi lapangan, pengamatan, wawancara dan kuesioner.

d. Teknik Analisis Data

Uji kualitas data pada penelitian ini digunakan untuk mengetahui kebasahan suatu data dengan menggunakan perhitungan statistik dan matematik dengan bantuan program SPSS, teknik analisis data dalam penelitian ini dengan rumus – rumus sebagai berikut:

1) Uji validitas adalah pengujian olah data yang menguji valid atau tidaknya suatu data, data dikatakan valid jika memiliki nilai $r > 0,300$ dan jika data yang diolah memiliki nilai $r < 0,300$ maka data yang diolah tersebut tidak valid. Data yang diolah ini adalah data hasil penyebaran kuisisioner mengenai variabel – variabel penelitian yang dibagikan oleh penulis kepada sejumlah responden dalam penelitian.

2) Uji reliabilitas adalah pengujian data dengan tujuan untuk menguji reliabel/terpercaya atau tidaknya suatu data, dengan kriteria jika nilai koefisien (r) $> 0,600$, maka variabel penelitian dikatakan reliabel atau terpercaya dan jika nilai koefisien (r) $< 0,600$ maka data yang diuji tidak reliabel/terpercaya.

e. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif digunakan dengan tujuan untuk menjelaskan kriteria data mengenai tanggapan responden terhadap variabel – variabel penelitian.

f. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial merupakan analisis dengan tujuan untuk menguraikan kesimpulan hasil dari penelitian dengan menggunakan pengujian hipotesis berikut :

1) Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri. Rumus regresi berganda dalam penelitian ini dengan persamaan yaitu :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y= Variabel terikat

a = Constanta

X= Variabel – variabel bebas

b = Koefisien Regresi

e = error term (kesalahan)

2) Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikat secara sendiri – sendiri.

3) Koefisien Diterminasi

Analisis koefisien diterminasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama - sama. Analisis koefisien diterminasi dalam penelitian ini dengan rumus dan ketentuan berikut :

$$KD = r^2 \times 100\%$$

Keterangan :

KD= Koefisien Diterminasi

r^2 = Koefisien Korelasi

4) Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan dengan tujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya Pengaruh variabel – variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat. Uji simultan dalam penelitian ini

dengan tingkat kepercayaan sebesar 95 % dan tingkat kesalahan sebesar 5 % atau 0,05.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap variabel lain. Variabel yang mempengaruhi disebut variabel bebas, variabel *independent* atau variabel penjelas, analisis regresi berganda dengan perhitungan sebagai berikut :

Tabel 1. Uji Regresi Berganda Variabel Kompetensi (X₁), Disiplin Kerja (X₂), Pelatihan (X₃), Motivasi Kerja (Y)

		Coefficients ^a		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
Model		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.230	2.516	
	Kompetensi	.177	.041	.225
	Disiplin Kerja	.453	.057	.540
	Pelatihan	.373	.065	.397

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Hasil tabel 1. di atas didapat $Y = 0,230 + 0,177 (X_1) + 0,453 (X_2) + 0,373 (X_3)$. Dengan penjelasan sebagai berikut :

- 1) Nilai Constanta diperoleh sebesar 0,230, menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) diabaikan maka besarnya nilai variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0,230 satu-satuan.
- 2) Koefisien X_1 (b_1) sebesar 0.320 apabila Kompetensi (X_1) ditingkatkan sebesar satu-satuan maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,177 satu satuan. Maka besarnya pengaruh besarnya variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 17,5 % dan sisanya 82,5% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan. Pembinaan, pemberian hukuman dan pemberian insentif.
- 3) Koefisien X_2 (b_2) sebesar 0,453, artinya apabila Disiplin Kerja (X_2) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,453 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 45,3 % dan sisanya 54,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan. Pembinaan, pemberian hukuman dan pemberian insentif.
- 4) Koefisien X_3 (b_3) sebesar 0,373 satu satuan artinya apabila Pelatihan (X_3) ditingkatkan sebesar satu - satuan maka variabel Motivasi Kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,373 satu satuan. Maka besarnya pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 37,3 % dan sisanya 62,7% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan. Pembinaan, pemberian hukuman dan pemberian insentif.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji parsial (uji t) merupakan pengujian yang dilakukan untuk menguji signifikan antara variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara terpisah atau sendiri – sendiri. Untuk lebih jelas mengetahui nilai dalam pengujian secara parsial ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Parsial (Uji t)

Model	t	Sig.
Kompetensi	4.361	.000
Disiplin Kerja	7.993	.000
Pelatihan	5.703	.000

Sumber : Data diolah dengan Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

1) Pengujian pengaruh variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompetensi (X_1) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

2) Pengujian pengaruh variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam

penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja (X_2) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y).

3) Pengujian pengaruh variabel Pelatihan (X_3) terhadap variabel Motivasi Kerja (Y), dengan pengujian secara parsial diperoleh nilai probabilitas sebesar $0,000 < 0,05$ (Nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05), maka H_a diterima dan H_o ditolak, dengan demikian disimpulkan bahwa hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Pelatihan (X_3) terhadap Motivasi Kerja (Y).

c. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel – variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama – sama. Hasil perhitungan koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				ANOVA ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	.942 ^a	.888		Regression	1089.127	3	363.042	121.566	.000
				Residual	137.373	46	2.986		
				Total	1226.500	49			

Sumber : Data diolah dengan
Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Sumber : Data diolah dengan
Program SPSS Versi 24.0 tahun 2025

Nilai koefisien determinasi dengan melihat nilai Adjusted R Square sebesar 0,881, nilai koefisien determinasi menunjukkan besarnya pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara bersama – sama terhadap variabel Motivasi Kerja (Y) sebesar 0.881 atau 88,1% dan sisanya 11,9 % dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian penulis seperti : Kepemimpinan, pengawasan, Pembinaan, pemberian hukuman dan pemberian insentif.

d. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian secara bersama – sama dengan menggunakan Uji F dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, pengujian ini dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4. Uji Simultan (Uji F)

Hasil analisis diperoleh nilai Signifikan, $0,000 < 0,05$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel Kompetensi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Pelatihan (X_3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Motivasi Kerja (Y), jadi hipotesis dalam penelitian ini terbukti menunjukkan pengaruh yang signifikan.

5. KESIMPULAN

- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
- Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
- Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang
- Kompetensi, disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh signifikan

secara bersama-sama terhadap motivasi kerja Personel Polri Pada Bidang Satreskrim Polres Empat Lawang.

6. UCAPAN TERIMA KASIH

Penelitian ini dilaksanakan oleh tim peneliti yang didanai dari bantuan LPPM Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan dan dukungan dari berbagai pihak. Untuk itu penulis menyampaikan terima kasih kepada;

- a. Rektor Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan.
- b. Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan.
- c. Kepala LPPM Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan.
- d. Tim Dosen peneliti Universitas Serelo Lahat Sumatera Selatan.
- e. Kepala Satreskrim Polres Empat Lawang
- f. Pimpinan redaksi Jurnal

IKRAITH Ekonomika UPI Y.A.I

DAFTAR PUSTAKA

- Ananda, (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Pelatihan Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Perizinan Kota Yogyakarta
- Arikunto, (2021). *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara : Jakarta

As'ad dalam Pasolog, Harbani (2022). *Teori Administrasi Publik*, Yogyakarta, Alfabet.

Damri, (2022). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi kerja Publik Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Medan

David (2020). *Strategic Management: A Competitive Advantage*

Emzir, (2019). *Metodologi Penelitian Pendidikan: Kuantitatif dan Kualitatif*. Jakarta: Rajawali Pers.

Ghozali, (2019). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta

Gundy, (2021). Pengaruh budaya Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Kantor Desa Timoreng Panua Kecamatan Panca Rijang Kabupaten Sidenreng Rappang

Hamidi, (2019). *Metode Penelitian Kualitatif: Aplikasi Praktis Pembuatan Proposal dan Laporan Penelitian*. Malang: UMM Press.

Hasan (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Rinke. Cipta. Jakarta

Hasibuan (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.

Hernanto, (2020). Pengaruh Disiplin Dan Iklim Kerja Terhadap Motivasi kerja Aparat

- Pemerintah Kelurahan Kalibaru Jakarta Utara Revisi, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada
- Iksan, (2022). Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Disiplin Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pekerjaan Umum Semarang
- Iwan, (2020). Pengaruh Pendidikan, Komitmen Kerja, Keterampilan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Dinas Pertanian Tangerang
- Maida, (2021). Pengaruh Pelatihan, Pembagian Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi kerja pegawai Bank Danamon Cabang Manado
- Manulang, (2020:18). Dasar-Dasar Manajemen, Ghalia Indonesia. Jakarta
- Mc Clelland (2020). Human Motivation. New York : Cambridge University Press.
- Mangkunegara (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Margono, (2019). Metodologi Penelitian Pendidikan. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Midi, (2022). Pengaruh Kompetensi, budaya Kerja, Pelatihan Dan Latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi kerja Publik Pada Kantor Camat Meral Kabupaten Karimun
- Moeheriono (2021). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi
- Moekijat, (2020). Manajemen Tenaga Kerja, Rancangan Dalam Pendayagunaan dan Pengembangan Unsur Tenaga Kerja. Bandung: Sinar Baru
- Nasution, (2020). Metode Research (Penelitian Ilmiah). Bandung. Bumi, Aksara
- Nawawi (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Gajah Mada University-Press, Yogyakarta.
- Newstrom (2021), Perilaku Dalam Organisasi. Edisi Ketujuh. Jilid 1 dan 2. Alih Bahasa: Agus Dharma. Jakarta: Penerbit Erlangga
- Pevti, (2022). Pengaruh Pelatihan, Pendidikan, dan Keterampilan Kerja Terhadap Motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil Pemerintahan Daerah Kota Bogor
- Polancic, (2019). Empirical Research Method Poster
- Purbayu, (2021). *Pokok – Pokok Materi Statistik 2 (Statistik Inferensif) Edisi Kedua*, Bumi Aksara Jakarta
- Puspita, (2020). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Jakarta Utara

- Rivai (2020), Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Refky, (2021). Pengaruh semangat kerja, Pelatihan dan budaya kerja terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
- Robbins (2021). Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi. Edisi Lima, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Sikro Lubis, (2020). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Budaya Kerja Terhadap Motivasi kerja pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Semarang
- Simamora (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia, STIE-YKPN, Yogyakarta.
- Sinungan (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta : Bumi Aksara
- Siska, (2021). Pengaruh Pelatihan, Komitmen Kerja, Pembagian Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Motivasi kerja pada Dinas Pendidikan Kota Bogor
- Spencer (2022). Competence at Work, Models For Superior Performance. Canada : John Wiley & Sons, Inc.
- Sudjana, (2020). Metode Statistika. Bandung: Tarsito.
- Sukardi, (2021). Metode Penelitian Pendidikan Tindakan Kelas : Implementasi Dan Pengembangannya. Jakarta. Bumi, Aksara
- Suryabrata, (2021). *Metodologi Penelitian*, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta
- Sugiyono, (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Sugiyono, (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&H*, Alfabeta Bandung
- Wanasiah, (2022). Pengaruh Perencanaan Kerja, budaya kerja dan Pelatihan Terhadap Motivasi kerja karyawan PT. Safaat Palembang
- Wursanto, (2020). Etika Komunikasi Kantor, Penerbit Kanisius Yogyakarta