

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, MOTIVASI KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLISI PADA SUBDIT III TIPIDKOR DITRESKRIMSUS POLDA SULAWESI SELATAN

Syahrudin^{*1}, Sylvia², Maryadi³

^{*1}Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

²Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

³Program Pascasarjana Magister manajemen, ITB Nobel Indonesia Makassar

E-mail: ^{*1}paksaharuddin893@gmail.com, ²sylvia@stienobel-indonesia.ac.id, ³ahmadmaryadi@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Pendekatan penelitian yang digunakan termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan dimulai dari proposal sampai dengan tesis yaitu dari bulan Januari – Februari tahun 2024. Populasi dalam penelitian sebanyak 58 anggota polisi. Ukuran sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 58 anggota polisi. Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dengan cara teknik tes, wawancara, teknik observasi, dan teknik angket. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Jenis data menurut sifatnya dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Sedangkan jenis data berdasarkan sumbernya dalam penelitian ini didasarkan atas data intern dimana data yang diperoleh dari Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), analisis jalur dan uji Sobel. Hasil penelitian membuktikan bahwa: (1) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi, (2) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi, (3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi, dan (4) Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi.

Kata kunci: Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja

ABSTRACT

This study aims to test and analyze the influence of work environment, work motivation, and job satisfaction on the performance of police officers at Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. The research approach used is a quantitative research approach. The research location is at Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. The research period is planned for 3 months starting from the proposal to the thesis, namely from January - February 2024. The population in the study was 58 police officers. The sample size is the same as the population of 58 police officers. Data collection techniques that can be used are by means of test techniques, interviews, observation techniques, and questionnaire techniques. The data collection technique used is the questionnaire technique. The type of data according to its nature in this study is quantitative data. While the type of data based on its source in this study is based on internship data where the data was obtained from Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. The data used in this study uses two types of data sources, namely primary data and secondary data. The data analysis method used in this study is descriptive statistical analysis, classical assumption test (normality test, heteroscedasticity test and multicollinearity test), path analysis and Sobel test. The results of the study prove that: (1) The work environment has a positive and significant effect on the performance of police members, (2) Work motivation has a positive and significant effect on the performance of police members, (3) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of police members, and (4) The work environment, work motivation, and job satisfaction have a positive and significant effect on the performance of police members.

Keywords: Work Environment, Work Motivation, Job Satisfaction, Performance

PENDAHULUAN

Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang baik dan kompeten menjadi kunci sukses bagi organisasi dalam mencapai tujuannya. Peningkatan kualitas SDM juga menjadi faktor penting dalam membangun citra instansi yang baik di persepsi pimpinan, pegawai, dan masyarakat. SDM merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik itu intitusi ataupun perusahaan.

Secara garis besar, pengertian SDM adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Siagian, 2017). Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2017). Kinerja seorang pegawai akan baik bila pegawai mempunyai keahlian (skill) yang tinggi, bersedia bekerja karena gaji atau diberi upah sesuai dengan perjanjian dan mempunyai harapan (expectation) masa depan lebih baik (Prawirosentono, 2017).

Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Gomes, 2017). Dalam upaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai maka motivasi kerja, iklim organisasi dan kepemimpinan merupakan aspek fundamental yang memerlukan perhatian dari pengelola organisasi.

Objek penelitian dilaksanakan pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Kepolisian Daerah yang selanjutnya disingkat Polda adalah pelaksana tugas dan wewenang Polri di wilayah provinsi yang berada di bawah Kapolri.

Tabel 1. Pencapaian Kinerja Anggota Polisian Pada Inspektorat Pengawasan Daerah Polda SulSel

No	Faktor Kinerja	Nilai Panduan	Nilai Kinerja	Keterangan
1	Kepemimpinan	0-100	85	Cukup Baik
2	Orientasi Pelayanan	0-100	80	Cukup Baik
3	Komunikasi	0-100	80	Cukup Baik
4	Pengendalian Emosi	0-100	75	Cukup Baik
5	Integritas	0-100	80	Cukup Baik
6	Empati	0-100	80	Cukup Baik
7	Komitmen Organisasi	0-100	90	Baik
8	Inisiatif	0-100	75	Cukup Baik
9	Disiplin	0-100	80	Cukup Baik
10	Kerjasama	0-100	85	Cukup Baik
Jumlah Nilai			850	
Nilai Rata-Rata			85	Cukup Baik

Sumber: Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan (2023)

Lingkungan kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja anggota polisi. Teori lingkungan kerja (Sunyoto, 2015) menjelaskan bahwa segala sesuatu yang ada di sekitar para anggota polisi dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja yang kondusif bisa meningkatkan motivasi, dan kinerja anggota polisi secara keseluruhan untuk mendukung kerjanya.

Hasil penelitian dari Wibisono & Mariana (2023), Aghni dkk (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

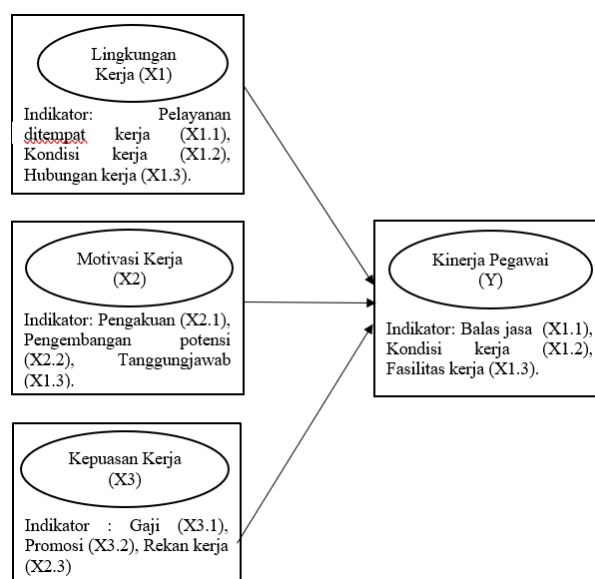
Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja anggota polisi terkait dengan motivasi kerja. Teori kebutuhan ERG Alderfer (dalam Wijono, 2012) menjelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan (eksistensi), hubungan relasi dan pertumbuhan terletak berdasarkan urutan kekonkretannya. Semakin konkrit kebutuhan yang hendak dicapai, maka semakin mudah seorang personil untuk mencapainya. Anggota polisi yang memiliki motivasi kerja yang tinggi bilamana ke kebutuhannya terpenuhi dan berdampak terhadap kinerjanya. Hasil penelitian dari Wibisono & Mariana (2023), Pratiwi, Wijaya & Sunny (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Kepuasan kerja merupakan faktor lainnya yang memberikan pengaruh terhadap kinerja anggota polisi. Teori pemenuhan kebutuhan (Kaswan, 2018) menjelaskan kepuasan anggota polisi bergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhannya. Anggota polisi akan merasa puas apabila mereka mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Anggota polisi yang merasakan kepuasan kerja akan memiliki suatu sikap terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama dengan rekan kerja, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Selanjutnya sikap tersebut dapat berupa sikap positif yang berarti anggota polisi puas atau justru negatif yang berarti mereka tidak puas terhadap segala aspek pekerjaan baik itu dari situasi kerja, beban tugas, imbalan, risiko, dan sebagainya. Anggota polisi yang merasakan kepuasan kerja akan memberikan dampak signifikan terhadap kinerjanya. Hasil penelitian dari Istiqamah & Bakri (2023), Aghni dkk (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan fenomena permasalahan terkait kinerja anggota polisi maka membuat peneliti tertarik untuk mengadakan kajian dengan judul: "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan".

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Berdasarkan kerangka konseptual maka hipotesis alternatif dari penelitian ini dapat

dikemukakan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada pegawai pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pegawai pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.
3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan
4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan.

METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian yang digunakan termasuk pendekatan penelitian kuantitatif. Tempat penelitian pada Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Waktu penelitian direncanakan selama 3 bulan dimulai dari proposal sampai dengan tesis yaitu dari bulan Januari – Februari tahun 2024. Populasi dalam penelitian sebanyak 58 anggota polisi. Tidak semua elemen atau subjek yang akan diteliti dapat diamati dengan baik, hal ini dikarenakan adanya beberapa keterbatasan, oleh karena itu dalam suatu penelitian perlu dilakukan pengambilan sampel dari populasi. Sampel adalah bagian yang berasal dari jumlah yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2019). Ukuran sampel sama dengan jumlah populasi sebanyak 58 anggota polisi. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampel jenuh dikarenakan ukuran populasi ≤ 200 (Suliyanto, 2018:178).

Teknik pengumpulan data yang dapat digunakan dengan cara teknik tes, wawancara, teknik observasi, dan teknik angket (Suliyanto, 2018:164). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik angket. Jenis data menurut sifatnya dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif terkait dengan data yang dinyatakan dalam bentuk angka (Suliyanto, 2018:155). Sedangkan jenis data berdasarkan sumbernya dalam penelitian ini didasarkan atas data intern dimana data yang diperoleh dari Subdit III Tipidkor Ditreskrimsus Polda Sulawesi Selatan. Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data, yaitu data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heterokedastisitas dan uji multikolinieritas), analisis jalur dan uji Sobel.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Indikator	T hitung	T tabel	Keterangan
Lingkungan Kerja	X1.1	0,956	0,113	Valid
	X1.2	0,968	0,113	Valid
	X1.3	0,946	0,113	Valid
Motivasi Kerja	X2.1	0,983	0,113	Valid
	X2.2	0,983	0,113	Valid
	X2.3	0,947	0,113	Valid
Kepuasan Kerja	X3.1	0,836	0,113	Valid
	X3.2	0,899	0,113	Valid
	X3.2	0,927	0,113	Valid

Variabel	Indikator	T hitung	T tabel	Keterangan
Kinerja	Y1.1	0,979	0,113	Valid
	Y1.2	0,979	0,113	Valid
	Y1.3	0,931	0,113	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS (2024)

Tabel 2 menunjukkan bahwa semua indikator pada variabel X1, X2, dan X3 dikatakan semua valid karena nilai signifikansi dari setiap indikator t hitung > t tabel. Hal ini berarti indikator yang digunakan mampu mengukur apa yang diinginkan serta dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti dengan tepat.

Uji Realibilitas

Tabel 3. Uji Realibilitas

Variabel penelitian	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Standar Reabilitas	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,954	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja	0,967	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,866	0,60	Reliabel
Kinerja	0,957	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah, SPSS (2024)

Instrumen dapat dikatakan reliabel apabila nilai koefisien alphanya $\geq 0,6$. Berdasarkan Tabel 3 menunjukkan total indikator Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,6. Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat dipakai untuk mengukur suatu gejala pada waktu berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama atau secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama.

Uji Analisis Regresi Berganda

Tabel 4. Analisis Regresi Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-0.745	0.835		-0.892	0.376
	X1	0.162	0.056	0.170	2.878	0.006
	X2	0.744	0.053	0.828	13.984	0.000
	X3	0.132	0.048	0.122	2.739	0.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah, SPSS. (2024)

Berdasarkan tabel 4 diatas maka dapat disusun persamaan regresi berganda adalah sebagai berikut :

$$Y = -0,745 + 0,162 X1 + 0,744 X2 + 0,132 X3$$

Adapun interpretasi dari persamaan di atas yaitu:

1. A = -0,745 dimana disiplin kerja, remunerasi, dan motivasi kerja dengan nilai

koefisien = 0 maka nilai kinerja sebesar -0,745 satuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai tetap memiliki kinerja bernilai -0,745 satuan meskipun tidak dipengaruhi oleh disiplin kerja, remunerasi, dan motivasi kerja.

2. $\beta_{1X1} = 0,162$ dimana pegawai dengan disiplin kerja yang semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi pegawai tetap mendapatkan remunerasi dan memiliki motivasi kerja.
3. $\beta_{1X2} = 0,744$ dimana pegawai yang mendapatkan remunerasi yang semakin besar/baik maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi pegawai tetap memiliki disiplin kerja dan memiliki motivasi kerja.
4. $\beta_{1X3} = 0,132$ dimana pegawai dengan motivasi kerja yang semakin tinggi maka kinerja pegawai semakin meningkat dengan asumsi pegawai tetap memiliki disiplin kerja dan mendapatkan remunerasi.

Uji Secara Parsial (Uji T)

Tabel 5. Uji Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-0.745	0.835		-0.892	0.376
X1	0.162	0.056	0.170	2.878	0.006
X2	0.744	0.053	0.828	13.984	0.000
X3	0.132	0.048	0.122	2.739	0.008

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024)

Uji t atau uji parsial digunakan untuk menguji bagaimana pengaruh dari masing-masing variabel X1, X2, dan X3 terhadap variabel Y. Berdasarkan tabel 9, hasil uji parsial menunjukkan nilai t hitung X1 = 2,878 dan nilai signifikan = $0,006 \leq 0,05$, nilai t hitung X2 = 13,984 dan nilai signifikan = $0,000 \leq 0,05$, dan nilai t hitung X3 = 2,793 dan nilai signifikan = $0,008 \leq 0,05$. Hal ini berarti secara parsial X1, X2, dan X3 memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Y.

Uji Simultan (Uji F)

Tabel 6. Uji Simultan

F hitung	F tabel	Signifikansi	Keterangan
76.346	3.17	0.000	Berpengaruh secara simultan

Sumber : Data diolah. SPSS. (2024)

Uji F digunakan untuk menguji seperti apa pengaruh seluruh variabel X1, X2, X3 secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel Y. Tabel 10 menunjukkan nilai F hitung = 154,111 dan nilai signifikan = $0,000 \leq 0,05$, dimana ini berarti pengaruh X1, X2, dan X3 secara simultan adalah positif dan signifikan. Hal ini berarti bilamana variabel X1, X2, dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat.

Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)Tabel 7. Uji Koefisien Korelasi dan Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0.946 ^a	0.895	0.890	0.718

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data diolah, SPSS. (2024)

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan nilai koefisien korelasi sebesar 0,946 dimana ini menunjukkan terdapat hubungan kuat antara X1, X2, dan X3 secara simultan terhadap Y. Artinya bilamana X1, X2, dan X3 secara simultan meningkat maka Y ikut meningkat. Demikian pula nilai koefisien determinasi sebesar 0,895. Hal ini menunjukkan pengaruh atau kontribusi dari X1, X2, dan X3 terhadap Y sebesar 89,5 % dan sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diamati dalam model.

PEMBAHASAN

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,878 dan signifikan = 0,006 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh lingkungan kerja yang dibangun atas dasar pelayanan ditempat kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Teori lingkungan kerja menjelaskan terkait dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para anggota polisi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunnyoto, 2015, hlm. 38). Segala sesuatu yang ada disekitar anggota polisi sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya yakni pelayanan ditempat kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sustikasari & Baskoro, (2024) menemukan bahwa Melalui analisis regresi dapat diketahui bahwa Lingkungan Kerja Fisik memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien 0,301. Besarnya koefisien Lingkungan Kerja Fisik lebih rendah jika dibandingkan dengan koefisien kedisiplinan kerja, namun kepuasan kerja lebih rendah jika dibandingkan dengan lingkungan kerja fisik. Sehingga dengan lingkungan kerja fisik yang baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT. XYZ. Indikator yang digunakan dalam penelitian ini yaitu udara, warna, pencahayaan dan suara. Hasil analisis deskripsi karyawan PT. XYZ memiliki lingkungan kerja fisik yang baik. Karyawan sangat setuju bahwa ventilasi udara di tempat kerja sudah cukup baik, karyawan sangat setuju bahwa warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan saat bekerja, karyawan sangat setuju bahwa pencahayaan di tempat kerja sudah memadai, dan karyawan sangat setuju bahwa tingkat kebisingan di perusahaan ini mengganggu pekerjaan. Hal tersebut menunjukkan bahwa kurang baik pencaayaan dan tingkat kebisingan dapat memberikan dampak negatif terhadap karyawan saat bekerja.

Pelayanan kerja, merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap anggota polisi. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat anggota polisi lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pelayanan terhadap anggota polisi diantaranya seperti pelayanan makan dan minum, dan pelayanan kesehatan.

Kondisi kerja anggota polisi sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk anggota polisinya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja anggota polisi.

Hubungan anggota polisi, hubungan anggota polisi akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama anggota polisi dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara anggota polisi dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan kinerjanya. Hasil penelitian dari Wibisono & Mariana (2023), Aghni dkk (2023) membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi

Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 13,984 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh motivasi kerja yang dibangun atas dasar pengakuan, pengembangan potensi, dan tanggungjawab.

Teori motivasi kerja menjelaskan motivasi terkait dengan hasil dari sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu anggota polisi sehingga dapat menghasilkan suatu sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan (Winardi, 2018). Anggota polisi akan termotivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya bilamana mereka mendapatkan balas jasa, kesempatan pengembangan potensi, dan tanggungjawab. Pengakuan artinya anggota polisi memperoleh pengakuan dari pihak organisasi bahwa mereka adalah orang yang berprestasi dan diberi penghargaan. Pengakuan dapat diperoleh melalui kemampuan dan prestasi sehingga terjadi peningkatan status individu.

Pengembangan potensi individu merupakan suatu usaha untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual, dan moral personil sesuai dengan kebutuhan pekerjaan/jabatan melalui pendidikan dan latihan. Tanggung jawab terkait dengan keterlibatan individu dalam usaha-usaha di setiap pekerjaan, seperti kesanggupan dan penguasaan diri sendiri dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil penelitian dari Wibisono & Mariana (2023), Pratiwi, Wijaya & Sunny (2023) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Barhaman et al., (2023) menemukan bahwa hasil perhitungan regresi penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan pegawai pada kantor kecamatan Pangkajene kepulauan. dibuktikan dengan hasil uji regresi linear berganda yakni persentase yang menyumbangkan pengaruh motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y). r² sebesar 0,729 menunjukkan pengertian bahwa 72,9% sumbangan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) pegawai pada kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Kepulauan artinya sangat berpengaruh pada penelitian ini.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi

Kepuasan kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota polisi secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji t hitung = 2,739 dan signifikan = 0,008 <

0,05. Hasil uji hipotesis tersebut dipertegas dengan adanya persepsi responden yang menunjukkan bahwa kinerja personil akan meningkat di pengaruhi oleh kepuasan kerja yang dibangun atas dasar gaji, promosi, dan rekan kerja.

Teori kepuasan kerja menjelaskan suatu sikap anggota polisi terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar anggota polisi, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Anggota polisi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya bilamana mereka mendapatkan gaji, promosi, dan rekan kerja yang dapat bekerja sama. Gaji merupakan jumlah bayaran yang diterima seseorang anggota sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil. Promosi dimana kemungkinan seseorang anggota dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Rekan Kerja dimana adanya kerjasama yang saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaan diantara anggota. Hasil penelitian dari Istiqamah & Bakri (2023), Aghni dkk (2023) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi

Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja meningkatkan kinerja anggota secara signifikan. Hal ini dibuktikan dari hasil uji F hitung = 154,111 dan signifikan = 0,000 < 0,05. Semakin baik lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja yang dimiliki anggota polisi maka kinerjanya semakin meningkat. Hal ini dipertegas dari persepsi responden dimana indikator yang membangun lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja anggota polisi.

Teori lingkungan kerja menjelaskan terkait dengan segala sesuatu yang ada di sekitar para anggota polisi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Sunyoto, 2015, hlm. 38). Segala sesuatu yang ada disekitar anggota polisi sehingga dapat mempengaruhi kinerjanya yakni pelayanan ditempat kerja, kondisi kerja, dan hubungan kerja.

Teori motivasi kerja menjelaskan motivasi terkait dengan hasil dari sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu anggota polisi sehingga dapat menghasilkan suatu sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan pekerjaan (Winardi, 2018). Anggota polisi akan termotivasi dalam bekerja sehingga mempengaruhi kinerjanya bilamana mereka mendapatkan balas jasa, kesempatan pengembangan potensi, dan tanggungjawab.

Teori kepuasan kerja menjelaskan suatu sikap anggota polisi terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar anggota polisi, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Sutrisno, 2019, hlm. 74). Anggota polisi akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi sehingga mempengaruhi kinerjanya bilamana mereka mendapatkan gaji, promosi, dan rekan kerja yang dapat bekerja sama.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Lingkungan kerja yang dibangun atas dasar pelayanan ditempat kerja, kondisi kerja,

- dan hubungan kerja memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja anggota polisi. Anggota polisi memiliki kinerja yang tinggi bilamana lingkungan kerjanya semakin baik.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Motivasi kerja yang dibangun atas dasar pengakuan, pengembangan potensi, dan tanggungjawab memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja anggota polisi. Anggota polisi memiliki kinerja yang tinggi bilamana motivasi kerjanya semakin tinggi.
 3. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Kepuasan kerja yang dibangun atas dasar balas jasa, promosi, dan kejelasan tugas memiliki peranan penting terhadap peningkatan kinerja anggota polisi. Anggota polisi memiliki kinerja yang tinggi bilamana mereka semakin puas terhadap pekerjaannya.
 4. Lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Anggota polisi memiliki kinerja yang tinggi bilamana lingkungan kerja semakin baik, mereka semakin temotivasi, dan semakin puas terhadap pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Aghni, M., Wijaya, R., & Sunny, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota polisi. *Jurnal Manajemen*, 12(1), 35-50.
- Barhaman, B., Razak, M., & Gusti, D. H. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Rotasi Pekerjaan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Ma'rang Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan. *Nobel Management Review*, 4(2), Article 2. <https://doi.org/10.37476/nmar.v4i2.4029>
- Fauzi, A., Latief, F., & Bahasoan, S. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Jurnal Manuver: Akuntansi dan Manajemen*, 1(1), 1-14.
- Gomes, R. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Istiqamah, N., & Bakri, M. (2023). Analisis kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(2), 78-85.
- Kaswan, A. (2018). *Teori pemenuhan kebutuhan dalam kepuasan kerja*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Prawirosentono, S. (2017). *Dasar-dasar manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rahmat, R., Firman, A., & Badaruddin, B. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Penempatan, Motivasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. *Nobel Management Review*, 4(2), 304-314.

- Rivai, V. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Suliyanto. (2018). *Metode penelitian kuantitatif*. Yogyakarta: Andi.
- Sunardi, A. (2018). *Pengantar manajemen*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sunyoto, Y. (2015). *Lingkungan kerja dan kinerja pegawai*. Bandung: Alfabeta.
- Sustikasari, A. P., & Baskoro, H. (2024). Pengaruh Kedisiplinan Kerja, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. XYZ. *Jurnal Bisnis dan Kewirausahaan*, 13(4), Article 4, 461-474. <https://doi.org/10.37476/jbk.v13i4.4898>
- Wibisono, A., & Mariana, S. (2023). Motivasi kerja dan kinerja anggota polisi. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 15(3), 150-160.
- Wijono, S. (2012). *Teori kebutuhan dalam motivasi kerja*. Jakarta: Pustaka Pelajar.