

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis yang telah diperoleh dalam penelitian ini, maka kesimpulannya adalah:

1. Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa dari 4 (empat) variabel yang diteliti, 3 (tiga) variabel berada dalam keputusan “Baik” yaitu kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja; sedangkan 1 (satu) variabel berada dalam keputusan “Cukup Baik” yaitu variabel lingkungan kerja. Kinerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja masih perlu ditingkatkan ke capaian “Sangat Baik”, lingkungan kerja perlu ditingkatkan ke capaian “Baik” atau “Sangat Baik” . Dengan hasil ini, maka hipotesis pertama yang menyatakan bahwa “gambaran tentang kinerja, motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja pada Bhabinkamtibmas Polres Kupang cukup baik” ditolak.
2. Hasil uji statistik inferensial menggunakan aplikasi SEM PLS menunjukkan bahwa:
 - a. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas. Artinya dengan semakin baiknya Motivasi Kerja, maka Kinerja Bhabinkamtibmas akan meningkat. Dengan demikian, hipotesis kedua yang berbunyi Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diterima.
 - b. Variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas. Artinya dengan semakin baiknya Kepuasan Kerja, maka

Kinerja Bhabinkamtibmas dapat meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang berbunyi Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diterima.

- c. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Bhabinkamtibmas. Artinya dengan semakin baiknya Lingkungan Kerja, maka Kinerja Bhabinkamtibmas dapat meningkat. Dengan demikian, hipotesis ketiga yang berbunyi Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diterima.
- d. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Bhabinkamtibmas. Artinya dengan semakin tingginya kepuasan kerja, maka Motivasi Kerja Bhabinkamtibmas dapat meningkat. Dengan demikian, hipotesis keempat yang berbunyi Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diterima.
- e. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja Bhabinkamtibmas. Artinya dengan semakin baiknya Lingkungan Kerja, maka Motivasi Kerja Bhabinkamtibmas dapat meningkat. Dengan demikian, hipotesis keempat yang berbunyi Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, diterima.

3. Hasil uji mediasi menunjukkan bahwa:

1. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, serta variabel kepuasan kerja akan memiliki pengaruh yang lebih kuat apabila melewati variabel motivasi kerja. Artinya dengan semakin tingginya motivasi

kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, maka akan semakin kuat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang.

2. Variabel motivasi kerja tidak memiliki pengaruh terhadap variabel kinerja, namun variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja. Artinya baik atau tidaknya motivasi kerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang, tidak turut memperkuat atau memperlemah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja Bhabinkamtibmas Polres Kupang.
4. Nilai R Square menunjukkan bahwa kemampuan variabel motivasi kerja, kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjelaskan variabel kinerja dalam penelitian ini adalah sebesar 67,8% dan sisanya 22,2% dijelaskan oleh faktor lain. Selanjutnya, kemampuan variabel kepuasan kerja dan lingkungan kerja menjelaskan variabel motivasi kerja dalam penelitian ini adalah sebesar 72,2% dan sisanya 27,8% dijelaskan oleh faktor lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini, antara lain: kompetensi SDM, dukungan organisasi, dukungan manajemen, kepemimpinan, disiplin kerja.

5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, maka dapat disarankan beberapa hal sebagai berikut.

1. Anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang meningkatkan motivasi kerja terutama pada indikator keinginan untuk berprestasi. Hal ini dapat dilakukan dengan cara,

bersemangat untuk menjalankan tugas tidak hanya sebagai tanggung jawab tetapi juga sebagai media untuk menunjukkan prestasi kerja.

2. Pimpinan Polres Kupang meningkatkan kepuasan kerja terutama pada indikator finansial. Dengan cara, menyiapkan anggaran tambahan untuk biaya lembur sebagai kompensasi bagi anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang yang bekerja diluar jam kerja atau jika terdapat penambahan beban kerja
3. Pimpinan Polres Kupang meningkatkan lingkungan kerja terutama pada indikator lingkungan geografis. Dengan cara memberikan fasilitas kendaraan dinas yang dapat digunakan untuk menempuh desa-desa terpencil atau yang akses jalannya rusak. Selain itu, dapat juga dilakukan dengan cara menyediakan rumah dinas kepada anggota Bhabinkamtibmas Polres Kupang di Desa Binaan, sehingga mempermudah komunikasi dan pelayanan terhadap masyarakat di desa.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- As'ad. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Edison, E. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Ferdinand, A. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Fuad, N. dan Ahmad, G. 2009. *Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Harianto. 2008. *Evaluasi Kerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Jogiyanto H dan Abdillah, W. 2016. *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT. Rajagrafindo Persada.
- Levis, L.R. 2013. *Metode Penelitian Perilaku Petani*. Maumere: Penerbit Ledalero.
- Mangkunegara, A.A. P. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- , 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Press.
- Marwansyah. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Nitisemito, A. 2002. *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, J. 2014. *Metode Penelitian*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

- Riduwan. 2009. *Metode dan Teknik Menyusun Proposal Penelitian Untuk Mahasiswa S-1, S-2, dan S-3*. Bandung: Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Simanjuntak. 2013. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sudaryo, Y. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan RD*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Tika. 2013. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Karyawan*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Uha, I. N. 2013. *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*. Jakarta: Kencana.
- Winardi. 2007. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.
- Yamin, S. dan Heri K. 2011. *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modeling : Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Jakarta: Salemba Infotek.

Jurnal

- Alfian. 2019. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polisi Sat Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi* Vol. 3 No. 3 Hal 279-288.
- Haze. 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Peningkatan Motivasi Kerja Anggota Polri Provos Sipropam Dilingkungan Polres Bukittinggi. *Jurnal Ekonomi* Vol. 23 No. 1 Vol 54-78
- Pratama, Gilang Raka. 2011. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Polisi pada Polresta Bogor. *Jurnal Psikologi* Vol. 4 No. 1 Hal. 178-190.
- Pratiwi, Shindy. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Anggota Kepolisian (Studi Pada Anggota Reserse Kriminal Kepolisian Resort Tanah Karo). *Jurnal Ekonomi Bisnis* Vol. 5 No. 3 Hal. 1-17.

Puspita, Dewi. 2019. Peningkatan Kinerja Melalui Disiplin, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pada Satuan Reskrim Polres Metro Bekasi Kota. *Jurnal Teknologi Pendidikan* Vol 8 No. 2 Hal. 183-194.

Tesis

Damar. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polri Ditreskrim Polda Jateng Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi*. Magister Manajemen Universitas Semarang.

Maula, Yazid. 2021. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening di Polres Bojonegoro*. Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang.

Sukendro, Catur. 2017. *Pengaruh Tunjangan Kinerja, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Satuan Binmas Polres Purworejo*. Magister Manajemen STIE Widya Wiwaha Yogyakarta.

Wahyudi. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Serta Dampaknya Pada Kinerja Anggota Satuan Polisi Pamong Praja Dan Wilayahul Hisbah Kabupaten Bireuen*. Program Studi Magister Manajemen Universitas Syiah Kuala Aceh.

Wati, Widya. 2021. *Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Pada Kepolisian Resor Banyuasin*. Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Palembang.

Whardani, Diana. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Profesi pada Kepolisian Resort Ponorogo*. Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta.

Yuta, Ayu Rena. 2019. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil Polri pada Bidang Humas Polda Sumatera Utara dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi*. Magister Ilmu Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sumatera Utara.

Peraturan

UU Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia

Peraturan Kepala Kepolisian Negara RI No 2 Tahun 2018 tentang Penilaian Kinerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia dengan Sistem Manajemen Kinerja