

## **Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan**

**Syahrudin<sup>✉1</sup>, Jamaluddin B. Ilyas<sup>2</sup>, Bahtiar Maddatuang<sup>3</sup>**

*<sup>1,2,3</sup> Department of Management, STIE Amkop Makassar, Makassar, Indonesia*

### **Abstrak**

Kepolisian merupakan salah satu pilar utama dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat. Dengan keberadaannya, kepolisian dapat melakukan tindakan preventif dan penindakan terhadap berbagai tindak kejahatan yang dapat mengancam stabilitas sosial dan keamanan negara. Pelaksanaan fungsi peran anggota kepolisian, maka salah satu faktor dalam menilai anggota kepolisian penanganan perkerjaannya adalah terletak dari kinerja kerjanya. Kinerja anggota kepolisian berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat serta menegakkan hukum. Riset ini bertujuan guna mengetahui dan menganalisis bagaimana dampak lingkungan kerja dan kompensasi dalam meningkatkan kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja dalam penanganan kasus tindak pidana umum pada polisi daerah di Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, yakni metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism. Dimana teknik pengumpulan data melalui pengedaran kuesioner, dengan menentukan sampel yakni anggota kepolisian yang ditentukan sejumlah 94 respondent, dengan teknik analisis data memakai analisis path. Dari hasil uji jalur diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja berdampak nyata pada motivasi kerja. Kompensasi berdampak nyata pada motivasi kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berdampak nyata pada kinerja anggota Kepolisian. Kemudian motivasi kerja berdampak nyata pada kinerja. Kemudian temuan uji mediasi antara dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja bisa memediasi dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota polisi Daerah Sulsel.

**Kata Kunci:** *lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian*

Copyright (c) 2024 **Syahrudin.**

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [syahiruddinkajang7@gmail.com](mailto:syahiruddinkajang7@gmail.com)

## **PENDAHULUAN**

Dewasa ini pemenuhan keamanan dalam negeri sangat penting bagi terciptanya masyarakat sipil yang adil, sejahtera, dan beradab, sebagaimana dituangkan dalam Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Oleh sebab itu, Kepolisian Negara Republik Indonesia menjalankan perannya sebagai aparaturnegera dengan menjamin keamanan dalam negeri melalui berbagai fungsi

kepolisian seperti memelihara ketertiban umum, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, dan melayani masyarakat. Hal ini dicapai dengan bantuan masyarakat dan komitmen untuk menegakkan hak asasi manusia.

Kepolisian memainkan peran penting dalam menegakkan keamanan publik dan menjaga hukum dan ketertiban. Dengan keberadaannya, kepolisian dapat melakukan tindakan preventif dan penindakan terhadap berbagai tindak kejahatan yang dapat mengancam stabilitas sosial dan keamanan negara. Kepolisian berperan untuk menciptakan lingkungan yang aman bagi warga negara dalam menjalankan kehidupan dalam sehari-hari, keberadaan kepolisian sangatlah vital bagi negara di Indonesia, karena tidak hanya bertanggungjawab untuk menjaga keamanan dan ketertiban, melainkan juga dapat menegakkan hukum, menjaga stabilitas politik dan sosial, serta memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dalam menjalankan perannya dengan baik, kepolisian dapat membantu untuk menciptakan lingkungan yang aman, adil dan damai bagi seluruh warga negara. Menurut Pasal 2 Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002, Kepolisian Negara Republik Indonesia bertugas memelihara ketertiban umum, menegakkan hukum, melindungi masyarakat, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Pelaksanaan fungsi peran anggota kepolisian, salah satu faktor dalam menilai anggota kepolisian penanganan perkerjaannya adalah terletak dari kinerja kerjanya. Kinerja anggota kepolisian berperan penting dalam menegakkan keamanan dan memelihara ketertiban umum serta menegakkan hukum. Masalah efektivitas dalam menangani kejahatan, anggota kepolisian dapat memberikan rasa aman kepada warga dan memastikan bahwa keadilan ditegakkan. Selain itu, juga bertanggung jawab dalam mencegah terjadinya kejahatan melalui patroli rutin dan edukasi kepada masyarakat.

Pentingnya kinerja anggota kepolisian juga tercermin dalam hubungan yang positif dengan masyarakat yang membantu untuk membangun kepercayaan dan kerjasama dalam menangani kasus kejahatan. Integritas dan etika dalam bertugas juga menjadi aspek penting, karena hal ini menjamin bahwa penegakan hukum dilakukan secara adil dan sesuai dengan nilai-nilai moral yang dijunjung tinggi. Dengan demikian, kinerja anggota kepolisian tidak hanya mempengaruhi tingkat keamanan suatu wilayah, melainkan juga mencerminkan kualitas dari sistem penegakan hukum dalam suatu negara.

Permasalahan yang terjadi selama ini bahwa masih ada kendala personil polri dalam memberikan layanan prima kepada masyarakat seperti terbatasnya jumlah personil, keterbatasan sarana dan prasarana teknologi yang tidak merata di wilayah serta terbatasnya kualitas SDM penyidik (Saputra, et al., 2021). Oleh sebab itu untuk mengatasi permasalahan yang terjadi pada lingkup kepolisian Negara Republik Indonesia maka terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian utamanya terkait dengan lingkungan kerja, kompensasi, motivasi kerja.

Masalah di tempat kerja mencakup semua faktor di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kinerja tugas (Afandi, 2018). Lingkungan kerja yang baik sangat penting dalam kepolisian, karena berbagai alasan yang meliputi efektivitas operasional, kesejahteraan mental dan fisik personel, serta hubungan dengan masyarakat. Dengan demikian, lingkungan kerja yang baik adalah faktor kunci dalam menjaga keberhasilan dan integritas kepolisian serta memastikan layanan yang berkualitas kepada masyarakat.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian, hal ini didasari pada penelitian oleh Sili et al., (2018), Ginting et al., (2024) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada motivasi kerja anggota

kepolisian, sedangkan Arif et al., (2022) menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berdampak pada motivasi kerja. Sedangkan terkait dengan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja anggota kepolisian yakni Syahputra & Yasri (2015), Dames et al., (2023) yang penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berdampak pada kinerja anggota kepolisian, namun penelitian oleh Arif et al., (2022) yang tidak dapat menunjukkan bahwa lingkungan kerja berdampak pada kinerja anggota kepolisian. Sehingga dari penelitian ini masih terjadi inkonsistensi yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya.

Kemudian faktor lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja dan kinerja anggota kepolisian yaitu kompensasi, menurut Taryaman (2016) yang mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan faktor penting yang berdampak pada motivasi dan kinerja karyawan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen instansi untuk memberikan perhatian khusus dalam memberikan kompensasi kepada pegawai guna menjaga motivasi dan menjamin peningkatan kinerja secara berkelanjutan. Hal ini didasari pada penelitian oleh Agustiawan et al., (2020), Soemantri & Sjamsi (2018) yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada motivasi kerja namun penelitian oleh Ginting et al., (2024) yang tidak dapat membuktikan bahwa kompensasi berdampak pada motivasi kerja.

Masalah kompensasi tidak hanya mempengaruhi motivasi kerja, tetapi juga mempengaruhi kinerja anggota kepolisian, dimana dalam penelitian oleh Soemantri & Sjamsi (2018), Sumar et al., (2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi berdampak pada kinerja anggota kepolisian. Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja anggota kepolisian adalah motivasi kerja yakni terkait dengan dorongan untuk menggunakan semua sumber daya yang tersedia untuk mencapai tujuan perusahaan, yang dipengaruhi oleh kemampuan seseorang untuk memenuhi kewajiban pribadi (Taryaman, 2016). Masalah motivasi kerja berdampak pada kinerja anggota kepolisian, hal ini didasari pada penelitian yang dilakukan oleh Alfian & Mujisi (2019), Soemantri & Sjamsi (2018) yang menemukan bahwa motivasi kerja berdampak pada anggota kepolisian, namun pada penelitian oleh Yolanda & Kurniasari (2023) bahwa motivasi kerja berdampak negatif dan signifikan pada kinerja anggota kepolisian.

Dari uraian tersebut di atas dalam riset ini maka yang menjadi kebaruan (novelty) ini adalah memakai motivasi kerja sebagai variabel intervening, alasannya karena masih kurangnya penelitian yang dilakukan oleh peneliti sebelumnya dalam menguji pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, dimana pada penelitian ini ditekankan pada kepolisian daerah provinsi Sulsel, yang menunjukkan bahwa kinerja anggota kepolisian pada Polda Sulsel dianggap belum optimal.

Dari hasil pengamatan pada kepolisian daerah terkait dengan penanganan tindak pidana umum yang ditangani selama ini khususnya dalam 2 tahun terakhir, dimana realisasi penyelesaian kasus tindak pidana umum yang ditangani selama ini belum sepenuhnya sesuai dengan yang ditargetkan alasannya karena sarana dan prasarana kerja yang dimiliki oleh Polda belum mendukung dalam pelaksanaan kerja, dimana tingkat prosentase capaian penyelesaian kasus tindak pidana umum belum mencapai 100%, ini mengindikasikan bahwa kinerja personil Polda Sulsel dalam penanganan kasus tindak pidana umum belum optimal, yang disebabkan karena dalam sarana dan prasarana kerja yang dimiliki saat ini masih kurang mendukung dalam penyelesaian pekerjaan dan selain itu tingkat pemberian imbalan jasa yang diterima oleh personil kurang sesuai dengan beban kerja atas tugas yang diberikan sebagai tenaga personil, sehingga hal ini yang menjadi permasalahan yang terjadi.

### Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang optimal dapat menciptakan rasa nyaman bagi pegawai sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya. lingkungan kerja yang tidak nyaman dan kurang memadai dapat mengakibatkan menurunnya kinerja pegawai, karena pegawai akan merasa tidak tenang dan kurang semangat dalam menjalankan tugas dan menyelesaikan tugas yang diberikan, sehingga pada akhirnya akan berdampak buruk bagi perusahaan. Sudarni (2022:175) memberikan definisi lingkungan kerja secara komprehensif adalah mencakup seluruh unsur fisik ataupun non fisik yang ada di sekitar individu dalam pekerjaannya. Elemen-elemen ini, baik substansial atau tidak, mempunyai kapasitas untuk secara langsung ataupun tidak langsung berdampak pada karyawan dan pekerjaan mereka. Ruang kerja yang dirancang secara ergonomis dan dilengkapi dengan baik sehingga memfasilitasi proses kerja yang efisien dapat menumbuhkan rasa kepuasan di antara personel di dalam perusahaan.

Lestari (2021:83) menggambarkan lingkungan kerja meliputi keseluruhan tempat kerja, baik unsur fisik ataupun non-fisik, yang berkontribusi terhadap pengalaman kerja yang menyenangkan, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja sengaja disusun untuk menumbuhkan hubungan yang kuat antara pekerja dan lingkungannya

Nurmansyah (2021:220) mengemukakan bahwa lingkungan kerja bisa dinilai menggunakan indikator sebagai berikut :

#### Penerangan

Penerangan pada suatu tempat kerja diatur oleh derajat intensitas cahaya yang tidak terlalu terang dan tidak menimbulkan rasa tidak nyaman pada mata.

#### Pertukaran udara

Sirkulasi udara yang optimal meningkatkan kenyamanan tubuh sehingga meningkatkan semangat kerja.

#### Kebersihan

Lingkungan yang bersih berpotensi menumbuhkan suasana yang menyenangkan dan memuaskan, sehingga berdampak pada semangat kerja.

#### Pewarnaan

Pewarnaan berpotensi mempengaruhi kesejahteraan emosional individu di sekitarnya, karena pilihan warna di tempat kerja dapat berdampak pada motivasi dan kepuasan karyawan secara keseluruhan.

#### Jaminan keamanan

Jaminan keamanan yang diberikan organisasi dapat menumbuhkan rasa ketenangan di tempat kerja, sehingga meningkatkan motivasi dan semangat pekerja dalam menjalankan tugasnya.

#### Kebisingan

Menghindari kebisingan di dalam ruangan sangatlah penting karena kebisingan yang berlebihan dapat mengganggu ketenangan dan fokus yang dibutuhkan dalam bekerja, dan juga dapat mengganggu kesehatan, sehingga menyebabkan kesalahan terkait pekerjaan.

#### Ukuran ruangan kerja

Ukuran ruangan kerja yang luas dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, demikian pula sebaliknya, bila ukuran ruangan kerjanya sempit dan sumpek semangat kerja pegawai dapat menurun.

### Pengertian Kompensasi

Kompensasi berfungsi sebagai alat motivasi yang memberikan insentif kepada individu untuk bekerja pada kapasitas tertingginya, karena kompensasi mempunyai nilai yang signifikan baik bagi karyawan maupun pemberi kerja. Menurut Zunaidah et al., (2020 : 1) bahwa kompensasi pegawai mengacu pada segala jenis imbalan atau insentif yang diberikan kepada pegawai sebagai hasil pekerjaan mereka. Pemberian kompensasi yang sesuai akan berdampak baik bagi pegawai, karena tidak diragukan lagi, tujuan utama mayoritas orang yang dipekerjakan oleh suatu perusahaan adalah untuk menerima kompensasi. Kompensasi mempunyai tujuan dimana menurut Enny (2019:37) yaitu : 1. Mendapatkan pekerja yang baik, 2. Mempertahankan staf yang ada, 3. Memastikan keadilan, 4. Memberikan insentif terhadap perilaku yang diinginkan, serta 5. Mengendalikan biaya.

Perusahaan dapat merekrut dan memastikan retensi pegawai dengan biaya yang wajar dengan menetapkan kerangka kompensasi yang adil. Tanpa adanya manajemen kompensasi yang efisien, karyawan dapat memperoleh kompensasi yang berada di bawah atau di atas tingkat yang ditetapkan. Menurut Simamora (2018:445) indikator kompensasi ialah : 1. Upah dan Gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan dan 4. Fasilitas.

#### Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan bawaan yang memaksa seseorang untuk terlibat dalam tindakan atau berfungsi sebagai penyebab atau alasan yang mendasari perilaku atau tindakan seseorang. Menurut Sinambela (2021:588) Motivasi adalah keadaan kognitif dan disposisi psikologis manusia yang menghasilkan vitalitas, merangsang tindakan atau gerak tubuh, dan mengarahkan atau membimbing perilaku untuk memenuhi kebutuhan yang membahagiakan atau menurunkan kesenjangan. Motivasi muncul dari disposisi seorang karyawan terhadap situasi kerja ketika melaksanakan tanggung jawab pekerjaannya. Motivasi adalah keadaan atau kekuatan yang mendorong karyawan menuju pencapaian tujuan organisasi.

Indikator motivasi kerja digunakan sebagai metrik untuk menilai efektivitas motivasi kerja. Gunawan, Sucipto, Suryadi (2020). Indikator motivasi kerja meliputi:

##### Kebutuhan fisik

Ditunjukkan dengan memberi mereka uang untuk hal-hal seperti gaji, bonus, makanan, transportasi, perumahan, dan lainnya.

##### Kebutuhan rasa aman

Hal ini terlihat dari langkah-langkah keselamatan dan keamanan di tempat kerja, seperti program kesehatan dan pensiun, jaminan sosial bagi pekerja, jaminan kecelakaan, serta perlengkapan keselamatan di tempat kerja.

##### Kebutuhan sosial

Ditunjukkan dari cara mereka berhubungan dengan orang lain, seperti kebutuhan untuk disukai orang lain dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

##### Kebutuhan akan penghargaan

Ditunjukkan oleh kebutuhan untuk dihargai dan dipuji atas pekerjaannya oleh para pemimpin dan pekerja lainnya, keinginan untuk dipuji dan dihormati karena keterampilannya.

##### Kebutuhan perwujudan diri

Dimaksudkan untuk menambah minat dan tantangan pada pekerjaan sehingga pekerja bisa menggunakan keterampilan dan potensinya.



### Kinerja pegawai

Kinerja pegawai mempunyai dampak yang signifikan terhadap kontribusi mereka terhadap perusahaan atau organisasi, termasuk faktor-faktor seperti produktivitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kolaborasi. Kinerja mengacu pada tingkat pencapaian dalam menyelesaikan aktivitas tertentu. Kata “kerja” merupakan istilah dasar kinerja dalam bahasa Indonesia, yang juga sering digunakan untuk menyebut hasil kerja.

Menurut Nurbaya (2020:124). Kinerja mengacu pada hasil atau tingkat keseluruhan pencapaian seseorang dalam menyelesaikan aktivitas dalam jangka waktu tertentu, dibandingkan dengan tolok ukur, tujuan, atau kriteria yang sudah ditetapkan bersama.

Soelistya et al., (2021:91) mengatakan bahwa kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana kontribusi pegawai terhadap organisasi, yang mencakup faktor-faktor seperti kuantitas dan kualitas produksi, ketepatan waktu, kehadiran, dan sikap kooperatif mereka. Kinerja pegawai berkaitan dengan kapasitas pegawai untuk secara efektif melaksanakan semua tanggung jawabnya.

Kriteria yang jelas diperlukan untuk berbagai bentuk pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, karena setiap jenis pekerjaan memiliki standar berbeda untuk mencapai hasil yang diinginkan. Terdapat lima indikator yang dipakai guna mengukur kinerja individu karyawan, seperti yang dikemukakan oleh Robbins & Judge (2018 : 260) yakni :

a. Kualitas.

Kualitas kerja dinilai berdasarkan bagaimana karyawan memandang kualitas pekerjaan yang diciptakannya, serta tingkat kesempurnaan aktivitas yang sesuai dengan bakat dan kemampuannya.

b. Kuantitas.

Ini mengacu pada kuantitas yang dihasilkan, yang diukur dalam satuan dan siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu.

Mengacu pada jumlah pekerjaan yang diselesaikan pada awal periode tertentu. Hal ini dinilai dengan mempertimbangkan seberapa baik hal tersebut sejalan dengan hasil yang diinginkan dan seberapa efektif hal tersebut memungkinkan penyelesaian tugas-tugas lain dalam jangka waktu yang ditentukan.

d. Efektivitas.

Tujuannya adalah untuk mengoptimalkan produktivitas setiap sumber daya dengan memanfaatkan sumber daya organisasi sebaik-baiknya, seperti tenaga kerja, uang, teknologi, dan bahan baku.

e. Kemandirian.

Tingkat kompetensi seorang pegawai menentukan kemampuannya untuk melaksanakan tugas pekerjaannya secara efektif dan memenuhi kewajiban pekerjaannya. Ini adalah tingkat dedikasi pegawai terhadap organisasi dan kewajiban mereka terhadap tempat kerja.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan penelitian adalah kuantitatif sebagai metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Pendekatan ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian disajikan dalam bentuk numerik dan analisisnya melibatkan penggunaan teknik statistik. Metode kuantitatif merupakan pendekatan penelitian yang

berakar pada filsafat positivis, dipakai untuk mempelajari populasi atau kelompok tertentu dengan mengumpulkan data melalui peralatan penelitian dan menganalisisnya menggunakan metode statistik. Tujuan utamanya adalah guna menguji hipotesis yang sebelumnya telah ditetapkan.

Riset ini dilaksanakan pada Polda Sulawesi Selatan yang beralamat di Tamalanrea Indah, Jl. Perintis Kemerdekaan No.KM.16, Pai, Kec. Biringkanaya, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Populasi dalam riset ini terdiri dari seluruh personel yang bertugas di Polda Sulawesi Selatan, dimana menurut data yang diperoleh dari Polda Sulawesi Selatan bahwa jumlah anggota kepolisian dan menjadi sampel penelitian ini adalah sebanyak 94 respondent. Untuk mendapatkan data yang dibutuhkan maka digunakan teknik pengumpulan data melalui observasi, angket dan dokumentasi. Analisis data memakai analisis deskriptif, uji asumsi klasik, path analysis, uji validita dan reliabilitas, pengujian hipotesis serta sobel test.

#### **4. Hasil Penelitian**

##### **a) Uji Asumsi Klasik**

Melakukan pengujian asumsi merupakan langkah penting sebelum melakukan analisis lebih lanjut terhadap data yang didapatkan, dimana uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas dan heterokedastisitas.

##### **1. Uji normalitas**

Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah data yang digunakan untuk uji hipotesis, khususnya data variable terikat dan bebas, mengikuti distribusi normal atau tidak. Riset ini menggunakan prosedur statistik analitik yang dikenal dengan uji Kolmogorov-Smirnov untuk mengevaluasi normalitas data. Apabila uji Kolmogorov-Smirnov terhadap nilai residu dari analisis regresi linier berganda menghasilkan nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 menandakan data terdistribusi normal. Hasil uji statistik non parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S) dipilih guna menguji normalitas variabel residual dimana nilai Kolmogorov-Smirnov (K-S) dari variable residu untuk model 1 adalah 0,074, model 2 adalah 0,063. Selain itu mempunyai nilai signifikan baik model 1 serta model 2 masing-masing sejumlah 0,200, sebab nilai asymp.sign. 0,200 melebihi 0,05, menandakan bahwa variabel residu terdistribusi normal.

##### **2. Hasil Uji Multikolinearitas**

Model regresi yang efektif mensyaratkan tidak adanya hubungan apapun antar variabel independen. Mendeteksi multikolinearitas antar variabel independen dilakukan dengan memeriksa nilai Tolerance dan VIF yang diperoleh dari analisis regresi. Menurut nilai Tolerance, jika nilainya kurang dari 0,10 maka menunjukkan adanya multikolinearitas. Sebaliknya jika nilainya melebihi 0,10 menandakan tidak adanya multikolinearitas. Begitu juga dengan nilai VIF, jika VIF lebih dari 10 artinya terdapat multikolinearitas diantara variabel bebas, sedangkan Jika VIF berada di bawah 10, menandakan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas (Ghozali, 2011). Berdasarkan hasil uji multikolinearitas maka diketahui bahwa nilai *tolerance* untuk model pengujian 1 dan pengujian 2 semua variabel independen > 0,10. Begitu pula Nilai VIF untuk model 1 dan model 2 semua variabel memiliki nilai VIF < 10. Artinya bahwa tidak ada masalah multikolinieritas.

##### **3. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

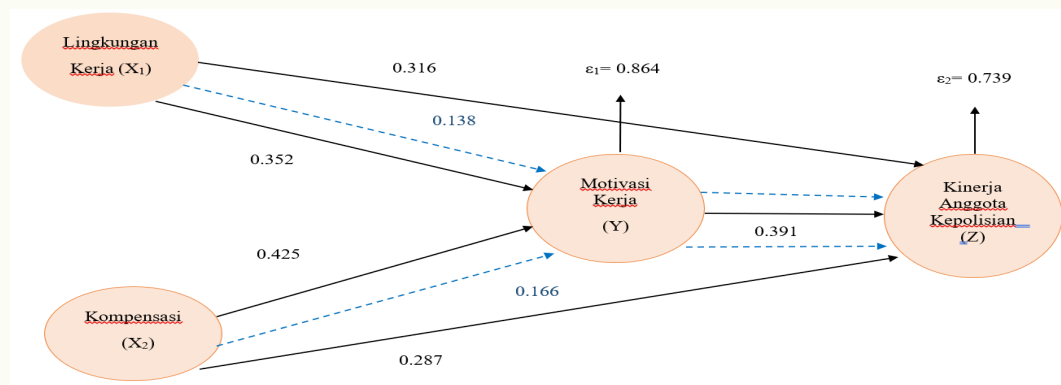
Uji heteroskedastisitas dapat dipakai guna menilai apakah seluruh data dalam model regresi mempunyai besaran varians yang berbeda. Uji heteroskedastisitas

menemukan permasalahan pada model regresi yang tidak mengikuti asumsi dasar. Model regresi harus memenuhi standar homoskedastisitas, di mana tidak adanya heteroskedastisitas merupakan syarat yang harus dipenuhi oleh model regresi. Heteroskedastisitas dapat diketahui dengan melakukan beberapa pengujian, antara lain uji Glejser, yaitu melakukan analisis regresi untuk menguji hubungan antara variabel independen dan nilai residu absolut. Untuk mengetahui adanya heteroskedastisitas pada data, dapat didasarkan pada asumsi-asumsi berikut: apabila uji glejser menghasilkan nilai signifikansi nilai absolut residu variabel independen melebihi taraf signifikansi yang ditetapkan (0,05), dengan demikian dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian yang digunakan. Menurut temuan uji *heteroskedastisitas* dengan menggunakan metode *Glejser*, terlihat bahwa untuk model 1 yakni : lingkungan kerja dan kompensasi memiliki nilai sign. > 0,05. Kemudian pada model 2 yakni : lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi kerja dengan nilai sign. > 0,05. Sehingga menandakan bahwa model regresi baik pada model 1 serta model 2 tidak adanya gejala *heteroskedastisitas*, artinya model regresi berhasil memenuhi uji asumsi klasik

### b) Analisis Jalur

Analisis jalur adalah teknik statistik yang dipakai guna menguji hubungan antar variabel dalam regresi berganda. Hal ini memungkinkan untuk menyelidiki pengaruh langsung dan tidak langsung dari variable independent terhadap variable dependent. Dalam hal ini riset bertujuan guna mengetahui dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja kepolisian di Polda Sulawesi Selatan, dengan mempertimbangkan peran mediasi motivasi kerja.

Analisis jalur akan ditampilkan terlebih dahulu, kemudian dilanjutkan dengan hasil pengujian regresi linier berganda (model 1 dan 2) yang terlihat melalui analisis data penelitian yang telah dibahas sebelumnya. Hal ini ditampilkan pada Gambar 2 :



Gambar 2. Hasil Uji Jalur (*Path Analysis*) Dampak Lingkungan Kerja, Kompensasi Pada Kinerja Anggota Kepolisian melalui Motivasi Kerja

Sumber : Hasil olahan data SPSS, 2024

Dari Gambar 2 yang menyajikan temuan uji jalur dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja aparat kepolisian dimediasi motivasi kerja pada Polda Sulawesi Selatan, maka dapat dilakukan analisis pengaruh tidak langsung. Analisa tersebut bisa dijelaskan berikut ini :

#### a) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian melalui Motivasi Kerja



Table di bawah ini menampilkan temuan analisis jalur yang mengkaji dampak lingkungan kerja pada kinerja aparat kepolisian melalui motivasi kerja di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

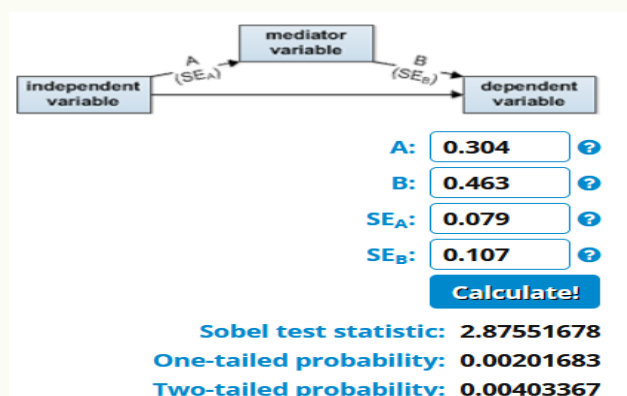
Tabel 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota kepolisian melalui Motivasi Kerja

Uji jalur	Standardized direct effet	pvalue	Standardized indirect effet	pvalue	Total standardized effect
X <sub>1</sub> ➡ Y ➡ Z 0.352 x 0.391	0.316	0.000	0.138	0.004	0.454

Sumber : Hasil olahan data, 2024

Tes Sobel secara online dilakukan guna melihat apakah motivasi kerja bisa memediasi dampak lingkungan kerja pada kinerja anggota Polda Sulsel. Hasil pengujian yang menghitung langsung dampak lingkungan kerja terhadap kinerja petugas kepolisian dapat dilihat pada table di bawah ini :

Tabel 2. Temuan *sobel test* secara *online* dampak lingkungan kerja pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja



Sumber : Hasil olah data

Dari table 2 yaitu temuan test sobel *online* dampak lingkungan kerja pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja di kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan dimana diperoleh nilai sobel test = 2,875, kemudian nilai probabilitas = 0,002, sebab nilai prob. 0.002 dibawah 0.05. Hal tersebut menandakan bahwa lingkungan kerja yang bagus, yang ditandai dengan faktor-faktor seperti pencahayaan yang memadai, sirkulasi udara yang baik, kebersihan, pengamanan, kebisingan yang minimal, dan area kerja yang luas, dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas petugas polisi dalam menjalankan tugas sehari-hari. Alhasil, hal ini dapat berdampak positif terhadap kinerja personel Polda Sulsel secara keseluruhan. Secara sederhana motivasi kerja dapat berperan sebagai mediator antara lingkungan kerja dengan kinerja personel kepolisian.

**b) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja**

Table berikut ini menampilkan temuan analisis jalur yang mengkaji dampak kompensasi pada kinerja aparat kepolisian melalui motivasi kerja di Kantor Kepolisian Daerah Sulawesi Selatan.

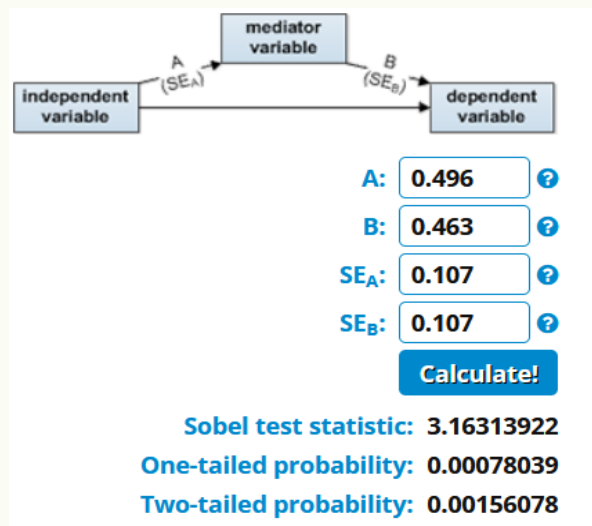
Tabel 3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Anggota kepolisian melalui Motivasi Kerja

Uji jalur	Standardized direct effet	pvalue	Standardized indirect effet	pvalue	Total standardized effect
X2 ➡ Y ➡ Z 0.425 x 0.391	0.287	0.000	0.166	0.001	0.453

Sumber : Hasil olahan data, 2024

Uji sobel online dilakukan untuk mengetahui apakah motivasi kerja memediasi dampak kompensasi terhadap kinerja aparat Polda Sulsel. Hasil pengujian yang menghitung langsung dampak kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian disajikan pada table berikut:

Table 4. Temuan *sobel test* secara *online* dampak Kompensasi pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja



Sumber : Hasil olahan data

Temuan test sobel *online* dampak kompensasi pada kinerja anggota kepolisian melalui motivasi kerja di Kepolisian Daerah Sulsel dimana didapatkan skor sobel test = 3,163, kemudian nilai probabilitas = 0,000, sebab nilai prob. 0,000 < 0,05. Artinya bahwa semakin tinggi kompensasi yang diterima oleh anggota kepolisian melalui gaji, insentif, tunjangan serta fasilitas kerja maka akan mempengaruhi peningkatan motivasi kerja bagi anggota kepolisian sehingga akan berdampak langsung terhadap kenaikan kinerja anggota kepolisian pada Kepolisian Daerah Sulsel. Atau dengan kata lain motivasi kerja dapat memediator dampak kompensasi terhadap kinerja anggota kepolisian.

## SIMPULAN

Dari hasil uji jalur mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja, maka diperoleh temuan bahwa lingkungan kerja berdampak nyata pada motivasi kerja. Kemudian kompensasi berdampak nyata pada motivasi kerja. Lingkungan kerja dan kompensasi berdampak nyata pada kinerja anggota Kepolisian. Motivasi kerja berdampak nyata pada kinerja anggota kepolisian. Kemudian temuan uji mediasi antara dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota kepolisian melalui

motivasi kerja maka dapat dinyatakan bahwa motivasi kerja bisa memediator dampak lingkungan kerja dan kompensasi pada kinerja anggota polisi Daerah Sulsel.

## **Referensi :**

Abdullah, W., & Utomo, T. (2019). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Stres Kerja Karyawan Pada PT PLN (Persero) Wilayah Sulawesi Selatan Tenggara dan Barat Sektor Pembangkitan Bakaru Pusat Listrik Bakaru. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 2(2), 146-158.

Agustiawan, A., Idris, M., & D, S. (2020a). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Personil Direktorat Lalu Lintas Polada Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan Vol.9 No.3 (2020)* Online : ISSN.2622-0806.

Agustiawan, A., Idris, M., & D, S. (2020b). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Motivasi kerja personil Direktorat Lalu lintas Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Kewirausahaan*, 9(3), 250-257.

Alfian, A., & Mujisi, N. (2019). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi SAT Reskrim Polresta Padang. *Jurnal Pundi*, 3(3), 279-287. <https://doi.org/10.31575/jp.v3i3.149>

Arif, P., Maryadi, & Asri. (2022). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Prasarana Terhadap Kinerja ASN Di Sekretariat Daerah Kabupaten Luwu Timur. *Jurnal Magister Manajemen Nobel Indonesia*, 3(6), 1099-1111.

Arifuddin. (2022). *Perencanaan dan Pengendalian SDM*. Palu: CV. Feniks Muda Sejahtera.

Batjo, N., & Shaleh, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Penerbit Aksara Timur.

Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia.

Candra Ginting, Nur Sayidah, S. U. A. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. *INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research Volume 4 Nomor 1 Tahun 2024 Page 8032-8040 E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246 Website: <https://J-Innovative.Org/Index.Php/Innovative>*.

Dames, A. H., Baharuddin, S., & Latief, B. (2023). Pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan disiplin terhadap kinerja anggota Polri kepolisian daerah Sulawesi Selatan. (Online) *KINERJA: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen*, 20(2), 309-318.

Enny, M. W. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.

Fauzan. (2023). *Perilaku Organisasi*. Jember: UIN KHAS Press.

Firmadani, F. (2021). *Teori Motivasi dan Pendekatannya*. In Book Chapter *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ginting, C., Sayidah, N., & Adi, S. U. (2024). Analisis Pengaruh Kompensasi , Lingkungan Kerja dan Fasilitas Kerja Terhadap Motivasi Anggota Polres Kaiman. 4(1), 8032-8040.

Handoko, N. T. P., Susbiyani, A., & Martini, N. nyoman putu. (2022). Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja

sebagai variabel intervening. Volume 14 Issue 1 (2022) Pages 181-190 JURNAL MANAJEMEN ISSN: 0285-6911 (Print) 2528-1518 (Online).

Hasan, L. (2023). Motivasi. In Book Chapter Pengantar Ilmu Manajemen: Organisasi dan Perkembangannya. Padang: CV. Gita Lentera.

Hasibuan, M. S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revi). Jakarta, Penerbit : Bumi Aksara.

Junus. (2017). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Tegal Kota,. MULTIPLIER-Vol. I No. 2.

Lantara, D., & Nusran, M. (2019). Dunia Industri Perspektif Psikologi Tenaga Kerja. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

Lestari, R. (2021). Buku Ajar Keperawatan Kesehatan Kerja. Yogyakarta: Salma Idea.

Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., Mayasari, I., Dewi, I. K., & Bahri, S. (2021). Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja. Medan: Yayasan Kita Menulis.

Mangkunegara, A. P. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi keem). Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marwansyah. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revi). Bandung : Alfabeta.

Maulidia, S. (2017). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja Pengajar SMKN 1 Jember. Jurnal. Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember.

Nurbaya, S. (2020). Manajemen Sumberdaya Manusia di Era Revolusi Industri 4.0. Makassar: CV. Nas Media Pustaka.

Nurmansyah. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Priansa, D. J. (2021). Perencanaan dan Pengembangan SDM. Bandung: Alfabeta.

Priyatno. (2021). Pengaruh Beban Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan Uptd Unit Puskesmas Gombang II. Jurnal Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen.

Rahim, A., Syech, S., & Zahari, M. (2017). dap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains), 2(2), 133.

Rino, Yuniarsih, T., Suwatno, Kusnedi, & Syahrizal. (2020). Perilaku Organisasi Memahami Perilaku Kewargaan Organisasi untuk Kinerja Unggul. Bandung: PT. Refika Aditama.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). Perilaku Organisasi. Organizational Behavior (buku satu,). Jakarta: Salemba Empat.

Sedarmayanti. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung, PT Refika Aditama.

Setiana, A. R. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Manggu Makmur Tanjung Lestari.

Siagian, M., & Pranoto, S. B. (2019). Determinasi Lingkungan Kerja dan Kompensasi Dengan Motivai Kerja sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan pada Bank BPR Dana Nusantara Di Kota Batam. Jurnal. Univeritas Putera Batam.

Siagian, S. P. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Sili, A. N. Iuh, Putu, S., & Witari Gusti Ayu Alit. (2018). Analisis Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Dalam Meningkatkan Motivasi Dan Kinerja Personel Biro Sdm Polda Bali. 13(1), 81-89.

Simamora, H. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Pranada media group,.

Simbolon, S. (2022). Buku Referensi Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: CV. Bintang Semesta Media.

Sinambela, L. P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: Bumi Aksara.

Siwu, G. F. W., Riane Johnly Pio, & Mangindaan, J. V. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Productivity*, Vol. 4 No. 5, 2023e-ISSN. 2723-0112.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). Strong Point Kinerja Karyawan (Motivasi Kunci Implementasi Kompensasi dan Lingkungan Kerja). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Soemantri, S. T., & Sjamsi, N. (2018). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Di Unit Kerja Polres Kapuas Provinsi Kalimantan Tengah. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 4(2), 202-215.

Sofyandi, H. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi pert). Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sudarni, A. A. C. (2022). Lingkungan Kerja. In Pengantar Ilmu Manajemen. Lombok Barat: Penerbit Seval.

Sugiyono. (2019). Metodologi Penelitian Kuantitatif. Bandung: ALFABETA.

Sumar, Soehardi, Rony, Z. T., & Nurbaiti, B. (2020). Pengaruh Kompetensi Teknis, Disiplin Dan Kompensasi Tidak Langsung Terhadap Kinerja Anggota Provos Resimen Iii Pasukan Pelopor Korps Brimob Polri. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, 2(2), 29-43. <https://doi.org/10.31599/jmu.v2i2.765>

Sutrisno Edy. (2020). manajemen sumber daya manusia (1st ed.). kencana.

Syahputra, I., & Yasri. (2015). Pengaruh Fungsi Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Personil Polisi di Kantor Kepolisian Resort Pasaman Barat. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis Dan Publik*, 3(4).

Taryaman, E. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Kumpulan Teori MSDM yang dilengkapi dengan Hasil Penelitian Pada Instansi Pemerintah). Yogyakarta: Deepublish.

Wulandari, F. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gerbang Media.

Yolanda, L., & Kurniasari, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPPSDMP Kementerian Pertanian Jakarta. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen*, 1(2), 212-226.

Zunaidah, Susetyo, D., & Hadjri, M. I. (2020). Kompensasi (edisi pert). Palembang : Penerbit dan Percetakan Universitas Sriwijaya.