

## PENGARUH DUKUNGAN ORGANISASI TERHADAP MOTIVASI KERJA DAN KINERJA ANGGOTA POLSEK KUTA UTARA

**Ronny Riantoko<sup>1</sup>**  
**I Gede Adnyana Sudibya<sup>2</sup>**  
**Desak Ketut Sintaasih<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup> Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia  
Email : p4p4paskha@yahoo.com

### ABSTRAK

Polsek Kuta Utara merupakan salah satu ujung tombak pelayanan masyarakat di wilayah hukum Polres Badung yang sangat penting. Keberadaan Polsek Kuta Utara sangat khusus, dilihat dari kekuatan anggota dan karakteristik wilayahnya, terlebih lagi tantangan tugasnya yang membutuhkan kinerja setiap individu petugas polisi yang maksimal. Kinerja tersebut dapat dipengaruhi oleh adanya motivasi serta dukungan organisasi yang dirasakan oleh petugas polisi. Tujuan penelitian ini adalah: menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap motivasi kerja, menganalisis pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja petugas polisi, dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja polisi. Populasi penelitian ini adalah seluruh personel Polsek Kuta Utara, sebanyak 117 orang. Data dikumpulkan melalui kuisioner yang disebarakan kepada responden, kemudian dianalisis menggunakan analisis deskriptif dan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi, dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, serta motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Implikasi penelitian ini adalah dengan adanya dukungan dari organisasi mengenai kebutuhan dalam pelaksanaan tugas, maka akan meningkatkan motivasi kerja serta meningkatkan kinerja anggota polisi.

**Kata Kunci** : Dukungan Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai

### ABSTRACT

Kuta Utara police station is one of the spearheads of public services in any jurisdiction in Badung Police are very important. The existence of highly specialized Kuta Utara police station, judging from the strength member and the characteristics of the region, especially the challenge of duties that require the performance of each individual police officer is a maximum. The performance can be affected by their motivation and support organization perceived by police officers. The purpose of this study were: to analyze the effect on work motivation organization support, analyze the influence of organizational support to the performance of police officers, and to analyze the influence of motivation on the performance of the police. Populasi this research is all Kuta Utara police personnel, as many as 117 people. Data were collected through questionnaires distributed to respondents, and then analyzed using analysis and SEM deskriptif. Menunjukkan research results that support organizations and a significant positive effect on the motivation, organizational support positive and significant impact on performance, as well as the motivation of positive and significant impact on performance. The implication of this study is to support the needs of the organization in the implementation of the tasks, then akan enhance work motivation and improve the performance of police officers.

**Keywords**: Organizational Support, Motivation, Performance

## PENDAHULUAN

Keberadaan kepolisian Negara Republik Indonesia dengan piranti lunaknya berupa Undang-undang Nomor 2 tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan mandat negara yang harus dijalankan, dengan berbagai macam hambatan dan tantangan. Dalam beberapa literatur menyebutkan bahwa polisi adalah bayang-bayang dari masyarakatnya, karena polisi sendiri merupakan warga negara dalam masyarakat tersebut. Keeratan hubungan ini yang menjadi inti dari harapan masyarakat untuk tertib bersosial dan semakin tinggi, termasuk juga bila ada kesalahan akan menarik perhatian dari masyarakat tersebut. Secara umum tugas Polisi merupakan sebagai pemelihara keamanan dan ketertiban masyarakat selain itu polisi juga bertugas menjadi pelindung, pengayom dan pelayan masyarakat sehingga dalam hal penegakkan hukum merupakan suatu bentuk repesifitas Polisiterhadap masyarakat, namun hal ini merupakan upaya kepolisian yang bisa dikatakan merupakan pilihan terakhir.

Perwujudan harapan masyarakat tersebut tercermin secara jelas bila kinerja yang ditampilkan oleh petugas dapat secara simultan mampu memenuhi harapan masyarakat, maka akan mendapat simpati dan dukungan. Salah satu indikator kinerja yang baik dari Petugas kepolisian adalah minimnya keluhan dari masyarakat, dari sisi ini masih perlu dilakukan analisis lebih lanjut, karena dalam satu tahun terakhir pencataaan mengenai keluhan sudah dapat ditanggulangi dengan baik, namun itu juga membuat penafsiran yang berbeda, apakah keluhan dari masyarakat ini merupakan keluhan yang sengaja dilaporkan atau memang masyarakat enggan untuk melaporkan atau enggan untuk melaporkan ketidakpuasannya. Banyak peristiwa yang terjadi dan membuat masyarakat

enggan untuk melakukan pelaporan atas kinerja yang kurang baik dari anggota Polri. Penggunaan sarana dan prasarana juga perlu mendapat tempat agar penentuan dan penilaian kinerja anggota dapat tercapai dengan baik.

Perspektif diatas menegaskan bahwa kinerja sebagai seorang polisi mutlak diperlukan, kinerja ini sendiri sebagai mana diungkap oleh Whitmore (1997) bahwa kinerja merupakan pelaksanaan tugas – tugas yang dikerjakan dari seseorang. Kinerja adalah suatu hasil pekerjaan, sebuah keberhasilan, suatu pertunjukan ketrampilan, seorang polisi dituntut untuk menampilkan kinerja yang maksimal sebagaimana harapan dari masyarakat, kinerja yang baik akan menimbulkan suatu kondisi yang menunjang rasa aman di masyarakat. Kinerja polisi ditentukan oleh beberapa faktor dan situasi dan juga memiliki keterkaitan antar kesatuan, kinerja kesatuan yang buruk akan berimbas pada kinerja kesatuan lainnya, dalam menjaga kesinambungan tersebut anggota personil dilapangan harus kompak dan menjaga nama baik korps, bukan menonjolkan kepentingan pribadi anggota.

Kinerja (*performance*) yang juga merupakan hasil kerja personil dilapangan yang dapat ditunjukkan secara terus menerus membutuhkan motivasi untuk tetap terpelihara dan meningkat, motivasi ini adalah satu dari sekian faktor yang penting dalam mendorong seorang anggota polisi untuk tetap bertugas dan menjalani tugas tersebut. Sebagaimana Robbins (2001) menyatakan bahwa motivasi adalah kesiapan individu untuk melaksanakan semua daya yang diharapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi dalam berkerja bagi seorang anggota polri banyak sekali dipengaruhi oleh beberapa hal yang akan membuat motivasi dari anggota tersebut menjadi sesuai dengan harapan kesatuan, namun tentu juga

dalam hal ini kesatuan maupun institusi memiliki andil untuk memberikan dukungan dan menyediakan sarana pendukung dalam berkerja. Selain itu tidak sedikit anggota kepolisian yang telah dicukupi oleh berbagai macam fasilitas oleh negara baik sarana dan prasarana, reformasi birokrasi Polri ikut mempercepat peningkatan SDM Polri, tuntutan tugas dan harapan masyarakat ikut berperan penting mendorong institusi Polri mendukung kinerja anggota dilapangan.

Namun hal ini menjadi kendala dan masalah yang besar di kepolisian, sering kali sarana prasarana tidak didukung sebuah kebijakan yang memihak, dapat dilihat dari kebutuhan tunjangan kesehatan bagi polri yang belum maksimal, baik kebutuhan-kebutuhan lainnya, terlebih saat anggota tersebut terlibat suatu masalah tertentu ini juga mempengaruhi motivasi kerja bagi rekan-rekan anggota lainnya yang akan berpengaruh secara psikologis. Disisi lain salah satu yang bentuk motivasi anggota adalah bentuk kepemimpinan, Patnaik (2011) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dan beberapa faktor lainnya. Perbaikan dan tindakan yang mengarah pada kinerja yang baik memerlukan sebuah kepemimpinan yang sesuai dan tepat, karena dalam tubuh Polri sendiri dengan organisasi sistem hirarki dan kepangkatan yang sangat bertingkat, menutup peluang peralihan dengan cepat. Kepemimpinan di kepolisian akan mempengaruhi kondisi kinerja anggota pelaksana di lapangan, dengan kata lain secara tatanan organisasi dimana seorang pemimpin dalam kepolisian berpengaruh dalam memotivasi kerja anggota tersebut.

Kemampuan dasar anggota merupakan modal utama dan wujud profesionalisme anggota dalam melaksanakan pelayanan terhadap masyarakat,

juga menjadi kunci penting dalam mewujudkan pelayanan yang prima, kompetensi pribadi dalam sistem manajemen sumber daya manusia adalah kebutuhan penting yang harus dimiliki anggota, kompetensi ini berpengaruh terhadap kinerja seseorang dalam suatu organisasi yang di jalannya (Agha et al., 2012). Baik kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja sebenarnya memuat seluruh instrumen yang terdapat di dalam dukungan organisasi terhadap personelnnya (Eisenberger et al., 1986) menyatakan bahwa terdapat 2 (dua) aspek dalam mengetahui kondisi dukungan organisasi yang dirasakan anggota. Aspek tersebut adalah: penghargaan organisasi kepada kontribusi anggota dan perhatian organisasi kepada kesejahteraan anggota. Dalam penelitian Rhoades dan Eisenberger (2002), terdapat tiga aspek penting dukungan organisasi yang dapat dirasakan anggota, yaitu: a) Keadilan, aspek keadilan di sini adalah keadilan prosedur yang menyangkut mengenai cara yang seharusnya digunakan untuk menyalurkan sumberdaya yang ada dalam organisasi dan perhatian mengenai kesejahteraan terhadap anggota; b) Dukungan Atasan/Pemimpin, karena tindakan atasan sebagai wakil organisasi bertanggung jawab untuk mengatur dan menilai kinerja bawahan (Eisenberger, 1986) maka para anggota memandang tindakan-tindakan atasan yang bersifat menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi anggota sebagai perwujudan dari dukungan organisasi; c) Imbalan dari organisasi dan kondisi kerja. Imbalan-imbalan beruparasa penghargaan, promosi dan gaji, memfasilitasi dalam mengkomunikasikan suatu nilai positif dari kontribusi anggota yang selanjutnya akan memberikan akibat terhadap peningkatan dukungan organisasi yang dirasakan anggota, termasuk kondisi kerja dimana anggotatersebut mendapatkan tugas, kondisi kerja yang sesuai akan

membuat anggotameningkatkan kewajibannya untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

Dukungan organisasi secara internal juga memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan tugas pelayan kepolisian. Dukungan organisasi dalam ranah kepolisian sangatlah luas, dukungan organisasi tidak hanya sebatas pada pagar kantor polisi namun juga lingkungan luas berupa masyarakat selaku obyek pelayanan. Dukungan yang dimaksud juga salah satu pendukung dalam memotivasi kerja anggota di lapangan, tidak hanya bersifat administratif namun juga bersifat moril didalam organisasi tersebut, Chun dan Tsung (2012) menyatakan bahwa dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan kinerja anggota, tentu saja kinerja akan menghasilkan pengaruh yang sangat signifikan terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap kinerja anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi, namun hal ini masih perlu dilakukan penelitian lebih lanjut apakah setiap proses memajukan organisasi juga merupakan bagian dari peningkatan kemampuan personel.

Dukungan organisasi oleh Polres Badung terhadap polsek Kuta Utara bila dibandingkan dengan satuan lain walaupun secara institusi sama dengan Polres lain namun bila dibandingkan dengan polsek tetangga seperti Polsek Denpasar Barat dan Polsek Kuta jelas dukungan organisasi antara Polres-Polres tersebut sangatlah beragam dan memiliki ciri khas sendiri-sendiri, sehingga dukungan organisasi terhadap personel yang bertugas di Polsek Kuta Utara memiliki peran penting dan berdampak baik terhadap kinerja anggota.

Berdasarkan uraian tersebut, dapat ditentukan bahwa yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung, apakah dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung? dan apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung?

Sehingga berdasarkan perumusan masalah tersebut maka penelitian saat ini memiliki tujuan agar dapat mengetahui ada tidaknya pengaruh dari dukungan organisasi terhadap motivasi kerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung selain itu juga untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari dukungan organisasi terhadap kinerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung selain itu juga untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh yang signifikan dari motivasi kerja terhadap kinerja polisi di Polsek Kuta Utara Polres Badung. Manfaat yang ingin dicapai dalam penelitian ini secara teoritis diharapkan memberikan tambahan kepastakaan dalam keilmuan bidang sumber daya manusia sehingga akan dapat dimanfaatkan dalam penelitian selanjutnya, selain itu hasil dari penelitian ini dapat memberikan kajian yang membantu bagi institusi Polri khususnya Polres Badung dalam upaya meningkatkan motivasi kerja anggota sehingga kinerja akan semakin baik.

Kinerja merupakan hasil yang dilakukan oleh seseorang dalam berperilaku dalam pekerjaannya, kinerja seseorang tentu saja akan menimbulkan efek baik positif maupun negatif tergantung dari sudut pandang dan keadaan penilai melihat hal yang demikian.

Kinerja dalam kegiatan tugas kepolisian merupakan hal yang diharapkan oleh masyarakat saat ini, Yoder dalam Hasibuan (2005) menjelaskan penilaian kinerja merupakan prosedur yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi anggota dan kontribusi serta kebutuhan bagi anggota. Sedangkan menurut Cascio (1995) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil upaya positif anggota dari tugas yang telah diberikan dan ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau beberapa orang dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka usaha mencapai tujuan organisasinya secara sah, tidak melanggar kaidah hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Prawirosentono, 1999).

Faktor-faktor yang terkait dengan kinerja merupakan faktor pembentuk dari kinerja itu sendiri, secara umum beberapa faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja menurut Mahmudi (2005) adalah sebagai berikut :

1. Faktor individual, seperti; kepercayaan diri, pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, komitmen yang dimiliki oleh setiap personel serta motivasi.
2. Faktor kepemimpinan/*leadership*, seperti; arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan team leader kualitas dalam memberikan dorongan semangat. Faktor lain seperti; kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keadilan tim.
3. Faktor sistem, seperti; sistem fasilitas dan kerja atau infrastruktur kerja yang diberikan oleh organisasi, alur organisasi dan budaya kinerja keuangan berorganisasi.



4. Faktor kontekstual (situasional) seperti; perubahan dan tekanan lingkungan organisasi.

Lebih jauh Herzberg (1959) dalam Robbins (2006) menjelaskan mengenai teori *motivation hygiene* atau yang lebih sering disebut dengan teori dua faktor, yang menjelaskan bahwa hubungan personal dengan pekerjaan yang dialaminya merupakan keterkaitan dasar serta sikap personal mengenai pekerjaannya sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan personal tersebut, Herzberg (1959) dalam Robbins (2006) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang diinginkan seseorang terhadap pekerjaan mereka. Dari beberapa hal yang dikategorikan, dapat disimpulkan bahwa tanggapan mereka yang dialami sangat berbeda - beda. Beberapa faktor spesifik mengarah secara konsisten mempengaruhi kepuasan kerja. Responden yang senang dengan pekerjaan yang ditekuninya merasa puas dengan mengkaitkan dengan faktor pada diri mereka sendiri, sedangkan mereka tidak puas lebih mengkaitkan dengan faktor-faktor ekstrinsik seperti: kebijakan porganisasi, kondisi dan situasi pekerjaan dan gaji.

Selanjutnya Herzberg (1959) dalam Robbins (2006), faktor-faktor yang menyebabkan kepuasan kerja terpisah dan berbeda dari faktor-faktor yang menimbulkan ketidakpuasan kerja. Oleh karena itu, manajer berupaya meniadakan hal – hal yang menciptakan ketidakpuasan dalam bekerja agar dapat membawa kenyamanan tetapi bukan sebuah motivasi. Mereka akan membawa suasana tenang dalam bekerja, bukannya memotivasi mereka. Jika kita ingin memacu motivasi pegawai pada pekerjaannya, Herzberg menekankan untuk memfokuskan pada faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung yang diakibatkannya, seperti: promosi jabatan, peningkatan personal,

penghargaan, tanggung jawab dan prestasi. Hal tersebut merupakan faktor yang menguntungkan secara intrinsik.

Kemudian untuk mengukur motivasi kerja yang diuji dalam penelitian ini, ditentukan indikator-indikator oleh Herzberg (1959) dalam Robbins (2006), yaitu motivasi intrinsik terdiri dari; (1) tanggung jawab, (2) pengakuan, dan (3) kemajuan, sedangkan motivasi ekstrinsik terdiri dari : (1) kebijakan perusahaan, (2) pengawasan, (3) gaji dan (4) karakteristik pekerjaan.

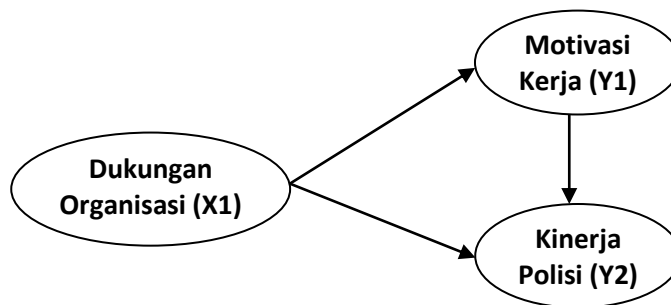
Perubahan motivasi kerja pada aspek tinggi sangat penting. Motivasi tersebut akan berpengaruh terhadap; (a) arah perilaku anggota, (b) tingkat respon setelah anggota memutuskan untuk melakukan tindakan, (c) ketahanan personal atau kekuatan perilaku tertentu dari anggota tersebut secara simultan.

Kepolisian Sektor Kuta Utara memiliki tingkat kinerja yang cukup baik, masing-masing anggota sudah mengetahui tugas dan kewajiban masing-masing sehingga tercapai pola kerja yang maksimal dalam melaksanakan tugas pelayanan kepada masyarakat. Dan hal ini menunjukkan tingkat pemahaman dan tanggung jawab setiap anggota sudah cukup dalam pelaksanaan tugasnya di lapangan.

Lingkungan kerja yang mendukung tugas anggota juga mempengaruhi motivasi kerja dari anggota, meski lingkungan kerja dalam kepolisian meliputi 2 hal, yaitu lingkungan eksternal dan lingkungan internal. Kondisi ini bila dalam keadaan mendukung dan saling berkontribusi positif maka akan menambah motivasi kerja anggota tersebut. Terlebih lagi pengaruh dari kepemimpinan yang harus berubah ke arah yang lebih pada konsep pelayanan dan mampu memotivasi serta peduli terhadap kinerja bawahan, dalam hal ini gaya kepemimpinan

transformasional pimpinan dapat memotivasi serta mengatasi dan mengisi lingkup tugas Polri sehingga tercipta iklim dan budaya organisasi yang sehat.

Sesuai dengan tujuan dan jumlah variabel yang teridentifikasi maka model hubungan antara dukungan organisasi (X1), terhadap motivasi kerja (Y1) dan kinerja (Y2) anggota Polsek Kuta Utara ditunjukkan seperti gambar 1 berikut.



**Gambar 1. Kerangka konseptual.**

Berdasarkan beberapa hal yang telah dikemukakan sebelumnya terkait dengan tujuan penelitian ini, sehingga dikemukakan hipotesis-hipotesis penelitian sebagai berikut; dukungan organisasi (Shore dan Shore, 1995) menyatakan bahwa tujuan penelitian dukungan organisasi dalam rangka memenuhi kebutuhan sosial dan untuk melihat manfaat dari peningkatan produktifitas kerja, personel anggota memiliki keyakinan tentang organisasi mereka yang telah menghargai kerja mereka dan peduli tentang kesejahteraannya, hal ini akan meningkatkan kewajiban untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Ini berarti bahwa secara tidak langsung motivasi para personel untuk selalu berbuat dan melaksanakan tugas demi organisasi dalam mencapai tujuan yang diinginkan (Wayne, 1997). Selain itu dukungan organisasi juga dapat mencegah adanya ketidakinginan untuk menghindar dari tugas atau pun pengunduran diri personel. Sedangkan penelitian lain, Darolina et al., (2010)

mendefinisikan dukungan organisasi memiliki hubungan yang signifikan terhadap motivasi dan kepuasan kerja sehingga akan membentuk sebuah kinerja yang diharapkan oleh perusahaan atau organisasi. Berdasarkan uraian di atas maka hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara.

Dukungan organisasi yang disebutkan oleh beberapa penelitian memiliki hubungan dengan kinerja (Eisenberger, 1990) kinerja juga sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor penentu yang salah satunya adalah dukungan organisasi dimana personel tersebut bekerja dan mengabdikan diri, seiring dengan hal tersebut penelitian dari Wayne (1997) juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh disertai dengan faktor-faktor lainnya.

Darolia et al., (2010) menjelaskan bahwa dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja anggota, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja, dimana penghargaan oleh organisasi dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti kenyamanan kerja karena diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, memperoleh informasi secara mudah, serta beberapa hal lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Hubungan norma timbal balik ini menyebabkan anggota dan organisasi harus memperhatikan tujuan organisasi (Rhoades dan Eisenberger, 2002). Hipotesis kedua yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

Rainey (2009) yang menyatakan bahwa: “*work motivation refers to a person's desire to work hard and work well-to the arousal, direction, and persistence of effort in work settings*”. Hasil dari bekerja keras dan bekerja dengan baik lazimnya disebut kinerja, sedangkan motivasi kerja adalah semangat upaya dan keinginan yang ada pada diri manusia untuk aktif, memberi daya serta mengarahkan tindakannya untuk melakukan pekerjaan, tugas dan tanggung jawab dalam lingkup pekerjaannya. Motivasi ini mendasari serta melatar belakangi tingkah laku seseorang dalam aktivitas kerjanya sehingga akan membentuk sebuah kinerja yang diharapkan (Setton et al., 1996). Motivasi muncul disebabkan desakan kebutuhan dan dorongan untuk berupaya agar kebutuhan atau tujuan dapat tercapai. Dari hasil penelitian sebelumnya oleh Kuvaas (2006) motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja anggota. Hipotesis ketiga yang dikembangkan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini mengambil lokasi di Polsek Kuta Utara dimana obyek adalah seluruh anggota Polsek Kuta Utara, waktu pelaksanaan penelitian di mulai Januari 2014. Definisi operasional variabel penelitian ini diuraikan sebagai berikut; 1. Dukungan Organisasi (X1), 2. Motivasi kerja (Y1) 3. Kinerja (Y2)

Jenis data yang dimanfaatkan dalam penelitian ini dibedakan menjadi; 1. Data kuantitatif, adalah data yang dapat dinyatakan dalam bentuk angka dan memiliki satuan hitung. Data kuantitatif yang dikumpulkan adalah data kinerja

berdasarkan SMK (Sistem Manajemen Kinerja) penilaian kinerja Polri yang meliputi seluruh personel Polsek Kuta Utara. 2. Data kualitatif merupakan data yang tidak dapat dinyatakan dalam bentuk angka, data yang dikumpulkan adalah, data visi dan misi, gambaran umum tentang organisasi (institusi), dan keterangan kinerja anggota.

Populasi merupakan keseluruhan atau himpunan obyek dengan ciri yang sama (Santoso, 2005), dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah personel Polsek Kuta Utara. Jumlah personel pada Polsek Kuta Utara yang dijadikan responden yaitu seluruh personel sebanyak 117. Penelitian ini menggunakan analisis data dengan SEM, dengan syarat sampel yang digunakan berkisar antara 100-150 sehingga sampel diambil keseluruhan (sampel jenuh) atau seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Kemudian metode pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan observasi langsung dengan cara melakukan pengamatan secara langsung serta mencatat kejadian - kejadian yang terjadi di lokasi penelitian dan menjadi dasar dalam pembuatan kuesioner penelitian. Observasi itu meliputi mengamati perilaku para anggota dalam menjalankan tugas, hubungan antara petugas dan masyarakat, hubungan secara hirarki kepada atasan, cara kerja para petugas dalam mengatasi masalah, sikap kepemimpinan yang ditunjukkan atasan serta berbagai hal yang berhubungan permasalahan lain yang berkaitan dengan tema dalam penelitian ini.

Pengumpulan data melalui pembagian kuesioner kepada seluruh anggota Polsek Kuta Utara, kuesioner berisi pernyataan mengenai dukungan organisasi, motivasi dan kinerja anggota sesuai dengan indikator dan definisi operasional dan tujuan untuk pengumpulan data dalam penelitian ini. Selanjutnya dilakukan

wawancara terhadap beberapa responden, termasuk atasan responden serta pemangku kepentingan lain yang terkait dengan responden untuk memperoleh data yang lebih akurat dan lengkap, terkait penjelasan lanjutan mengenai data yang telah didapat melalui kuesioner.

### **Metode Analisis Data**

Analisis deskriptif dilakukan untuk melihat karakteristik responden terhadap indikator-indikator pada variabel penelitian. Deskripsi setiap indikator dinyatakan dalam nilai frekuensi dan nilai *mean*. Selanjutnya akan terlihat persepsi responden terhadap indikator-indikator dalam membentuk atau merefleksikan variabel. Analisis deskriptif juga menunjukkan dan menggambarkan arah dampak responden terhadap butir - butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel penelitian.

Suatu penelitian memerlukan analisis data yang interpretasinya bertujuan untuk menjawab hipotesis dalam upaya mengungkap fenomena sosial tertentu. Analisis data merupakan proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dijabarkan dan diinterpretasikan. Metode analisis data harus sesuai dengan alur penelitian dan variabel yang akan diteliti. Dalam penelitian ini menggunakan analisis secara kuantitatif. Persepsi dari responden merupakan data kualitatif yang akan dinilai dengan ukuran skala sehingga akan berbentuk angka, selanjutnya skor tersebut diolah menggunakan perangkat komputer berupa program statistika seperti SPSS ver 19, Microsoft Excell, dan Lisrel ver. 8.70.

### **Analisis Inferensial**

Untuk mendapatkan pengujian hipotesis yang menghasilkan suatu model yang layak dan dapat dianalisis secara statistika, maka dalam penelitian ini

digunakan analisis model SEM (*Structural equation modelling*). Pengujian yang digunakan terdiri dari dua jenis, yaitu untuk menguji data dan menguji model.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Statistik deskriptif

Berdasarkan interval kelas tersebut dapat diketahui rentang masing-masing kelas sebagai dasar interpretasi jawaban responden terhadap variabel penelitian yaitu dukungan organisasi (X), motivasi kerja (Y1), dan kinerja polisi (Y2). Lebih detail sebaran nilai interpretasi dapat dilihat pada Tabel 1.

**Tabel 1.**  
**Interpretasi Rentang Nilai Variabel Penelitian**

No	Rentang skor	Variabel Penelitian		
		Dukungan Organisasi (X)	Motivasi (Y1)	Kinerja (Y2)
1	1,00 – 1,80	Sangat rendah	Sangat rendah	Sangat buruk
2	1,81 – 2,60	Rendah	Rendah	Buruk
3	2,61 – 3,40	Sedang	Sedang	Sedang
4	3,41 – 4,20	Tinggi	Tinggi	Baik
5	4,21 – 5,00	Sangat tinggi	Sangat tinggi	Sangat baik

Sumber : Lampiran 7

#### 1) Variabel Dukungan Organisasi

Variabel dukungan organisasi merupakan bentuk kepedulian organisasi terhadap anggota polisi sektor Kuta Utara sebagai akibat dari kontribusi yang telah diberikan oleh para anggota kepolisian. Variabel ini terdiri atas 3 sub variabel dengan 14 butir pertanyaan yang valid. Adapun hasil penilaian responden terhadap variabel dukungan organisasi disajikan pada Tabel 2.

**Tabel 2.**  
**Deskripsi Variabel Dukungan Organisasi (X)**

Dimensi	kode	Mean	Keterangan
Sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai	DO1	3,43	Tinggi
Respon Terhadap Pegawai Yang Menghadapi Masalah	DO2	3,04	Sedang
Respon Terhadap Kesejahteraan dan Kesehatan Pegawai	DO3	3,53	Tinggi
Rata-rata skor Dukungan Organisasi		3,33	Sedang

Sumber : Lampiran 8



Berdasarkan tabel di menjelaskan bahwa secara umum dukungan organisasi yang dirasakan oleh anggota polisi sektor Kuta Utara tergolong sedang. Hal tersebut terlihat dari skor rata-rata keseluruhan variabel dukungan organisasi yaitu sebesar 3,33. Indikator respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai merupakan penyebab tertinggi penilaian responden terhadap dukungan organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa organisasi (Polsek Kuta Utara) telah dan ikut memperhatikan kesejahteraan dan kesehatan anggotanya (polisi) dengan baik. Selain itu organisasi juga memberikan apresiasi yang tinggi terhadap ide-ide yang disampaikan oleh anggota polisi. Hal tersebut terlihat dari penilaian responden yang tinggi dengan skor 3,43. Indikator respon organisasi terhadap pegawai yang menghadapi masalah dengan skor 3,04 menunjukkan bahwa organisasi memberikan reaksi yang cukup tinggi jika ada anggotanya yang menghadapi masalah. Hal ini diakibatkan kepolisian sudah memiliki tata tertib yang mengatur segala tindakan sanksi ataupun solusi jika ada anggota polisi yang menghadapi masalah, dan segala tata tertib dan aturan tersebut harus ditaati oleh seluruh anggota kepolisian.

## **2) Variabel Motivasi Kerja (Y1)**

Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja seorang anggota polisi dalam menegakkan hukum di Polsek Kuta Utara. Variabel ini terdiri atas 5 sub variabel dengan jumlah pernyataan yang valid adalah 66 butir. Persepsi responden terhadap variabel motivasi kerja tersaji pada Tabel 3.

**Tabel 3.**  
**Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Y1)**

Dimensi	Kode	Mean	Keterangan
Tugas Warga Negara	MK1	3,57	Tinggi
Pengorbanan	MK2	3,67	Tinggi
Keadilan Sosial	MK3	3,51	Tinggi
Ketertarikan pada PembuatKebijakan	MK4	3,67	Tinggi
Motivasi Intrinsik – Ekstrinsik	MK5	3,72	Tinggi
Rata-rata skor Motivasi Kerja		3,63	Tinggi

*Sumber* : Lampiran 9

Berdasarkan Tabel 3 rata-rata skor total penilaian responden terhadap variabel motivasi kerja adalah 3,63. Hal ini menunjukkan bahwa anggota polisi Polsek Kuta Utara memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Indikator motivasi intrinsik-ekstrinsik merupakan penyebab utama tingginya motivasi kerja anggota polisi Polsek Kuta Utara. Selain itu tingginya motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara ditunjukkan dengan ketertarikannya pada pembuat kebijakan, memiliki jiwa pengorbanan yang tinggi. Indikator menjalankan tugas warga negara juga memiliki penilaian yang tinggi dari anggota Polsek Kuta Utara. Hal ini berarti anggota polisi selalu berusaha menaati sumpah dan janji sebagai anggota polri, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta bertanggung jawab atas segala tugas yang dibebankan kepada dirinya. Penilaian responden terendah ada pada indikator keadilan sosial, walaupun masih dalam kategori tinggi. Tingkat keadilan sosial yang tinggi ini menunjukkan bahwa anggota Polsek Kuta Utara senantiasa akan selalu bersikap adil terhadap semua kelompok sosial masyarakat dan bersedia untuk membela serta menggunakan segala kekuatan dirinya untuk kepentingan umum.

### 3) Variabel Kinerja(Y2)

Kinerja (Y2) merupakan hasil kerja secara kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh anggota Polsek Kuta Utara dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Variabel kinerja variabel kinerja terdiri dari 5 dimensi dengan jumlah pernyataan yang valid adalah 15 butir. Respon anggota Polsek Kuta Utara terhadap variabel kinerja ditunjukkan pada Tabel 4.

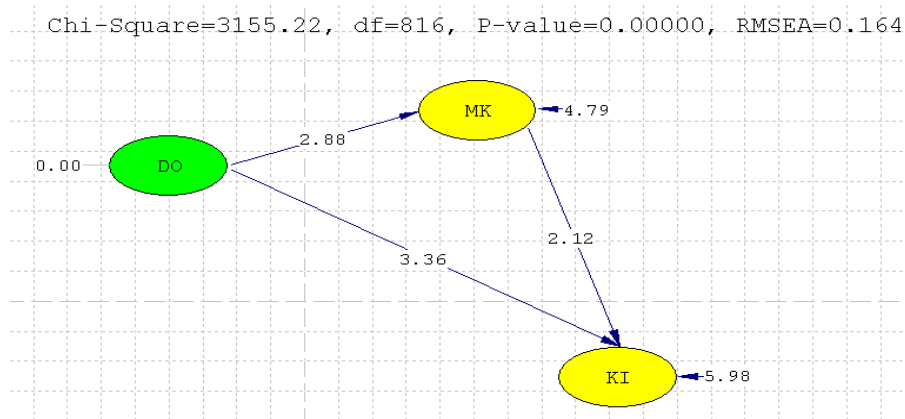
**Tabel 4**  
**Deskripsi Variabel Kinerja (Y2)**

Dimensi	Simbol	Mean	Keterangan
Kuantitas Kerja	KI1	3,62	Baik
Kualitas Kerja	KI2	3,63	Baik
Produktifitas	KI3	3,66	Baik
Ketepatan Waktu	KI4	3,75	Baik
Efisiensi Biaya	KI5	3,39	Sedang
Rata-rata skor Kinerja		3,61	Baik

Berdasarkan Tabel 4 dapat dijelaskan bahwa secara umum rata-rata kinerja Polsek Kuta Utara berada dalam kategori baik dengan rata-rata skor total 3,61. Hal ini menandakan bahwa anggota Polsek Kuta Utara sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai situasi yang diharapkan baik dari segi kualitas maupun kuantitas kerja, dan memiliki produktivitas yang tinggi. Selain itu anggota Polsek Kuta Utara juga sudah mampu bekerja dengan tepat waktu, yang dapat dilihat dari penilaiannya terhadap dimensi ketepatan waktu dalam kategori baik dengan skor 3,75. Namun anggota Polsek Kuta Utara masih perlu meningkatkan kemampuannya untuk melakukan efisiensi biaya karena dimensi ini memiliki penilaian paling rendah yaitu dengan skor 3,39 walaupun masih dalam kategori tingkat efisiensi biayanya sedang.

### Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data dengan menggunakan Lisrel 8.70 dengan tujuan menjawab hipotesis yang telah dikembangkan sebelumnya. Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan nilai kritis t sebesar  $\pm 2.96$ . Berikut gambar yang menunjukkan nilai t masing – masing variabel yang diteliti.



Gambar 2 Hasil Uji t Masing – Masing Variabel Model SEM

Dari Gambar 2 tersebut menunjukkan bahwa nilai t hitung masing – masing variabel lebih besar dari titik kritisnya sehingga dapat disimpulkan; ketiga variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap variabel masing-masing pasangannya. Berikut hasil running program Lisrel 8.70.

**Tabel 5.**  
**Persamaan Struktural Model Penelitian**

No	Bentuk Persamaan
1	$MK = 0.28 * DO$ . Errorvar.= 0.92, $R^2 = 0.08$ (0.099) (0.29) 2.88 4.79
2	$KI = 0.48 * DO$ . Errorvar.= 0.85, $R^2 = 0.25$ (0.097) 3.97
3	$KI = 0.20 * MK + 0.44 * DO$ . Errorvar.= 0.82, $R^2 = 0.29$ (0.096) (0.097) (0.24) 2.12 3.36 5.98

Keterangan:

- DO = Dukungan Organisasi
- MK = Motivasi Kerja

KI = Kinerja

Berdasarkan tabel diatas persamaan model struktural. diketahui bahwa  $R^2$  merupakan tingkat pengaruh variabel independen dapat menjelaskan variabel dependennya.

- 1) Nilai  $R^2$  antara variabel motivasi kerja dan dukungan organisasi sebesar 0.082, ini berarti bahwa variabel dukungan organisasi berpengaruh atau mampu menjelaskan variabel motivasi kerja hanya sebesar 8,2% sedangkan sisanya 92,9% dijelaskan oleh faktor lain. Dengan kata lain motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara hanya 8,2% dari faktor dukungan organisasi dan ada 92,9% faktor lain yang dapat memberi motivasi kerja bagi anggota Polsek Kuta Utara. Hal ini berarti bahwa pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap motivasi kerja signifikan tetapi tidak besar dalam membangkitkan motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara.
- 2) Nilai  $R^2$  sebesar 0.25 antara variabel dukungan organisasi dan kinerja memiliki pengaruh sebesar 25%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi mampu menjelaskan variabel kinerja sebesar 25% sedangkan sisanya 85% dijelaskan oleh faktor lain.
- 3) Nilai  $R^2$  sebesar 0.29 antara variabel dukungan organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh sebesar 29%. Angka ini menunjukkan bahwa variabel dukungan organisasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja anggota Polsek Kuta Utara sebesar 29% sedangkan sisanya 82% dijelaskan oleh faktor lain.

Melihat kenyataan yang ada dimana pengaruh variabel dukungan organisasi dan motivasi terhadap variabel kinerja anggota Polsek Kuta Utara. dengan tingkat persentase yang masih rendah (simultan). ini berarti bahwa dukungan organisasi yang diberikan institusi dalam membangkitkan motivasi kerja selama ini masih belum maksimal. begitu juga dengan motivasi kerja memiliki pengaruh kecil terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung dari dukungan organisasi dari terhadap motivasi lebih kecil dibandingkan dari pengaruh secara langsung ini berarti bahwa dukungan organisasi memiliki dampak nyata terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

**Tabel 6.**  
**Hasil Pengujian Hipotesis Model Struktural**

Hipotesis	Pernyataan Hipotesis	Nilai - t	Kriteria Uji
H1	Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja kinerja anggota Polsek Kuta Utara.	2.88	Hipotesis terdukung
H2	Dukungan organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara	3.36	Hipotesis terdukung
H3	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara	2.12	Hipotesis terdukung

Berikut penjelasan diatas menunjukkan pengaruh dukungan organisasi (DO) terhadap motivasi kerja (MK) dan kinerja anggota Polsek Kuta Utara (KI) dengan menggunakan lisrel 8.70 :

- 1) Berdasarkan uji signifikansi nilai  $T_{hitung} = 2.88 > T_{tabel} = 1.96$  disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi (DO) terhadap motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara (MK).
- 2) Berdasarkan uji signifikansi  $T_{hitung} = 4.46 > T_{tabel} = 1.96$ . disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dukungan organisasi (DO) terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara (KI).

- 3) Berdasarkan uji signifikansi  $T_{hitung} = 2.22 > T_{tabel} = 1.96$ . disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan motivasi kerja (MK) terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara (KI). atau dengan kata lain setiap terdapat kenaikan motivasi kerja (MK) akan menaikkan kinerja anggota Polsek Kuta Utara (KI). dari tabel 5.9 dapat dijelaskan bahwa pengaruh secara langsung dari variabel dukungan organisasi ke variabel kinerja memiliki nilai persentase lebih kecil dari pada melalui variabel motivasi. ini tidak lain karena pengaruh motivasi memiliki peran terhadap pengaruh kinerja tersebut.

Dapat dijelaskan bahwa pembahasan ini berkaitan dengan hasil penelitian dilapangan serta tinjauan kembali hubungan antara teori yang dikembangkan dengan hasil empirik dilapangan. apakah memperkuat teori atau memperlemah teori.

### **Pengaruh Dukungan Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Polsek Kuta Utara**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis terdapat hubungan positif antara dukungan organisasi dengan motivasi kerja. Ini berarti bahwa peran dukungan organisasi dapat memicu semangat dan gairah dari dalam diri anggota untuk melaksanakan aktifitas kerja mereka sehari-hari. Perhatian terhadap tiga komponen utama yaitu sikap organisasi terhadap ide-ide pegawai dengan sendirinya memotivasi mereka untuk melontarkan ide-ide baru, semangat membangun mewujudkan cita-cita organisasi serta ikut terlibat dalam perencanaan organisasi.

Komponen selanjutnya adalah respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan pegawai, walaupun telah dijelaskan bahwa tingkat persentasi hubungan tertinggi dukungan organisasi berada pada sub variabel ini. Begitu juga dengan komponen kedua yaitu respon terhadap pegawai yang menghadapi masalah, hasil empirik dilapangan menunjukkan bahwa dukungan organisasi terhadap masalah memiliki hubungan yang positif namun memang masih lebih kecil dibanding 2 komponen utama lainnya.

Hasil temuan ini selaras penelitian yang telah dilakukannya Rhoades & Eisenberger (2002), Hutchison dan Sowa (1986) dalam Justin (2004) yang menjelaskan bahwa kerja merupakan sebuah bentuk akibat penyelarasan dengan kebutuhan-kebutuhannya sehingga mereka selalu melakukan evaluasi apakah organisasi mempunyai perhatian terhadap segala upaya yang telah diberikan sehingga akan membentuk sebuah motivasi kerja. Demikian juga dengan penelitian Shore & Shore (1995), Wayne (1997) dan Darolina et al., (2010) dimana dijelaskan bahwa dukungan organisasi memberikan hasil positif untuk pegawai dan organisasi, serta mampu meningkatkan motivasi dan kewajiban karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya.

### **Pengaruh dukungan organisasi terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara**

Berdasarkan hasil pengujian pada hipotesis kedua (H2) ditemukan bahwa pengaruh variabel dukungan organisasi terhadap kinerja anggota berpengaruh positif dan signifikan. Namun pengaruh dukungan organisasi memiliki kontribusi yang paling besar dalam model penelitian ini ditinjau dari jalur motivasi kerja itu sendiri, dimana *score* lebih kecil menjadi kenyataan bahwa dukungan organisasi memang memiliki pengaruh penting dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini



sejalan dengan hasil penelitian Eisenberger (1990) serta penelitian dari Chun-Fang dan Hsieh (2012) dimana kinerja juga sangat dipengaruhi faktor dukungan organisasi. Demikian juga hasil penelitian dari Wayne (1997) juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja disertai dengan faktor-faktor lainnya. Rhoades dan Eisenberger, (2002) dan Darolia et al. (2010) juga menjelaskan bahwa dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja personel, dalam penelitiannya juga dijelaskan bahwa dukungan organisasi berhubungan dengan prestasi kerja. dimana perhatian positif yang diberikan oleh organisasi akan memberikan manfaat bagi personel, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh promosi, mendapatkan gaji, mendapatkan jalur informasi serta kebutuhan lain untuk dapat menjalankan pekerjaannya.

#### **Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara**

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga (H3) ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Sehingga dapat dijelaskan bahwa dukungan organisasi terhadap motivasi dalam penelitian ini memberikan kontribusi positif begitu juga dengan motivasi itu sendiri akan menaikkan kinerja, karena setiap kebijakan organisasi (dukungan organisasi) bagi anggota dilapangan diterjemahkan sebagai bagian dari dukungan organisasi itu sendiri. Walaupun pengaruhnya tidak terlalu besar akan tetapi hal demikian memberi indikasi bahwa pengaruh tetap memiliki kontribusi yang cukup. Hal tersebut sejalan dengan hasil penelitian Rainey (2009) dan Darolina et al. (2010) yang berpendapat bahwa hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja dapat digambarkan bahwa motivasi kerja merupakan hasil upaya dan keinginan di dalam diri individu yang

mengaktifkan dan memberi daya serta mengarahkan perilakunya untuk melaksanakan pekerjaannya.

Setton et al.,(1996) menjelaskan bahwa motivasi yang mendasari serta melatar belakangi perilaku seseorang dalam aktivitas kerjanya sehingga akan membentuk sebuah kinerja yang diharapkan, dalam penelitian oleh Kuvaas (2006) dan Randall (1999) menyimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. demikian juga dengan hasil penelitian ini dimana berpengaruh signifikan, dengan kata lain dapat dijelaskan setiap ada pemicu motivasi kerja bagi anggota Polsek Kuta Utara. maka akan menaikkan kinerja mereka.

Secara umum dapat dijelaskan bahwa motivasi kerja dalam penelitian ini memberikan kontribusi positif untuk meningkatkan kinerja karena setiap kebijakan organisasi (dukungan organisasi) bagi anggota di lapangan diterjemahkan sebagai bagian dari dukungan organisasi itu sendiri. Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui beberapa indikator pembentuk motivasi kerja, antara lain dengan selalu berusaha menaati sumpah dan janji sebagai anggota Polri, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta bertanggung jawab atas segala tugas dan pekerjaan yang dibebankan kepada dirinya. Selain itu juga anggota Polsek Kuta Utara harus mampu bersikap adil terhadap semua kelompok sosial masyarakat dan bersedia untuk membela serta menggunakan segala kekuatan dirinya untuk kepentingan umum. Sehingga, jika hal-hal tersebut dapat dilaksanakan dengan baik, maka hal tersebut akan menunjukkan bahwa kinerja anggota Polsek Kuta Utara juga tinggi.

## **Implikasi Penelitian**

### **Implikasi Teoritis**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi dua hal, yaitu implikasi teoritis dan praktis. Implikasi teoritis berhubungan dengan aplikasi serta perkembangan teori-teori keilmuan manajemen sumber daya manusia tentang dukungan organisasi, motivasi kerja dan kinerja anggota sedangkan implikasi praktis terkait dengan manfaat penelitian untuk peningkatan kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa dukungan organisasi, dan motivasi kerja berhubungan dengan kinerja anggota, demikian juga dukungan organisasi memiliki hubungan terhadap kinerja. Implikasi teoritis penelitian ini berkaitan dengan teori dukungan organisasi, motivasi dan kinerja yang dapat dijelaskan sebagai berikut :

#### 1) Implikasi yang berkenaan dengan teori Kinerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa kinerja anggota berhubungan dengan beberapa faktor, peningkatan kinerja anggota akan sebanding dengan peningkatan faktor-faktor yang berkaitan. Faktor yang berhubungan dengan kinerja anggota dalam penelitian ini adalah dukungan organisasi dan motivasi kerja. Hal ini selaras dengan pendapat Darolia (2010) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi sangat berperan dalam menentukan kinerja karyawan. Demikian juga kinerja yang dalam penelitian ini juga terbukti dipengaruhi oleh motivasi kerja anggota, hal ini juga dijelaskan oleh Kuvaas (2006) yang menyimpulkan dari penelitiannya bahwa motivasi kerja juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Implikasi yang berkenaan dengan teori motivasi kerja.

Penelitian ini telah membuktikan bahwa motivasi kerja memiliki hubungan erat dengan kinerja anggota. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kinerja anggota dalam pelaksanaan tugas kepolisian. Hal ini sejalan dengan pendapat Herzberg (1959) dalam Robbins (2006) yang menjelaskan bahwa bahwa keterkaitan individu dengan pekerjaannya merupakan hubungan dasar dan sikap seseorang terhadap kerja sangat menentukan kesuksesan atau kegagalan individu tersebut, sehingga motivasi kerjanya dalam membentuk kinerja di tentukan oleh faktor instrinsik (pengakuan dan tanggung jawab dan kemajuan) dan faktor ekstrinsik (gaji, pengawasan, kondisi pekerjaan dan kebijakan perusahaan ).

3) Implikasi yang terkait dengan dukungan organisasi.

Penelitian ini telah memberikan bukti bahwa dukungan organisasi berhubungan erat dengan motivasi kerja dan kinerja anggota, dukungan organisasi yang baik akan memberi implikasi pada tingkat kinerja anggota dalam melaksanakan tugas kepolisian sehari-hari. Hal ini sejalan dengan dengan hasil penelitian Eisenberger (1990) dimana kinerja juga sangat dipengaruhi oleh faktor dukungan organisasi serta hasil penelitian dari Wayne (1997) juga menyebutkan bahwa dukungan organisasi berpengaruh terhadap kinerja disertai dengan faktor-faktor lainnya. Dukungan organisasi juga memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja anggota, meski tidak memberikan pengaruh yang banyak namun tetap memberikan pengaruh yang baik terhadap motivasi kerja, dimana hal ini selaras dengan penelitian Shore & Shore (1995) yang menjelaskan bahwa dukungan organisasi memberikan

hasil positif untuk pegawai dan organisasi dan juga meningkatkan motivasi dan kewajiban karyawan untuk membantu organisasi mencapai tujuannya

### **Implikasi Praktis**

Hasil penelitian ini memberikan implikasi pada pimpinan polsek kuta utara serta Polres Badung selalu komando operasional wilayah dalam upaya meningkatkan kinerja anggota sehingga tercipta tujuan dalam rangka harkamtibmas di wilayah kecamatan kuta utara, sebagai berikut :

- 1) Pada variabel dukungan organisasi terdapat 3 faktor pembentuk yaitu ; sikap organisasi terhadap ide-ide anggota, respon terhadap anggota yang menghadapi masalah dan respon terhadap kesejahteraan dan kesehatan anggota. Penelitian ini membuktikan bahwa sebaiknya pimpinan Polsek Kuta Utara meningkatkan respon atau ketanggapannya terhadap anggota yang sedang menghadapi masalah, atau dengan kata lain sebaiknya pimpinan Polsek Kuta Utara meningkatkan tingkat kepedulian dan kepekaannya terhadap masalah yang dihadapi anggota polisi, sehingga masalah yang dihadapi oleh anggota bisa diselesaikan dengan baik. Dalam variabel ini kepedulian pimpinan merupakan faktor yang paling ingin dirasakan oleh anggota serta akan memicu tingkat kinerja anggota itu sendiri.
- 2) Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, penelitian ini membuktikan bahwa motivasi instrinsik anggota lebih dominan daripada ekstrinsiknya, serta faktor keadilan sosial menjadi hal yang harus diperbaiki dalam meningkatkan kinerja, sehingga anggota harus senantiasa bersikap adil terhadap semua kelompok sosial masyarakat dan bersedia untuk membela serta menggunakan segala kekuatan dirinya untuk kepentingan umum.

- 3) Dalam variabel kinerja, penelitian ini membuktikan seharusnya anggota Polsek Kuta Utara meningkatkan kemampuannya untuk melakukan efisiensi biaya, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja menjadi semakin baik, namun juga efisiensi biaya ini tentu juga harus diimbangi oleh faktor-faktor lainnya.

## **SIMPULAN DAN SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini memberi arti bahwa semakin baik dukungan organisasi kepada anggota polri maka semakin tinggi motivasi kerja anggota Polsek Kuta Utara. Dukungan organisasi terbukti juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polisi. Hasil ini mengindikasikan bahwa semakin baik dukungan organisasi maka akan semakin baik pula kinerja anggota Polsek Kuta Utara. Motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Polsek Kuta Utara. Hasil ini dapat diartikan yaitu semakin tinggi motivasi kerja anggota polisi, makasemakin baik pula kinerja anggota Polsek Kuta Utara.

Dalam penelitian ini berikut beberapa saran-saran yang dapat direkomendasikan: Penelitian selanjutnya perlu dengan memperluas obyek penelitian pada unit-unit Polisi yang lebih khusus, misalnya fungsi lalu-lintas secara keseluruhan pada tataran seluruh wilayah polda bali atau fungsi reskrim pada seluruh wilayah Polda Bali sehingga kesimpulan lebih tajam dan persentase hubungan lebihmasuk akal. Model penelitian ini masih membutuhkan beberapa kali uji coba dengan berbagai lokasi penelitian yang berbeda, sehingga dapat

ditarik kesimpulan yang lebih mapan atau lebih konsisten. Jika dilihat dari variabel dukungan organisasi, hal yang dapat disarankan sebaiknya pimpinan Polsek Kuta Utara meningkatkan respon atau ketanggapannya terhadap anggota yang sedang menghadapi masalah. Atau dengan kata lain sebaiknya pimpinan Polsek Kuta Utara meningkatkan tingkat kepedulian dan kepekaannya terhadap masalah yang dihadapi anggota polisi, sehingga masalah yang dihadapi oleh anggota bisa diselesaikan dengan baik. Berkaitan dengan variabel motivasi kerja, disarankan agar anggota Polsek Kuta Utara meningkatkan rasa keadilan sosialnya. Hal ini menunjukkan bahwa anggota Polsek Kuta Utara harus senantiasa bersikap adil terhadap semua kelompok sosial masyarakat dan bersedia untuk membela serta menggunakan segala kekuatan dirinya untuk kepentingan umum. Dilihat dari variabel kinerja, hal yang dapat disarankan adalah sebaiknya anggota Polsek Kuta Utara meningkatkan kemampuannya untuk melakukan efisiensi biaya, sehingga kualitas dan kuantitas kinerja menjadi semakin baik.

## REFERENSI

- Chun-Fang, Chiang dan Tsung-Sheng, Hsieh. 2012. The impacts of perceived organizational support and psychological empowerment on job performance: The mediating effects of organizational citizenship behavior, *International Journal of Hospitality Management vol 31 pp180–190*.
- C. R. Darolia, Parveen Kumari, and Shashi Darolia. 2010. Perceived Organizational Support, Work Motivation, and Organizational Commitment as determinants of Job Performance: *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology Vol.36, No.1, 69-78*.
- Kuvaas, Bard. 2006. Work Performance, Affective Commitment, and work Motivation: the role of pay administration and pay level, *Journal of Organizational behaviour 27pp 365-385*.
- Patnaik, Jb. 2011. Organizational culture: the key to effective leadership and work motivation, *Social science international vol 21.1 pp 79-94*.

- Poerwati, Srini. 2003. *Pengaruh Pengalaman Terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja: Profesionalisme sebagai variable Intervening*. Tesis Magister Sains Akutansi. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Purwanto, A Erwan dan Dyah R Sulistyastuti, 2007, *Metode Penelitian Kuantitatif untuk administrasi publik dan masalah – masalah sosial* , Yogyakarta: Gava Media.
- Rainey, Hal G. 2009. *Understanding and Managing Public Organizations*. 4<sup>th</sup> edition. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Randall, Marjorie. 1999. Organizational politics and organizational support as predictors of work attitudes, job performance, and organizational citizenship behavior, *Journal of Organizational Behavior J. Organiz. Behav.* 20, 159-174.
- Robbins, Stephen P dan Mary Coulther. 2010. *Manajemen* (terjemahan). Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Robbins, Stephen P. 1996. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Rafika Aditama.
- Sekaran, U. 2000. *Research methods for business : a skill-building approach*. 3rd Edition, John Wiley & Sons., Inc.
- Sekaran, U. and R. Bougie. 2010. *Research Methods for Business: A Skill-Building Approach*. UK: John Wiley & Sons.
- Setton, R. P., Bennett, N., & Liden, R. C, 1996. Social Exchange in Organizations: Perceived Organizational Support, Leader-Member Exchange and Employee Reciprocity. *Journal of Applied Psychology*. 81, 219-227.
- Wayne, S. J., Shore, L. M., Bommer, W.H., & Tetrick, L. E, 2002. The Role of Fair Treatment and Reward in Perceptions of Organizational Support and Leader-Member Exchange. *Journal of Applied Psychology*. 87, 590-598.