

Artike Diana

by Diana Diana

Submission date: 03-Feb-2021 11:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 1500476310

File name: Artikel_Sinta_4_UMS.pdf (335.03K)

Word count: 3822

Character count: 23888

DAMPAK MOTIVASI KERJA, KEPUASAN DAN KINERJA POLISI WANITA

Diana Pramudya wardani¹ dan Sri Hartono

¹Universitas Muhamadiyah Ponorogo

Email: diana_pramudyawardhani@umpo.ac.id, srihar@umpo.ac.id

Abstraksi

*Kemampuan organisasi untuk berhasil mencapai tujuannya didukung oleh faktor internal dan eksternal organisasi. Kinerja karyawan umumnya didorong oleh keamanan, social, penghargaan aktualisasi diri. Polisi wanita telah berkembang pesat. Namun demikian, hampir tidak ada penelitian yang **4** eneliti motivasi polwan untuk bergabung dalam penegakan hukum dan kinerja Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis dampak **motivasi** kerja terhadap Polisi wanita dengan mediasi kepuasan kerja polisi yang berjumlah 61 orang di Polres Ponorogo. Pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dilakukan melalui pendekatan survei melalui penelitian deskriptif kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 61 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur (path analysis). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil kedua, Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan hasil ketiga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil temuan secara keseluruhan untuk penelitian ini menunjukkan bahwa teori Motivasi sebagai kerangka kerja penjelasan dimana identifikasi organisasi berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, berbanding terbalik kepuasan tidak terbukti memainkan peran mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja polisi wanita.*

Kata Kunci: *Manajemen SDM, Motivasi kerja, Kepuasan kerja, Kinerja Karyawan, Polisi Wanita Ponorogo*

Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah aset suatu organisasi yang relatif sulit ditiru oleh organisasi lain. Sumber daya manusia yang berkualitas menentukan keberhasilan tujuan dalam organisasi. Sebagai sebuah organisasi, Kepolisian Nasional juga ingin didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional yang bergerak di sektor jasa sebagai syarat untuk meningkatkan kualitas administrasi negara yang memberikan kepuasan terhadap kualitas dan layanan yang disediakan oleh pemerintah kepada publik.

Polisi Nasional Indonesia (Polri) selama era Orde Baru adalah bagian dari ABRI sebagai salah satu kekuatan militer, yang sekarang merupakan lembaga sipil di bawah Presiden. Filosofi dan ideologinya juga bergeser dari polisi yang berfokus pada penegakan hukum ke polisian modern yang

berfokus pada pelayanan masyarakat. Dengan adanya polisi yang mayoritas didominasi oleh lelaki akan tetap dengan seiring waktu perempuan mulai memainkan peran dalam profesi ini. Berdasarkan data Personel Polwan dan Pegawai Negeri Sipil (PNS) wanita tahun 2019 sebanyak 36.817 orang atau 7,8% dari total. Mereka paling banyak berada di level Bintara yaitu 20.018 personel. Ini menunjukkan bahwa polisi wanita semakin naik **3**krutmen kata Polri.

Mencari nafkah sekarang ini tidak hanya dilakukan oleh seorang lelaki tetapi peran perempuan sudah banyak mendominasi untuk andil didalamnya. Maka tidak dapat dipungkiri lagi bahwa tenaga kerja wanita sekarang ini mengalami peningkatan, karena sebagian wanita sudah mampu mengembangkan kemampuan dan ketrampilan yang dimiliki untuk bekerja. Ini menunjukkan bahwa wanita

yang ingin bekerja mempunyai beberapa alasan yaitu pekerjaan akan memberikan arti sabagai bagian dari dukungan finansial, pengetahuan dan wawasan, aktualisasi kemampuan, memberikan rasa bangga, menjadikan seseorang mandiri, dan wanita tersebut dapat mengaktualisasikan aspirasi pribadi yang mendasar (Lubis, Namora L., & Emy, 2007).

Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa wanita, secara umum, memiliki aspirasi karir yang lebih rendah daripada pria (Leung, S.A., Conoley, C.W., and Scheel, 1994). Namun, bukti juga menunjukkan bahwa, selama beberapa dekade terakhir, dimensi tujuan karir wanita telah berkembang (Phillips, S.D., and Imhoff, 1997). Semakin banyak perempuan memilih karier di bidang, seperti kepolisian, militer, atau teknik yang sebelumnya didominasi oleh laki-laki. Ketika tingkat perkembangan ekonomi dan modernisasi negara meningkat, orang-orangnya kurang fokus pada keamanan fisik dan ekonomi mereka dan mulai merangkul kesetaraan dan keadilan, khususnya kesetaraan gender, di seluruh masyarakat mereka (Steel, J., and Kabashima, 2008). Untuk mematuhi kebijakan kesetaraan gender mereka sendiri yang baru dirancang, pemerintah sekarang menghadapi tantangan dan tekanan untuk merekrut lebih banyak perempuan ke dalam penegakan hukum. Dalam tiga dekade terakhir, banyak literatur yang meneliti berbagai aspek pekerjaan polisi wanita telah muncul termasuk status perempuan dalam kepolisian (Burlingame, D., and Baro, 2005), hubungan dengan teman sebaya (Rabe-Hemp, 2008), sikap dan perilaku (Novak, K.J., Brown, R.A., and Frank, 2011), integrasi gender (Chu, 2013), kesetaraan gender dalam kepolisian (Prenzler, T., Fleming, J., and King, 2010), motivasi yang mendasari pilihan perempuan atas karier kepolisian (White et al. 2010), aspirasi karir (Archbold, C.A., Hassell, K., and Stichman, 2010), dan peran perempuan dalam kepolisian (Chan, J., Doran, S., 2010).

Adanya Kepuasan polisi wanita terkait pekerjaan dan motivasi mereka untuk bergabung dengan penegakan hukum

sepertinya tidak ada. Menurut Chu (2017), Mengingat peningkatan perekrutan wanita di negara-negara non-barat - mis. di India, Hong Kong, Korea Selatan, Taiwan, Singapura, dan Uni Emirat Arab, Bahrain, penting untuk memperluas pemahaman kita tentang persepsi polisi wanita dalam konteks lintas nasional. Upaya semacam itu memberikan fakta di mana kita dapat lebih memahami pandangan polisi wanita tentang aspirasi motivasi mereka dalam latar budaya yang berbeda.

Motivasi juga menjadi salah satu hal terpenting bagi terciptannya produktivitas kerja. Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Khusnudin, 2013). Hal ini akan membantu Organisasi Polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Shahzadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaid, Nasreen, Shagufta, dan Khanam, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut (Susan, Were M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., dan Waititu, 2012) mengatakan bahwa ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja petugas polisi reguler yang berkaitan dengan unit perubahan motivasi. Studi tersebut merekomendasikan bahwa pemangku kepentingan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya harus cukup memotivasi polisi untuk memperbaiki kinerja atau pemberian layanan

Penelitian ini dapat memperluas basis pengetahuan yang ada pada perempuan dalam kepolisian dan menginformasikan generalisasi yang berasal dari perspektif teoritis terkait. Ketika kebutuhan akan kesetaraan gender terus tumbuh, para petugas penegak hukum semakin peduli dengan bagaimana menarik lebih banyak perempuan ke dalam profesi yang didominasi laki-laki. Dengan demikian, penting untuk memahami apakah dampak motivasi terhadap kinerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja polisi wanita, karena hal ini dapat meningkatkan tingkat retensi perempuan dalam pekerjaan polisi.

Metode Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif kuantitatif melibatkan pengumpulan data untuk pengujian hipotesis atau menjawab pertanyaan tentang status akhir dari subyek penelitian (Kuncoro, 2006). Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survei yaitu kegiatan mengumpulkan data sebanyak mungkin tentang fakta-fakta yang merupakan pendukung penelitian dengan maksud untuk mengetahui status, gejala untuk menemukan kesamaan status dengan membandingkan dengan standar yang telah dipilih atau ditentukan (Arikunto, 2006). Sifat penelitian ini adalah explanatory research (Sugiyono, 2012) menyatakan bahwa, explanatory research adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan posisi variabel independen, dependen dan intervening yang diteliti dan hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Menggunakan teknik ukuran sampel jenuh. Sebanyak 61 ($\alpha = 5\%$) petugas kepolisian wanita sebagai responden. Data dikumpulkan menggunakan wawancara dan kuesioner dengan kuantifikasi Skala Likert.

Motivasi dipandang dari segi tujuan diartikan sebagai sasaran stimulus yang akan dicapai dimana jika seseorang mempunyai keinginan belajar akan sesuatu hal, maka akan termotivasi untuk tercapainya. Adapun indikator yang digunakan: 1) Fisiologis, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi diri.

Faktor intrinsik untuk kepuasan kerja yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu dimana sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Adapun indikator yang digunakan: 1) Kerja yang secara mental menantang, 2) Ganjaran yang pantas, 3) Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan. 4) Rekan sekerja yang mendukung

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku dimana mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah

laku kinerja merupakan aktivitas yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Amstrong, 1999). Adapun indikator yang digunakan: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Kerja.

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (path analysis). Analisis jalur adalah teknik pengembangan regresi linier berganda. Teknik ini digunakan untuk menguji jumlah kontribusi (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur hubungan kausal antara variabel X_1 , ke Z dan dampaknya terhadap Y. Analisis jalur adalah teknik untuk menganalisis kausal hubungan yang terjadi pada regresi berganda jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung Analisis jalur berfungsi untuk menentukan seberapa besar pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja untuk kinerja polisi wanita di Polres Ponorogo. Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur Uji Sobel (*Sobel Test*) (Ghozali, 2013). bantuan program Statistik Produk dan Layanan Solusi (SPSS) dengan model regresi linier berganda untuk menemukan model yang tepat. Model Regresi Linier Berganda dirumuskan sebagai berikut:

$$\begin{aligned} \text{Sub Model I: } Z &= \alpha + \beta_1 X_1 \\ \text{Sub Model II : } Y &= \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 Z \end{aligned}$$

Keterangan:

Z = Kepuasan Kerja

X_1 = Motivasi kerja

Y = kinerja

Motivasi kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Motivasi karyawan merupakan kekuatan bawaan dibentuk dan dikelola oleh serangkaian faktor yang sangat individualistis yang dapat berubah dari waktu ke waktu, tergantung pada kebutuhan khusus dan motif dari seorang karyawan. Kepuasan kerja telah ditemukan terkait dengan peningkatan produktivitas dan

komitmen, tingkat absensi dan turnover yang lebih rendah, dan efektivitas organisasi yang lebih besar (Abdulla, J., Djebarni, R., and Mellahi, 2011). Penelitian sebelumnya telah meneliti bagaimana variabel ras, gender, dan organisasi petugas kepolisian mempengaruhi kepuasan mereka dengan pekerjaan mereka. Beberapa penelitian telah menemukan bahwa petugas wanita cenderung kurang puas dengan pekerjaan mereka dibandingkan dengan rekan kerja pria mereka (Buzawa, E., Austin, T., and Bannon, 1994). Namun, variasi dalam tingkat kepuasan antara petugas pria dan wanita itu sepele. Beberapa penelitian tidak menemukan perbedaan penting dalam kepuasan kerja petugas berdasarkan jenis kelamin atau ras (Zhao, J., Thurman, Q., and He, 1999). Temuan mengenai hubungan antara tingkat pendidikan petugas dan kepuasan kerja telah beragam.

Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dan hubungannya antara motivasi dengan kinerja. Adanya upah rendah dan gaji, kondisi kerja fisik, posisi-status yang rendah dan pekerjaan yang melelahkan adalah salah satu alasan umum yang menyebabkan masalah dalam bisnis sektor jasa (Yurtseven et., al, 2012). Juga, adanya prasangka tidak mempertimbangkan pekerjaan sebagai tugas penting atau sebagai karir yang menjanjikan ada di antara anggota polisi. Oleh karena itu motivasi mewujud dalam kepuasan kerja (sikap) dan kinerja (perilaku) dan dengan demikian menyediakan link antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ali, Ali Yassin Sheikh, Dahie, Abdulkadir Mohamud dan Ali, 2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara, motivasi, kepuasan dan kinerja

H₁ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

H₂ : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja

H₃ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

H₄ : Motivasi dapat dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja

Hasil dan Pembahasan

a. Karakteristik demografis dari petugas sampel di Polres Ponorogo

Penelitian dari karakteristik demografi menunjukkan sampel yang diambil dalam penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 1. Karakteristik Petugas

Latar Belakang Petugas	N	%
Jenis kelamin	61	100
Pendidikan		
S2	1	1,6
S1	17	27,9
SLTA	43	70,5
Masa Kerja		
1-3th	8	13,1
3-5th	7	11,5
>5th	46	75,4
Umur		
19-30th	11	18
31-40th	14	23
41-50th	15	24,6
>50th	21	34,4

Sumber: Data diolah (2020)

Seperti yang ditunjukkan pada Tabel 1, rata-rata, petugas Polres Ponorogo mencapai tingkat pendidikan yang standar. Lebih dari setengah (70,5%) polisi wanita memiliki pendidikan SMA. Usia rata-rata polisi wanita yang dijadikan sampel adalah diatas 50 tahun. Para polisi wanita memiliki masa kerja yang lebih lama dalam pekerjaan kepolisian yaitu masa kerja diatas 5 tahun.

Hasil dari disikripsi untuk motivasi dapat dilihat sebagai berikut

Tabel 2. Tanggapan motivasi

Item Pertanyaan	Mean	Std. Deviation
Fisiologis	4,26	.513
keamanan	4,03	.682
Sosial	3,95	.740
Penghargaan	4,31	.647
Aktualisasi diri	3,84	.711

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 3. Tanggapan Kepuasan

Indikator	Mean	Std. Deviation
Kerja yang secara mental menantang	4.26	0.575
Kerja yang secara mental menantang	4.10	0.625
Ganjaran yang pantas (Gaji)	3.87	0.645
Ganjaran yang pantas (Karir)	4.10	0.768
Kondisi Kerja yang mendukung	3.85	0.703
Rekan Kerja yang mendukung	3.92	0.690

Sumber: Data diolah (2020)

Tabel 4. Tanggapan Kinerja

Indikator	Mean	Std. Deviation
Efektivitas	4.10	0.473
Komitmen Kerja	4.15	0.477
kemandirian	4.16	0.489
kualitas	3.93	0.680
Ketepatan waktu	3.80	0.654

Sumber: Data diolah (2020)

Berdasarkan dari hasil diskriptif tanggapan dilihat dari responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata masih diatas 3 dan lebih besar dari nilai standar deviasi yang beraarti data yang dipakai berdistribusi normal.

Berdasarkan dari hasil diskriptif tanggapan dilihat dari responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata masih diatas 3 dan lebih besar dari nilai standar deviasi yang beraarti data yang dipakai berdistribusi normal.

Berdasarkan dari hasil diskriptif tanggapan dilihat dari responden menunjukkan bahwa nilai rata-rata masih diatas 3 dan lebih besar dari nilai standar deviasi yang beraarti data yang dipakai berdistribusi normal.

b. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik yang memenuhi persyaratan uji validitas dan reliabilitas. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa model persamaan yang diusulkan

dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik sehingga model persamaan dalam penelitian ini dianggap baik. Berdasarkan hasil persamaan regresi linier berganda diperoleh hasil seperti pada Tabel sebagai berikut:

Tabel 5. Rsquare

Independen	R ^{square}
Kinerja Polisi Wanita	0.230
Kepuasan Kerja	0.235

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 5 menunjukkan bahwa nilai R-square untuk variabel Kinerja Personil Polisi wanita diperoleh pada 0,230 (kategori sedang) dan untuk variabel Kepuasan Kerja diperoleh pada 0,235 (kategori sedang). Hasil ini menunjukkan bahwa 23% variabel kinerja personil polisi wanita dapat dipengaruhi oleh variabel motivasi, dan kepuasan kerja dan untuk 23.5% variabel kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi

Tabel 6. Pengaruh Langsung

	t _{statistik}	P _{value}
Motivasi Kerja kepuasan Kerja	4.256	0,000
Motivasi Kerja Kinerja	2.580	0.012
Kepuasan Kerja Kinerja	1,609	0.113

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 7. Pengaruh Tidak Langsung

			$t_{\text{statistik}}$
Motivasi Kerja	kepuasan Kerja	Kinerja	1.4866

Sumber: Data Diolah (2020)

Tabel 8. Hipotesis

No	hipotesis	t-hitung >2.001	Sig <0.05	Hasil
1	H_1 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja	4.256	0,000	diterima
2	H_2 : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja	2.580	0.012	diterima
3	H_3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja	1,609	0.113	Tidak diterima
4	H_4 : Kepuasan Kerja dapat memediasi antara motivasi terhadap Kinerja	1.4866		Tidak diterima

Sumber: Data Diolah (2020)

Berdasarkan hasil tabel 6 menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karena nilai ($t_{\text{statistik}} > 2.001$). Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai ($t_{\text{statistik}} > 2.001$). Kepuasan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena nilai ($t_{\text{statistik}} < 2.001$)

Berdasarkan hasil tabel 7 menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak dapat memediasi antara motivasi kerja terhadap kinerja karena nilai ($t_{\text{statistik}} < 2.001$).

Hasil menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Lihat Tabel 4), Sementara alasan utama mengapa petugas perempuan polres ponorogo yang dikutip untuk bergabung dengan penegakan hukum adalah non-finansial dapat dilihat pada (table 3) dan mayoritas polisi wanita memilih polisi sebagai profesi karena keamanan pekerjaan. Temuan ini mengkonfirmasi **hipotesis pertama** dan penelitian (Susan, Were M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., dan Waititu, 2012) mengatakan bahwa ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja petugas polisi reguler yang berkaitan dengan unit perubahan motivasi. Peningkatan jumlah lembaga pendidikan menghasilkan sejarah jumlah lulusan yang harus bersaing untuk mendapatkan kesempatan kerja yang terbatas. Dengan demikian, memasuki penegakan hukum dapat menjadi pilihan yang layak bagi mereka untuk diamankan secara finansial.

(Sahgal, 2007), dalam studinya yang dilakukan di Delhi, India, menemukan bahwa alasan yang menentukan bagi petugas wanita India untuk memasuki penegakan hukum adalah keamanan finansial. Temuan ini konsisten dengan alasan yang paling banyak dikutip mengapa polisi perempuan Taiwan memilih untuk masuk ke lapangan.

Analisis statistik **hipotesis kedua** motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja hal ini menunjukkan bahwa polisi wanita di polres ponorogo bergabung dengan penegakan hukum adalah non-finansial lebih menginginkan kemandirian diri menjadi hal utama, yang konsisten dengan **hipotesis kedua** dan penelitian (Shahzadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaid, Nasreen, Shagufta, dan Khanam, 2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Perempuan di Polisi Ponorogo peran gender minoritas mereka bertekad untuk memilih jalur karier mereka sendiri. Untuk memasuki profesi yang didominasi pria seperti kepolisian, mereka harus mengatasi rintangan budaya dan adaptif terhadap tantangan. Dengan demikian, mereka menunjukkan tingkat kepercayaan yang tinggi dalam pekerjaan mereka.

Hasil statistik **hipotesis ketiga** menunjukkan bahwa kepuasan tidak berpengaruh terhadap kinerja mengungkapkan bahwa polisi wanita Ponorogo menunjukkan kepuasan terkait

pekerjaan yang ada dipolisi wanita masih terbilang standard yang dikarenakan profesi ini lebih didominasi oleh laki-laki walaupun polisi suka dengan pekerjaan yang menantang (Lihat table 3). Temuan ini konsisten dengan hipotesis ketiga.

Hasil Statistik **hipotesis keempat** menunjukkan bahwa kepuasan tidak dapat memediasi antara motivasi dan kinerja hasil ini menunjukkan bahwa Polisi wanita di polres ponorogo peran gender minoritas mereka bertekad untuk memilih motivasi jalur karir mereka sendiri sehingga jalur yang diambil itu sifat non financial, keamanan kerja dan aktualisasi, karena juga rata-rata masih lulusan SLTA dengan umur mayoritas di atas 40th, kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja ditunjukkan masih sekedar kewajiban yang harus dipenuhi. Studi sebelumnya telah menemukan bahwa wanita akan berani menghadapi rintangan di tempat kerja jika mereka memilih jalur karier yang mereka sukai (Shallal, 2011).

Kesimpulan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil kedua, Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja dan hasil ketiga kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hasil temuan secara keseluruhan untuk penelitian ini menunjukkan bahwa teori Motivasi sebagai kerangka kerja penjelasan dimana identifikasi organisasi berdampak pada kepuasan kerja. Selain itu, berbanding terbalik kepuasan tidak terbukti memainkan peran mediasi dalam hubungan antara motivasi dan kinerja polisi wanita. Intervensi untuk meningkatkan kepuasan kerja polisi wanita harus dikembangkan di masa depan.

Studi ini mengisi kesenjangan pengamatan dengan menggunakan perspektif gender untuk menguji motivasi kerja petugas perempuan dan kepuasan terkait pekerjaan. Meskipun

studi ini memberikan informasi yang berguna dalam konteks gender, temuan tersebut harus ditafsirkan dengan hati-hati. Pertama, sampel diambil dari satu kota, dan temuan tersebut mungkin tidak secara tepat diberikan kepada polisi wanita di daerah lain. Metode pemilihan yang berbeda di kota lain tersebut kemungkinan besar akan menimbulkan kecenderungan yang berbeda dalam menanggapi. Penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan untuk menggunakan metode pemilihan yang sama untuk mengurangi kemungkinan bias. Kedua, karena sulitnya mencari sampel perempuan, terdapat ketidaksesuaian jumlah sampel polisi wanita di kota tersebut. Penelitian selanjutnya harus mempertimbangkan ukuran multi-item untuk mengeksplorasi domain motivasi yang berbeda. Selain itu, penelitian di masa mendatang dapat mempertimbangkan untuk menggunakan pendekatan fase untuk mengukur kepuasan kerja, yang menyesuaikan diri dengan pemeriksaan berbagai sumber kepuasan kerja tersebut (Macdonald dan MacIntyre 1997). Misalnya, ukuran yang disempurnakan untuk memuaskan kemajuan karir dapat mencakup pertanyaan yang menanyakan bagaimana polisi wanita memandang kesuksesan, dan peluang kemajuan apa yang tersedia bagi mereka dalam hal pelatihan. Keempat, analisis menunjukkan bahwa polisi wanita menunjukkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap pekerjaan polisi. Selain itu, ditemukan bahwa petugas yang menganggap penegakan hukum sebagai karier jangka panjang lebih mungkin untuk menjadi mandiri. Namun, tidak jelas faktor apa yang mendasari kepercayaan yang tinggi tersebut. Penelitian di masa mendatang, termasuk wawancara mendalam, mungkin membantu menjelaskan mengapa polisi wanita berbeda dengan kota yang diteliti dalam tingkat kepercayaan diri mereka saat melakukan pekerjaan polisi dan mengapa orientasi karir polisi mempengaruhi kepercayaan diri mereka.

Daftar Pustaka

- ¹ Abdulla, J., Djebarni, R., and Mellahi, K. (2011). Determinants of job satisfaction in the UAE: a case study of the Dubai police. *Personnel review*, 40, 126–146.
- Ali, Ali Yassin Sheikh, Dahie, Abdulkadir Mohamud dan Ali, A. A. (2016). Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, 3(1).
- ¹ Archbold, C.A., Hassell, K., and Stichman, A. (2010). Comparing promotion aspirations among female and male police officers. *International journal of police science & management*, 12(2), 287–303.
- Arikunto, S. (2006). *Research Procedures A Practice Approach*. Rineka Cipta.
- ¹ Bridges, J. (1989). Sex differences in occupational values. *Sex roles*, 20(4), 205–211.
- Burlingame, D., and Baro, A. L. (2005). Women's representation and status in law enforcement: does CALEA involvement make a difference? *Criminal justice policy review*, 16(4), 391–411.
- Buzawa, E., Austin, T., and Bannon, J. (1994). The role of selected socio-demographic and job-specific variables in predicting patrol officer job satisfaction: a reexamination ten years later. *American journal of police*, 13, 51–75.
- ¹ Chan, J., Doran, S., and M. C. (2010). Doing and undoing gender in policing. *Theoretical criminology*, 14, 425–446.
- ¹ Chu, D. (2013). Gender integration in policing: a comparison of male and female police officers' perceptions in Taiwan. *International journal of comparative and applied criminal justice*, 37(2), 143–157.
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Khusnudin, I. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Prestasi Kerja Guru dan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 SLTA Yayasan PP. Darussalam Blokagung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, 2(2).
- ¹ Kuncoro, M. (2006). *Research Methods for Business and Economics*. Erland.
- Leung, S.A., Conoley, C.W., and Scheel, M. J. (1994). *The career and educational aspirations of gifted high school students: a retrospective study*. *Journal of*(72), 298–303.
- ³ Lubis, Namora L., & Emy, S. (2007). Perbedaan Konflik Peran Ganda Suami Ditinjau dari Motivasi Kerja, Kebutuhan Ekonomi dan Aktualisasi Diri pada Istri. *Majalah Kedokteran Nusantara*, 40(1), 5–12.
- ¹ Novak, K.J., Brown, R.A., and Frank, J. (2011). Women on patrol: an analysis of differences in officer arrest behavior. *international journal of police strategies and management*, 34(4), 566–587.
- ² Phillips, S.D., and Imhoff, A. R. (1997). Women and career development: a decade of research. *Annual review of psychology*, 48, 31–59.
- Prenzler, T., Fleming, J., and King, A. L. (2010). Gender equity in Australian and New Zealand policing: a five-year review. *International journal of police science & management*, 12(4), 584–595.
- Rabe-Hemp, C. (2008). Survival in an 'all boys club': policewomen and their fight for acceptance. *Policing: AN international journal of police strategies and management*, 31(2), 251–270.

1 Impact Motivasi Kerja... (108-116)

Sahgal, P. (2007). Women in police: a study of their career aspirations and motivation. *Indian journal of industrial relations*, 42(3), 408–429.

Shahzadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaid, Nasreen, Shagufta, dan Khanam, F. (2014). Impact of employee motivation on Employee Performance. *European Journal of Business and Management*, 6(23).

1 Shallal, M. (2011). Job satisfaction among women in the United Arab Emirates. *Journal of international women's studies*, 12(3), 114–134.

1 Steel, J., and Kabashima, I. (2008). Cross-regional support for gender equality. *International political science review*, 2009(2), 133–156.

Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.

4 Susan, Were M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., dan Waititu, A. G. (2012). Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya. *International Journal of Business and Social Science*, 3(23).

1 Zhao, J., Thurman, Q., and He, N. (1999). Sources of job satisfaction among police officers: a test of demographic and work environment models. *Justice quarterly*, 16, 153–173.

Artike Diana

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

12%

PUBLICATIONS

0%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

www.tandfonline.com

Internet Source

8%

2

www.the-aaps.org

Internet Source

3%

3

id.123dok.com

Internet Source

3%

4

www.pustaka.ut.ac.id

Internet Source

3%

Exclude quotes Off

Exclude bibliography Off

Exclude matches < 3%