

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber Daya Manusia dalam setiap organisasi baik publik maupun bisnis adalah sumber daya yang utama dikarenakan manusia menjadi pelaku utama yang menggerakkan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh sebuah organisasi. Di dalam pencapaian tujuan dari setiap organisasi sangat diperlukan Sumber Daya Manusia yang berkinerja baik karena faktor Sumber Daya Manusia memiliki peranan yang sangat vital dan harus dikelola dengan baik sehingga membawa manfaat bagi organisasi. Oleh karena itu, sebuah organisasi tidak mungkin dapat mencapai visi, misi dan tujuannya apabila Sumber Daya Manusia tidak memiliki kinerja yang baik.

Perkembangan dan Pertumbuhan instansi sangat didukung oleh kesatuan dan keselarasan dari keseluruhan komponen yang ada dalam perusahaan yang mampu memberikan respon yang positif terhadap organisasi. pegawai atau tenaga kerja sebagai Sumber Daya Manusia, dalam suatu instansi merupakan komponen yang ada dalam instansi yang terpenting dalam usaha pencapaian tujuan instansi untuk dapat mencapai tujuan tersebut pimpinan instansi sebaiknya memberikan perhatian khusus terhadap para pegawai.

Demikian pula dengan Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), Polri dalam kaitannya dengan Pemerintahan memiliki kewajiban sebagai pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum,

perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat. Untuk menjalankan kewajibannya, Polri harus

memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berketerampilan tinggi dan profesional agar dapat menjalankan kewajiban dengan baik. Dalam kegiatannya setiap anggota polisi juga harus memiliki motivasi yang baik dalam menjalankan tugasnya karena motivasi dapat menjadi penggerak semangat yang mempengaruhi kinerja individu.

Polisi adalah salah satu pranata umum sipil yang menjaga ketertiban, keamanan, dan penegakan hukum di seluruh Wilayah Negara (Veithzal, 2021) kadang kala pranata ini bersifat Militeristis, seperti di Indonesia sebelum Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dilepas dari ABRI. Polisi dalam lingkungan pengadilan bertugas sebagai penyidik. Dalam tugasnya dia mencari barang bukti, keterangan-keterangan dari berbagai sumber, baik keterangan saksi-saksi maupun keterangan saksi ahli.

Kepolisian Sektor (Polsek) adalah struktur komando Polri di tingkat kecamatan. Kepolisian Sektor dikepalai oleh seorang Kepala Kepolisian Sektor (Kapolsek). Secara umum, tugas Kepolisian Sektor (Polsek) sebagaimana Pasal 78 Peraturan Kapolri Nomor 23 Tahun 2010 tentang susunan organisasi dan tata kerja pada tingkat Polsek dinyatakan bahwa Polsek bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polisi dalam pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan hukum, pemberian perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, serta tugas-tugas Polisi lain dalam daerah hukumnya sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

Kasmir (2016:150) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung

jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam sebuah organisasi kinerja Sumber Daya Manusia atau polisi dipengaruhi oleh faktor yang diantaranya Motivasi dan Fasilitas Kerja yang memadai. Dimana dalam sebuah organisasi perilaku anggota mempengaruhi peningkatan kinerja Polisi dengan adanya faktor-faktor tersebut.

Kinerja merupakan perwujudan hasil kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Wibowo, 2017). Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya visi dan misi organisasi. Namun demikian tidak mudah mencapai kinerja yang baik, tinggi rendahnya kinerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor.

Polsek Medan Labuhan selalu berupaya meningkatkan kinerja anggotanya dalam mencapai visi dan misi yang telah ditetapkan. Namun terdapat indikasi bahwa kinerja Anggota Polisi Polsek Medan Labuhan salah satunya tidak maksimal. Hal ini dapat dilihat dari hasil pra-survei penelitian terdahulu mengenai kinerja anggota Polsek Medan Labuhan yang didapatkan oleh peneliti

Dari hasil pra-survei penelitian yang dilakukan terhadap 20 orang personil terhadap kinerja anggota Polsek Medan Labuhan, dapat dilihat bahwa masih rendahnya kinerja anggota Polsek Medan Labuhan. Hasil pra survei dapat dilihat dari pada tabel 1.1 sebagai berikut :

**Tabel 1. 1 Pra Survei Mengenai Kinerja Terhadap Anggota Polsek Medan Labuhan.**

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Bekerja dengan standar Organisasi.	5	35	15	65	20	100
2.	Mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu tanpa mengganggu tugas rutin.	7	25	13	75	20	100
3.	Bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.	7	35	13	65	20	100

*Sumber* : Diolah Penulis (2023)

Berdasarkan tabel 1.1 dapat dilihat bahwa kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan secara keseluruhan belum efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya Polisi yang memberikan kecenderungan jawaban tidak yaitu 75%. Penyebab belum efektifnya kinerja Polisi yang diberikan kepada Polisi dapat dijelaskan dari tidak mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu dan mengganggu tugas rutin dari 20 anggota yang memberi tanggapan sebanyak 13 orang yang menjawab tidak atau sebesar 75%. Tidak tercapainya target kinerja anggota Polsek Medan Labuhan ini tidak terlepas dari beberapa faktor yang diduga mempengaruhi Kinerja Polisi anggota Polsek Medan Labuhan . Faktor-faktor yang diduga mempengaruhi tersebut adalah Motivasi dan Fasilitas kerja .

Motivasi pada dasarnya adalah proses mencoba untuk mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, (Khusnudin, 2013). Hal ini akan membantu organisasi anggota Polisi dalam mengamankan pemanfaatan terbaik dari sumber daya. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa bekerja tanpa

motivasi akan cepat membuat bosan, karena tidak ada unsur moral penguat agar tetap stabil. Motivasi merupakan komoditas yang sangat dibutuhkan oleh semua orang, termasuk personel kepolisian.

Motivasi diperlukan untuk menjalankan kehidupan, memimpin sekelompok orang dan mencapai tujuan organisasi. Motivasi berprestasi adalah dorongan untuk tumbuh dan berkembang dari dalam profesi polisi untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka sehingga tujuan akan tercapai (Wetipo *et al*, 2015). Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja bagi personel Polsek Medan Labuhan. Motivasi merupakan hal yang sangat penting dalam mendorong Polisi dalam menegakkan hukum, perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat.

Oleh karena itu, penting kiranya bagi pimpinan Polsek Medan Labuhan untuk memberikan motivasi kepada anggotanya, untuk meningkatkan kinerja di Polsek Medan Labuhan. Motivasi dapat terjadi jika anggota polisi memiliki kebanggaan sukses. Meskipun kenyataannya adalah bahwa penegakan hukum, penjagaan keamanan dan ketertiban masyarakat serta pelayanan dan pengayoman masyarakat adalah tugas pokok polisi sebagai profesi yang mulia, yang aplikasinya harus berakibat pada asas legalitas, undang-undang yang berlaku dan hak asasi manusia. atau dengan kata lain harus bertindak secara profesional dan memegang kode etik secara ketat dan keras, sehingga tidak terjerumus kedalam perilaku yang dibenci masyarakat. Hal tersebut didukung dengan pra survei yang dilakukan terhadap 20 orang anggota Polisi di Polsek Medan Labuhan, hasil pra survei dapat dilihat dari tabel 1.2 sebagai berikut :

**Tabel 1. 2 Pra Survei Mengenai Motivasi Terhadap Anggota Polsek Medan Labuhan**

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Dorongan dari dalam diri untuk bekerja keras agar mendapatkan penilaian istimewa sari pimpinan agar cepat naik pangkat.	12	75	8	25	20	100
2.	Berdiskusi dengan rekan kerja adalah salah satu cara belajar yang baik.	10	50	10	50	20	100
3.	Keyakinan bekerja akan kemampuan untuk melaksanakan tugas yang baik.	9	45	11	55	20	100
4.	Semangat dan berusaha semaksimal mungkin dalam bekerja sesuai kemampuan yang ada pada diri untuk mengejar suatu persaingan yang ada dalam organisasi	12	75	8	25	20	100
5	Keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik.	7	20	13	80	20	100
6	Atasan selalu memberi pujian apabila menjalankan tugas dengan hasil memuaskan.	7	20	13	80	20	100

*Sumber* : Diolah Penulis (2023).

Berdasarkan tabel 1.2 diatas dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan pada anggota Polisi di Polsek Medan Labuhan secara keseluruhan belum berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya anggota yang memberikan kecenderungan jawab tidak, yaitu sebesar 80%, penyebab belum efektifnya motivasi keinginan untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dari 20 orang yang memberikan tanggapan sebanyak 13 orang menjawab tidak atau sebesar 80%.

Dilihat dari penelitian terdahulu Khanza Putri Saharazad , dkk(2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Polsek Cakung Jakarta Timur

yang menyatakan motivasi termasuk dalam kategori tinggi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Eko Fikri Adli, S.A.P, dkk(2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Polisi di Polres Kerinci menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

Faktor terakhir yang dapat mempengaruhi kinerja Polisi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu fasilitas kerja. Pencapaian tujuan organisasi memerlukan alat atau sarana pendukung yang digunakan dalam aktivitas sehari-hari. Fasilitas yang digunakan bermacam-macam bentuk, jenis maupun manfaatnya, disesuaikan dengan kebutuhan dan kemampuan organisasi. Fasilitas berasal dari bahasa Belanda “faciliteit” yang bermakna prasarana atau wahana untuk melakukan atau mempermudah sesuatu.

Menurut Priyatmono (2017:34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Fasilitas kerja terkait dengan lingkungan kerja, karena lingkungan kerja juga merupakan fasilitas kerja, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman maka anggota Polisi dapat melaksanakan tugas dengan baik. Secara sederhana yang dimaksud fasilitas kerja adalah sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaannya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut



dapat terpenuhi. Hal tersebut dapat didukung dari hasil pra survei yang dilakukan kepada 20 orang anggota Polisi di Polsek Medan Labuhan, dapat dilihat dari tabel 1.3 sebagai berikut :

**Tabel 1. 3 Pra Survei Mengenai Fasilitas Kerja Terhadap Anggota Polsek Medan Labuhan**

No.	Pernyataan	Ya		Tidak		Total	
		Orang	%	Orang	%	Orang	%
1.	Fasilitas kerja yang disediakan sesuai dengan kebutuhan	7	35	13	65	20	100
2.	Fasilitas yang tersedia saat ini dapat mengoptimalkan Kinerja	5	25	15	75	20	100
3.	Fasilitas diletakkan dan diposisikan di tempat yang baik dan benar	7	35	13	65	20	100

*Sumber* : Diolah Penulis (2023).

Berdasarkan tabel 1.3 dapat dilihat bahwa motivasi yang diberikan pada anggota Polisi di Polsek Medan Labuhan secara keseluruhan belum berjalan efektif hal ini dapat dilihat dari masih adanya anggota yang memberikan kecenderungan jawab tidak, yaitu sebesar 65%, penyebab belum efektifnya fasilitas yang tersedia saat ini belum dapat mengoptimalkan kinerja dari 20 orang yang memberikan tanggapan sebanyak 15 orang menjawab tidak atau sebesar 75%.

Dilihat dari penelitian terdahulu Ade Retno (2022) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polres Merangin bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Saling (2019) yang

berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Daerah Papua menyatakan bahwa Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul sebagai berikut : “Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi DI Polsek Medan Labuhan”.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis mengidentifikasi masalah sebagai berikut :

1. Tidak mengerjakan tugas tambahan yang diberikan atasan tepat waktu mengganggu tugas rutin.
2. Tidak bekerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Semangat pegawai dalam melakukan pekerjaan masih tergolong rendah.
4. Adanya dorongan yang dipaksakan dari luar agar menyelesaikan tugas dengan baik.
5. Fasilitas yang tersedia saat ini belum dapat mengoptimalkan kinerja.
6. Masih adanya fasilitas yang diletakan dan diposisikan di tempat yang belum sesuai.

## **1.3 Batasan Dan Rumusan Masalah**

Batasan dan rumusan masalah yang terdapat pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **1.3.1 Batasan Masalah**

Agar masalah yang diteliti tidak meluas maka perlu dilakukan pembatasan masalah. Pembatasan masalah sangat penting untuk menentukan fokus penelitian.

Maka, untuk itu permasalahan pada penelitian ini dibatasi pada Motivasi ( $X_1$ ), Fasilitas Kerja ( $X_2$ ), Kinerja Polisi ( $Y$ ).

### **1.3.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah, identifikasi masalah, dan pembatasan masalah sebelumnya maka menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.
2. Apakah Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.
3. Apakah Motivasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.

### **1.4 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Polisi Polsek Medan Labuhan.
2. Untuk mengetahui pengaruh fasilitas kerja terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.
3. Untuk mengetahui Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.

### **1.5 Manfaat Penelitian**

1. Bagi Penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan, wawasan, dan pengalaman yang berkaitan dengan Motivasi , Fasilitas Kerja, dan Kinerja Polisi.

2. Bagi Kepolisian di Polsek Medan Labuhan

Sebagai masukan atau bahan untuk memecahkan masalah-masalah yang terjadi berkaitan dengan Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Polisi.

3. Bagi Lembaga Universitas Islam Sumatera Utara

Sebagai tambahan literatur kepustakaan Universitas Islam Sumatera Utara tentang pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja terhadap Kinerja Polisi.

4. Bagi Peneliti Lain

Sebagai tambahan referensi dan informasi atau bahan literatur bagi peneliti lain dalam acuan perbandingan dalam penelitian yang sama di masa yang akan datang.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritas**

##### **2.1.1 Motivasi**

###### **2.1.1.1 Pengertian Motivasi**

Kata Motivasi berasal dari bahasa latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan (Suwanto dkk,2017). Menurut Siswanto (2011:119), motivasi yaitu kebutuhan sekaligus sebagai pendorong yang dapat menggerakkan potensi pegawai. Motivasi merupakan sebuah dorongan, rangsangan, maupun keinginan yang dijadikan sebagai dasar dari seseorang untuk mengerjakan sesuatu agar dapat mencapai tujuan tertentu.

OpenStax College (2014:334) menyebutkan bahwa Motivasi adalah gabungan dari faktor internal seperti tujuan hidup dan lain-lain dan juga faktor eksternal seperti hadiah dan hukuman. Faktor pembentuk motivasi ini selalu berubah dari waktu ke waktu. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di organisasi. Edison,dkk (2017:170) juga mengemukakan pengertian dari motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu.

Menurut Sardiman (2014:89) mengemukakan bahwa motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya sehingga tidak perlu rangsangan dari luar, karena dalam diri individu sudah ada dorongan untuk

melakukan sesuatu. Menurut Hasibuan (2013:141) “Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktivitas berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”.

Menurut Mangkunegara (2017:93) “Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya”. Menurut Hartatik (2014:159) motivasi adalah sebagai kekuatan (energi) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat ketekunan dan antusias dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari diri (internal) maupun motivasi dari luar (eksternal). Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas, maka yang dapat diambil dalam penelitian ini bahwa motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan-tujuan tertentu.

#### **2.1.1.2 Faktor-Faktor Motivasi**

Menurut Sule dan Priansa (2018:236) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Keluarga dan Kebudayaan

Motivasi berprestasi dapat dipengaruhi oleh lingkungan sosial seperti orang tua dan teman.

2. Konsep Diri

Konsep diri berkaitan dengan bagaimana karyawan berpikir tentang dirinya. Jika karyawan percaya bahwa dirinya mampu untuk melakukan sesuatu, maka karyawan akan termotivasi untuk melakukan hal tersebut.

### 3. Jenis Kelamin

Prestasi kerja di lingkungan pekerjaan umumnya diidentikkan dengan maskulinitas sehingga banyak para wanita bekerja tidak maksimal khususnya jika wanita tersebut berada di lingkungan pekerjaan yang didominasi pria.

### 4. Pengakuan dan Prestasi

Pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras apabila dirinya merasa dipedulikan atau diperhatikan oleh pimpinan, rekan kerja, dan lingkungan pekerjaan.

### 5. Kondisi

Kondisi fisik dan kondisi psikologis pegawai sangat mempengaruhi faktor motivasi kerja, sehingga sebagai pimpinan organisasi harus lebih cermat melihat kondisi fisik dan psikologis pekerja.

### 6. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan merupakan unsur-unsur yang datang dari luar diri. Unsur-unsur disini dapat berasal dari lingkungan keluarga, organisasi maupun lingkungan masyarakat.

### 7. Upaya Pimpinan Memotivasi Pegawai

Upaya yang dimaksud adalah bagian pimpinan mempersiapkan strategi dalam memotivasi kerja.

#### **2.1.1.3 Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi**

Ketika memotivasi kerja karyawan banyak prinsip-prinsip yang mempengaruhinya, Hamali (2018:142) diantaranya prinsip tersebut adalah :

#### 1. Prinsip Partisipasi

Dalam memotivasi perlu dilakukan kesempatan dalam menentukan tujuan yang ingin dicapai oleh pimpinan dan perusahaan agar karyawan merasa mencintai pekerjaan dan merasa ikut andil dalam memajukan organisasi.

#### 2. Prinsip Komunikasi

Pemimpin mengkomunikasikan segala hal yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah termotivasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

#### 3. Prinsip Pendelegasian Wewenang

Pemimpin yang mempunyai otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya.

#### 4. Prinsip Memberi Perhatian

Pemimpin dapat memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan bawahan, akan memotivasi Polisi dalam melakukan tugas sesuai dengan yang diharapkan.

### **2.1.1.5 Indikator Motivasi**

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuan dalam membentuk keahlian dan keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajiban dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.



Menurut Siagian (2018:138) menyatakan bahwa indikator motivasi adalah sebagai berikut :

1. Daya Dorong

Semacam naluri, tetapi hanya suatu dorongan kekuatan yang luas terhadap suatu arah yang umum. Namun, cara-cara yang digunakan dalam mengejar kepuasan terhadap daya pendorong tersebut bagi tiap individu menurut latar belakang kebudayaan masing-masing.

2. Kemauan

Dengan untuk melakukan sesuatu karena terstimulasi (adu pengaruh) dari luar diri. Kata ini mengindikasikan ada yang akan dilakukan sebagai reaksi atas tawaran tertentu dari luar.

3. Kerelaan

Suatu bentuk persetujuan atas adanya permintaan orang lain agar dirinya mengabdikan suatu permintaan tertentu tanpa merasa terpaksa dalam melakukan permintaan tersebut.

4. Membentuk Keahlian

Kemahiran di suatu ilmu (kepandaian, pekerjaan) membentuk keahlian adalah proses penciptaan atau perubahan kemahiran seseorang dalam suatu ilmu tertentu.

5. Tanggung Jawab

Sebagai suatu akibat lebih lanjut dari pelaksanaan peranan baik peranan itu merupakan hak mampu kewajiban ataupun kekuasaan. Secara umum

tanggung jawab diartikan sebagai kewajiban untuk melakukan sesuatu atau berperilaku menurut cara tertentu.

#### 6. Kewajiban

Kewajiban merupakan sesuatu yang harus dilaksanakan atas sesuatu yang dibebankan.

#### **2.1.1.6 Hubungan Motivasi dengan Kinerja**

Menurut Rivai (2013:81), pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang kuat dalam dirinya akan bersungguh-sungguh dalam menyelesaikan setiap tugas yang diberikan sehingga keinginan untuk memberikan kinerjanya semaksimal mungkin akan lebih baik bila dibandingkan dengan pegawai yang tidak memiliki motivasi yang jelas dan tidak kuat dalam dirinya. Pegawai dengan kesadaran dan kemauan sendiri akan memberikan kinerjanya secara optimal bila di dalam diri mempunyai motivasi yang kuat yang memacu untuk dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

Menurut Mangkunegara (2015:77) “motivasi merupakan suatu dorongan yang terdapat dalam diri individu untuk melakukan sesuatu dalam mencapai tujuannya. Semakin besar motivasi yang dimiliki maka semakin kuat keinginan untuk melakukan dan menyelesaikan pekerjaannya agar dapat dicapai tujuan .

Motivasi sangat berhubungan dengan kinerja Polisi, kinerja Polisi tidak dapat timbul dengan sendirinya tapi timbul karena adanya sesuatu dukungan dari pihak instansi, kemauan yang ada pada setiap diri individu anggota Polisi, serta dapat mengontrol dan memperbaiki ketika mengalami kesalahan. Hubungan ini berdasarkan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang individu adalah

motivasi, dimana motivasi menjadi alasan pekerja mencapai kinerja tertingginya dalam melaksanakan segala tugas-tugas yang dibebankan kepada dirinya.

Adanya kenaikan jabatan, imbalan, penghargaan serta pengakuan menjadikan motivasi bagi para anggota tersebut berlomba-lomba menampilkan prestasi terbaik dalam pekerjaannya yang mana itu sendiri akan menaikkan kinerja dari sebuah instansi. Hal ini akan menjadi sebaliknya atau akan menjadikan kinerja buruk jika motivasi yang diberikan kepada anggota tidak tepat, misalnya pemberian motivasi berupa tekanan yang berlebihan menjadikan kinerja pada setiap anggota mengalami penurunan.

Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu (Khanza Putri Saharazad, dkk 2016) dan (Eko Fikri Adli, S.A.P., dkk 2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

## **2.1.2 Fasilitas Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Fasilitas Kerja**

Menurut Baskoro (2019:11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan perusahaan terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Rifai (2019:5) fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala suatu pekerjaan.

Menurut Priyatmono (2017:34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif

permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

Menurut Husnan (Wahyudi, 2014:127) mengemukakan bahwa fasilitas kerja adalah sarana dan prasarana yang diperlukan untuk membantu pegawai agar lebih mudah menyelesaikan pekerjaan sehingga dapat meningkatkan kinerjanya. Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh pegawai untuk melaksanakan segala sesuatu pekerjaan. Fasilitas kerja sangatlah penting bagi perusahaan maupun organisasi, karena dapat menunjang kinerja pegawai. Menurut Robbins (2016:57) “fasilitas kerja adalah untuk menunjang tujuan organisasi melalui peningkatan material handling dan penyimpanan, menggunakan tenaga kerja, peralatan, ruang dan energi secara efektif, meminimalkan investasi modal, mempermudah dalam pemeliharaan meningkatkan kinerja.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja merupakan suatu alat atau prasarana yang digunakan untuk memberikan kemudahan dalam memproses suatu masukan menjadi keluaran yang diinginkan. sehingga apabila fasilitas kerja tersebut dalam kondisi yang baik dan lengkap, maka otomatis dapat menumbuhkan semangat kerja pegawai.

### 2.1.2.2 Fungsi Fasilitas Kerja

Menurut Moenir (2016:119) mengemukakan bahwa fungsi dari fasilitas kerja adalah sebagai berikut :

1. Mempercepat proses pelaksanaan pekerjaan, sehingga dapat menghambat waktu;
2. Meningkatkan produktivitas, baik barang atau jasa;
3. Ketepatan susunan dan stabilitas ukuran terjamin;
4. Lebih mudah atau sederhana dalam gerak para pelakunya;
5. Menimbulkan rasa kenyamanan bagi orang-orang yang berkepentingan sehingga dapat mengurangi emosional merekam.

Menurut Moenir (2016:120) fasilitas kerja di tinjau dari segi fungsinya (*utilization*) terdiri dari tiga golongan, yaitu:

1. Peralatan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi langsung sebagai alat produksi untuk menghasilkan barang atau berfungsi memproses suatu barang menjadi barang lain yang berlainan fungsi dan gunanya.

2. Perlengkapan Kerja

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi sebagai alat bantu tidak langsung dalam produksi, mempercepat proses, membangkitkan dan menambah kenyamanan dalam pekerjaan. Contoh, perlengkapan komunikasi, perlengkapan pengolahan data, dan furniture.

3. Perlengkapan Bantu Atau Fasilitas

Yaitu semua jenis benda yang berfungsi membantu kelancaran gerak dalam pekerjaan misalnya mesin lift, mesin pendingin ruangan, mesin absensi, mesin pembangkit tenaga.

### **2.1.2.3 Indikator Fasilitas Kerja**

Fasilitas kerja merupakan salah satu alat yang digunakan oleh pegawai untuk memudahkan dalam penyelesaian pekerjaan sehari-hari. Fasilitas yang ada nantinya akan membantu pegawai dalam bekerja. Menurut Robbins dalam Astadi (2016:56) indikator fasilitas kerja terdiri dari :

1. Tata Ruang

Yaitu penataan ruang kerja dapat mengalami beberapa perubahan yang dimaksudkan untuk memberikan suasana baru, sehingga kondisi tata ruang di tempat tersebut relatif memberikan suasana kenyamanan kerja.

2. Keamanan dan Kenyamanan

Yaitu kondisi tata ruang, kebersihan, sirkulasi udara, keamanan dalam bekerja cukup diperhatikan sehingga para pegawai merasa cukup aman dan nyaman dalam bekerja;

3. Peralatan dan Dukungan Fasilitas Lain

Yaitu keadaan peralatan baik kualitas maupun kuantitas relatif memadai untuk menunjang pelaksanaan tugas pekerja.

### **2.1.2.4 Hubungan Fasilitas Kerja Dengan Kinerja**

Fasilitas kerja sangat penting dalam pelaksanaan operasional kinerja di Polsek Medan Labuhan. Manfaat fasilitas kerja tersebut akan berdampak pada hasil kerja pegawai yang lebih baik, lebih tepat, dan lebih rapi. Dengan demikian

fasilitas kerja akan berdampak pada kinerja pegawai. Pegawai yang bekerja dengan fasilitas yang memadai tentu akan lebih mudah mengerjakan tugasnya. Sebaliknya, jika fasilitas kerja tidak memadai maka akan berdampak pada ketidaknyamanan psikologis dan moral pegawai dalam melaksanakan tugas. Hal tersebut akan berdampak langsung pada kinerja. Ranupandojo & Husnan, (2013) menyatakan fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja pegawai, sehingga dapat meningkatkan produktivitas pegawai.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan (Chasanah & Rustiana, 2017) dan (Kurnia, Daulay, & Nugraha, 2019), dimana hasil penelitian mereka menunjukkan bahwa sarana dan prasarana yang disediakan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

### **2.1.3 Kinerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja berasal dari istilah *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Kinerja merupakan hasil dari suatu proses mengacu dan diukur selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Armstrong (2006) dalam (Edison dkk, 2017:188). Mangkunegara, (2018:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Pengertian Edison, dkk (2017:188) adalah hasil dari suatu proses atau mengacu dan diukur selama periode sebelumnya.

Menurut Rivai (2014:447) “Kinerja dapat pula diartikan sebagai suatu tampilan keadaan secara utuh atas organisasi selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasionalnya dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki”. Sedangkan Menurut Wibowo (2014:7) “Kinerja memiliki makna yang sangat luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja tetapi bagaimana juga proses kerja berlangsung. Kinerja merupakan tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.

Mathis and Jackson (2012:78) memaparkan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output kehadiran ditempat kerja, dan sikap kooperatif. Menurut Bernardin dan Russel (2016:378), bahwa “*Performance is defined as the record of outcomes produced an a specified job function or activities during a specified time period*”. Artinya adalah kinerja karyawan adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama periode waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil dari suatu proses atau mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan dan kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

### **2.1.3.2 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan Penilaian Kinerja Menurut Sedarmayanti dalam Ainnisya (2018:134) meliputi :



1. Keterampilan dan Kemampuan Pegawai;
2. Sebagai dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya;
3. Penyempurnaan kondisi kerja peningkatan mutu dan hasil kerja;
4. Mengetahui Kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja;
5. Mendorong terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.

### **2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Kinerja merupakan suatu multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Edison dkk (2017:202), yaitu :

1. Kompensasi;
2. Sistem Prosedur;
3. Kepemimpinan;
4. Budaya Perusahaan Dan Lingkungan;
5. Motivasi Dan Pengakuan;
6. Kompetensi;
7. Komunikasi.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Kasmir (2016:65-71) sebagai berikut :

1. Loyalitas, Merupakan kesetiaan karyawan untuk bekerja dan membela organisasi dimana tempatnya bekerja;

2. Pengetahuan, Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan pegawai dalam mencapai tujuan;
3. Kemampuan dan Keahlian, Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan pekerjaan.
4. Kepuasan Kerja, Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan.
5. Kepemimpinan, Merupakan perilaku seorang pimpinan dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan;
6. Disiplin Kerja, Merupakan usaha seseorang untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dapat berupa waktu;
7. Motivasi Kerja, Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan;
8. Kepribadian, Merupakan seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang berbeda dengan yang satu dengan yang lainnya;
9. Gaya Kepemimpinan, Gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;
10. Rancangan Kerja, Merupakan pekerjaan yang memiliki rancangan yang akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan;
11. Lingkungan Kerja, Merupakan kondisi sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja berupa ruangan, sarana, dan prasarana serta hubungan kerja yang baik antar sesama pekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Kinerja**

Kinerja dapat diukur melalui sikap, tingkah laku, dan keberhasilan pegawai didalam suatu organisasi tersebut. Karena apapun yang dilakukan seorang pegawai dalam suatu organisasi akan berpengaruh terhadap kondisi organisasi.

Menurut Siagian (2014:90), “menyebutkan kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja yakni” :

1. **Kualitas**

Merupakan tingkatan dimana hasil akhir yang dicapai mendekati sempurna dalam arti memenuhi tujuan yang diharapkan oleh perusahaan.

2. **Kuantitas**

Merupakan jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam istilah sejumlah unit kerja atau jumlah siklus yang dihasilkan.

3. **Kemampuan Bekerjasama**

Merupakan sebuah usaha yang dilakukan oleh beberapa orang atau kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

Penelitian terdahulu berfungsi sebagai acuan dan pendukung untuk melakukan penelitian ini. Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan dan pendukung adalah penelitian dengan salah satu atau lebih variabel yang sama dengan penelitian ini. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang topik penelitiannya sejenis ditunjukkan pada tabel 2.1:

**Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Dan Tahun	Judul	Variabel (X)	Variabel (Y)	Model Analisis	Hasil Penelitian
1.	Khanza Putri Saharazad, dkk(2016)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Polisi di Polsek Cakung Jakarta Timur	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian motivasi termasuk dalam kategori tinggi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja.
2.	Eko Fikri Adli, S.A.P, dkk(2020)	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Kerinci	Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja.
3.	Ade Reno (2022)	Pengaruh Fasilitas kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polres Merangin	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa fasilitas kerja memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja.
4.	Saling (2019)	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Daerah Papua	Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Sederhana	Hasil Penelitian diketahui bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil.

5.	Fusfa Andriani (2021)	Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polda Riau	Motivasi dan Fasilitas Kerja	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian ini yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai di Polda Riau.
6.	Endang Murtiningsih (2014)	Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Polisi Di Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri	Fasilitas Kerja dan Motivasi	Kinerja Pegawai	Regresi Linear Berganda	Hasil Penelitian maka dapat ditarik kesimpulan Fasilitas Kerja dan Motivasi terbukti memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Sumber:Khanza Putri Saharazad,dkk(2016), Eko Fikri Aldi S.A.P, dkk(2020), Ade Reno(2022), Saling (2019), Fusfa Andriani (2021), Endang Murtiningsih (2014),data diolah, (2023)

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka Konseptual dibutuhkan untuk menemukan permasalahan, membuat landasan teori dan menguji hipotesis suatu penelitian. Dalam Penelitian ini kerangka konseptual harus didasari pada pernyataan-pernyataan yang dianggap benar yang berguna dalam upaya deduksi yang biasanya non empirical untuk sampai pada kesimpulan-kesimpulan yang terkait dengan variabel-variabel dalam penelitian ini :

#### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Polisi

Kasmir (2016:190) menyatakan jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Pada akhirnya

dorongan atau rangsangan baik dari luar maupun dari dalam diri seseorang ini akan menghasilkan kinerja yang baik.

Menurut Hasibuan (2013:141) “Motivasi berarti dorongan atau menggerakkan motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan”. Menurut McClelland et. al menyatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pimpinan, manajer dan pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya yang kinerjanya rendah disebabkan karena motivasi kerjanya rendah.

Dilihat dari penelitian terdahulu Khanza Putri Saharazad , dkk(2016) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja di Polsek Cakung Jakarta Timur yang menyatakan motivasi termasuk dalam kategori tinggi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian terdahulu Eko Fikri Adli, S.A.P, dkk(2020) yang berjudul Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Polisi di Polres Kerinci menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh terhadap kinerja.

## **2. Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Baskoro (2019:11) fasilitas kerja merupakan suatu bentuk pelayanan organisasi terhadap pegawai agar menunjang kinerja dalam memenuhi kebutuhan pegawai, sehingga dapat meningkatkan kinerja.

Dilihat dari penelitian terdahulu Ade Retno (2022) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Polres Merangin bahwa

hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini juga sesuai dengan penelitian Saling (2019) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi di Kepolisian Daerah Papua menyatakan bahwa Fasilitas berpengaruh terhadap kinerja.

### **3. Pengaruh Motivasi Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

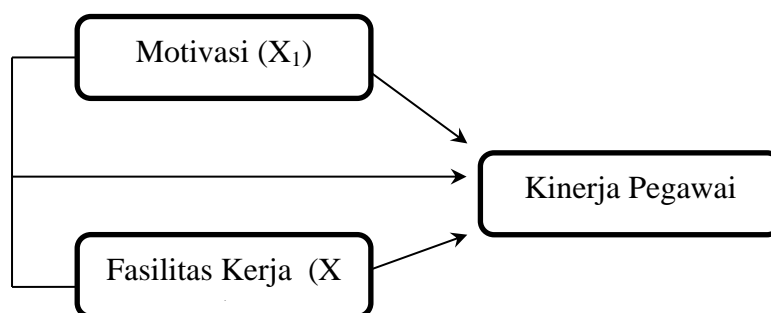
Edison, dkk (2017:170) mengemukakan pengertian motivasi adalah kebutuhan atau alasan yang mendorong dan menimbulkan kekuatan dalam mengarahkan perilaku seseorang agar berbuat sesuatu untuk tujuan-tujuan tertentu. Menurut Priyatmono (2017:34) fasilitas kerja merupakan sarana pendukung dalam aktivitas organisasi berbentuk fisik, dan digunakan dalam kegiatan normal organisasi, memiliki jangka waktu kegunaan yang relatif permanen dan memberikan manfaat untuk masa yang akan datang.

Mangkunegara (2018:67) menyebutkan bahwa kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Dilihat dari penelitian terdahulu Fusfa Andriani (2021) Pengaruh Motivasi dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Polisi Di Polda Riau dari hasil penelitian yang telah dilakukan yaitu terdapat pengaruh yang signifikan dan simultan antara variabel motivasi dan fasilitas kerja terhadap kinerja Polisi di Polda Riau.

Hal ini juga sesuai dengan penelitian yang dilakukan Endang Murtiningsih (2014) yang berjudul Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Polisi Pamong Praja Kabupaten Kediri hasil penelitian

terbukti bahwa fasilitas kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja Polisi.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat digambarkan kerangka konseptual Motivasi, Fasilitas Kerja Dan Kinerja Pegawai pada gambar 2.1 berikut ini :



**Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual Penelitian Terdahulu**

Berdasarkan gambar 2.1 diatas dapat dijelaskan bahwa variabel independen yang terdiri dari Motivasi (X<sub>1</sub>) dan Fasilitas Kerja (X<sub>2</sub>) memiliki pengaruh secara parsial maupun simultan terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).

#### **2.4 Hipotesis**

Hipotesis merupakan jawaban sementara (pernyataan) yang harus dibuktikan kebenarannya, hasil pembuktian bisa salah bisa juga betul. Salah atau betul bukan suatu persoalan yang mendasar tetapi yang paling penting adalah alasan dari pembuktiaan tersebut.

Berdasarkan uraian kerangka konseptual diatas, maka Hipotesis yang dapat peneliti uraikan ialah sebagai berikut :



- H<sub>1</sub> Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.
- H<sub>2</sub> Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.
- H<sub>3</sub> Motivasi dan Fasilitas Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Polisi di Polsek Medan Labuhan.