

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Polres Sumbawa Barat merupakan salah satu kepolisian resor di bawah jajaran Polda Nusa Tenggara Barat (NTB) yang berkedudukan di Jl. Raya Taliwang, Telaga Bertong, Kabupaten Sumbawa Barat. Sebagai institusi kepolisian di daerah, Polres ini memiliki peran penting dalam menjaga keamanan, ketertiban, serta memberikan pelayanan hukum bagi masyarakat. Polres Sumbawa Barat menjunjung motto “MANTAP” (Bermanfaat, Tulus, Amanah, Profesional) yang menjadi landasan nilai dalam setiap pelaksanaan tugas, baik dalam bidang pelayanan publik, penegakan hukum, maupun kegiatan sosial kemasyarakatan.

Dalam penyelenggaraan layanan publik, Polres Sumbawa Barat menyediakan Sentra Pelayanan Kepolisian Terpadu (SELAMAT) yang memudahkan masyarakat mengurus berbagai kebutuhan administrasi seperti pengaduan, SKCK, dan SIM. Selain itu, Polres juga meluncurkan aplikasi SELAMAT (Sistem Pelayanan Masyarakat Terpadu) dengan enam fitur digital, di antaranya e-curanmor, e-kehilangan, registrasi SIM dan SKCK online, Si-Propam, hingga layanan e-besuk tahanan. Digitalisasi layanan ini merupakan bentuk adaptasi Polres dalam menghadapi perkembangan teknologi sekaligus meningkatkan transparansi dan efektivitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain bidang administrasi dan layanan kepolisian, Polres Sumbawa Barat juga dilengkapi dengan fasilitas kesehatan berupa Klinik FKTP Polres Sumbawa

Barat. Klinik ini memberikan pelayanan medis bagi anggota Polri, keluarga, maupun masyarakat umum dengan cakupan layanan poliklinik umum, poli gigi dan mulut, klinik ibu dan anak, instalasi gawat darurat, hingga farmasi dan ambulans. Kehadiran fasilitas kesehatan ini memperkuat fungsi Polres tidak hanya sebagai penegak hukum, tetapi juga sebagai institusi yang peduli pada aspek kesehatan masyarakat di wilayah hukumnya.

Dalam menjaga ketertiban dan keamanan wilayah, Polres Sumbawa Barat mengembangkan berbagai inovasi. Salah satunya adalah pembentukan Pos Shelter di pusat kota yang berfungsi mencegah terjadinya tindak pidana seperti balap liar, curanmor, peredaran miras, dan narkoba. Selain itu, Polres secara rutin melaksanakan Operasi Zebra Rinjani untuk menertibkan lalu lintas, serta patroli rutin oleh Satuan Samapta guna memastikan keamanan di ruang-ruang publik seperti pasar, jalan raya, dan pusat keramaian. Upaya preventif ini menjadi bagian integral dalam mewujudkan rasa aman di tengah masyarakat.

Kegiatan sosial juga menjadi salah satu fokus utama Polres Sumbawa Barat. Melalui peran Polwan Polres, kegiatan bakti sosial seperti gotong royong membersihkan masjid, pembagian sembako, dan program kemasyarakatan lain rutin dilakukan. Pendekatan humanis ini diharapkan dapat mempererat hubungan antara kepolisian dan masyarakat sehingga tercipta sinergi dalam menjaga keamanan serta memperkuat kepercayaan publik terhadap institusi Polri. Di samping itu, Polres juga mendorong personelnya untuk memanfaatkan media sosial dan digitalisasi sebagai sarana komunikasi publik yang lebih efektif.

Dalam bidang penegakan hukum, Polres Sumbawa Barat menunjukkan sikap tegas, terutama terhadap kasus narkoba. Tercatat pada periode awal 2025, Polres berhasil mengungkap 20 kasus narkoba dengan 24 tersangka serta menyita barang bukti berupa 224,45 gram sabu dan tanaman ganja. Kapolres menegaskan bahwa penindakan dilakukan tanpa pandang bulu, bahkan terhadap oknum anggota Polri jika terbukti terlibat. Dengan demikian, Polres Sumbawa Barat tidak hanya menjalankan fungsi preventif dan pelayanan, tetapi juga menegakkan hukum secara profesional guna menjaga integritas lembaga serta memberikan rasa keadilan bagi masyarakat.

5.2 Hasil Penelitian

5.2.1 Karakteristik Responden

Responden Anggota Polisi Polres Sumbawa Barat yang diambil dalam studi ini sebanyak 76 responden yang berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Uraian dari deskripsi karakteristik responden diuraikan pada tabel berikut:

Tabel 5.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-laki	68	89,5%
2	Perempuan	8	10,5%
Total		76	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Merujuk pada tabel tersebut diatas terlihat bahwa menurut klasifikasi jenis kelamin responden, maka responden berjenis kelamin perempuan sebanyak 8 orang atau sebesar 10,5% dan responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 68 orang atau

sebesar 89,5% Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 5.2
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20 – 30 Tahun	30	39,5%
2	31 – 40 Tahun	23	30,3%
3	41 – 50 Tahun	23	30,3%
	Total	76	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Berdasar pada tabel 5.2, dapat diketahui bahwa menurut klasifikasi usia responden, maka responden berusia 20 – 30 tahun sebanyak 30 orang atau 39,5 %, responden berusia 31 – 40 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 30,3%, dan responden berusia 41 – 50 tahun sebanyak 23 orang atau sebesar 30,3%. Dengan demikian responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden berusia 20 – 30 tahun.

Tabel 5.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Prosentase
1	SMA/SMK	68	89,5%
2	S1	8	10,5%
	Total	76	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Sesuai dengan Tabel 5.3 di atas, terlihat bahwa menurut klasifikasi pendidikan, responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK berjumlah 68 orang atau sebesar 89,5%, sedangkan responden dengan pendidikan S1 berjumlah 8 orang atau sebesar 10,5%. Dengan demikian, responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan pendidikan terakhir SMA/SMK.

Tabel 5.4
Lama Kerja Responden

No	Lama Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	60	78,9%
2	11-20 tahun	8	10,5%
3	21-30 tahun	8	10,5%
	Total	76	100%

Sumber: Data diolah, 2025

Mengacu pada Tabel 5.4 di atas terlihat bahwa menurut klasifikasi lama kerja, responden dengan lama kerja 1–10 tahun berjumlah 60 orang atau sebesar 78,9%. Selanjutnya, responden dengan lama kerja 11–20 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 10,5%, dan responden dengan lama kerja 21–30 tahun berjumlah 8 orang atau sebesar 10,5%. Dengan demikian, responden terbesar dalam penelitian ini adalah responden dengan lama kerja 1–10 tahun.

5.2.2 Deskripsi Variabel

Deskripsi data dalam penelitian ini mencakup empat variabel yakni *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Anggota. Berdasar data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah diberikan kepada para responden anggota Polres Sumbawa Barathasilnya sebagai berikut:

1. *Knowledge Sharing* (X1)

Variabel *Knowledge Sharing* dalam penelitian ini mencakup tiga indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.5
Sebaran Respon atas Variabel *Knowledge Sharing*

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mempelajari pengetahuan baru baik di dalam instansi saya maupun diluar instansi			14	30	31	4,24
2	Saya ikut memberikan sumbangan pemikiran kepada sesama rekan kerja atau pimpinan saya			13	34	29	4.21
3	Saya membagikan pengalaman dan informasi terkait pekerjaan yang dilakukan kepada sesama rekan kerja atau pimpinan saya			19	41	16	3,96
Total				46	105	76	4,13

Berdasarkan Tabel 5.5, variabel *Knowledge Sharing* menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori “Setuju” (S) dengan jumlah 105 tanggapan. Secara keseluruhan, variabel *Knowledge Sharing* memiliki nilai rata-rata sebesar 4,13 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini mengindikasikan bahwa responden cenderung memberikan persetujuan terhadap pernyataan dalam kuesioner, yang berarti *Knowledge Sharing* yang dimiliki anggota sudah baik.

2. Disiplin Kerja (X2)

Variabel Disiplin Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.6
Sebaran Respon atas Variabel Disiplin Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya mentaati aturan waktu bekerja yang ditetapkan oleh instansi saya			3	47	26	4,30
2	Saya mentaati peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi saya			2	36	38	4,47
3	Saya mentaati aturan perilaku yang telah ditetapkan oleh instansi saya			21	51	4	4,22
4	Saya selalu bekerja sesuai dengan standar operasional prosedur			6	47	23	4,22
5	Saya mentaati arahan dan perintah pimpinan saya dalam menjalankan pekerjaan saya			5	37	34	4,38
Total				37	218	125	4,31

Sesuai dengan Tabel 5.6, variabel Disiplin Kerja menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori “Setuju” (S) dengan jumlah 218 tanggapan. Secara keseluruhan, variabel Disiplin Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,31 yang termasuk dalam kategori tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan persetujuan terhadap pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja yang dimiliki oleh anggota polisi dipersepsikan sudah sangat baik.

3. Lingkungan Kerja (X3)

Variabel Lingkungan Kerja dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.7
Sebaran Respon atas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai				30	46	4,61
2	Suhu udara di tempat kerja saya cukup sejuk			3	32	41	4,50
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar			2	37	37	4,46
4	Lingkungan kerja saya sering mengalunkan music untuk menghilangkan kejenuhan				32	44	4,58
5	Lingkungan kerja saya sangat aman			4	33	39	4,46
Total				9	164	207	4,52

Berlandaskan pada Tabel 5.7, variabel Lingkungan Kerja menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori “Setuju” (S) dengan jumlah 207 tanggapan. Secara keseluruhan, variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 4,52 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan persetujuan terhadap pernyataan dalam kuesioner, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja yang dirasakan oleh anggota dalam organisasi dipersepsikan sudah sangat baik.

4. Kepuasan Kerja Anggota (Y)

Variabel Kepuasan Kerja Anggota dalam penelitian ini mencakup lima indikator yang dibuat dalam pernyataan kuesioner berikut :

Tabel 5.8
Sebaran Respon atas Variabel Kepuasan Kerja Anggota

No	Pernyataan	Jawaban					Mean
		STS	TS	CS	S	SS	
		(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	
1	Saya senang dengan pekerjaan saya.				34	42	4,55
2	Gaji yang terima telah sesuai dengan kontribusi yang saya berikan kepada instansi saya				28	48	4,63
3	Manajemen di tempat kerja saya menjalankan promosi secara baik			2	37	37	4,46
4	Saya merasa nyaman dengan pengawasan yang dilakukan oleh manajemen di instansi saya			9	28	39	4,39
5	Saya memiliki hubungan yang baik dengan rekan kerja			1	34	41	4,53
Total				12	161	207	4,51

Berdasarkan Tabel 5.8, variabel Kepuasan Kerja Anggota menunjukkan bahwa mayoritas jawaban responden berada pada kategori “Setuju” (S) dengan jumlah 207 tanggapan. Secara keseluruhan, variabel Kepuasan Kerja Anggota memiliki nilai rata-rata sebesar 4,51 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi. Hasil ini menunjukkan bahwa responden cenderung memberikan persetujuan terhadap pernyataan dalam angket, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja Anggota dipersepsikan sudah sangat baik.

5.2.3 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur. Proses ini penting untuk memastikan bahwa data yang diperoleh melalui instrumen tersebut dapat dipercaya

dan sesuai dengan tujuan penelitian. Dengan demikian, validitas menjadi tolok ukur utama dalam menilai kesahihan suatu alat ukur dalam konteks ilmiah. Berikut disajikan hasil validitas penelitian:

a. Variabel *Knowledge Sharing*

Tabel 5.9
Variabel *Knowledge Sharing* (X1)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X1.1	0,863	0,000	Valid
X1.2	0,924	0,000	Valid
X1.3	0,867	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.9 menunjukkan bahwa ketiga pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai *Knowledge Sharing* (X1) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian ketiga pernyataan mengenai variabel *Knowledge Sharing* tersebut dapat dinyatakan valid.

b. Variabel Disiplin Kerja

Tabel 5.10
Variabel Disiplin Kerja (X2)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X2.1	0,727	0,000	Valid
X2.2	0,785	0,000	Valid
X2.3	0,638	0,000	Valid
X2.4	0,811	0,000	Valid
X2.5	0,649	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.10 enunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Disiplin Kerja (X2) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari

0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Disiplin Kerja tersebut dapat dinyatakan valid.

c. Variabel Lingkungan Kerja

Tabel 5.11
Lingkungan Kerja (X3)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
X3.1	0,922	0,000	Valid
X3.2	0,815	0,000	Valid
X3.3	0,688	0,000	Valid
X3.4	0,879	0,000	Valid
X3.5	0,834	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.11 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Lingkungan Kerja (X3) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel *Lingkungan Kerja* tersebut dapat dinyatakan valid.

d. Variabel Kepuasan Kerja Anggota

Tabel 5.12
Variabel Kepuasan Kerja Anggota (Y)

Indikator	Nilai Korelasi (Pearson Coreclation)	Probabilitas Korelasi Sig. (2- tailed)	Hasil
Y.1	0,693	0,000	Valid
Y.2	0,797	0,000	Valid
Y.3	0,836	0,000	Valid
Y.4	0,847	0,000	Valid
Y.5	0,784	0,000	Valid

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.12 menunjukkan bahwa kelima pernyataan yang diajukan dalam kuesioner mengenai Kepuasan Kerja Anggota (Y) memiliki nilai Sig. (2-tailed) lebih

kecil dari 0,05. Dengan demikian kelima pernyataan mengenai variabel Kepuasan Kerja Anggota tersebut dapat dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dalam penelitian ini dapat diketahui dari nilai *Cronbach's Alpha* yang dihasilkan dari perhitungan melalui bantuan program SPSS 25. apabila pernyataan dalam kuesioner memiliki nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$, maka pernyataan tersebut dikatakan reliabel. Berikut hasil perhitungan yang telah dilakukan oleh peneliti.

Tabel 5.13 Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	N of Items	Hasil
<i>Knowledge Sharing</i>	0,861	3	Reliabel
Disiplin Kerja	0,769	5	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,880	5	Reliabel
Kepuasan Kerja Anggota	0,849	5	Reliabel

Sumber: Perhitungan SPSS 2025

Tabel 5.13 menunjukkan bahwa :

- 1) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel *Knowledge Sharing* $0,861 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel.
- 2) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Disiplin Kerja $0,769 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 3) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Lingkungan Kerja $0,880 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel
- 4) nilai *Cronbach's Alpha* dari variabel Kepuasan Kerja Anggota $0,849 > 0,6$, maka pernyataan tersebut dinyatakan reliabel

Hasil tersebut menunjukkan bahwa penelitian ini dapat dilanjutkan pada uji berikutnya.

5.2.4 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heterokedastisitas, dan uji heterokidastisitas. Hasil uji masing-masing asumsi klasik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi yang normal atau tidak. Uji ini menggunakan metode uji *One-Sample Kolmogorov Smirnov* (KS) disajikan pada tabel berikut :

Tabel 5.14
Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.90093855
	Most Extreme Absolute Differences	.098
	Positive	.098
	Negative	-.096
Test Statistic		.098
Asymp. Sig. (2-tailed)		.067 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Olah data SPSS, 2025

Hasil Tabel 5.14 menunjukkan bahwa nilai statistik *Kolmogorov-Smirnov* yang diperoleh sebesar 0,098 dengan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,067. Nilai signifikansi tersebut lebih besar dari 0,05, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebaran

residual berdistribusi normal. Dengan demikian, asumsi normalitas pada model penelitian ini telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yang dilakukan dalam penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi variabel independen.

Hasil uji multikolinieritas yang disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.15
Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	<i>Knowledge Sharing</i>	.674	1.484
	Disiplin Kerja	.556	1.799
	Lingkungan Kerja	.496	2.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Anggota

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Sesuai dengan hasil uji multikolinieritas menunjukkan bahwa variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF lebih kecil dari 10, sehingga dapat dinyatakan bahwa antara variabel bebas tersebut tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokidastisitas

Uji heteroskedastisitas dengan Spearman's Rho dilakukan untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual dalam model regresi. Metode ini menguji korelasi antara nilai prediksi ($\hat{Y}$) dan nilai absolut residual ($|e|$) secara non-parametrik. Jika nilai signifikansi (Sig.) dari hasil uji $> 0,05$, maka tidak terdapat heteroskedastisitas (data homoskedastis); sebaliknya, jika Sig. $< 0,05$, maka terdapat heteroskedastisitas.

Tabel 5.16
Uji Heterokedastisitas

Correlations

			<i>Knowledge Sharing</i>	Disiplin Kerja	Lingkungan Kerja	ABS RS
Spearman's rho	<i>Knowledge Sharing</i>	Correlation Coefficient	1.000	.498**	.563**	-0.024
		Sig. (2-tailed)		0.000	0.000	0.839
		N	76	76	76	76
	Disiplin Kerja	Correlation Coefficient	.498**	1.000	.624**	0.070
		Sig. (2-tailed)	0.000		0.000	0.546
		N	76	76	76	76
	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	.563**	.624**	1.000	0.062
		Sig. (2-tailed)	0.000	0.000		0.593
		N	76	76	76	76
	ABS_RS	Correlation Coefficient	-0.024	0.070	0.062	1.000
		Sig. (2-tailed)	0.839	0.546	0.593	
		N	76	76	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Olah data SPSS, 2025

Sesuai tabel 5.16, hasil Uji Rho Spearman mengindikasikan bahwa tidak terdapat variabel bebas yang signifikan secara statistik memiliki pengaruh terhadap variabel terikat nilai *absolute residual* (Abs_Res). Hal tersebut dapat dilihat dari nilai signifikansinya lebih tinggi dari tingkat kepercayaan 5%. Dengan demikian data regresi dinyatakan bebas dari heterokidastisitas.

5.2.5 Persamaan Regresi Linier Berganda

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh model penelitian yaitu *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota secara linier. Data yang diperoleh dari hasil kuesioner

tentang variabel-variabel tersebut kemudian diolah dengan menggunakan alat bantu komputer dengan program SPSS.20.0. Berikut ini merupakan hasil analisis regresi linier berganda:

Tabel 5.17
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	.041	1.216	
	<i>Knowledge Sharing</i>	.154	.068	.133
	Disiplin Kerja	.397	.070	.368
	Lingkungan Kerja	.532	.067	.542

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Model persamaan regresi dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Berdasarkan tabel 5.16 diatas, maka persamaan dapat ditulis sebagai berikut:

$$Y = 0,041 + 0,154X_1 + 0,397X_2 + 0,532X_3$$

Keterangan :

- α = Konstanta
 X_1 = *Knowledge Sharing*
 X_2 = Disiplin Kerja
 X_3 = Lingkungan Kerja
 Y = Kepuasan Kerja Anggota

Berdasarkan pada model persamaan regresi tersebut di atas, dapat diinterpretasikan, yaitu sebagai berikut:

1. α = Konstanta = 0,041

Konstanta (α) merupakan intersep variabel terikat jika variabel bebas sama dengan nol. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen yang digunakan dalam model penelitian sebesar konstanta tersebut. Besarnya nilai konstanta adalah 0,041

menunjukkan bahwa jika variabel independen yang terdiri dari *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja = 0 atau konstan, maka variabel Kepuasan Kerja Anggota sebesar 0,041.

2. β_1 = Koefisien regresi untuk $X_1 = 0,154$

Nilai koefisien regresi untuk variabel *Knowledge Sharing* (X_1) yaitu 0,154 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika *Knowledge Sharing* (X_1) naik sebesar satu satuan, sedangkan Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja Anggota (Y) naik sebesar 0,154.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel *Knowledge Sharing* (X_1) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja Anggota (Y) sebesar 0,154 dengan asumsi bahwa variabel Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan.

3. β_2 = Koefisien regresi untuk $X_2 = 0,397$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Disiplin Kerja (X_2) yaitu 0,397 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Disiplin Kerja (X_2) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Knowledge Sharing* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_3) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja Anggota (Y) naik sebesar 0,397.

Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Disiplin Kerja (X_2) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja Anggota (Y) sebesar 0,397, dengan asumsi bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_s) tetap/konstan.

4. β_3 = Koefisien regresi untuk $X_3 = 0,532$

Nilai koefisien regresi untuk variabel Lingkungan Kerja (X_3) yaitu 0,532 dan mempunyai koefisien regresi positif. Hal ini menunjukkan terjadinya perubahan yang searah dengan variabel terikat. Jika Lingkungan Kerja (X_3) naik sebesar satu satuan, sedangkan *Knowledge Sharing* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan, maka Kepuasan Kerja Anggota (Y) naik sebesar 0,532. Sebaliknya jika terjadi penurunan pada variabel Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1 satuan, maka juga terjadi penurunan variabel Kepuasan Kerja Anggota (Y) sebesar 0,532, dengan asumsi bahwa variabel *Knowledge Sharing* (X_1) dan Disiplin Kerja (X_2) tetap/konstan.

5.2.6 Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui prosentase kontribusi variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Anggota. Hasil Perhitungan melalui alat bantu program SPSS 25.0 bisa diketahui tingkat koefisien determinasi sebagai berikut :

Tabel 5.18
Hasil Uji R Square
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.825	.920

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, *Knowledge Sharing*

Sumber : Perhitungan SPSS, 2025

Berdasarkan output SPSS versi 25.0 pada Tabel 5.18 di atas, diperoleh nilai R Square (R^2) sebesar 0,832 atau 83,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kontribusi atau

sumbangan variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Kepuasan Kerja Anggota adalah sebesar 83,2%. Sedangkan sisanya sebesar 16,8% (100% - 83,2%) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar model penelitian ini.

5.2.7 Uji t

Pengujian hipotesis yang pertama yaitu uji t yang menguji koefisien regresi secara parsial untuk mengetahui apakah masing-masing variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap variabel Kepuasan Kerja Anggota. Ketentuan pengujian yang digunakan, yaitu:

1. Apabila nilai signifikansi Uji t $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 tidak terdukung, yang artinya variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Anggota;
2. Apabila nilai signifikansi Uji t $< 0,05$, maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, artinya variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, secara parsial berpengaruh signifikan Kepuasan Kerja Anggota.

Tabel 5.19
Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	.034	.973
	<i>Knowledge Sharing</i>	2.253	.027
	Disiplin Kerja	5.676	.000
	Lingkungan Kerja	7.906	.000

Sumber: Perhitungan SPSS, 2025

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

1. Uji parsial *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel *Knowledge Sharing* sebesar $0,027 < 0,050$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Anggota secara parsial adalah signifikan.
2. Uji parsial Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Disiplin Kerja $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota adalah signifikan.
3. Uji parsial Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota diperoleh tingkat signifikan untuk variabel Lingkungan Kerja $0,000 < 0,050$ (*level of signifikan*), membuktikan pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota adalah signifikan.

5.2.8 Uji F

Pengujian ini dipergunakan untuk menguji pengaruh dari variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap Kepuasan Kerja Anggota, digunakan Uji F dengan menggunakan taraf signifikan 5%.

1. Jika nilai signifikansi Uji F > 0.05 , maka H_0 tidak berhasil ditolak dan H_1 tidak terdukung, yang berarti variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota.
2. Jika nilai signifikansi Uji F < 0.05 , maka H_0 berhasil ditolak dan H_1 terdukung, yang berarti variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja

secara simultan berpengaruh nyata terhadap Kepuasan Kerja Anggota. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

Tabel 5.20
Hasil Uji F (Simultan)
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	301.794	3	100.598	118.979	.000 ^b
	Residual	60.877	72	.846		
	Total	362.671	75			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Anggota

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Knowledge Sharing

Sumber : Pehitungan SPSS, 2025

Mengacu pada hasil *output* analisis dengan *software* SPSS di atas didapat taraf signifikan uji F = $0,000 < 0,05$ (*level of signifikan*), yang menunjukkan pengaruh variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan *Lingkungan Kerja* secara simultan berdampak nyata terhadap Kepuasan Kerja Anggota. Hasil ini mengindikasikan bahwa perubahan Kepuasan Kerja Anggota tergantung pada seberapa *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan *Lingkungan Kerja* yang dijalankan.

5.2.9 Pengaruh Dominan

Berikut ini adalah nilai koefisien beta dari ketiga variabel bebas dalam penelitian ini :

Tabel 5.21
Hasil Uji Koefisien Beta

Model		Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	
	<i>Knowledge Sharing</i>	.133
	Disiplin Kerja	.368
	Lingkungan Kerja	.542

Ketiga variabel bebas yaitu *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja, yang berpengaruh paling dominan adalah Lingkungan Kerja karena memiliki nilai *standar coefficients beta* yang paling tinggi yaitu sebesar 0,542. Variabel Disiplin Kerja nilai *standar coefficients beta* hanya sebesar 0,368 dan Variabel *Knowledge Sharing* nilai *standar coefficients beta* 0,133.

5.3 Pembahasan

5.3.1 Pengaruh *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Hasil dari uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa hipotesis dapat diterima, yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara *Knowledge Sharing* terhadap Kepuasan Kerja personel di Polres Sumbawa Barat. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kualitas *Knowledge Sharing* yang dimiliki oleh anggota, maka semakin tinggi pula kontribusinya terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Sebaliknya, *Knowledge Sharing* yang rendah dapat mengakibatkan menurunnya kepuasan kerja. Oleh karena itu, *Knowledge Sharing* menjadi unsur penting dalam mewujudkan kepuasan terhadap pekerjaan yang dijalankan anggota, gaji yang diterima anggota, promosi yang diperoleh anggota, kenyamanan terhadap pengawasan anggota, dan hubungan dengan rekan kerja dalam organisasi.

Temuan studi ini sesuai dengan pendapat Stephen P. Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing* memiliki peran esensial dalam membentuk kepuasan individu dan penerimaan atas semua hal yang diberikan oleh organisasi kepada individu. Tingkat *knowledge sharing* yang tinggi, tercermin dari keinginan untuk terus belajar, menyumbangkan pemikiran

kepada sesama rekan kerja, serta membagikan pengalaman kepada rekan kerja, dapat meningkatkan kepuasan kerja secara optimal. Dalam bidang kepolisian, *Knowledge Sharing* personel memegang peran penting dalam menjamin pelaksanaan tugas-tugas secara efektif, termasuk di Polres Sumbawa Barat.

Temuan ini juga diperkuat oleh sejumlah studi sebelumnya. Penelitian oleh Abha, et al, (2021), Baskoro, et al (2022), Hammouri dan Altaher (2020, menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* yang baik secara signifikan mendorong peningkatan Kepuasan Kerja anggota. Begitu pula, hasil studi yang dilakukan oleh Mahboub, et al (2023) Rafique dan Mahmood (2021), mengindikasikan bahwa *Knowledge Sharing* berbasis tanggung jawab memiliki dampak langsung terhadap Kepuasan Kerja. Penelitian lainnya seperti yang dilakukan oleh Tong, et al (2013), juga menunjukkan bahwa *Knowledge Sharing* yang kuat mampu meningkatkan kepuasan anggota secara menyeluruh.

Dalam konteks Polres Sumbawa Barat, hasil penelitian ini menegaskan bahwa *Knowledge Sharing* yang kuat merupakan fondasi penting dalam mendukung Kepuasan Kerja optimal para personel. Dengan adanya bebarbagi pengetahuan dan pengalaman antara anggota maupun pimpinan, maka akan dapat membentuk suasana kerja yang produktif, sehat, dan kompetitif, sehingga berkontribusi terhadap kualitas Kepuasan Kerja individu dan tim. Hal ini menjadi sangat vital dalam mendukung peran strategis kepolisian, terutama dalam menghadapi ancaman keamanan dan ketertiban.

5.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Mengacu pada hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa hipotesis mengenai pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kepuasan Kerja anggota dinyatakan diterima. Ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara tingkat Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja anggota di Polres Sumbawa Barat. Temuan ini memperkuat pemahaman bahwa semakin tinggi Disiplin Kerja yang dimiliki oleh anggota, maka semakin optimal pula Kepuasan Kerja yang ditunjukkan dalam pelaksanaan tugas-tugasnya. Dengan demikian, Disiplin Kerja dapat dianggap sebagai salah satu faktor krusial yang memengaruhi kualitas dan efektivitas Kepuasan Kerja personel secara keseluruhan.

Secara teoritis, hasil ini selaras dengan teori perilaku organisasi dari Robbins dalam bukunya *Organizational Behavior*, yang menjelaskan bahwa kedisiplinan berkontribusi dalam membentuk kepuasan individu. Temuan ini juga sejalan dengan teori hierarki kebutuhan Abraham Maslow, yang menempatkan aktualisasi diri dan penghargaan sebagai elemen penting dalam pembentukan Disiplin Kerja yang kuat, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja individu. Dalam konteks organisasi kepolisian, taat pada peraturan dan pimpinan menjadi landasan utama dalam membentuk personel yang memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya dan segala yang diterimanya dari organisasi.

Dukungan empiris terhadap hasil ini dapat ditemukan dalam berbagai studi terdahulu sebelumnya. Penelitian oleh Putri, et al (2020), Oskooee dan Feinberg (2022) menyimpulkan bahwa tingkat Disiplin Kerja yang tinggi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja anggota. Gultom, et al (2024),

Ferdiansyah dan Hermina (2022), juga menegaskan bahwa Disiplin Kerja memiliki peran esensial dalam mendorong anggota untuk bekerja secara optimal dan penuh tanggung jawab. Rustandi, et al (2024), dan Ingsih, et al (2021) secara khusus menunjukkan bahwa Disiplin Kerja memiliki pengaruh besar terhadap peningkatan Kepuasan Kerja dalam organisasi. Secara keseluruhan, temuan-temuan ini menguatkan bahwa Disiplin Kerja merupakan determinan utama dalam pencapaian Kepuasan Kerja optimal di berbagai organisasi, termasuk institusi kepolisian.

Dalam konteks Polres Sumbawa Barat, hasil penelitian ini menekankan pentingnya pembinaan Disiplin Kerja sebagai bagian dari strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia. Sebagai bagian dari organisasi kepolisian yang menuntut kesiapsiagaan tinggi dalam segala kondisi, peningkatan Disiplin Kerja tidak hanya berdampak pada Kepuasan Kerja jangka pendek, tetapi juga pada loyalitas dan stabilitas anggota dalam jangka panjang. Oleh karena itu, manajemen organisasi perlu menempatkan penguatan Disiplin Kerja sebagai prioritas strategis dalam kebijakan pembinaan personel, guna mendukung tercapainya mutu kerja yang unggul dan berdaya saing tinggi.

5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis statistik, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja personel di Polres Sumbawa Barat. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terbukti dapat diterima, yang menunjukkan bahwa semakin kuat Lingkungan Kerja yang tertanam pada diri anggota, maka semakin optimal pula Kepuasan Kerja yang ditunjukkan. Lingkungan Kerja yang sehat dan efektif terbukti mampu menjaga kesiapan fisik dan mental

anggota. Sebaliknya, lemahnya Lingkungan Kerja justru dapat menurunkan kesiapan tersebut dalam melaksanakan tugas.

Secara teoritis, temuan ini diperkuat oleh Teori Perilaku Organisasi yang menempatkan Lingkungan Kerja sebagai fondasi utama dalam membentuk Kepuasan Kerja yang unggul. Luthans (2016) menyatakan bahwa Lingkungan Kerja yang kondusif mampu meningkatkan kesiapan mental dan fisik anggota serta mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efisien. Dalam konteks kepolisian, khususnya kepolisian, Lingkungan Kerja yang kondusif mendukung kesiapsiagaan anggota dalam menjalankan perintah di berbagai situasi. Oleh karena itu, Lingkungan Kerja tidak hanya penting sebagai alat penggerak Kepuasan Kerja, tetapi juga sebagai penopang utama kesiapan individu dalam struktur kepolisian.

Hasil ini turut diperkuat oleh sejumlah penelitian sebelumnya. Studi oleh Aruan dan Fakhri (2015), dan Ering, et al (2023), mengindikasikan bahwa Lingkungan Kerja yang kuat dapat meningkatkan kesiapan anggota dalam melaksanakan tugas. Hal serupa juga ditemukan oleh Gowasa dan Raya (2022), Lestari dan Sari (2024), Nasrul, et al (2024), yang menunjukkan adanya pengaruh langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja individu dalam tugas-tugas operasional. Dalam kerangka kerja polisi yang sangat bergantung pada kesiapan fisik dan mental, Lingkungan Kerja yang baik menjadi indikator penting untuk menjaga stabilitas dan efektivitas keamanan negara. Studi oleh Auriatika dan Perdhana (2023), Kurniawan dan Mahdani (2024), Lelo (2024), Prayudi dan Komariyah (2023) juga mendukung kesimpulan ini.

Dalam konteks Polres Sumbawa Barat, temuan ini menegaskan bahwa penguatan Lingkungan Kerja merupakan langkah strategis yang mendesak. Sebagai bagian dari institusi kepolisian, keberhasilan pelaksanaan tugas keamanan dan ketertiban sangat bergantung pada terciptanya keseimbangan antara tuntutan pekerjaan dan kehidupan personal anggota. Lingkungan Kerja yang mendukung keseimbangan tersebut akan mencegah terjadinya kesalahan kerja, mempercepat penyelesaian tugas, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Oleh karena itu, manajemen Polres perlu terus mengembangkan dan memelihara Lingkungan Kerja yang sehat melalui berbagai program yang memperhatikan kebutuhan fisik, mental, dan sosial anggota.

5.3.4 Pengaruh *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Berdasarkan hasil uji statistik menggunakan uji F, diketahui bahwa variabel *Knowledge Sharing*, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Anggota di Polres Sumbawa Barat. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel bebas terhadap Kepuasan Kerja dapat diterima. Hasil ini memperkuat teori perilaku organisasi yang menyatakan bahwa *Knowledge Sharing*, komitmen, dan Lingkungan Kerja merupakan ekosistem yang saling terkait dan memengaruhi Kepuasan Kerja individu.

Robbins dan Judge (2017) menegaskan bahwa Kepuasan Kerja tinggi hanya dapat dicapai apabila organisasi mendukung secara sinergis ketiga unsur tersebut. Penelitian ini juga didukung oleh studi Abha, et al, (2021), Baskoro, et al (2022),

Hammouri dan Altaher (2020), Mahboub, et al (2023) Rafique dan Mahmood (2021), Tong, et al (2013), yang menyimpulkan *Knowledge Sharing* berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai (anggota). Selain itu, Studi Putri, et al (2020), Oskooee dan Feinberg (2022), Gultom, et al (2024), Ferdiansyah dan Hermina (2022), Rustandi, et al (2024), dan Ingsih, et al (2021), menyatakan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pegawai (anggota). Sementara itu, kajian Putri, et al (2020), Oskooee dan Feinberg (2022), Gultom, et al (2024), Ferdiansyah dan Hermina (2022), Rustandi, et al (2024), dan Ingsih, et al (2021) membuktikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja karyawan. Studi tersebut mendukung bahwa kombinasi ketiga variabel tersebut memberikan kontribusi signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja. Secara praktis, temuan ini memiliki implikasi strategis bagi manajemen di lingkungan kepolisian.

Dalam konteks Polres Sumbawa Barat, peningkatan Kepuasan Kerja tidak bisa dilakukan secara parsial, tetapi harus terintegrasi melalui penguatan *Knowledge Sharing* yang positif, Disiplin Kerja yang tinggi, serta gaya Lingkungan Kerja yang mendukung profesionalisme dan keseimbangan kerja. Oleh karena itu, sinergi antar ketiga variabel perlu dijadikan fokus utama dalam strategi pengembangan kapasitas institusional dan mutu kerja ke depan.

5.3.5 Variabel yang Berpengaruh Dominan terhadap Kepuasan Kerja Anggota

Berdasarkan hasil analisis statistik terhadap koefisien beta, ditemukan bahwa variabel Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien beta paling tinggi jika dibandingkan dengan variabel lainnya, yaitu Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja. Temuan ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja menjadi faktor yang paling

berpengaruh dalam menentukan Kepuasan Kerja Anggota di Polres Sumbawa Barat. Oleh karena itu, hipotesis mengenai adanya variabel dominan dalam model regresi dapat diterima, dan lingkungan kerja ditetapkan sebagai faktor kunci yang mendorong peningkatan Kepuasan Kerja. Artinya, peningkatan lingkungan kerja memberikan dampak paling signifikan terhadap perbaikan Kepuasan Kerja Anggota dibandingkan pengaruh variabel lainnya. Dengan demikian, lingkungan kerja terbukti memberikan kontribusi penting secara statistik terhadap peningkatan performa kerja di lingkungan tersebut.

Dari sisi teoritis, hasil ini sejalan dengan konsep dalam teori Perilaku Organisasi yang menegaskan bahwa unsur-unsur lingkungan kerja, yakni lingkungan fisik dan lingkungan non fisik, merupakan komponen sentral dalam membentuk Kepuasan Kerja yang efektif. Dalam konteks struktur organisasi, lingkungan kerja berfungsi sebagai fondasi utama untuk mencapai target serta menyelesaikan tugas secara efisien. Robbins juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat memotivasi karyawan dan meningkatkan produktivitas kerja. Oleh sebab itu, dalam lingkungan kepolisian yang menuntut presisi dan kecepatan kerja, lingkungan kerja menjadi pendorong utama bagi perilaku kerja yang produktif. Selain itu, Lingkungan Kerja juga memberikan kontribusi positif yang signifikan terhadap peningkatan Kepuasan Kerja di Polres Sumbawa Barat.

Penemuan ini diperkuat oleh berbagai studi sebelumnya yang menegaskan pengaruh dominan lingkungan kerja terhadap pencapaian Kepuasan Kerja. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan oleh penelitian Haedar, et al (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan kontribusi terbesar dalam membentuk Kepuasan

Kerja pegawai. Dalam sektor keamanan dan ketertiban masyarakat, lingkungan kerja menunjukkan dampak yang lebih stabil dan signifikan dalam meningkatkan Kepuasan Kerja kerja. Oleh karena itu, pengaruh positif lingkungan kerja terhadap performa Anggota Polres Sumbawa Barat dapat dibuktikan secara empiris.

Dalam konteks praktis, hasil temuan ini menjadi panduan strategis bagi pimpinan dalam menyusun langkah-langkah peningkatan Kepuasan Kerja personel. Karena lingkungan kerja menjadi variabel yang paling menentukan, maka diperlukan strategi yang fokus pada pemeliharaan dan pengembangan kualitas lingkungan kerja. Upaya tersebut dapat meliputi pemberian apresiasi atas Kepuasan Kerja, insentif berbasis hasil, pelatihan berkelanjutan, pengembangan karier, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung tumbuhnya lingkungan kerja. Dengan menitikberatkan pada penguatan lingkungan kerja, diharapkan Polres Sumbawa Barat mampu mempercepat pencapaian visi, misi, serta target organisasional secara lebih optimal.

