

## FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA PENYIDIK DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI

Oleh:

<sup>1</sup>Yuliani, <sup>2</sup>Liswandi

<sup>1</sup>Universitas Terbuka Jakarta,  
Jl. Jend. Ahmad Yani No.43, RT.5/RW.4, Utan Kayu Sel., Kec. Matraman,  
Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta 13230

<sup>2</sup>President University,  
Jababeka Education Park, Jl. Ki Hajar Dewantara, RT.2/RW.4, Mekarmukti,  
North Cikarang, Bekasi, West Java 17530

Email: <sup>1</sup>yulianiy1@yahoo.com, <sup>2</sup>liswandi@president.ac.id

---

### ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri dengan judul Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyidik dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi. Adapun yang menjadi rumusan masalah yaitu: (1) bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap Motivasi Penyidik; (2) bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap kinerja penyidik; (3) bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Penyidik; dan (4) bagaimana pengaruh *work-family conflict* dan stress kerja terhadap Kinerja Penyidik melalui Motivasi Kerja. Penelitian ini dilakukan secara *cross-sectional* dengan menggunakan hubungan sebab akibat untuk menguji hipotesis. Menggunakan data primer yang diperoleh langsung dengan menyebarkan kuesioner kepada 139 orang penyidik. Analisis Data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang diolah dengan PLS versi 3. Hasil analisis digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen yaitu *work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja penyidik dan motivasi kerja. Penelitian ini menghasilkan: (1) *Work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi motivasi kerja secara negatif dan signifikan; (2) *Work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi kinerja penyidik secara negatif dan signifikan; (3) Motivasi kerja mempengaruhi kinerja penyidik secara positif dan signifikan; dan (4) *Work-family conflict* dan stres kerja mempengaruhi kinerja penyidik secara negatif dan signifikan melalui motivasi kerja.

**Kata Kunci:** *Work-family conflict*, Stres Kerja, Motivasi, Kinerja Penyidik.

---

### ABSTRACT

*This research was conducted at the Special Crime Directorate of the National Police Criminal Investigation Unit. As for the formulation of the problem, namely: (1) how is the effect of work-family conflict and work stress on the Investigator's Motivation; (2) how the effect of work-family conflict and work stress on the performance of investigators; (3) how does work motivation affect the performance of investigators; and (4) how the effect of work-family conflict and work stress on the performance of investigators through work motivation. This research was conducted in a cross-sectional manner using a causal relationship to test the hypothesis. Using primary data obtained directly by distributing questionnaires to 139 investigators. Data analysis used Structural Equation Mode (SEM)*

*which was processed with PLS version 3. The results of the analysis were used to determine the extent to which independent variables, namely work-family conflict and work stress, affected the dependent variables, namely investigator performance and work motivation: (1) Work-family conflict and stress that negatively and significantly affect work motivation; (2) work-family conflict and work stress negatively and significantly affect investigators; (3) work motivation affects the investigation positively and significantly; and (4) work-family conflict and work stress affect investigators negatively and significantly affect work motivation.*

**Keywords:** *Work-Family Conflict, Job Stress, Motivation, Investigator Performance.*

---

## PENDAHULUAN

Kinerja dapat didefinisikan sebagai bentuk capaian perusahaan dalam aktivitas operasional yang berhubungan dengan aspek pemasaran, keuangan, pengumpulan dan penyaluran dana, pemasaran, teknologi, termasuk aspek sumber daya manusianya (Fachreza et. al., 2018). Kinerja menjadi sesuatu yang harus diraih setiap perusahaan, karena merupakan gambaran bagaimana perusahaan dapat mengendalikan dan mengelola sumber daya yang dimiliki. Sementara kinerja yang diharapkan merupakan standar yang menjadi acuan bagi pegawai dalam bekerja dan juga untuk membandingkan bagaimana kinerja karyawan tersebut dengan karyawan lainnya.

Dalam dunia kerja, kinerja karyawan merupakan poin penting bagi suatu organisasi. Karyawan menjadi aset penting perusahaan, karena menjadi faktor penentu keberhasilan organisasi. Oleh sebab itu sangat penting bagi organisasi menjaga kualitas kehidupan kerja dan mendorong karyawan untuk menghindari konflik kerja sehingga dapat berkontribusi secara optimal dengan tenaga dan pikirannya dalam mencapai tujuan organisasi (Kishori dan Viothini, 2016).

Direktoat Tindak Pidana Tertentu merupakan salah satu direktorat penyidikan pada Badan Reserse Kriminal Polri, memiliki tugas utama yaitu melakukan penyelidikan dan penyidikan terhadap dugaan tindakan

pidana tertentu sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengaturnya. Seperti organisasi pada umumnya kinerja Direktorat Tindak Pidana Tertentu sangat bergantung kepada sumber daya manusianya utamanya penyidik. Sebagai sumber daya manusia yang mempengaruhi keberhasilan tugas utama dalam penegakkan hukum, penyidik menjadi aset vital bagi organisasi Polri. Oleh karenanya, persoalan mengenai kinerja penyidik menjadi hal mendesak yang perlu segera ditangani organisasi secara serius.

Guna mengenali permasalahan yang terjadi, maka pada penelitian ini selain dilakukan pengamatan secara langsung, juga dilakukan pra survei terkait penyidik yaitu dengan cara menyebar kuesioner sederhana kepada 44 orang penyidik. Dari hasil pra survei didapati bahwa 3 hal teratas yang memberikan pengaruh atas kinerja penyidik, yakni konflik pekerjaan-keuarga, stres kerja dan motivasi. Sehingga mengacu kepada hasil tersebut, maka peneliti memilih penelitian mengenai "Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Penyidik dengan Motivasi sebagai Variabel Mediasi".

## TINJAUAN PUSTAKA

### **Teori *Work-family conflict***

Penelitian ini menggunakan teori Greenhaus & BeuteII, yang dalam Hakim (2016:3) mengungkapkan bahwa konflik

pekerjaan-keuarga (*work-family conflict*) sebagai bentuk konflik antar peran di mana dalam beberapa hal antara peran pekerjaan dan peran keluarga tidak sejalan.

Orang yang bekerja dan berkeuarga memiliki dua peran penting, dimana dalam pekerjaan dituntut untuk profesional dan dalam keluarga juga mempunyai kewajiban dan tanggung jawab terkait rumah tangga. Tidak mudah menjalani kedua peran tersebut yang dalam praktiknya sering berujung kepada terjadinya konflik tanggung jawab antara kedua peran tersebut. Sejalan dengan kondisi tersebut Bedeian, et. al. dalam Putri (2013:22) mengatakan bahwa konflik pekerjaan-keuarga kerap disebabkan oleh tanggung jawab antara pekerjaan dengan keluarga yang sulit terpenuhi.

Kossek, et. al. (2017) berpendapat bahwa *work-family conflict* terjadi akibat terjadinya konflik antara waktu, energi, dan tuntutan peran dalam pekerjaan atau sebaliknya tuntutan peran dalam keluarga.

Karatepe (2012), mengemukakan bahwa konflik pekerjaan-keuarga sangat berkaitan erat dengan kinerja karyawan. Dimana di saat karyawan mendapatkan desakan yang berlebih dalam pekerjaannya dan gagal dalam menyeimbangkan antara keluarga serta pekerjaan, maka mereka akan merasakan ketidakstabilan emosi yang menyebabkan menurunnya kinerja.

### **Teori Stres Kerja**

Moorhead dan Griffin (1995), mengemukakan bahwa stress berasal dari 2 sumber, yaitu stres yang berasal dari organisasi dan stres yang berasal kehidupan.

Sementara Handoko (2011:200), berpendapat bahwa stres kerja ialah sebuah keadaan kegelisahan yang berpengaruh kepada emosi, keadaan, dan proses berpikir seseorang. Stres yang tinggi dapat mengancam individu dalam

menghadapi lingkungannya dan stress yang berkembang akan mempengaruhi kinerja.

Menurut Priansa (2017:312), stres kerja merupakan ketidaksesuaian antara kemampuan fisik dengan psikis seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang diberi oleh organisasi yang berakibat mempengaruhi segala aspek yang berkaitan dengan emosi, pemikiran, tindakan dan sebagainya.

### **Teori Motivasi**

Sari (2016), mengemukakan bahwa motivasi merupakan prosedur yang memberikan pengaruh atau dorongan dari luar kepada individu atau kelompok kerja agar dapat melakukan sesuatu yang ditentukan.

Sedangkan Mathis (2002:114) mengemukakan bahwa, motivasi menjadi suatu faktor yang membuat individu bergerak untuk meraih tujuan atau hasil yang diinginkan.

Munandar (2001) dalam Adityawira dan Supriyadi (2017), mengungkapkan jika keberadaan motivasi kerja yang tinggi akan menggiatkan karyawan dalam bekerja dan sebaliknya apabila motivasi kerja rendah maka keberadaan karyawan tidak dapat melakukan pekerjaannya.

### **Teori Kinerja**

Menurut Mangkunegara (2009:195), kinerja merupakan capaian kerja seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diembannya.

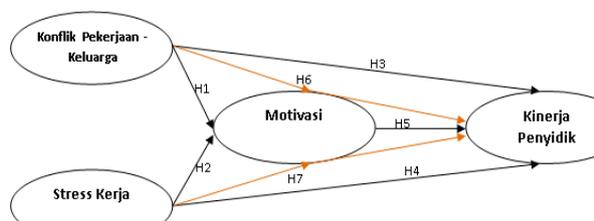
Sementara Mangkuprawira (2007) dalam Rahayu (2017), berpendapat bahwa kinerja merupakan keseluruhan keberhasilan capaian seseorang selama kurun waktu tertentu dibandingkan dengan segala kemungkinan, seperti hasil kerja, sasaran, tujuan, atau kriteria yang sebelumnya ditentukan dan disetujui bersama.

Kemudian Nawa & Kempa (2017), mendefinisikan kinerja sebagai capaian

kerja yang diperoleh karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan.

## HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bersifat kuantitatif, dilakukan secara lintas bagian (*cross-sectional*), menggunakan metode hubungan kausalitas dengan melakukan pengujian hipotesis. Menggunakan data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan langsung kuesioner kepada 139 penyidik. Setiap responden dimintakan tanggapan atas pernyataan dengan menggunakan skala Likert 1 sampai 5. Data dianalisis dengan memanfaatkan model persamaan struktural atau *Structural Equation Model* (SEM) dan pengolahan data dengan *Partial Least Square* (PLS) versi 3. Berikut kerangka teori penelitian:



### Analisis Karakteristik Responden

Analisis yang pertama yaitu dengan melakukan analisis responden berdasarkan karakteristik jenis kelamin, dimana Pria mendapatkan 104 responden (74,82%) sedangkan kelainan Wanita berjumlah 35 responden (25,18%). Kemudian analisis berdasar usia dengan hasil rentang usia 41-50 tahun 38 responden (27,34%), berusia 20-30 tahun 27 responden (19,42%) dan berusia lebih dari 50 Tahun 21 responden (15,11%). Terakhir dilakukan analisis berdasar lama bekerja sebagai penyidik, dengan hasil: yang lebih dari 10 Tahun 44 responden (31,65%), 7-10 tahun 19 responden (13,67%) dan 13 responden (9,35%) di bawah dari dari 3 Tahun.

## Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Guna mendapatkan validitas dan reabilitas antar indikator dengan variabel latennya, dilakukan evaluasi outer model.

### Uji Validitas: *Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*

Adapun hasil uji *convergent validity* yaitu seluruh variabel yakni variabel *work-family conflict*, stress kerja, motivasi dan kinerja penyidik memperoleh nilai loading faktor berada di atas 0,7. Hasil ini berarti bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur tiap variabel **valid** atau sudah memenuhi *convergent validity*. Kesimpulan tersebut berdasarkan hasil *outer loading* indikator tiap variabel laten berdasarkan pengolahan oleh SmartPLS.

Selanjutnya pengujian *convergent validity* yang mengacu pada nilai *Average Variance Extracted* (AVE). Nilai AVE dikatakan **baik** apabila semua variabel masing-masing memiliki nilai lebih besar dari 0,50 (Ghozali dan Latan, 2012), seperti pada tabel di bawah ini:

AVE (*Average Variance Extraction*)  
Model Penelitian

Variabel	AVE	Syarat	Keterangan
Konflik Kerja Keluarga	0,700	> 0.50	Baik
Stres Kerja	0,714	> 0.50	Baik
Motivasi Kerja	0,644	> 0.50	Baik
Kinerja Penyidik	0,592	> 0.50	Baik

Pengujian selanjutnya yaitu *discriminant validity*. Berdasarkan pengolahan data menggunakan Smart PLS 3.2.9 hasil yang diperoleh bahwa seluruh variabel memiliki nilai korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan nilai korelasi konstruk yang lain. Sehingga dapat dikatakan bahwa seluruh konstruk laten memperlihatkan validitas diskriminatif yang **baik**, sebab mampu

memprediksi indikator pada blok masing-masing lebih baik daripada blok yang lain.

### Memvalidasi Model Struktural Secara Keseluruhan dengan *Goodness of Fit Index (GoF)*

Uji GoF dilakukan dengan tujuan untuk memvalidasi kemampuan gabungan antara model pengukuran (*outer model*) dengan model struktural (*inner model*) yang berasal dari perhitungan di bawah ini:

$$GOF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

$$GOF = \sqrt{(0,662 \times 0,522)}$$

$$GOF = \sqrt{(0,345) \times \sqrt{0,594942}}$$

$$GOF = 0,587$$

Keterangan:

$$AVE = (0,592 + 0,700 + 0,644 + 0,714) / 4 = 2,650 / 4 = 0,662$$

$$Rsquare (Y) = 0,522$$

Nilai GoF yang dihasilkan yaitu 0,587. Kesimpulannya bahwa performa gabungan antara model pengukuran (*outer model*) serta model struktural (*inner model*) ialah **baik** sebab nilai GoF yang diperoleh lebih besar dari 0,25 (skala moderat). (Ghozali dan Latan, 2015:83)

### Uji Reliabilitas

#### Composite Reliability

Berdasarkan tabel di bawah ini diketahui bahwa seluruh variabel memperoleh nilai *composite reliability* lebih dari 0,7, yang artinya bahwa semua model penelitian **Reliabel**.

Nilai *Composite Reliability* dari Model Penelitian

Variabel	<i>Composite Reliability</i>	Syarat	Keterangan
Konflik Kerja Keluarga	0,977	> 0,7	Reliabel
Stres Kerja	0,961	> 0,7	Reliabel
Motivasi Kerja	0,972	> 0,7	Reliabel
Kinerja Penyidik	0,956	> 0,7	Reliabel

### Cronbach's Alpha

Tabel di bawah merupakan *output* dari *cronbach's alpha*:

Nilai *Cronbach's Alpha* dari Model Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Syarat	Keterangan
Konflik Pekerjaan-Keluarga	0,951	> 0,6	Reliabel
Stress Kerja	0,975	> 0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,969	> 0,6	Reliabel
Kinerja Penyidik	0,955	> 0,6	Reliabel

Mengacu pada tabel di atas, diketahui model dalam penelitian telah memenuhi nilai dari *cronbach's alpha* yaitu lebih dari 0,6, sehingga dapat disimpulkan bahwa model penelitian **Reliabel**.

### Pengujian Struktural Model (Inner Model)

Untuk melihat besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen sebagai berikut:

### Uji Koefisien Determinasi/*R-Square* ( $R^2$ )

Tabel berikut merupakan hasil uji  $R^2$ :

Nilai *R-Square* dari Model Penelitian

Variabel	<i>R-Square</i>
Kinerja Penyidik	0,532
Motivasi	0,485

Penjelasan dari Tabel tersebut, yaitu:

1. Nilai  $R^2$  variabel Kinerja Penyidik (Y) yaitu 0,532, yang berarti 53,2% variabel Kinerja Penyidik dapat dipengaruhi variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga, Stress Kerja dan Motivasi Kerja, sementara 46,8% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.
2. Nilai *R-square* variabel Motivasi (Z) sebesar 0,485, yang berarti 48,5% variabel Motivasi Kerja dapat dipengaruhi oleh variabel Konflik Pekerjaan-Keluarga dan Stress Kerja,

semetara 51,5% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

### Uji Hipotesis

Nilai *path coefficient* memperlihatkan hasil dari uji hipotesis yang dilakukan, yakni nilai t statistik antar variabel pada penelitian. Melihat nilai statistik uji t dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel yang dapat diketahui melalui rumus berikut:

$$DF = n - k - 1$$

$$DF = 139 - 4 - 1$$

$$DF = 134$$

Diketahui, DF yaitu derajat bebas atau *degree of freedom*, n yaitu banyaknya observasi dan k banyaknya variabel.

Diketahui nilai t tabel dengan jumlah responden sebanyak 134 yaitu 1,978 dengan taraf signifikan 0,05. Berikut cara dalam mengambil keputusan:

- Apabila P-Values > 0,05 atau t hitung < t tabel, maka Ho diterima.
- Apabila P-Values < 0,05 atau t hitung > t tabel, maka Ho ditolak.

Tabel berikut merupakan perolehan uji hipotesis berdasar pada SmartPLS 3.2.9:

Nilai *Path Coefficient*, *t-Statistics* dan *P-Values*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Kerja Keluarga -> Motivasi Kerja	-0.500	6.668	0.000
Stres Kerja -> Kinerja Penyidik	-0.265	2.805	0.005
Konflik Kerja Keluarga -> Kinerja Penyidi	-0.197	2.179	0.030
Stres Kerja -> Motivasi Kerja	-0.265	3.037	0.003
Motivasi Kerja -> Kinerja Penyidik	0.380	3.803	0.000

Analisis *path coefficient* tiap-tiap variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikatnya secara langsung atau *direct effect*. Langkah selanjutnya yaitu melakukan analisis pengaruh secara tidak langsung atau *indirect effect*, sebagaimana table berikut:

Hasil Output Analisa *Indirect Effect*

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Konflik Pekerjaan Keluarga -> Motivasi Kerja -> Kinerja Penyidik	-0,190	3,444	0,001
Stres Kerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Penyidik	-0,101	2,084	0,038

### Hipotesis Pertama (H1):

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar 6,668 > nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar 0,000 < 0,05 serta nilai *coefficient* negatif yakni sebesar -0,500, dengan demikian variabel *work-family conflict* mempengaruhi Motivasi Kerja secara negatif dan signifikan sebesar 50%.

### Hipotesis Kedua (H2):

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar 3,037 > nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar 0,003 < 0,05 dan nilai *coefficient* negatif sebesar -0,265, dapat dikatakan variabel Stress Kerja mempengaruhi Motivasi Kerja secara negatif dan signifikan sebesar 26,5%.

### Hipotesis Ketiga (H3):

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar 2,179 > nilai *t-tabel* sebesar

1,978, nilai *P-Value* sebesar  $0,030 < 0,05$  serta nilai *coefficient* ialah negatif yakni sebesar  $-0,197$ , sehingga disimpulkan variabel *work-family conflict* mempengaruhi Kinerja Penyidik secara negatif dan signifikan sebesar 19,7%.

#### **Hipotesis Keempat (H4):**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar  $2,805 >$  nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar  $0,005 < 0,05$  dan nilai *coefficient* negatif sebesar  $-0,265$ , dengan demikian variabel Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Penyidik secara negatif dan signifikan sebesar 26,5%.

#### **Hipotesis Kelima (H5):**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar  $3,803 >$  nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar  $0,000 < 0,05$ , serta nilai *coefficient* positif yakni sebesar  $0,380$ , dengan begitu variabel Motivasi Kerja mempengaruhi Kinerja Penyidik secara positif dan signifikan terhadap sebesar 38%.

#### **Hipotesis Keenam (H6):**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar  $3,444 >$  nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar  $0,001 < 0,05$  serta nilai *coefficient* negatif yakni sebesar  $-0,190$ , sehingga disimpulkan variabel *work-family conflict* mempengaruhi Kinerja Penyidik secara positif dan signifikan melalui Motivasi Kerja sebesar 19%.

#### **Hipotesis Ketujuh (H7):**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis diketahui nilai *t-statistic* sebesar  $2,084 >$  nilai *t-tabel* sebesar 1,978, nilai *P-Value* sebesar  $0,038 < 0,05$  dan nilai *coefficient* ialah negatif sebesar  $-0,100$ , artinya variabel Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Penyidik secara

negatif dan signifikan melalui Motivasi Kerja sebesar 10%.

## **PEMBAHASAN**

Dari hasil penelitian didapatkan bahwa *Work-family conflict*, dan Stres Kerja terbukti memiliki pengaruh negatif dan signifikan pada motivasi kerja Penyidik. Hasil ini mendukung penelitian Adityawira dan Supriyadi (2017) bahwa konflik kerja keluarga berpengaruh signifikan negatif terhadap motivasi kerja, dan penelitian Cendhikia et al (2016) yang menjelaskan jika stress kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Sementara itu pengaruh *Work-family conflict*, dan Stres Kerja terhadap kinerja penyidik, terbukti memberikan dampak negatif signifikan pada kinerja penyidik. Hal ini menunjukkan bahwa apabila konflik pekerjaan-keluarga, dan Stres kerja meningkat maka akan mengakibatkan menurunnya kinerja penyidik. Hasil ini mendukung penelitian Mantik dan Sunjoyo (2018) yang menunjukkan bahwa konflik pekerjaan keluarga memberikan pengaruh negatif terhadap kinerja dan Pane (2019) membuktikan jika stress kerja memberikan pengaruh negatif signifikan pada kinerja karyawan.

Sementara itu pengaruh Motivasi pada kinerja Penyidik terbukti memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja Penyidik Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri Hasil ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan Murgianto et al (2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil lain didapatkan bahwa *Work-family conflict*, dan Stress kerja terbukti memberikan dampak negatif dan signifikan pada kinerja Penyidik Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri melalui motivasi kerja. Hasil ini mendukung penelitian Khuong

dan Yen (2016) bahwa salah satu penyebab penurunan kinerja karyawan adalah stress kerja. Hasil senada juga ditunjukkan Wibowo et. al. (2020) bahwa motivasi memiliki peran mediasi yang menentukan dalam pengaruh konflik kerja keluarga dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mempunyai implikasi teoritis dan implikasi praktis, yaitu:

a. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian ini secara teori dapat memperkuat teori yang sudah ada bahwa WFC dan stress kerja dapat berpengaruh terhadap penurunan motivasi dan kinerja. Untuk itu, implikasi teoritis dalam penelitian ini bahwa kinerja dan motivasi penyidik tidak akan menurun begitu saja tanpa dipengaruhi oleh faktor lain seperti tingginya WFC dan stress kerja.

b. Implikasi Praktis

Hasil penelitian ini menemukan adanya pengaruh antara WFC dan stress kerja terhadap penurunan motivasi dan kinerja penyidik. Untuk itu pihak manajemen diharapkan dapat membantu menekankan tingginya WFC dan stress kerja sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja seperti menyediakan fasilitas kerja yang memadai, memberikan reward dan kesempatan kepada penyidik untuk mengembangkan diri, yang kesemuanya dapat berdampak pada kinerja penyidik.

## PENUTUP

### Kesimpulan

*Work-family conflict* dan Stress Kerja mempengaruhi Motivasi Penyidik secara negatif dan signifikan, *work-family conflict* dan Stress Kerja mempengaruhi Kinerja Penyidik secara negatif dan signifikan, Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja Penyidik secara positif dan signifikan, dan *work-family conflict* dan Stress Kerja mempengaruhi

Kinerja Penyidik secara negatif dan signifikan melalui Motivasi Kerja.

### Saran

Untuk Pimpinan Direktorat Tindak Pidana Tertentu Bareskrim Polri agar dapat memberi kesempatan kepada penyidik agar lebih optimal dalam memanfaatkan waktu di luar jam kerja bersama keluarga (*quality time*), lebih mengoptimalkan peran dan fungsi yang tersedia di Polri untuk membantu menyelesaikan dan mencari solusi terbaik terhadap penyidik yang menghadapi permasalahan terkait *work-family conflict* dan/atau permasalahan stress kerja, membantu terciptanya suasana kerja yang kondusif yang dapat membantu menurunkan tingkat kelelahan dan kecemasan penyidik, lebih *concern* terhadap hal-hal yang berkaitan dengan upaya peningkatan kemampuan penyidik (*capacity building*), dan selalu memberikan apresiasi kepada penyidik dalam bentuk *reward* secara adil dan transparan. Sedangkan bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengkaji aspek serupa, agar dapat memperluas penelitian ini melalui pemanfaatan subjek penelitian yang lebih luas serta menggunakan variabel lain yang dapat memberi pengaruh motivasi dan kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adityawira, I. K. Y., & Supriyadi. 2017. Hubungan konflik kerja keluarga terhadap motivasi kerja dengan dukungan sosial sebagai variabel pemoderasi pada perawat wanita bali di rumah sakit di Bali. *Jurnal Psikologi Udayana*, Vol. 4, No. 1, pp. 183–197.
- Dewi, C. N. C., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. 2014. Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan UD Surya

- Raditya Negara. *E-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, Vol. 2, pp. 1–9.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. 2018. Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol. 2, No. 1, pp. 115–122.
- Ghozali, Imam., dan Latan, Hengky. 2015. *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro Semarang.
- Hakim, L. 2016. *Dasar-dasar Manajemen*. Surakarta. Jasmine.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalita dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Karatepe, O. M. 2012. The effects of coworker and perceived organizational support on hotel employee outcomes: The moderating role of job embeddedness. *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Vol. 36, No. 4, pp. 495–516.
- Kishori, B., & Vinothini, B. 2016. A Study on Work Stress among Bank Employees in State Bank of India with reference to Tiruchirapali. *International Journal of Management and Commerce Innovations*, Vol. 4, No. 1, pp. 201–203.
- Kosseck, E. E., & Lee, K. 2017. Work-family conflict and work-life conflict. In *Oxford Research Encyclopedia of Business and Management*, pp. 1–21.
- Moorhead, G., & Griffin. 1995. *Organizational Behavioral: Managing People and Organization. Fourth Edition*. Houghton Mifflin Co.
- Mangkunegara, A. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Mathis, R. L. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba: Jakarta.
- Nawa, F., & Kempa, S. 2017. Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (PERSERO) Wilayah Nusa Tenggara Timur. *AGORA*, Vol. 5, No. 3, pp. 1–9.
- Putri, R. H. 2013. *Analisis Pengaruh Stres Kerja dan Konflik Pekerjaan-Keluarga (Work Family Conflict) Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada PT Ara Shoes Indonesia)*. Fakultas Ekonomika Dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.
- Rahayu, S. 2017. Pengaruh Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Garuda Metalindo. *Jurnal Kreatif*, Vol 5, No. 1, pp. 59–75.