

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA POLRES PALOPO**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata II
pada Jurusan Magister Manajemen Sekolah Pascasarjana Universitas
Muhammadiyah Surakarta**

Oleh:

**S U K R I
P100170069**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2019**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA POLRES PALOPO**

PUBLIKASI ILMIAH

Oleh:

S U K R I
P100170069

Telah diperiksa dan disetujui oleh:

Dosen Pembimbing I



(Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D)

Dosen Pembimbing II



(Dr. Syamsudin, M.M.)

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA POLRES PALOPO**

Oleh:

S U K R I
P100170069

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji
Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Rabu, 11 September 2019
dan dinyatakan telah memenuhi syarat.

Susunan Dewan Penguji:

1. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph.D
(Ketua Dewan Penguji)
2. Dr. Syamsudin, M.M.
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Imronudin, M.Si., Ph.D
(Anggota II Dewan Penguji)

()
()
()

Surakarta, 27 September 2019
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Sekolah Pascasarjana
Direktur,




Prof. Dr. Bambang Sumardjoko, M.Pd
NIP/NIDN. 19620514 198503 1 003 / 0014056201

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar keserjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 3 September 2019

Penulis



SUKRI
P100170069

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
PADA POLRES PALOPO**

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling* dan adapun Sampel pada penelitian ini berjumlah 49 responden pada Polres Kota Palopo. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer yang dikumpulkan melalui survai kuesioner dalam bentuk fisik dan *google form*. Analisis data menggunakan regresi linear berganda dan regresi variabel intervening. Hasil penelitian dengan analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa 1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja profesi polisi. 2) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja profesi polisi. 3) Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi. 4) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi. 5) Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja profesi polisi. 6) Kepuasan kerja profesi polisi dapat memediasi antara motivasi dan kinerja profesi polisi. 7) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi.

Kata kunci: lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja profesi polisi

Abstract

This study aims to analyze the influence of the environment and work motivation on police performance with job satisfaction as an intervening variable. This research is a descriptive quantitative research. The sampling technique was done by purposive sampling and as for the sample in this study amounted to 49 respondents at the Palopo city police. The data used in the study are primary data collected through a questionnaire survey in physical form and google form. Data analysis uses multiple linear regression and intervening variable regression. The results of research with multiple linear regression analysis show that 1) The work environment has a positive influence on job satisfaction of the police profession. 2) Work motivation has a positive influence on job satisfaction of the police profession. 3) The work environment does not have a positive influence on the performance of the police profession. 4) Work motivation has a positive influence on the performance of the police profession. 5) Job satisfaction can mediate the work environment and the performance of the police profession. 6) The work satisfaction of the police profession can mediate between motivation and performance of the police profession. 7) Job satisfaction has a positive influence on the performance of the police profession.

Keywords: work environment, work motivation, job satisfaction, performance of the police profession

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksanaan dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketentuan dalam bekerja, cekatan, memiliki keahlian dan kemampuan dalam melaksanakan tugas.

Dalam sebuah organisasi agar dapat berkembang dan maju sangat tergantung dari kinerja personil itu sendiri. Apabila kinerja tercapai dengan baik maka hasilnya juga akan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak baik maka hasil yang diperoleh juga tidak baik, sehingga tujuan yang diinginkan organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan untuk memenuhi kebutuhan personil juga sangat dibutuhkan, Agar kinerja karyawan bagus. Oleh karena itu, Sumber daya manusia bukan hanya semata-mata jadi objek pencapaian tujuan, akan tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010).

Keberhasilan sebuah organisasi dapat bergantung pada kinerja pegawainya (Stup, 2013). Mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa tingkat kinerja karyawan dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung (Amsrong dan Baron, 2006). Dengan demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan anggota polisi di Kota Palopo, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara *legalitas, proposionalitas, profesionalitas, nessitas, reasoneble, efektif dan efesien*, dalam rangka memaksimalkan pokok, pungsi dan peran organisasi kepolisian.

Selain tuntunan di atas, tanggungjawab lain ialah menjaga serta memperbaiki citra para anggota polisi di mata masyarakat, karena sering di anggap anggota yang tidak memiliki inovasi kerja yang tinggi sehingga kinerja organisasi dinilai kurang optimal, sehingga kondisi anggota polisi yang ada di kota Palopo dapat dikaji dengan melihat faktor yang mempengaruhi kinerja

anggota, bahkan dapat dikatakan amat menentukan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam kehidupan seorang pria, karena ini mempengaruhi penyesuaian pribadi dan sosial individu. Kebalikannya ketidakpuasan kerja berdampak buruk pada kesehatan fisik dan mental individu. Hubungan dan keterkaitan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan selalu menjadi topik diskusi dalam literatur dalam kinerja sumber daya manusia. Pekerja yang puas secara positif mempengaruhi organisasi, sementara pekerja yang tidak puas menciptakan kerusakan dalam penyiapan organisasi. Organisasi harus membuat pengaturan untuk meminimalkan tingkat ketidakpuasan karyawan. Sistem penghargaan dalam pengaturan organisasi adalah mekanisme yang paling efektif. Sistem manajemen kinerja harus didasarkan pada dasar idiologis dan konteks holistik dengan memperkuat keterkaitan antara komponen utama seperti perencanaan kinerja, pelaksanaan kinerja, penilaian kinerja, penghargaan dan peningkatan kinerja secara terus menerus. Ketika para pekerja nampak tidak puas dengan pekerjaan tersebut, ada beberapa faktor luar yang mempengaruhi penyesuaian emosional para karyawan. Ini mencakup peluang promosi, tinggi gaji sesuai kinerja karyawan dan penyediaan fasilitas dari organisasi (Brunetto dan Farr-Wharton 2003).

Dengan adanya kepuasan kerja sebagai variabel mediasi dalam penelitian ini diharapkan dapat memperkuat hubungan antara lingkungan kerja, motivasi kerja dengan kinerja anggota polisi di Kota Palopo. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor pendukung yang dapat mempengaruhi kepuasan hidup karena sebagian besar waktu manusia dihabiskan di tempat kerja. Kepuasan kerja dapat digunakan untuk kesempatan maju dengan artian memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja.

Faktor yang mendukung kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap tujuan yang ditargetkan oleh pihak kepolisian. Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga akan mengakibatkan ketidaknyamanan dan kecelakaan

kerja yang tinggi, yang akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi (Khusnudin, 2013).

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dalam bentuk kuantitatif. Penelitian ini data yang dipakai merupakan data primer dilakukan di Polres Ponorogo. Metode pengumpulan data kuesioner sebagai pengumpulan data dari objek yang telah ditentukan. Teknik yang digunakan untuk penelitian ini dengan metode *purposive sampling*.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

a. Data Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1.	Laki-Laki	43	87,8 %
2.	Perempuan	6	12,2%
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Primer 2019, Diolah

Karakteristik responden berdasarkan umur

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1.	19-30 th	13	26,5 %
2.	31-40 th	25	51,0 %
3.	41-50 th	4	8,2 %
4.	>50 th	7	14,3 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Primer 2019, Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1.	SLTA	33	67,3 %
2.	S1	16	32,7 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Primer 2019, Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1.	1-3 th	5	10,2 %
2.	3-5 th	1	2.0 %
3.	5 th <	43	87,8 %
Jumlah		49	100%

Sumber : Data Primer 2019, Diolah

b. Uji instrumen penelitian

Rangkuman Hasil Uji Validitas

Variabel	r_{Hitung}	r_{Tabel}	Keterangan
<i>Lingkungan Kerja</i>			
1	0,725	0,364	Valid
2	0,746	0,364	Valid
3	0,846	0,364	Valid
4	0,814	0,364	Valid
5	0,847	0,364	Valid
6	0,861	0,364	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>			
1	0,838	0,364	Valid
2	0,863	0,364	Valid
3	0,889	0,364	Valid
4	0,842	0,364	Valid
5	0,861	0,364	Valid
6	0,852	0,364	Valid
<i>Kepuasan Kerja</i>			
1	0,864	0,364	Valid
2	0,890	0,364	Valid
3	0,805	0,364	Valid
4	0,807	0,364	Valid
5	0,809	0,364	Valid
<i>Kinerja Profesi Polisi</i>			
1	0,882	0,364	Valid
2	0,781	0,364	Valid
3	0,893	0,364	Valid
4	0,886	0,364	Valid
5	0,892	0,364	Valid
6	0,926	0,364	Valid

Sumber : Data primer yang diolah, 2019

Rangkuman hasil uji realibilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,891	<i>Reliable</i>
Motivasi Kerja	0,922	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja	0,891	<i>Reliable</i>
Kinerja Profesi Polisi	0,932	<i>Reliable</i>

Sumber : Data primer diolah, 2019

c. Uji Asumsi Klasik

**Hasil uji normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	Unstandardized Predicted Value
N		49	49
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000	26.0408163
	Std. Deviation	1.46592572	2.95370295
	Absolute	.190	.166
Most Extreme Differences	Positive	.154	.166
	Negative	-.190	-.136
Kolmogorov-Smirnov Z		1.331	1.162
Asymp. Sig. (2-tailed)		.058	.134

b. Calculated from data.

Hasil Uji Multikolienaritas

Varibel	Tolerance	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,325	3,077	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Motivasi	0,193	5,170	Tidak Terjadi Multikolienaritas
Kepuasan kerja	0,205	4,878	Tidak Terjadi Multikolienaritas

Sumber: Data Primer Diolah 2019

d. Analisis Regresi

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (persamaan 1)

Variabel	B	Std.Error	t hitung	Sign.
Konstanta	2,122	1,616	1,313	0,196
Lingkungan kerja (X_1)	0,206	0,100	2,069	0,044
Motivasi kerja (X_2)	0,534	0,086	6,203	0,000
R	0,892	F Hitung	89,201	
R Square	0,795	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,786			

Dependen variabel: Kepuasan Kerja (Y)

Sumber: Data Primer diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0. Dapat dilihat pada tabel di atas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kepuasan Kerja} = 2,122 + 0,206 \text{ Lingkungan kerja} + 0,534 \text{ Motivasi Kerja}$$

Hasil Uji Regresi Linier Berganda				
Variabel	B	Std.Error	t hitung	Sign.
Konstanta	4,102	2,367	1,733	0,090
Lingkungan kerja (X_1)	0,260	0,150	1,737	0,089
Motivasi kerja (X_2)	0,260	0,168	1,549	0,128
Kepuasan kerja (Y)	0,732	0,212	3,480	0,001
R	0,896	F Hitung	60,898	
R Square	0,802	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,789			

Dependent Variabel : Kinerja Polisi (Z)

Sumber : Data Primer Diolah, 2019

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.0 dapat dilihat pada tabel 4.14 diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$\text{Kinerja} = 4,102 + 0,260 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,260 \text{ Motivasi Kerja} + 0,732 \text{ Kepuasan Kerja}$$

3.2 Pembahasan

a. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja profesi kepolisian dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Indikator pengukuran lingkungan kerja menggunakan kebersihan, penerangan, udara, keamanan, kebisingan, dan hubungan dengan rekan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,206 sehingga hipotesis diterima.

Hasil itu menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di Polres Palopo, maka akan memberikan dampak juga pada kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik membantu anggota polisi menyelesaikan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi; membuat tempat kerja yang lebih menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Makoya *et.al.*,2013). Lingkungan kerja yang nyaman mengurangi mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran anggota polisi dengan pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Pitaloka dan Sofia (2014), menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

b. Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja ($t_{hitung} = 6,203$) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan artian bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam anggota polisi akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini konsisten dilakukan Ali *et. al*, (2006) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikasi antara motivasi, kepuasan dan kinerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam anggota polisi dalam mengemban tugas, yang dilihat dari indikator target kerja, tanggung jawab, komunikasi, persahatan, pemimpin dan keteladanan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Memotivasi karyawan adalah orang-orang yang sama yang berkontribusi terhadap kepuasan mereka di tempat kerja dan kemudian menyimpulkan bahwa karyawan termotivasi umumnya juga puas dengan pekerjaan mereka (Gouws, 1995).

c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja profesi polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja ($t_{hitung} = 1,737$) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Dengan artian bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada dalam Polres palopo tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja anggota polisi, sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Rismawati (2006) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa baik buruk lingkungan kerja pada anggota polisi dalam mengemban tugas, yang dilihat dari indikator kebersian, penerangan, udara, keamanan, kebisingan, dan hubungan dengan rekan kerja dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Tes ini secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja anggota polisi di Polres Palopo. Hal ini dapat dilihat dari indikator dominan terhadap peningkatan kinerja anggota polisi. Padahal, sistem penghargaan yang diberikan kepada anggota polisi berupa gaji atau tunjangan lainnya belum sesuai dengan spesifikasi dan keajiban kerja. Adanya hunbungan yang harmonis dan formal dengan kekerabatan

dalam membangun lingkungan kerja yang baik dan mempengaruhi kinerja anggota polisi dan semangat kerja mereka di Polres Palopo.

d. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja profesi polisi

Variabel motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja profesi polisi dengan kepuasan kerja sebagai mediasi. Indikator pengukuran motivasi kerja menggunakan target kerja, tanggung jawab, komunikasi, persahatan, pemimpin dan keteladanan menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja anggota polisi pada Polres Palopo karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,260, sehingga hipotesis diterima.

Hasil itu menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada di Polres Palopo, akan memberikan dampak juga pada kinerja anggota polisi di Polres Palopo. Motivasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memudahkan perubahan perilaku. Ini adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak sesuai arah tujuan tertentu. Menurut Study Grand (2008) mengenai motivasi kerja karyawan; motivasi memaksa hasil seperti produktivitas, kerja dan ketekunan (Grand, 2008). Menurut penelitian (Grand, 2008), karyawan termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan kebebasan yang lebih didorong oleh diri dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi yang menyebabkan peluang pengembangan bermanfaat dengan lebih tepat. Demikian pula komitmen karyawan dengan pekerjaan dan pekerjaan mereka lebih banyak, jika mereka termotivasi dibandingkan dengan karyawan yang kurang termotivasi (Guay *et al.*, 2000; Vansteenkiste *et al.*, 2007). Sehingga karyawan yang termotivasi sangat terlibat dalam pekerjaan mereka sehingga lebih bersedia untuk mengambil tanggung jawab (Kuvaas & Dysvik, 2009). Hasil ini mendukung dari penelitian yang dilakukan oleh Ali *et al.*, (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara motivasi, kepuasan dan kinerja. Menurut Shazdi *et al.*, (2014) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja.

e. Kepuasan kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja profesi polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung} = 7,238$) dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja profesi polisi. Dengan artian bahwa ketika suasana nyaman dan tenang terpenuhi maka karyawan akan merasa puas dan menikmati pekerjaan sehingga dapat memunculkan kinerja profesi polisi.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja anggota polisi. Kondisi kerja yang buruk membatasi anggota polisi untuk menggambarkan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuh, sehingga sangat penting bahwa kepolisian menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat karena hasilnya menciptakan kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang baik bagi kepuasan kerja anggota polisi.

Studi ini berdampak pada kinerja organisasi masa depan dengan menerapkan lingkungan kerja secara lebih serius dalam organisasi mereka untuk meningkatkan tingkat motivasi dan komitmen anggota mereka. Dengan cara ini tenaga kerja mereka bisa mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini juga bisa memastikan bahwa anggota polisi akan memiliki kemudahan bekerja di lingkungan yang santai dan bebas tanpa beban atau tekanan yang akan menyebabkan kinerja mereka menurun. Kemajuan yang akan dicapai dalam organisasi kepolisian akan secara langsung membantu keamanan suatu negara karena upaya pengamanan akan meningkat. Dalam kondisi seperti itu, negara tersebut akan dapat menangani masalah kecil yang ada karena akan berbeda dalam kondisi yang kuat untuk menghadapinya.

Manfaat menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sangat luar biasa bagi organisasi maupun karyawannya (Raziek dan Maulabaksh, 2014). Sehingga orang yang mempunyai rasa memiliki dan puas dalam pekerjaan, mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab sehingga mereka melakukan tujuan mereka melalui potensi mereka (Scingduenchai dan Prasert, 2005).

f. Kepuasan kerja sebagai mediasi antara motivasi kerja dan kinerja profesi polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung} = 21,888$) dapat memediasi antara motivasi kerja dan kinerja profesi polisi. Dengan artian bahwa adanya tanggungjawab, senang dengan pekerjaan, adanya penghargaan dan menyukai tantangan dalam diri anggota polisi mengindikasikan motivasi tinggi, maka perasaan puas akan pekerjaan juga ada yang mendukung adanya kinerja profesi polisi.

Kebutuhan dan motif tertentu yang dialami oleh karyawan menunjukkan energi dan dinamisme mereka saat bekerja, seperti kebutuhan akan pencapaian dan kekuatan, tingkat aktivitas mereka dibawah tekanan dan sejauh mana mereka dimotivasi oleh lingkungan yang kompetitif. Sejumlah studi (Du Plessis, 2003; Maslow, 1968; Rothman & Coetzer, 2002; Stinson & Johnson, 1977) telah menunjukkan sejauh mana orang termotivasi oleh tugas yang menantang dan oleh perasaan bahwa kemampuan mereka diregangkan secara langsung berdampak pada kepuasan kerja yang mereka alami. Orang dimotivasi oleh tujuan dan sasaran mereka (Spector, 2003).

Keterlibatan tujuan dan pencapaian juga telah terbukti berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil ini dijelaskan oleh hasil kontribusi yang dicapai terhadap harga diri seseorang (Beach, 1980), yang memperkuat rasa kontribusinya terhadap sebuah organisasi. Kebutuhan akan prestasi sering kali dikaitkan dengan kebutuhan akan kekuatan di tempat kerja (McClelland, 1987).

Orang yang memiliki rasa puas dalam bekerja mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan tujuan melalui potensi mereka (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Oleh karena itu motivasi mengujutkan dalam kepuasan kerja (sikap) dan kinerja (perilaku) dan dengan demikian menyediakan link antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan.

g. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja profesi polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung} = 0,378$) memiliki pengaruh terhadap kinerja profesi polisi. Dengan artian bahwa semakin

tinggi kepuasan kerja anggota polisi akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Ali et., al., (2006) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara motivasi,kepuasan dan kinerja. Dan menurut Murgianto, Sulasmi, dan Suhermin (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang ada pada diri anggota polisi dalam mengemban tugas yang dilihat dari indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja profesi polisi. Kinerja organisasi keseluruhan tergantung pada kinerja yang efektif dan efisien individu anggota organisasi. Antara anggota, kepuasan kerja sering dianggap sebagai motivator penting dan pengaruh penting pada perilaku pada karyawan dan pada akhirnya, efektivitas organisasi (Spector, 1997).

Karyawan dengan kepuasan kerja tinggi yang penting karena mereka lebih berkomitmen untuk organisasi, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi, dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih baik (Bin Hussin, 2011). Orang yang memiliki rasa dan puas dalam pekerjaan mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan tujuan melalui potensi mereka (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Sehingga apabila tenaga kerja yang sangat puas merupakan kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi demi kemajuan organisasi.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja profesi polisi melalui kepuasan kerja dapat di ambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja profesi polisi.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja profesi polisi.

3. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi.
4. Motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi.
5. Kepuasan kerja dapat memediasi lingkungan kerja dan kinerja profesi polisi.
6. Kepuasan kerja profesi polisi dapat memediasi antara motivasi dan kinerja profesi polisi.
7. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesi polisi.

4.2 Saran

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesi polisi. Oleh karena itu, mempertahankan kepuasan kerja sangat diperlukan.
2. Dilihat dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja profesi dengan dimensi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dapat ditunjukkan melalui kenyamanan lingkungan kerja mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran anggota polisi. Dan juga dari motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja profesi polisi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, tingkat motivasi yang dialami oleh seorang anggota polisi bersama-sama, dan lingkungan menentukan perilaku di tempat kerja. Sehingga untuk mempertahankan itu semua perlu adanya komunikasi antara atasan dan bawahan dengan cara adanya kegiatan keakraban *outbound*, *gathering* dan lain-lain.
3. Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih dalam dan spesifikasi untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Ali Yassin Syeikh, Abdulkadir Mohamud Dan Ali, Ali Adbdulkadir 2016. Teacher Motivation And School Performance, The Mediating Effect Of Job Satisfaction: Survey Form Secondary School In Mogadishu. *Internasional Jurnal Of Education And Social Science*, Vol.3, No. 1.
- Amstrong, M & Baron, (2006). *Human Resource Management Practive*. Kogan Page Publishing.
- Brunetto, Y., And R. Farr-Wharton. 2003. "The Infact Of Goverment Policies And Practices On Australian SMEs". *European Academy Of Management Proceedings*.

- Gouws, A. (1995) *The Relationship Between Motivation And Job Satisfaction Of A Group Of Information Specialist*. Unpublished M. Bid. Dissertation. Rand Afrikaans University.
- Handoko, Hani T., 2008. *Manajemen Personalia Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi II*. Yogyakarta : BPFE Yogyakarta.
- Khusnudin, Imam. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Guru Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada 3 SLTA Yayasan PP. Darussalam Blok Agung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, Vol. 02, No. 02.
- Mangkunegara A.P 2005. *Perilaku Dan Budaya Organisasi, Cetakan Pertama*, Bandung : PT.Refika Aditama.
- Mcclelland, D.C. (1987) *Human Motivation*. Cambridge : Cambridge University Press.
- Mokaya, S.O., Musau, J.L., Wagoki, Karanja, Kabare. (2013). Effects Of Organisational Works Konditions On Employee Job Satisfaction In The Hotel Industry In Kenya. *Internasional Journal Of Art And Commerce*, 2 (2), 79-90
- Murgianto, Siti Sulasmi Dan Suhermin. 2016. The Effect Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *Internasional Journal Of Advanced Research*, Volume 3, Issue -378-396.
- Nitisemito, Alex S., (1992). *Manajeme Dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Noermijati & Risti, O. 2010. “Upaya Peningkatan Kepuasan Anggota Kepolisian Melalui Pemenuhan Kebutuhan Dan Kompensasi“. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (2) 307-317. Di akses dari http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8210307317_1693-5241.pdf
- Pitaloka, Endang Dan Sofia, Irma Paramita. 2014. The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organisation Commitment On Ocb Of Internal Auditors. *Internasional Journal Of Business, Economics And Law*, Vol. 5, Issue 2.
- Rismawati. 2016. The Affect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mari So Districts Office In Makassar. *Internasional Jurnal Of Scientific & Technology Research Volume 5, Issue 8*
- Robbins, S. (2001). *Organisational Behavior*. (9th Ed). New Jersey : Prentice Hall Inc.

- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Scingduenchai, S. And Prasert, S., 2005 Influence Of Empowerment On Job Satisfaction A Study Tharough Organisational Commitment And Job Satisfaction. *The Third Internasional Research Coloquium : Research In Malasyia And Thailand*
- Shahszadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaid, Nasreen, Shagufta, Dan Khanam, Farida. 2014. Imfact Of Employee Motivation On Employee Performance. *European Journal Of Bussiness And Management*, Vol. 6, No. 23
- Spector, P.E. 2003. *Industrial And Organizational Psycology : Research And Prattice (3rd ed)*. New York : John Wiley & Sons, Inc
- Stup, R. (2003). Control The Factors That Influence Employee Succes. *Managing The Hispanic Workforce Conference*, Cornel University And Pennsylvania State University.