

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo)**



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

Oleh

**Diana Pramudya Wardhani
NIM. P100160004**

**MAGISTER MANAJEMEN
SEKOLAH PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2017**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN
KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo)**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DIANA PRAMUDYA WARDHANI

P 100160004

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing I



**Prof. Dr. M. Wahyuddin, MS.
NIK. 391**

Dosen Pembimbing II



**M. Farid Wajdi M.M., Ph.D
NIK. 494**

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING
(Studi Kasus Pada Kepolisian Resort Ponorogo)**

Oleh :

DIANA PRAMUDYA WARDHANI

P 100160004

Telah dipertahankan didepan penguji Program Studi Magister Manajemen Pasca Sarjana Universitas Muhammadiyah Surakarta pada hari, 2017 dan dinyatakan telah memenuhi syarat Dewan Penguji

1. Prof. Dr. M. Wahyuddin, MS.
(Ketua Dewan Penguji)
2. Drs. M. Farid Wajdi, M.M., Ph. D
(Anggota I Dewan Penguji)
3. Dr. Syamsudin, SE, MM
(.....)
(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

Direktur,



Prof. Dr. Bambang Sumarjoko, M. Si.

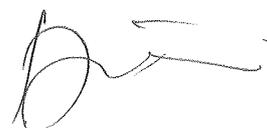
PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar master 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 atau disebutkan dalam daftar pustaka.

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

Surakarta, 27 September 2017

Penulis



Diana Pramudya Wardhani

P100160004

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PROFESI KEPOLISIAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesi Kepolisian Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Sampel penelitian berjumlah 157 responden di Kepolisian Resort Ponorogo. Teknik pengambilan sampel dilakukan secara *purposive sampling*. Variabel lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, kinerja. Analisis ini menggunakan intervening, Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) lingkungan dan motivasi kerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) lingkungan kerja tidak dapat berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja. 3) kepuasan kerja dapat memediasi antara variabel lingkungan kerja, motivasi kerja terhadap kinerja profesi kepolisian

Kata kunci: *lingkungan kerja, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja profesi kepolisian*

Abstract

This study aims to analyze the Effect of Work Environment and Work Motivation on Police Professional Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable. The sample of the study amounted to 157 respondents at the Police Resort Ponorogo. The sampling technique was done by purposive sampling. Variable work environment, work motivation, job satisfaction, performance. This analysis using intervening, The results showed that 1) environment and work motivation can have a significant effect on job satisfaction. 2) the work environment can not affect the performance, while the motivation and job satisfaction can affect the performance. 3) job satisfaction can mediate between work environment variables, work motivation on the performance of the police profession.

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

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur pelaksana dalam kegiatan organisasi yang bertugas dan bertanggung jawab menjalankan kegiatan-kegiatan operasional organisasi. Dalam melaksanakan tugas seorang karyawan diperlukan suatu ketekunan 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 juga tercapai dengan baik, namun sebaliknya apabila kinerja personil tidak bagus maka hasil yang diperoleh juga tidak baik sehingga tujuan yang diinginkan oleh organisasi tidak dapat tercapai dengan maksimal. Untuk itu perhatian dari pimpinan kantor untuk memenuhi kebutuhan personil, agar kinerja karyawan bagus. Oleh karena itu, sumber daya manusia bukan hanya semata-mata menjadi objek pencapaian tujuan, tetapi sekaligus menjadi pelaku untuk mewujudkan tujuan organisasi (Noermijati & Risti, 2010).

Keberhasilan sebuah organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawainya (Stup, 2003). Armstrong dan Baron (2005) mendasarkan keseluruhan etos kinerja dan manajemen kinerja dengan asumsi bahwa jika tingkat kinerja karyawan dapat meningkat, kinerja organisasi yang lebih baik akan mengikuti sebagai akibat langsung. Dengan demikian mereka menganggap sumber daya manusia sebagai aset paling berharga dari sebuah organisasi. Keberadaan anggota Polisi di ponorogo, sebagai aparat penegak hukum dituntut untuk bekerja secara *legalitas, proporsionalitas, profesionalitas, nesesitas, reasonable*, efektif dan efisien dalam rangka memaksimalkan tugas pokok, fungsi dan peran organisasi Kepolisian.

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 kerja karyawan selalu menjadi topik diskusi dalam literatur manajemen sumber daya manusia. Pekerja yang puas secara positif mempengaruhi organisasi sementara pekerja yang tidak puas menciptakan kerusakan dalam penyiapan organisasi.

Faktor yang mendukung kinerja yang tinggi adalah lingkungan kerja juga memiliki dampak positif terhadap tujuan yang ditargetkan pihak Kepolisian. Lingkungan kerja yang baik mampu meminimalisir kejenuhan dan kelelahan kerja anggota polisi, sehingga akan mengakibatkan efektifitas dan produktivitas kerja meningkat. Sedangkan dengan kondisi kerja yang buruk dan tidak aman akan mengakibatkan ketidaknayamanan dan kecelakaan kerja yang tinggi, yang akhirnya menyebabkan penurunan produktivitas kerja anggota polisi (Khusnudin, 2013).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Gitonga, L dan Gachunga, H (2015) menunjukkan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain

itu menurut Samson, Waiganjo, dan Koima (2015) menunjukkan bahwa adanya hubungan yang kuat antara lingkungan kerja dengan kinerja.

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

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Shahzadi et., al. (2014) menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu menurut Susan et., al, (2012) mengatakan bahwa ada pengaruh yang kuat terhadap kinerja petugas polisi reguler yang berkaitan dengan unit perubahan motivasi. Studi tersebut merekomendasikan bahwa pemangku kepentingan pemerintah dan pemangku kepentingan lainnya harus cukup memotivasi polisi untuk memperbaiki kinerja atau pemberian layanan. Dalam melihat diatas maka masalah penelitian ini adalah:

- a. Bagaimana lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pada anggota polisi di Ponorogo ?
- b. Bagaimana lingkungan dan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota polisi di Ponorogo ?
- c. Bagaimana kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pada anggota polisi di Ponorogo ?
- d. Bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Ponorogo ?
- e. Bagaimana kepuasan kerja dapat memediasi hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja pada anggota polisi di Ponorogo ?

1.1 Kajian Literatur

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas–tugas yang dibebankan (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayati 2001). Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan

sekitarnya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman serta nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan–lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Adapun indikator yang digunakan: 1) Kebersihan, 2) Penerangan, 3) Udara, 4) Keamanan, 5) Kebisingan, 6) Hubungan dengan Rekan Kerja.

b. Motivasi Kerja

motivasi dapat dipandang sebagai fungsi dengan artian berfungsi sebagai daya penggerak dari dalam individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam mencapai tujuan. Motivasi dipandang dari segi proses, maka motivasi dapat dirangsang oleh faktor luar untuk menimbulkan motivasi dalam diri anggota polisi yang melalui proses rangsangan implemementasi diri sehingga dapat mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi dipandang dari segi tujuan diartikan sebagai sasaran stimulus yang akan dicapai dimana jika seseorang mempunyai keinginan belajar akan sesuatu hal, maka akan termotivasi untuk tercapainya. Adapun indikator yang digunakan: 1) Fisiologis, 2) Keamanan, 3) Sosial, 4) Penghargaan, 5) Aktualisasi diri

c. Kepuasan kerja

Sutrisno (2009) mengungkapkan bahwa faktor – faktor kepuasan kerja yaitu kesempatan untuk maju dengan artian ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja. Keamanan kerja sebagai penunjang kepuasan kerja baik bagi karyawan, dimana keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama bekerja. Sedangkan gaji lebih banyak tidak menyebabkan kepuasan dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya. Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu dan dapat memberikan situasi serta kondisi kerja yang stabil. Pengawasan dari seorang supervisi yang sekaligus sebagai atasannya jika terdapat supervisi yang buruk, maka akan menyebabkan absensi dari karyawan bahkan akan terjadi turn over. Faktor intrinsik dari pekerjaan yaitu atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan ketrampilan tertentu dimana

sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan. Adapun indikator yang digunakan:

- 1) Kerja yang secara mental menantang; pekerjaan-pekerjaan yang memberikan mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya
- 2) Ganjaran yang pantas; sistem upah dan kebijakan promosi yang adil.
- 3) Kondisi kerja yang mendukung; kenyamanan pribadi atau faktor-faktor lingkungan.
- 4) Rekan sekerja yang mendukung; kebutuhan interaksi sosial, perilaku atasan dan minat pribadi.

1.2 Kinerja Profesi Kepolisian

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Definisi kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2005).

Kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku dimana mengaitkan antara hasil kerja dengan tingkah laku. Sebagai tingkah laku kinerja merupakan aktivitas yang diarahkan pada pelaksanaan tugas organisasi yang dibebankan kepadanya (Amstrong, 1999). Adapun indikator yang digunakan: 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan Waktu, 4) Efektivitas, 5) Kemandirian, 6) Komitmen Kerja

1.3 Pengembangan Hipotesis

- a. Hubungan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Anggota Polisi.
Pitaloka dan Sofia (2014) menunjukkan bahwa lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Organisasi harus mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Roelofsen, 2002). Menurut Mokaya et., al. (2013) Kondisi lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi; membuat tempat kerja lebih menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Peningkatan lingkungan kerja yang semakin nyaman akan meningkatkan kepuasan yang berdampak pada kinerja

anggota polisi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayaweera (2015) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Adapun hipotesis yang bisa dinyatakan adalah:

H₁ : Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H₂: Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi

H₃: Kepuasan kerja dapat memediasi antara Lingkungan kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi

- b. Hubungan Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Tenaga Anggota Polisi
- Motivasi karyawan merupakan kekuatan bawaan dibentuk dan dikelola oleh serangkaian faktor yang sangat individualistis yang dapat berubah dari waktu ke waktu, tergantung pada kebutuhan khusus dan motif dari seorang karyawan. Faktor lingkungan tidak memiliki hubungan sebab akibat dengan motivasi tapi jangan berdampak pada tingkat motivasi yang dialami oleh seorang anggota polisi dan bersama-sama dan lingkungan menentukan perilaku di tempat kerja (Pinder, 1998). Gouws (1995) menunjukkan bahwa faktor-faktor yang 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. Menurut Shazadi et., al. (2014) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja. Hubungan antara motivasi dan kepuasan kerja dan hubungannya antara motivasi dengan kinerja. Adanya upah rendah dan gaji, kondisi kerja fisik, posisi-status yang rendah dan pekerjaan yang melelahkan adalah salah satu alasan umum yang menyebabkan masalah dalam bisnis sektor jasa (Yurtseven et., al, 2012). Juga, adanya prasangka tidak mempertimbangkan pekerjaan sebagai tugas penting atau sebagai karir yang menjanjikan ada di antara anggota polisi. Oleh karena itu motivasi mewujud dalam kepuasan kerja (sikap) dan kinerja (perilaku) dan dengan demikian menyediakan link antara kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ali et., al, (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara, motivasi, kepuasan dan kinerja.

Adapun hipotesis yang bisa dinyatakan adalah:

H₄ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja

H₅ : Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi

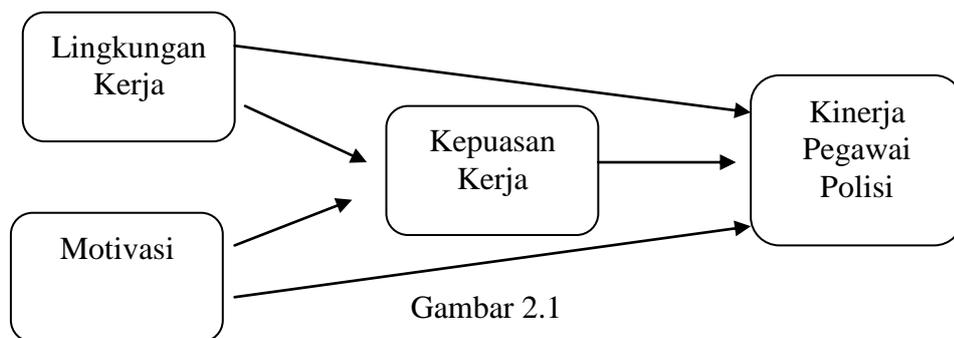
H₆ : Kepuasan kerja dapat memediasi antara Motivasi kerja terhadap Kinerja Anggota Polisi

c. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Anggota Polisi

Kinerja organisasi keseluruhan tergantung pada kinerja yang efisien dan efektif individu karyawan organisasi. Antara karyawan, kepuasan kerja sering dianggap sebagai motivator penting dan pengaruh penting pada perilaku karyawan dan pada akhirnya, efektivitas organisasi (Spector, 1997). Karyawan dengan JS tinggi yang penting karena mereka lebih berkomitmen untuk organisasi, memiliki tingkat retensi yang lebih tinggi dan cenderung memiliki produktivitas yang lebih tinggi (Bin Hussin, 2011). Dalam rangka untuk melakukan itu tenaga kerja sangat puas adalah kebutuhan mutlak untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi kemajuan organisasi. Dengan demikian setiap organisasi mencoba untuk membuat tenaga kerja puas untuk mengoperasikan kesejahteraan organisasi. Misalnya, seorang karyawan sangat puas dapat bekerja lebih dari jumlah yang diharapkan dari jam, atau mencoba untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih efisien sehingga organisasi dapat mencapai keuntungan yang lebih tinggi (Rae, 2013). Orang yang memiliki rasa memiliki dan puas dalam pekerjaan mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan mereka menuju tujuan mereka berpotensi (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Hasil penelitian yang dilakukan oleh Murgianto, Sulasmi, dan Suhermin 2016 menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Adapun hipotesis yang bisa dinyatakan adalah:

H₇ : Kepuasan Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Anggota Polisi



2. Metodologi Penelitian

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. Pembahasan

3.1 Data Responden

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Prosentase
1	Laki-laki	96	61,1%
2	Perempuan	61	38,9%
Jumlah		157	100%

Sumber: Data Primer 2017, diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Usia	Frekuensi	Prosentase
1	19-30 th	23	14,6%
2	31-40 th	37	23,6%
3	41-50 th	44	28,0%
4	>50 th	53	33,8%
Jumlah		157	100%

Sumber: Data Primer 2017, diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Prosentase
1	S2	7	4,5%
2	S1	41	26,1%
3	D3	1	0,6%
4	SLTA	108	68,8%
Jumlah		157	100%

Sumber: Data Primer 2017, Diolah

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Prosentase
1	1-3th	16	10,2%
2	3-5th	10	6,4%
3	>5th	131	83,4%
Jumlah		157	100%

Sumber: Data Primer 2017, Diolah

3.2 Analisis Regresi

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Persamaan 1)

Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	6,568	1,499	4,382	0,000
<i>Lingkungan Kerja</i> (X_1)	0,256	0,056	4,568	0,000
<i>Motivasi Kerja</i> (X_2)	0,560	0,079	7,074	0,000
R	0,711	F hitung	78,826	
R Square	0,506	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,499			

Sumber: Data Primer Olahan, 2017

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 dapat dilihat pada tabel diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$\text{Kepuasan Kerja} = 6,568 + 0,256 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,560 \text{ Motivasi Kerja}$$

Hasil Uji Regresi Linier Berganda (Persamaan 2)

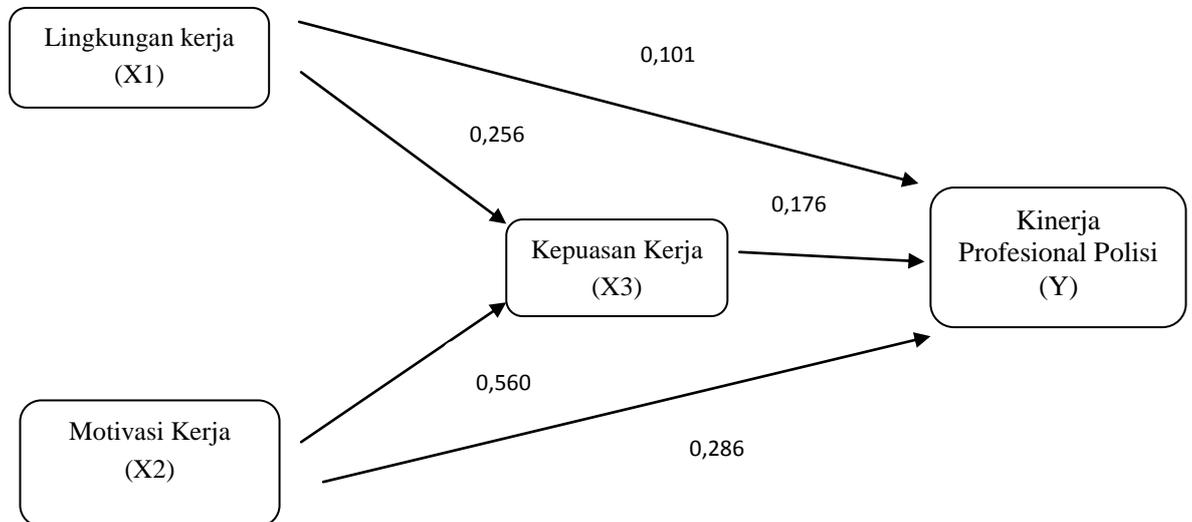
Variabel	B	Std. Error	t hitung	Sign.
Konstanta	8,094	1,387	5,834	0,000
Lingkungan Kerja (X_1)	0,101	0,052	1,927	0,056
Motivasi Kerja (X_2)	0,286	0,080	3,600	0,000
Kepuasan kerja (Y)	0,176	0,070	2,501	0,013
R	0,613	F hitung	30,747	
R Square	0,376	Probabilitas F	0,000	
Adjusted R ²	0,364			

Sumber: Data Primer Olahan, 2017

Hasil pengolahan data untuk regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 20.00 dapat dilihat pada diatas. Berdasarkan tabel tersebut dapat disusun persamaan regresi linier berganda sebagai berikut

$$\text{Kinerja} = 8,094 + 0,101 \text{ Lingkungan Kerja} + 0,286 \text{ Motivasi Kerja} + 0,176 \text{ kepuasan kerja}$$

3.3 Intervening



- a. Mencari standard error dari koefisien *indirect effect* ($Sp1p5$) – lingkungan kerja ke Kinerja Profesional Polisi melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening:

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{p5^2 Sp1^2 + p1^2 Sp5^2 + Sp1^2 Sp5^2} \\
 &= \sqrt{(0,176)^2 (0,056)^2 + (0,256)^2 (0,070)^2 + (0,056)^2 (0,070)^2} \\
 &= \sqrt{(0,0309)(0,0031) + (0,066)(0,0049) + (0,0031)(0,0049)} \\
 &= \sqrt{0,000096 + 0,00032 + 0,000015} \\
 &= \sqrt{0,000431} \\
 &= \mathbf{0,0207}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil $Sp1p5$ diatas maka dapat dihitung nilai t statistic atau nilai t hitungnya, yaitu dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{p1p5}{sp1p5} \\
 &= \frac{(0,256)(0,176)}{0,0207} \\
 &= \frac{0,045}{0,0207} = 2,1739
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai t hitung = 2,1739 lebih besar dari nilai t_{tabel} dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,984 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,0207 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi.

Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa terbukti dan dapat diterima.

- b. Mencari *standard error* dari koefisien *indirect effect* (Sp2p5) – Motivasi Kerja terhadap kinerja Profesional Polisi melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening:

$$\begin{aligned}
 &= \sqrt{p5^2 sp2^2 + p2^2 sp5^2 + sp2^2 sp5^2} \\
 &= \sqrt{(0,176)^2(0,079)^2 + (0,560)^2(0,070)^2 + (0,079)^2(0,070)^2} \\
 &= \sqrt{(0,0309)(0,0062) + (0,3136)(0,0049) + (0,0062)(0,0049)} \\
 &= \sqrt{0,00019 + 0,00154 + 0,0000304} \\
 &= \sqrt{0,000304} \\
 &= \mathbf{0,00551}
 \end{aligned}$$

Berdasarkan hasil Sp2p5 diatas maka dapat dihitung nilai t statistic atau nilai t_{hitung}nya, yaitu dengan cara:

$$\begin{aligned}
 &= \frac{p2p5}{sp2p5} \\
 &= \frac{(0,560)(0,176)}{(0,079)(0,070)} \\
 &= \frac{0,0985}{0,0055} = 17,9090
 \end{aligned}$$

Oleh karena nilai t_{hitung} = 17,9090 lebih besar dari nilai t tabel dengan tingkat signifikansi 5% yaitu sebesar 1,984 maka dapat disimpulkan bahwa koefisien mediasi 0,00551 signifikan yang berarti terdapat pengaruh mediasi. Berdasarkan data hasil perhitungan dan beberapa tahapan di atas maka dapat diketahui bahwa terbukti dan dapat diterima

3.4 Pembahasan

- a. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja

Variabel lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja profesional kepolisian dengan kepuasan sebagai mediasi. Indikator pengukuran lingkungan kerja menggunakan kebersihan, penerangan, ventilasi ruangan, keamanan kantor, lingkungan kerja tenang

dan bebas, dan saling menghormati menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,256, sehingga hipotesis diterima.

Hasil itu menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di Kepolisian Resort Ponorogo, akan memberikan dampak juga pada kepuasan kerja. Kondisi lingkungan kerja yang baik membantu karyawan menyelesaikan pekerjaan mereka dan tujuan organisasi; membuat tempat kerja lebih menyenangkan, sehingga meningkatkan kepuasan kerja (Mokaya et., al., 2013). lingkungan kerja yang nyaman mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran karyawan puas dengan pekerjaan mereka. Hasil ini mendukung dari 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 ($t_{hitung}=7,074$) memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Arti bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam karyawan akan memberikan dampak terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Ali et., al, (2016) menunjukkan bahwa adanya hubungan signifikan antara, motivasi, kepuasan dan kinerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa semakin tinggi motivasi yang ada dalam karyawan dalam mengemban tugas, yang dilihat dari indikator fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri 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 Profesional Polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja ($t_{hitung}=1,927$) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja. Arti bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada dalam resort kepolisian ponorogo tidak akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis ditolak. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Rismawati (2016)

menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Hal ini mengidentifikasi bahwa baik buruknya lingkungan kerja yang ada dalam karyawan dalam mengemban tugas yang dilihat dari indikator kebersihan, penerangan, udara, keamanan, kebisingan, hubungan dengan rekan kerja tidak dapat mempengaruhi lingkungan kerja. Tes ini secara statistik menunjukkan bahwa ada pengaruh positif antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan di Kepolisian Resort Ponorogo. Hal ini dapat dilihat dari indikator dominan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Padahal, sistem penghargaan yang diberikan kepada karyawan berupa gaji atau tunjangan lainnya belum sesuai dengan spesifikasi dan kewajiban kerja. Tidak adanya hubungan yang harmonis dan formal dengan kekerabatan dalam membangun lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja pegawai dan semangat kerja mereka di Kepolisian Resort Ponorogo.

d. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Profesional Polisi

Variabel motivasi kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja profesional kepolisian dengan kepuasan sebagai mediasi. Indikator pengukuran motivasi kerja menggunakan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan kepolisian di Resort Ponorogo karena nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05 dengan nilai β sebesar 0,286, sehingga hipotesis diterima.

Hasil itu menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang ada di resort kepolisian ponorogo, akan memberikan dampak terhadap pada kinerja karyawan kepolisian di Resort Ponorogo. Motivasi pada dasarnya dimaksudkan untuk memudahkan perubahan perilaku. Ini adalah kekuatan yang memungkinkan seseorang bertindak sesuai arah tujuan tertentu. Menurut studi Grant (2008) mengenai motivasi kerja karyawan; Motivasi memaksa hasil seperti produktivitas, kinerja dan ketekunan (Grant, 2008). Menurut penelitian (Grant, 2008); Karyawan termotivasi lebih berorientasi pada otonomi dan kebebasan dan lebih didorong 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 dan 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 Shazadi et., al. (2014) menyatakan bahwa motivasi dapat berpengaruh terhadap kinerja.

- e. Kepuasan kerja sebagai mediasi antara lingkungan kerja dan kinerja profesional polisi.

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung}=2,1739$) dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja profesional polisi. Arti bahwa ketika suasana nyaman dan tenang terpenuhi maka karyawan kan merasa puas dan menikmati kerja sehingga dapat memunculkan kinerja profesional polisi.

Lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Kondisi kerja yang buruk membatasi karyawan untuk menggambarkan kemampuan mereka dan mencapai potensi penuh, sehingga sangat penting bahwa kepolisian menyadari pentingnya lingkungan kerja yang baik. Makalah penelitian ini memberikan kontribusi terhadap kesejahteraan masyarakat karena hasilnya menciptakan kesadaran akan pentingnya lingkungan kerja yang baik bagi kepuasan kerja karyawan. Studi ini berdampak pada kinerja organisasi masa depan dengan menerapkan lingkungan kerja secara lebih serius dalam organisasi mereka untuk meningkatkan tingkat motivasi dan komitmen karyawan mereka. Dengan cara ini tenaga kerja mereka bisa mencapai hasil yang lebih baik. Hal ini juga memastikan bahwa karyawan organisasi 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 berada dalam kondisi yang kuat untuk menghadapinya. Manfaat menyediakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan sangat luar biasa baik bagi

organisasi maupun karyawannya (Razieq dan Maulabaksh, 2014). Sehingga Orang yang memiliki rasa memiliki dan puas dalam pekerjaan mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan mereka menuju tujuan mereka berpotensi (Scingduenchai dan Prasert, 2005).

- f. Kepuasan kerja sebagai mediasi antara motivasi kerja dan kinerja profesional polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung}=17,9090$) dapat memediasi antara motivasi kerja dan kinerja profesional polisi. Arti bahwa adanya tanggungjawab, senang dengan pekerjaan, adanya penghargaan dan menyukai tantang dalam diri karyawan mengindikasikan motivasi tinggi, maka perasaan puas akan pekerjaan juga ada yang mendukung adanya kinerja profesional kepolisian.

Kebutuhan dan motif tertentu yang dialami oleh karyawan menunjukkan energi dan dinamisme mereka saat bekerja, seperti kebutuhan akan pencapaian dan kekuatan, tingkat aktivitas mereka di bawah tekanan dan sejauh mana mereka dimotivasi oleh lingkungan yang kompetitif. Sejumlah studi telah menunjukkan bahwa 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 tujuan juga telah terbukti berhubungan positif dengan kepuasan kerja. Hasil ini dijelaskan oleh kontribusi yang dicapai pencapaian terhadap harga diri seseorang (Beach, 1980), yang memperkuat rasa kontribusinya terhadap sebuah organisasi. Kebutuhan akan prestasi seringkali dikaitkan dengan kebutuhan akan kekuatan di tempat kerja (McClelland, 1987). Orang yang memiliki rasa dan puas dalam pekerjaan mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan mereka menuju tujuan potensi mereka (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Oleh karena itu motivasi terwujud 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 Profesional Polisi

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja ($t_{hitung}=176$) memiliki pengaruh terhadap kinerja profesional polisi. Artinya bahwa semakin tinggi kepuasan kerja karyawan akan memberikan dampak terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis diterima. Hasil ini konsisten yang dilakukan oleh Ali et., al, (2016) 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 dalam karyawan dalam mengemban tugas, yang dilihat dari indikator kerja secara mental menantang, ganjaran yang pantas, kondisi kerja yang mendukung, dan rekan sekerja yang mendukung dapat mempengaruhi kinerja profesional polisi. Kinerja organisasi keseluruhan tergantung pada kinerja yang efisien dan efektif individu karyawan organisasi. Antara karyawan, kepuasan kerja sering dianggap sebagai motivator penting dan pengaruh penting pada perilaku 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 tinggi (Bin Hussin, 2011). Orang yang memiliki rasa dan puas dalam pekerjaan mereka merasa bahwa mereka dihargai dan berarti bertanggung jawab untuk melakukan mereka menuju tujuan potensi mereka (Scingduenchai dan Prasert, 2005). Sehingga apabila tenaga kerja 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 profesional polisi melalui kepuasan kerja dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan profesional polisi.

- b. Motivasi Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan profesional polisi.
- c. Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesional polisi.
- d. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesional polisi.
- e. Kepuasan profesional polisi dapat memediasi antara lingkungan kerja dan kinerja profesional polisi.
- f. Kepuasan profesional polisi dapat memediasi antara motivasi dan kinerja profesional polisi.
- g. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja profesional polisi

4.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki keterbatasan antara lain :

- a. Variabel Independent yang diteliti hanya terbatas pada *lingkungan kerja, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja profesional polisi*.
- b. Penelitian ini hanya dilakukan sebatas di lingkup kepolisian resort Ponorogo.

4.3 Saran

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan dapat memediasi lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja profesional polisi. Oleh karena itu, mempertahankan kepuasan kerja sangat diperlukan.

Dilihat dari lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja profesional dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, lingkungan kerja dapat ditunjukkan melalui kenyamanan lingkungan kerja mengurangi keluhan dan tingkat ketidakhadiran karyawan. Dan juga dari motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja profesional dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, tingkat motivasi yang dialami oleh seorang tenaga kerja dan 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 pengakraban outbound, gathering dll

Penelitian selanjutnya diharapkan bisa mengkaji lebih dalam dan spesifikasi untuk variabel lingkungan kerja dan motivasi kerja.

Daftar Pustaka

- Ali, Ali Yassin Sheikh, Dahie, Abdulkadir Mohamud dan Ali, Ali Abdulkadir. 2016. Teacher Motivation and School Performance, the Mediating Effect of Job Satisfaction: Survey from Secondary Schools in Mogadishu. *International Journal of Education and Social Science*, Vol.3, No. 1.
- Amstrong, M & Baron, (2006). *Human resource management practice*. Kogan Page Publishers.
- Armstrong, M. 1999. *Personnel Management*. Prague: Grada Publishing.
- Bin, Hussin, A., 2011. *Relationship between job satisfaction and job performance among employees*. Master Thesis. Open University Malaysia. Malaysia.
- Gouws, A. (1995). *The relationship between motivation and job satisfaction of a group of information specialists*. Unpublished M. Bib. dissertation. Rand Afrikaans University
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England: *International Journal of Business and Management; Vol. 10, No. 3*
- 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 Blokagung Banyuwangi). *Warta Ekonomi*, Vol. 02, No. 02
- Kuvaas, B. and Dysvik, A. (2009), "Perceived Investment in Employee Development, intrinsic Motivation and Work Performance", *Human Resource Management Journal*, 19(3), pp. 217–236
- McClelland, D.C. (1987). *Human motivation*. Cambridge: Cambridge University Press
- Mokaya, S. O., Musau, J. L., Wagoki, Juma.,Karanja, Kabare. (2013). Effects of Organizational Work Conditions on Employee Job Satisfaction in the Hotel Industry in Kenya.*International Journal of Arts and Commerce*, 2 (2), 79-90
- Murgianto, Siti Sulasmi dan Suhermin. 2016. The Effects Of Commitment, Competence, Work Satisfaction On Motivation, And Performance Of Employees At Integrated Service Office Of East Java. *International Journal of Advanced Research, Volume 3, Issue -378-396*.
- Nitisemito, Alex S., (1992), *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Noermijati & Risti, O. 2010. "Upaya peningkatan kepuasan kerja anggota kepolisian melalui pemenuhan kebutuhan dan kompensasi". *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 8 (2), 307-317. Diakses dari http://isjd.pdii.lipi.go.id/admin/jurnal/8210307317_1693-5241.pdf.
- Pinder Fred. 1998. *Organizational Behavior*, Seventh Edition. New Jersey: prentice Hall.

- Pitaloka, Endang dan Sofia, Irma Paramita. 2014. The Affect Of Work Environment, Job Satisfaction, Organization Commitment On Ocb Of Internal Auditors. *International Journal of Business, Economics and Law*, Vol. 5, Issue 2.
- Rae, K., 2013. How perceptions of empowerment and commitment affect job satisfaction: a study of managerial level effects. *Accounting, Accountability and Performance*. No. 18. pp. 35-62.
- Rismawati. 2016. The Effect Of Working Environment, Compensation And Working Ethos Towards Employee Performance On Mari so Di st ri ct " s Office In Makassar. *International Journal Of Scientific & Technology Research* Volume 5, Issue 08
- Roelofsen, P. (2002). The impact of office environments on employee performance: The design of the workplace as a strategy for productivity enhancement. *Journal of Facilities Management* Vol. 1 No. 3
- Samson, Gitahi Njenga, Waiganjo, Maina dan Koima, Joel. Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, Vol. 3, Issue 12, pp: 76-89.
- Scingduenchai, S. and Prasert, S., 2005. Influence of Empowerment on Job Performance: A Study through Organizational Commitment and Job Satisfaction. *The Third International Research CoUoquium: Research in Malaysia and Thailand*.
- Sedarmayanti (2001:46). Indikator Lingkungan kerja. Diakses pada 20 februari, 2013 dari World Wide Web: <http://boedylawgmail.blogspot.com/2011/10/indikator-indikator-lingkungankerja.html>.
- Sedarmayanti. 2001. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja. Jakarta: Mandar Maju.
- Shahzadi, Irum, Javed, Ayesha, Pirzada, Syed Shahzaid, Nasreen, Shagufta, dan Khanam, Farida. 2014. *European Journal of Business and Management*, Vol. 6, No. 23.
- Spector, P.E. (2003). *Industrial and organizational psychology: Research and practice* (3rd ed.). New York: John Wiley & Sons, Inc
- Susan, Were M., Gakure, R. W., Kiraithe, E. K., dan Waititu, A. G. 2012. "Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya". *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 3, No. 23.
- Sutrisno, Edy. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta :KencanaPrenada Media.
- Yurseven, Gilten dan Halici, Ali. 2012. Importance of the Motivational Factors Affecting Employees Satisfaction. *International Business Research*. Vol. 5, No. 1.