

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan pegawai merupakan aspek yang terpenting bagi terwujudnya rencana organisasi yang telah ditetapkan. Peranan sumber daya manusia akan semakin penting ketika berada pada era globalisasi yang penuh dengan tantangan termasuk institusi Kepolisian (Adhar, 2020:38). Kepolisian Negara Republik Indonesia adalah alat negara yang berperan dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka terpeliharanya keamanan dalam negeri, yang diatur dalam Undang-Undang Nomor 2 tahun 2002. Melaksanakan tugas-tugas dengan baik sangat diperlukan anggota-anggota kepolisian yang profesional, taat hukum dan berkompeten. Dalam upaya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Earliyanti, 2021:308).

Seiring dengan masih adanya keluhan dan tuntutan masyarakat terhadap kinerja Polri dimedia massa baik cetak maupun elektronik. Hal tersebut merupakan bukti akan belum baiknya kinerja dari personil Polri. Masyarakat juga semakin kritis menilai kinerja Polri, baik secara institusional maupun secara individu. Sehingga menuntut komitmen Polri dapat bekerja secara profesional, transparan dan akuntabel jika ingin Polri tetap dipercaya oleh masyarakat (Martanti, 2018:1).

Polres Rokan Hulu merupakan satuan organisasi Polri di kewilayahan yang berkedudukan di Kabupaten Rokan Hulu, yang bertugas memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dan memiliki anggota di setiap bidang untuk melaksanakan berbagai tugas guna mencapai tujuan organisasi. Anggota Polres Rokan Hulu ditempatkan pada berbagai satuan fungsi yang meliputi Satuan Reskrim, Satuan Intelkam, Satuan Lalu Lintas, Satuan Samapta, Satuan Binmas, Satuan Resnarkoba, Satuan Tahti, Seksi-seksi dan Polsek Jajaran (Arsip Rencana Kerja Polres, 2022:2).

Satuan Reserse kriminal yang selanjutnya disingkat dengan Sat Reskrim adalah salah satu fungsi dalam kepolisian yang tugas dan perannya sangat penting. Sat Reskrim merupakan ujung tombak dalam pilar penegakan hukum di Indonesia, yang bertugas melaksanakan penyelidikan, penyidikan dan pengawasan penyidikan tindak pidana, termasuk fungsi identifikasi dan laboratorium forensik lapangan serta pembinaan, koordinasi dan pengawasan PPNS guna mewujudkan penegakan hukum yang dapat memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum dalam masyarakat. Diperlukan sesuatu sistem hukum yang baik dan pelaksana-pelaksana yang handal dan mampu mengatasi tantangan tugas seiring dengan perkembangan masyarakat dan perubahan-perubahan hukum yang akan terjadi (Earliyanti, 2021:309). Fungsi Sat Reskrim di tingkat kewilayahan Polres bertugas menyelenggarakan dan membina fungsi penyidikan pada tingkat Polsek jajaran serta menyelenggarakan indentifikasi penyidikan yang pada akhirnya mampu meningkatkan penyelesaian perkara dan mampu meningkatkan rasa aman dalam masyarakat (Martanti, 2018:1).

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama (Robbins, 2015:158). Manajemen kinerja yang diterapkan akan memberikan manfaat kepada organisasi, karyawan, dan manajer. Manajemen kinerja akan mendukung tujuan dari organisasi. Karyawan akan memainkan perannya sebagai worker yang merupakan kunci keberhasilan organisasi. Manajer akan memainkan perannya dalam mengelola karyawan untuk senantiasa bekerja dan berkinerja maksimal. Unit-unit kerja dalam organisasi saling bekerja sama.

Adanya peningkatan sumber daya manusia secara tidak langsung akan membuat kinerja karyawan semakin membaik dan mempunyai semangat kerja yang tinggi. Definisi kinerja karyawan sebagai ungkapan seperti *out put*, efisiensi serta efektifitas yang sering dihubungkan dengan produktifitas". Mangkunegara (2015:9). Selanjutnya kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya". Kinerja merupakan penilaian atas kualitas pelaksanaan tugas atau operasi organisasi (Kurniawan, 2015:46).

Dari teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka indikator dari kinerja Sat Reskrim Polres Rokan Hulu dibidang reserse dan kriminal bisa dilihat dari persentase jumlah kasus yang sudah diselesaikan atau dilimpahkan Kejaksaan dengan status P-21 dibandingkan dengan total jumlah perkara (Sat Reskrim, 2022). Berdasarkan hasil analisis dan evaluasi Sat Reskrim, 2022 terkait dengan kinerja jajaran Polres Rokan Hulu dalam bidang penyelesaian perkara terdapat beberapa temuan. Hal ini dapat dilihat pada Tabel berikut:

Tabel 1.1
Data *Crime Index* Polres Rokan Hulu dan Jajaran Tahun 2019-2021

Tahun	Jumlah Tindak Pidana (JTP)	Penyelesaian Tindak Pidana (PTP)	Persentase Penyelesaian
2019	630 kasus	479 kasus	76,03%
2020	725 kasus	506 kasus	69,79 %,
2021	709 kasus	469 kasus	66,14%

Sumber: Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, 2022

Dari data Tabel 1.1 diketahui bahwa terjadi peningkatan kasus kriminal setiap tahunnya, Tahun 2019 terdapat 630 kasus tindak pidana, kemudian mengalami peningkatan lagi menjadi 725 kasus pada tahun 2020, Namun di tahun 2021 terjadi sedikit penurunan kasus menjadi 709 kasus. Berbeda dengan persentase penyelesaian tindak perkara Polres Rokan Hulu yang mengalami penurunan. Sat Reskrim Polres Rokan Hulu dianggap menyelesaikan kasus sebesar 76,03% (yaitu 479 kasus dari 630 kasus) pada tahun 2019, kemudian menurun lagi menjadi sebesar 69,79% (yaitu 506 kasus dari 725 kasus) pada tahun 2020 dan menurun lagi menjadi 66,14 (yaitu 469 kasus dari 709 kasus) pada tahun 2021. Penurunan penyelesaian kasus ini berhubungan dengan kinerja Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, sehingga dari tahun ke tahun masih ada kasus yang belum terselesaikan. Turunya persentase penyelesaian tindak pidana pada tahun 2020 dan 2021 disebabkan adanya kasus-kasus sulit yang ditangani, seperti tidak adanya saksi dan kurangnya alat bukti. Kinerja Sat Reskrim Polres Rokan Hulu diharapkan memiliki target penyelesaian kasus sebesar 100% karena merupakan lembaga negara sektor public.

Tabel 1.2
Data Pendidikan Umum, Diklat dan Pelatihan Pegawai Sat Reskrim

No	Diklat / Dikbangspes	Jumlah	Pendidikan Umum	Jumlah	Pelatihan	Jumlah
1	Perwira	5	SMA	25	Perwira	5
2	Bintara	7	S1	13	Bintara	34
3	Tamtama	-	S2	1	Tamtama	-
	Jumlah	12	Jumlah	39	Jumlah	39

Sumber: Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, 2022

Dari data Tabel 1.2 diketahui pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu seluruhnya telah mengikuti pelatihan, namun yang telah mengikuti Dikbangspes hanya 12 orang, yang terdiri dari 5 orang Perwira dan 7 orang Bintara, sehingga masih ada 27 orang lagi pegawai yang belum mengikuti Diklat, yang secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam penyelesaian tindak pidana. Selain itu diketahui data pendidikan umum pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, pegawai yang berpendidikan S2 sebanyak 1 orang, S1 sebanyak 13 orang dan SMA sebanyak 25 orang. Terlihat masih dominanya pegawai yang masih berpendidikan SMA yaitu sebanyak 25 orang atau 64 % dari pada yang pendidikan S1 dan S2 sebanyak 14 orang atau 36 %, yang akan ikut mempengaruhi kualitas dan kinerja pegawai dalam penyelesaian tindak pidana.

Selain kinerja personil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, kepuasan kerja personil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu juga perlu diperhatikan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja, ia akan

berusaha semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Hasibuan (2014:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplin dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, diluar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Langkah yang diambil dalam meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja personil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, maka perlu diperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (Diklat), tunjangan kinerja dan budaya organisasi. Diklat dimaksud untuk melakukan pembinaan profesi sebagaimana dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2002 Tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia menyatakan bahwa Pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia dalam melaksanakan tugas dan wewenangnya harus memiliki kemampuan profesi. Peningkatan kemampuan dapat dilaksanakan melalui program Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (Dikbangspes) Polri.

Program Dikbangspes, dinilai dapat meningkatkan kinerja personil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu, namun pada kenyataannya, diklat ini sangat minim diikuti oleh personil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu karena setiap Polda hanya dapat mengutus 1 orang untuk setiap jenis Dikbangspes sehingga untuk meningkatkan kinerja, diklat ini belum dapat berperan.

Menurut Simamora (2017:174) bahwa Pendidikan dan pelatihan pegawai adalah suatu persyaratan pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan. Menurut Hanafi (2013:272) Pelatihan ditujukan untuk menjaga dan meningkatkan prestasi kerja saat ini, sementara pengembangan ditujukan untuk meningkatkan prestasi saat ini dan masa mendatang. Selanjutnya Mathis dan Jackson (2016:301) Pelatihan (*training*) adalah sebuah proses dimana orang mendapatkan kapabilitas untuk membantu pencapaian tujuan-tujuan organisasional, pelatihan memberikan karyawan pengetahuan dan keterampilan yang spesifik dan dapat diidentifikasi untuk digunakan dalam pekerjaan mereka saat ini.

Selain pendidikan dan pelatihan, tunjangan kinerja juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja personilSat Reskrim Polres Rokan Hulu. Pemberian tunjangan kinerja bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan personilSat Reskrim Polres Rokan Hulu dan mencegah terjadinya KKN dengan harapan supaya para personil Kepolisian dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas. Surya (2014:8), mengartikan tunjangan kinerja adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja.

Anggota kepolisian adalah sumber daya yang dimiliki institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia atau dapat dikatakan sebagai karyawan yang dimiliki oleh suatu organisasi, yang memiliki kepentingan terhadap kesejahteraan mereka. Seorang karyawan akan termotivasi untuk bekerja dengan baik, tentunya bila

memperoleh motivasi kerja. Sehingga bekerja dengan motivasi yang kuat akan meningkatkan kinerja karyawan, baik secara kuantitas, maupun kualitas. Alat motivasi kerja dimaksud, bisa berupa immaterial maupun material. Dalam penelitian ini akan diamati tentang alat motivasi kerja dari aspek material, berupa tunjangan yang ditambahkan kepada pendapatan gaji anggota Polri dan PNS Polri yang dibayarkan negara. Dalam kajian ini dikenal dengan tunjangan kinerja.

Pemberian tunjangan dimaksud didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan dimaksud diberikan untuk 18 kelas jabatan sesuai dengan kepangkatan anggota Polri. Kelas jabatan tersebut dari yang terendah (disebut dengan kelas No.1) hingga kelas tertinggi (disebut dengan kelas No.18), dengan besarnya tunjangan perbulan mulai Rp.1.968.000,- hingga sebesar Rp.34.902.000,-. Adanya pemberian tunjangan kinerja ini, diharapkan anggota Polri tidak akan melakukan praktik-praktik yang menyimpang seperti korupsi, kolusi dan nepotisme, gratifikasi dan *money laundering* serta kejahatan dan pelanggaran hukum lainnya.

Selain tunjangan kinerja, budaya organisasi juga perlu diperhatikan di Sat ReskrimPolres Rokan Hulu. Budaya organisasi merupakan suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Budaya organisasi yang tersosialisasikan dengan baik

kepada karyawan, akan mempermudah karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Rivai (2014:23) mendefinisikan budaya sebagai pola dasar yang dibentuk, ditemukan dan dikembangkan oleh kelompok tertentu yang dipelajari dari cara mereka menyelesaikan masalah eksternal dan internal dan dipandang bernilai untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai jalan untuk merasakan dan berfikir. Budaya organisasi berisi norma-norma, aturan, nilai-nilai yang tidak tertulis, perilaku sebuah organisasi seperti halnya gaya manajemen, prioritas, kepercayaan dan perilaku interpersonal. Terkait dengan budaya dalam organisasi, Sat Reskrim Polres Rokan Hulu sekarang sedang melakukan reformasi birokrasi dan perbaikan-perbaikan guna mewujudkan visi dan misi POLRI yang melayani, melindungi dan mengayomi sebagaimana slogan yang diusung.

Keberhasilan dalam menurunkan tingkat kriminalitas akan menjadi landasan bagi upaya penegakan hukum. Peningkatan kinerja dalam tingkat Kepolisian Resor sebagai ujung tombak utama bagi kepolisian dalam melakukan pelayanan dan pengamanan pertama terhadap penyelesaian kasus kriminal karena langsung bersentuhan dengan masyarakat.

Penelitian terkait kinerja Polres telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya. Adhar (2020) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai. Astaridiah (2021) meneliti pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Sat Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung. Sinaga (2017) meneliti tentang pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja

pendidik melalui kompetensi pendidik dengan dukungan organisasi sebagai variabel moderating pada SPN Polda Sumut. Kemas (2013) meneliti tentang analisis pengaruh tunjangan kinerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polri Di Polres Sintang. Fardhila (2017) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Jonggol Kab. Bogor, Jawa Barat. Dari begitu banyak penelitian terdahulu, peneliti belum menemukan variabel-variabel yang peneliti gunakan saat ini, belum pernah diteliti pada Sat Reskrim Polres Rokan Hulu. Diharapkan dengan adanya penelitian ini, dapat dijadikan pengembangan untuk penelitian kedepannya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk mengangkat penelitian yang berjudul: **“PENGARUH PENDIDIKAN DAN PELATIHAN, TUNJANGAN KINERJA SERTA BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PADA SAT RESKRIM POLRES ROKAN HULU”**.

1.2 Rumusan masalah

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis dapat merumuskan permasalahan penelitian yaitu:

1. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
2. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
3. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
4. Bagaimana pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
5. Bagaimana pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
6. Bagaimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?
7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu?

1.3 Tujuan penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
4. Untuk mengetahui pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
5. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
6. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
7. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

1.4 Manfaat penelitian

a. Bagi peneliti

Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dari perkuliahan dan mengaplikasikan teori-teori yang didapat pada kehidupan sehari-hari.

b. Bagi Sat Reskrim Polres Rokan Hulu

Sebagai bahan masukan untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dimasa yang akan datang.

c. Bagi Perkembangan Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan sebagai sumbangan pemikiran terhadap fakta-fakta dan temuan-temuan baru sehingga dapat disusun sebuah teori guna untuk menunjang ilmu pengetahuan.

1.5 Sistematika penulisan

Adapun sistematika penulisan dalam skripsi penelitian ini terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Dalam bab ini dikemukakan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II : LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS.

Bab ini berisikan landasan pemikiran teoritik yang meliputi landasan teori, kerangka konseptual yang mendasari penelitian dan pemaparan hipotesis penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Dalam bab ini akan dikemukakan, ruang lingkup penelitian, populasi dan sampel, jenis dan sumber data, teknik pengumpulan data, definisi operasional variabel, instrumen penelitian dan tehnik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Didalam bab ini data atau informasi hasil penelitian diolah, dianalisis, sehingga jelas bagaimana dapat menjawab permasalahan dan tujuan yang telah dikemukakan dahulu.

BAB V : PENUTUP

Bab ini merupakan kristalisasi dari semua yang telah dicapai pada masing-masing bab sebelumnya, menjelaskan tentang kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB II

LANDASAN TEORI, KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Pendidikan dan Pelatihan

Anoraga (2019:52-53) pendidikan merupakan usaha sadar dan sistematis yang berlangsung seumur hidup dalam rangka menglihkan pengetahuan oleh seseorang kepadaorang lain. Flippo (2012:69) pendidikan adalah berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Pendidikan dapat bersifat formal maupun non formal. Menurut Nasution (2019:10-11) dalam tingkat pendidikan terdiri dari pendidikan formal yang dilakukan seseorang secara berjenjang dan berkesinambungan dari pendidikan dasar sampai perguruan tinggi. Pendidikan formal ditempuh mulai dari sekolah taman kanak-kanak hingga pendidikan di lembaga pendidikan tinggi dimana pendidikan dilakukan di ruang kelas dan dengan program yang terstruktur. Sedangkan pendidikan non formal dapat terjadi dimana saja. Dalam kedua situasi pendidikan ini, pengalihan pengetahuan dan keterampilan terjadi (Sri Hastuti, 2012:32).

Pelatihan menurut Dessler (2019:87) adalah proses mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar yang mereka butuhkan untuk menjalankan pekerjaan mereka. Pelatihan merupakan salah satu usaha dalam dunia kerja pegawai, baik yang baru ataupun yang sudah bekerja perlu mengikuti

pelatihan. Karena adanya tuntutan pekerjaan yang dapat berubah akibat perubahan lingkungan kerja, strategi, dan lain sebagainya. Sumarsono (2019:32) program pendidikan dan pelatihan (diklat) merupakan salah satu kegiatan mengenai sumber daya manusia yang paling penting dalam menghadapi berbagai tantangan perusahaan, baik dimasa ini maupun dimasa yang akan datang.

Sikula (2012:2) mengartikan pendidikan dan pelatihan dapat diartikan suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan teknik atau metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan seseorang atau sekelompok orang dalam menangani tugas dan fungsi melalui prosedur yang sistematis dan terorganisasi yang berlangsung dalam kurun waktu yang relatif singkat. Selanjutnya Marzuki (2019:5) menyebutkan pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).

Menurut Pasal 1 ayat (9) Undang-Undang No. 13 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan menyatakan bahwa pendidikan dan pelatihan kerja adalah keseluruhan kegiatan untuk memberi, memperoleh, meningkatkan, serta mengembangkan kompetensi kerja, produktivitas, disiplin, sikap, dan etos kerja pada tingkat keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan jenjang dan kualifikasi jabatan dan pekerjaan. Menurut Nitisemito (2017: 86) memberikan pengertian tentang pendidikan dan pelatihan adalah suatu kegiatan dari perusahaan atau instansi yang bermaksud untuk dapat memperbaiki dan memperkembangkan sikap, tingkah laku, keterampilan dan pengetahuan dari karyawan.

Dari pengertian tersebut, dapat diketahui bahwa pendidikan dan pelatihan terdiri atas serangkaian aktivitas yang dirancang untuk meningkatkan keahlian, pengetahuan, pengalaman ataupun perubahan sikap seseorang. Pendidikan dan pelatihan berkenaan dengan perolehan keahlian tertentu, atau pengetahuan tertentu.

2.1.1.1 Jenis-Jenis Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Nitisemito (2017: 86) adapun jenis diklat yang dimaksud adalah :

1. Diklat Fungsional

Adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi yang sesuai dengan jenis dan jenjang jabatan fungsional masing-masing, jenis dan jenjang diklat fungsional untuk masing-masing jabatan ditetapkan oleh instansi pembina jabatan fungsional yang bersangkutan.

2. Diklat Teknis

Adalah dilaksanakan untuk mencapai persyaratan kompetensi teknis yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas PNS. Diklat teknis dapat dilaksanakan secara berjenjang jenis dan diklat teknis untuk masing-masing jabatan ditetapkan instansi teknis yang bersangkutan.

2.1.1.2 Tujuan dan Sasaran Pendidikan dan Pelatihan

Menurut Nitisemito (2017:86) tujuan dan sasaran pendidikan dan pelatihan (Diklat) dalam sebuah instansi adalah:

1. Meningkatkan pengabdian, mutu, keahlian dan keterampilan serta sikap pegawai yang menjadi objek dari diklat

2. Menciptakan visi dan dinamika pola berpikir yang sama dalam melaksanakan tugas pemerintahan umum dan pembangunan demi terwujudnya pemerintahan yang baik.
3. Menciptakan dan mengembangkan metode kerja yang baik.
4. Membina karir pegawai negeri sipil
5. Menciptakan aparatur yang mampu berperan sebagai pembaharu dan perekat persatuan dan kesatuan bangsa.
6. Memantapkan sikap dan semangat pengabdian yang berorientasi pada pelayanan, pengayoman, dan pemberdayaan masyarakat.

Sedangkan sasaran pendidikan dan pelatihan PNS adalah terwujudnya aparatur pemerintahan yang memiliki kemampuan ataupun karakteristik yang semestinya dimiliki aparat yang meliputi pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan berdasarkan kompetensi tugas dan jabatan yang akan diembannya, sasaran lain dari diklat adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai orang-orang yang berkualitas untuk memperlancar pencapaian tujuan organisasi serta meningkatkan kinerja individu, kelompok maupun organisasi.

2.1.1.3 Indikator Pendidikan dan Pelatihan

Nitisemito (2017: 86), indikator pendidikan dan pelatihan (Diklat) antara lain:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan skill, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai bidangnya, personal dan kompeten,

selain itu pendidikan instruktur harus benar-benar baik untuk mengikuti pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihan pun harus *update* agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang. Metode pelatihan akan lebih menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

4. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, serta hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus disosialisasikan sebelumnya pada para peserta agar peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

5. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Menurut Mangkunegara (2015:87) menyatakan indikator-indikator pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Instruktur

Mengingat pelatih umumnya berorientasi pada peningkatan *skill*, maka para pelatih yang dipilih untuk memberikan materi pelatihan harus benar-benar memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidangnya, personal dan kompeten, selain itu pendidikan instruktur harus benar benar baik untuk mengikuti pelatihan.

2. Peserta

Peserta pelatihan tentunya harus diseleksi berdasarkan persyaratan dan kualifikasi yang sesuai, selain itu peserta pelatihan juga harus memiliki semangat yang tinggi untuk mengikuti pelatihan.

3. Materi Pelatihan

Sumber daya manusia merupakan materi atau kurikulum yang sesuai dengan tujuan pelatihan sumber daya manusia yang hendak dicapai oleh perusahaan dan materi pelatihanpun harus update agar si peserta dapat memahami masalah yang terjadi pada kondisi yang sekarang.

4. Metode

Metode pelatihan akan menjamin berlangsungnya kegiatan pelatihan sumber daya manusia yang efektif apabila sesuai dengan jenis materi dan komponen peserta pelatihan.

5. Tujuan Pelatihan

Merupakan tujuan yang ditentukan, khususnya terkait dengan penyusunan rencana aksi dan penetapan sasaran, satu hasil yang diharapkan dari pelatihan yang akan diselenggarakan, selain itu tujuan pelatihan pula harus

disosialisasikan sebelumnya pada para peserta dapat memahami pelatihan tersebut.

6. Sasaran

Sasaran pelatihan harus ditentukan dengan kriteria yang terinci dan terukur.

Menurut penelitian Sinaga (2017) menyatakan indikator-indikator pendidikan dan pelatihan adalah sebagai berikut:

1. Metode

- a. Metode yang digunakan
- b. Dukungan fasilitas dalam pelaksanaan metode

2. Materi

- a. Kesesuaian materi Diklat
- b. Kemanfaatan materi Diklat

3. Pelatihan

- a. Kemampuan pelatih
- b. Kualitas pelatih

2.1.2 Pengertian Tunjangan kinerja

Pengertian tunjangan menurut Simamora (2017:25) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, pengertian tunjangan yang disesuaikan dengan topik bahasan ini adalah tambahan pendapatan di luar gaji sebagai bantuan, sokongan. Tunjangan kinerja adalah setiap tambahan benefit yang ditawarkan pada pekerja atau karyawan misalnya pemakaian kendaraan perusahaan, makan siang gratis, jasa kesehatan, bantuan liburan dan lain sebagainya.

Menurut Abdurrahma Fathoni (2016:294) tunjangan merupakan bagian dari kompensasi. Tunjangan dipandang sebagai sistem imbalan. Sistem imbalan terdiri dari dua komponen yaitu kompensasi langsung yang berkaitan dengan prestasi kerja. Adapun yang menjadi payung hukum pemberian tunjangan kinerja di kepolisian berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 73 tahun 2010 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia. Tunjangan dimaksud diberikan untuk 18 kelas jabatan sesuai dengan kepangkatan anggota Polri. Kelas jabatan tersebut dari yang terendah (disebut dengan kelas No.1) hingga kelas tertinggi (disebut dengan kelas No.18), dengan besarnya tunjangan per bulan mulai Rp.553.000,- hingga sebesar Rp.21.305.000,-.

Jadi, tunjangan merupakan kompensasi tambahan yang bertujuan mengikat karyawan agar tetap bekerja pada perusahaan. Tunjangan dalam hal ini merupakan elemen hubungan kerja dengan tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan kinerja sehingga memudahkan atau memperlancar pencapaian tujuan yang diharapkan.

2.1.2.1 Fungsi Tunjangan kinerja

Tunjangan yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh terhadap kinerja. Dimana tunjangan dapat memotivasi pegawai untuk bekerja keras dalam melakukan pekerjaan dan tunjangan juga dapat memberikan semangat kerja yang tinggi. Semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan perusahaan (Panggabean, 2014:132).

Tujuan mengaitkan tunjangan atau upah dengan kinerja menurut Wirawan (2019:27) antara lain sebagai berikut:

1. Untuk mempertahankan dan mengembangkan budaya organisasi dengan merekrut dan mempertahankan retensi karyawan dengan kompetensi tinggi.
2. Merupakan bagian strategi organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan secara efisien dengan skema yang disusun berdasarkan tujuan kinerja, seperti tingkat efektivitas organisasi.
3. Menciptakan sistem manajemen SDM dengan sistem imbalan instrinsik dan ekstrinsik yang meningkatkan motivasi kerja pegawai.
4. Kompensasi juga berkaitan dengan manajemen kinerja yang mengontrol, mengembangkan dan mempertahankan kinerja tinggi karyawan.

2.1.2.2 Indikator Tunjangan kinerja

Menurut Hasibuan (2014:122) ada beberapa indikator yang mendasari program tunjangan kinerja instansi, yaitu:

1. Asas Adil

Besarnya tunjangan kinerja yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan pekerjaan, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

2. Asas Layak dan Wajar

Tunjangan kinerja yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolok ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya tunjangan kinerja didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku. Sedangkan tunjangan kinerja yang wajar berarti

besaran tunjangan kinerja harus mempertimbangkan faktor-faktor seperti prestasi kerja, pendidikan, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggung jawab, jabatan dan lain-lain.

Menurut Wirawan (2019:27) indikatornya tunjangan kinerja sebagai berikut:

1. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin pegawai
2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai
3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja
4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai
5. Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah..

Menurut penelitian Sukendro (2017) menyatakan indikator-indikator tunjangan kinerja adalah sebagai berikut:

1. Sederhana
 - a. Tingkat Kesesuaian kerja
 - b. Tunjangan Kinerja
 - c. Besaran tunjangan kinerja
2. Spesifik
 - a. Persepsi atas ekspektasi kerja
 - b. Rasa keadilan
 - c. Nilai-nilai keadilan
3. Dapat diukur
 - a. Tingkat kehadiran bekerja
 - b. Jumlah pelanggaran disiplin

- c. Ketepatan waktu bekerja
4. Dapat dicapai
- a. Kesiediaan menyelesaikan tugas
 - b. Kemampuan menanggung resiko
 - c. Kemampuan melaksanakan tugas

2.1.3 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Sedarmayanti (2014:75) mengemukakan sebuah sikap, keyakinan atau nilai yang umumnya dimiliki serta timbul dalam organisasi dan dikemukakan dengan lebih sederhana. Budaya organisasi menurut Robbin dan Judge (2015:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain, sebuah sistem pemaknaan bersama yang dibentuk oleh warganya yang sekaligus merupakan pembeda dengan organisasi lain. Budaya organisasi di setiap perusahaan atau instansi lainnya berbeda-beda sehingga dapat mempengaruhi tingkah anggota perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi juga diciptakan secara terus menerus didalam perusahaan yang berasal dari pimpinan dan dukungan dari semua orang yang berada didalam perusahaan atau organisasi tersebut (Robbin dan Judge, 2015:256).

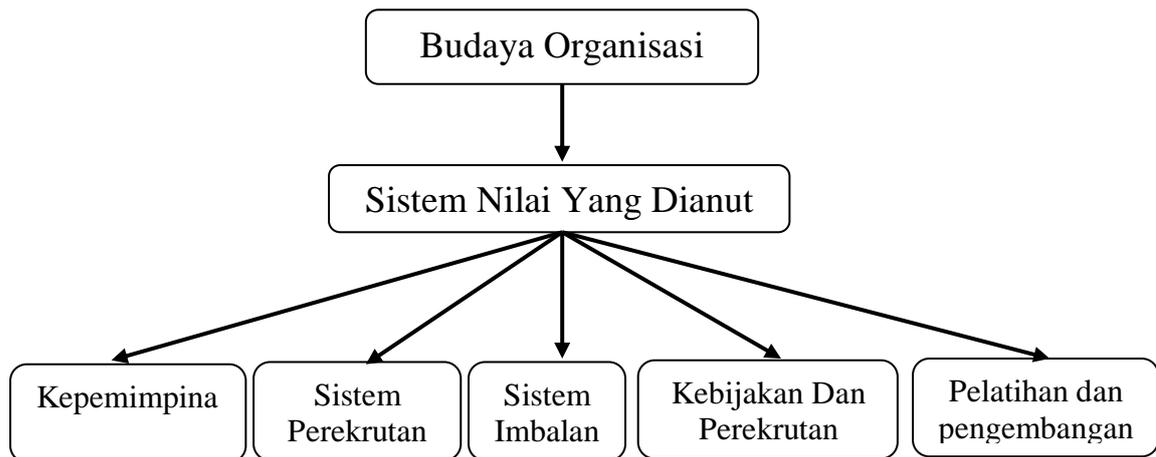
Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama secara mendalam, dianut dan di perjuangkan oleh sebagian besar anggota organisasi (karyawan perusahaan). Budaya yang kuat dan positif sangat

berpengaruh pada perilaku dan efektifitas kinerja untuk memunculkan motivasi kerja karyawan seperti dinyatakan oleh Sutrisno (2014:05), dapat menimbulkan antara lain sebagai berikut:

1. Perilaku karyawan secara tak sadar terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak.
2. Suatu nilai-nilai kunci yang telah tersosialisasikan, menginternalisasikan menjiwai pada para anggota merupakan kekuatan yang tidak tampak.
3. Setiap anggota merasa loyal dan komit dalam organisasi.
4. musyawarah dilakukan secara bersamaan dan ikut serta dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk pengakuan, partisipasi, dan juga penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua kegiatan harus berorientasi dan di arahkan kedalam misi juga tujuan organisasi.
6. Karyawan yang merasa senang, akui, di hargai martabat dan kontribusinya sangat *rewarding*.
7. Adanya upaya intergrasi, konsistensi dan koordinasi untuk menstabilkan kegiatan pada perusahaan.
8. Organisasi berpengaruh pada tiga aspek:kinerja organisasi, pengarahannya perilaku, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya, sehingga tekanan kepada anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya.
9. individual maupun kelompok dapat dipengaruhi oleh budaya yang ada.

2.1.3.1 Faktor Faktor Untuk Membangun Budaya Organisasi

Hasibuan (2014:43) mengemukakan faktor-faktor determinan yang membangun budaya organisasi seperti pada gambar 2.1 di bawah ini:



Gambar 2.1 Faktor faktor dalam membangun budaya organisasi

Dari gambar 2.1 budaya organisasi merupakan sarana penting untuk menafsirkan kehidupan dan perilaku dari organisasinya. Budaya baik berfungsi untuk mengarahkan perilaku dikarenakan membantu setiap anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan yang sangat baik.

2.1.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi Mas'ud (2015:68) adalah:

1. Profesionalisme karyawan

Profesionalisme karyawan adalah upaya yang dilakukan oleh pimpinan untuk meningkatkan pengetahuan atau *knowledg*, kinerja dan inovasi dalam pelayanan, sehingga pegawai lain juga terdorong untuk meningkatkan dirinya dalam menunjang budaya organisasinya.

2. Sikap terbuka

Tersedianya sumber daya manusia yang baik yaitu pegawai yang mempunyai komitmen untuk memajukan organisasi yang ada. Dibutuhkan elemen satu sama lain yang kompak, sehingga tujuan organisasi akan tercapai. Komunikasi sangat diperlukan agar masing-masing pegawai terbuka dan saling memahami sikap dan karakteristik masing-masing pegawai, demikian juga pimpinan harus bersikap terbuka dengan bawahan.

3. Keteraturan karyawan

Dalam pelaksanaan suatu tugas dan aktivitas tergantung pada kualitas kerja seseorang dan untuk merealisasikannya dengan baik diperlukan keteraturan juga disiplin bagi pegawai.

4. Kepercayaan / tidak ada rasa curiga

Kepercayaan adalah kesanggupan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani membuat resiko atas keputusan yang diambilnya. Kepercayaan juga merupakan keharusan bagi seseorang pegawai bekerja secara layak.

5. Integrasi karyawan

Integrasi yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan untuk mentaati, melaksanakan dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesabaran dan tanggung jawab.

Indikator budaya organisasi menurut Robbins (2015:167) sebagai berikut:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu kadar seberapa jauh karyawan didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh karyawan diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail.
3. Orientasi hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang, yaitu kadar seberapa jauh keputusan manajemen turut mempengaruhi orang-orang yang ada dalam organisasi.
5. Orientasi tim, yaitu kadar seberapa jauh pekerjaan disusun berdasarkan tim dan bukannya perorangan.
6. Keagresifan, yaitu kadar seberapa jauh karyawan agresif dan bersaing, bukannya daripada bekerja sama.
7. Kemantapan/stabilitas, yaitu kadar seberapa jauh keputusan dan tindakan organisasi menekankan usaha untuk mempertahankan *status quo*.

Menurut penelitian Faradhila (2017) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Prilaku resiko
 - a. Anggota yang berinovatif
 - b. Anggota dipancing untuk agresif dan penantang resiko
2. Keterbukaan atas seluruh komunikasi
 - a. Saling berkomunikasi antar pekerja

- b. Saling berkomunikasi dengan pemimpin
- 3. Orientasi hasil
 - a. Memfokuskan diri pada hasil
 - b. Proses yang digunakan untuk hasil
- 4. Orientasi pada manusia
 - a. Keputusan manajemen diambil dengan pertimbangan terlebih dahulu
 - b. Efek keputusan tersebut pada manusia dalam organisasi
- 5. Orientasi tim
 - a. Aktivitas pekerjaan diorganisasi lebih diutamakan dibanding individual
- 6. Stabilitas
 - a. Aktifitas organisasi menekankan pada status quo
 - b. Perhatian kepada masyarakat
- 7. Kinerja
 - a. Kuantitas
 - b. Kualitas

2.1.4 Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Untuk mendapatkan gambaran yang jelas mengenai kepuasan kerja karyawan terlebih dahulu perlu diketahui definisi kepuasan kerja karyawan. Menurut Siagian (2015:117) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Menurut Locke (2014:95) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu pernyataan emosional yang positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian terhadap suatu pekerjaan atau pengalaman kerja.

Menurut Robbins (2015:36) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Davis (2016:105) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Menurut Hasibuan (2014:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Berdasarkan beberapa pengertian mengenai kepuasan kerja karyawan dapat disimpulkan kepuasan kerja mencerminkan sikap seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif pegawai terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan-keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

2.1.4.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut As'ad (2017:117) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan karyawan terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi karyawan dapat terpenuhi. Hal ini meliputi: sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.

2. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik karyawan. Hal ini meliputi: jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan atau suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan dan umur.
3. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan dengan atasannya maupun karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi: rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
4. Faktor kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan. Hal ini meliputi: minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Sedangkan menurut Baron dan Byrne (2014:57) ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu: Faktor organisasi yang berisi kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja dan faktor individual atau karakteristik karyawan, pada faktor individual ada dua predictor penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas.

2.1.4.2 Indikator kepuasan kerja

Hasibuan (2014:123) menjelaskan bahwa ada lima indikator kepuasan kerja yaitu:

1. Menyenangi pekerjaan

Orang yang mengetahui betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu, dan bagaimana cara ia harus menuju sarannya. Ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa menjalankan dengan baik.

2. Mencintai pekerjaannya

Memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya dan upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya. Karyawan mau mengorbankan dirinya walaupun susah, sakit, dengan tidak mengenal waktu, dimanapun karyawan berada selalu memikirkan pekerjaan.

3. Moral kerja

Moral kerja itu adalah sikap kesediaan perasaan yang memungkinkan seorang karyawan untuk menghasilkan kerja yang lebih banyak dan lebih tanpa menambah keletihan, yang menyebabkan karyawan dengan antusias ikut serta dalam kegiatan-kegiatan dan usaha-usaha kelompok sekerjanya, dan membuat karyawan tidak mudah kena pengaruh dari luar, terutama dari orang-orang yang mendasarkan sasaran mereka itu atas tanggapan bahwa satu-satunya kepentingan pemimpin perusahaan itu terhadap dirinya untuk memperoleh keuntungan yang sebesar-besarnya darinya dan memberi sedikit mungkin.

4. Kedisiplinan

Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dari pekerjaannya maka kedisiplinan karyawan rendah.

5. Prestasi kerja

Prestasi kerja karyawan berarti prestasi atau kontribusi yang diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab serta fungsinya sebagai karyawan di perusahaan. Selain itu, prestasi kerja dibatasi sebagai hasil dari perilaku kerja karyawan yang menunjang tercapainya output atau prestasi dan berkaitan dengan usaha untuk menyelesaikan tugasnya pada periode waktu tertentu.

Menurut penelitian Arifin (2013) menyatakan indikator-indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

2. Hasil persepsi pegawai terhadap pekerjaan
 - c. Sikap pegawai terhadap pekerjaan
 - d. Harapan yang ingin dicapai
 - e. Kepercayaan dari pimpinan / rekan kerja
8. Perbedaan pegawai terhadap perbedaan imbalan dan harapan
 - c. Besaran gaji yang diterima
 - d. Promosi jabatan
 - e. Peluang jenjang karir
9. Pegawai akan bersikap positif terhadap pekerjaan
10. Lingkungan kerja yang penuh kekeluargaan
11. Jenis pekerjaan sesuai kompetensi
12. Pengalaman kerja.

Menurut Baron dan Byme (2014:57), kepuasan kerja dipengaruhi oleh 9 indikator spesifik yaitu:

1. *Gaji*:jumlah dan rasa keadilannya.
2. *Promosi*:peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. *Supervise*:keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh penyedia.
4. *Benefit*:asuransi, liburan dan bentuk fasilitas lainnya.
5. *Contingent rewards*:rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi.
6. *Operating procedures*:kebijakan, prosedur dan aturan.
7. *Coworkers*:rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. *Nature of work*:tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak.
9. *Communication*:berbagai informasi di dalam organisasi (verbal maupun nonverbal).

2.1.5 Pengertian Kinerja

Sedarmayanti (2015:78) kinerja merupakan aspek yang penting dalam manajemen sumber daya manusia. Kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Notoatmodjo (2012:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya. Menurut Simamora (2017:32) Kinerja pegawai adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh (*output*) dengan jumlah sumber daya yang dipergunakan sebagai masukan (*input*). Mangkunegara

(2015:67) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:69-70) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor Kemampuan (*ability*). Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari:

- 1) Kemampuan potensi (IQ).
- 2) Kemampuan reality (*knowledge + skill*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

2.1.5.2 Manfaat Pengukuran Kinerja

Sedarmayanti (2014:262) manfaat dari pengukuran kinerja adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.

2. Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

Simamora (2013:264) secara spesifik kegunaan sistem pengukuran kinerja adalah:

1. Sebagai dasar pengambilan keputusan.
2. Sebagai kriteria untuk melakukan validasi tes atau menguji keabsahan suatu alat tes.
3. Memberikan umpan balik kepada karyawan sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi sebagai wahana pengembangan pribadi dan pengembangan karier.
4. Bila kebutuhan pengembangan pekerjaan dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu menentukan tujuan program pelatihan.
5. Jika tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah organisasi.

2.1.5.3 Metode Pengukuran Kinerja

Menurut Mangkunegara (2015:75) metode pengukuran kinerja karyawan dapat dikelompokkan menjadi dua bagian, yaitu metode tradisional dan metode modern yang akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Metode tradisional

Metode ini merupakan metode tertua dan paling sederhana untuk menilai kinerja karyawan dan diterapkan secara tidak sistematis maupun dengan sistematis. Yang termasuk ke dalam metode tradisional adalah :

a. *Rating Scale*

Metode ini merupakan metode penilaian yang paling tua dan banyak digunakan, dimana penilaian yang dilakukan oleh atasan untuk mengukur karakteristik, misalnya mengenai inisiatif, ketergantungan, kematangan, dan kontribusinya terhadap tujuan kerja.

b. *Employee Comparison*

Metode ini metode penilaian yang dilakukan dengan cara membandingkan antara seorang pekerjaan dengan pekerjaan lainnya.

a) *Alternation Ranking*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara mengurut peringkat (ranking) karyawan dimulai dari yang terendah sampai yang tertinggi atau dari yang terendah sampai dengan yang tertinggi, berdasarkan kemampuan yang dimilikinya.

b) *Paired Comparison*

Metode ini merupakan metode penilaian dengan cara seseorang karyawan dibandingkan dengan seluruh karyawan lainnya, sehingga terdapat berbagai alternatif keputusan yang akan diambil. Metode ini dapat digunakan untuk jumlah karyawan yang sedikit.

c) *Forced Comparison (grading)*

Metode ini sama dengan *paired comparison* tetapi digunakan untuk jumlah karyawan yang banyak, pada metode ini suatu definisi yang jelas untuk setiap kategori telah dibuat dengan seksama.

c. *Check List*

Metode ini, penilai tidak perlu menilai tetapi hanya perlu memberikan masukan atau informasi bagi penilaian yang dilakukan oleh bagian personalia. Penilaian tinggal memilih kalimat atau kata-kata yang menggambarkan kinerja dan karakteristik setiap individu karyawan, baru melaporkan kepada bagian personalia untuk menetapkan bobot nilai, indeks nilai, dan kebijaksanaan selanjutnya bagi karyawan bersangkutan.

d. *Freefrom Eassy*

Dengan metode ini penilai diharuskan membuat karangan yang berkenaan dengan orang atau karyawan yang sedang dinilainya.

e. *Critical Incident*

Dengan metode ini penilai harus mencatat semua kejadian mengenai tingkah laku bawahannya sehari-hari yang kemudian dimasukkan ke dalam buku catatan khusus yang terdiri dari berbagai macam kategori tingkah laku bawahannya. Misalnya mengenai inisiatif, kerjasama, dan keselamatan.

2. Metode modern

Metode ini merupakan perkembangan dari metode tradisional dalam menilai kinerja karyawan, yang termasuk ke dalam metode ini adalah :

a. *Assement Center*

Metode ini biasanya dilakukan dengan pembentukan tim penilaian khusus, cara penilaian tim dilakukan dengan wawancara, permainan bisnis, dan lain-lain. Nilai indeks kinerja karyawan adalah rata-rata bobot dari tim

penilai. Indeks kinerja dengan cara ini diharapkan akan lebih baik dan objektif karena dilakukan beberapa anggota tim.

b. *Management by objective (MBO=MBS)*

Dalam metode ini karyawan langsung diikut sertakan dalam perumusan dan pemutusan persoalan dengan memperhatikan kemampuan bawahan dalam menentukan sasarannya masing-masing yang ditekankan pada pencapaian sasaran perusahaan.

c. *Human asset accounting*

Dalam metode ini, faktor pekerjaan dinilai sebagai individu modal jangka panjang sehingga sumber tenaga kerja dinilai dengan cara membandingkan terhadap variabel-variabel yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Jika biaya untuk tenaga kerja meningkat laba pun akan meningkat. Maka peningkatan tenaga kerja tersebut telah berhasil.

Metode untuk melakukan pengukuran kinerja karyawan menurut Simamora (2017:324) yaitu pendekatan yang berorientasi pada :

1. Metode penilaian berorientasi pada masa lalu

Ada beberapa metode untuk menilai prestasi kinerja diwaktu yang lalu, dan hampir semua teknik tersebut merupakan suatu upaya untuk meminimumkan berbagai masalah tertentu yang dijumpai dalam pendekatan-pendekatan ini.

Teknik-teknik penilaian ini meliputi:

a. Skala peringkat (*rating Scale*)

Metode yang paling tua dan paling banyak digunakan dalam penilaian prestasi, dimana para penilai diharuskan melakukan suatu penilaian yang berhubungan dengan hasil kerja karyawan dalam skala-skala tertentu, mulai dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

b. Daftar pertanyaan (*checklist*)

Penilaian berdasarkan metode ini terdiri dari sejumlah pertanyaan yang menjelaskan beraneka macam tingkat perilaku bagi suatu pekerjaan tertentu.

c. Metode dengan pemilihan terarah (*Forced Choice Methode*)

Metode ini dirancang untuk meningkatkan objektivitas dan mengurangi subjektivitas dalam penilaian.

d. Metode peristiwa kritis (*Critical Incident Methode*)

Metode ini merupakan pemilihan yang mendasarkan pada catatan kritis penilai atas perilaku karyawan, seperti sangat baik atau sangat jelek di dalam melaksanakan pekerjaan.

e. Metode catatan prestasi

Metode ini berkaitan erat dengan metode peristiwa kritis, yaitu catatan penyempurnaan, yang banyak digunakan terutama oleh para professional.

f. Skala peringkat dikaitkan dengan tingkah laku (*behaviorally anchored rating scale=BARS*)

Metode ini merupakan suatu cara penilaian prestasi kerja karyawan untuk satu kurun waktu tertentu di masa lalu dengan mengaitkan skala peringkat prestasi kerja dengan perilaku tertentu.

g. Metode peninjauan lapangan (*Field Review Methode*)

Disini penyedia turun ke lapangan bersama-sama dengan ahli dari SDM. Spesialis SDM mendapat informasi dari atasan langsung perihal prestasi karyawannya, lalu mengevaluasi berdasarkan informasi tersebut.

h. Tes dan observasi prestasi kerja (*Performance Test and Observation*)

Karena berbagai pertimbangan dan keterbatasan penilaian prestasi dapat didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan, berupa tes tertulis dan peragaan, syaratnya tes harus valid (sahih) dan reliable (dapat dipercaya).

i. Pendekatan evaluasi komparatif (*Comparative Evaluation Approach*)

Metode ini mengutamakan perbandingan prestasi kerja seseorang dengan karyawan lain yang menyelenggarakan kegiatan sejenis.

2. Metode penilaian berorientasi masa depan

Metode penilaian berorientasi masa depan menggunakan asumsi bahwa karyawan tidak lagi sebagai objek penilaian yang tunduk dan tergantung pada penyedia, tetapi karyawan dilibatkan dalam proses penilaian. Metode ini meliputi:

a. Penilaian diri sendiri (*Self Appraisal*)

Penilaian diri sendiri adalah penilaian yang dilakukan oleh karyawan sendiri dengan harapan karyawan tersebut dapat lebih mengenal kekuatan-kekuatan dan kelemahannya sehingga mampu mengidentifikasi aspek-aspek perilaku kerja.

b. Manajemen berdasarkan sasaran (*Management By Objective*)

Management By Objective (MBO) yang berarti manajemen berdasarkan sasaran, artinya satu bentuk penilaian dimana karyawan dan penyedia bersama-sama menetapkan tujuan dan sasaran pelaksanaan kerja.

c. Penilaian secara psikologis

Penilaian secara psikologis adalah proses penilaian yang dilakukan oleh para ahli psikologi untuk mengetahui potensi seseorang yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan seperti kemampuan intelektual, motivasi dan lain-lain yang bersifat psikologis.

d. Pusat penilaian (*Assessment Center*)

Assessment center atau pusat penilaian adalah penilaian yang dilakukan melalui serangkaian teknik penilaian dan dilakukan oleh sejumlah penilai untuk mengetahui potensi seseorang dalam melakukan tanggung jawab yang lebih besar.

2.1.5.5 Indikator Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2015:75) mengemukakan bahwa indikator kinerja yaitu:

1. Kualitas

Kualitas adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap karyawan itu masing-masing.

3. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

Terdapat beberapa indikator kinerja karyawan yaitu menurut Simamora (2017:136):

1. Loyalitas

Setiap karyawan yang memiliki tingkat loyal yang tinggi pada kantor, mereka akan diberikan posisi yang baik, hal ini dapat dilihat melalui tingkat absensi ataupun kinerja yang mereka miliki.

2. Kepemimpinan

Pimpinan merupakan leader bagi setiap bawahannya, bertanggung jawab dan memegang peranan penting dalam mencapai suatu tujuan. Pimpinan harus mengikutsertakan karyawan dalam mengambil keputusan sehingga karyawan memiliki peluang untuk mengeluarkan pendapat, ide dan gagasan demi keberhasilan kantor.

3. Kerja sama

Pihak kantor perlu membina dan menanamkan hubungan kekeluargaan antar karyawan sehingga memungkinkan karyawan untuk bekerjasama dalam lingkungan pemerintahan.

4. Prakarsa atau pengetahuan

Prakarsa atau pengetahuan ini perlu dibina dan dimiliki baik itu dalam diri karyawan ataupun dalam lingkungan kantor. Keahlian praktis dan teknis serta informasi yang digunakan dalam pekerjaan hendaklah sesuai dengan ilmu pengetahuan yang berkembang pada saat ini.

5. Tanggungjawab

Tanggung jawab ini harus dimiliki oleh setiap karyawan baik ia berada pada level jabatan yang tinggi atau pada level yang rendah.

6. Pencapaian target

Dalam pencapaian target biasanya kantor mempunyai strategi-strategi.

Menurut penelitian Sinaga (2017) menyatakan 4 indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

- a) Menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang diberikan
- b) Kemampuan memenuhi target
- c) Jumlah pekerjaan yang selesai dikerjakan

2. Kualitas

- a. Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti
- b. Menguasai isi dari pekerjaan
- c. Tidak menunda-nunda pekerjaan

Menurut penelitian Kemas M. Syawaludin Arifin (2013) menyatakan indikator-indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

- a. Ketepatan kerja
- b. Ketelitian kerja

- c. Keberhasilan kerja
- 2. Kuantitas
 - a. Output kerja
 - b. Instruktur kerja
 - c. Inisiatif kerja
- 3. Ketepatan waktu
 - a. Ketaatan waktu
 - b. Ketaatan proses kerja
 - c. Ketaatan hasil kerja
- 4. Efektifitas
 - a. Tindakan kerja
 - b. Peraturan dan prosedur organisasi
 - c. Kondisi kerja
- 5. Kemandirian
 - a. Status pekerjaan
 - b. Motifasi kerja
- 6. Hubungan inter personal
 - a. Keterlibatan kerja
 - b. Partisipasi kerja

2.1.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Penelitian dengan kinerja pemerintah daerah telah pernah dilakukan sebelumnya, berikut penulis rangkum beberapa penelitian terdahulu.

Tabel 2.1
Penelitian terdahulu

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Adhar (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Sikap Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Polres Tanjung Balai	Independen: budaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja Dependen: Kinerja	Regresi linier berganda	Berdasarkan hasil analisis data menunjukkan bahwabudaya organisasi, komitmen organisasi, dan sikap kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Polres Tanjung Balai.baik secara parsial maupun simultan
Astaridiah (2021)	Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Sat Reskrim Pada Polres Kota Metro Lampung	Independen: Tunjangan kinerja dan disiplin kerja Dependen: Kinerja	Regresi linier berganda	1. Tunjangan kinerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja 2. Tunjangan kinerja dan disiplin kerja secara bersama-sama secara parsial berpengaruh terhadap kinerja

Berlanjut ke hal 48...

...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Kemas, (2013)	Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polri Di Polres Sintang	Independen: Tunjangan kinerja dan Kepuasan kerja Dependen: Kinerja	Analisis regresi linier berganda	1. Variabel tunjangan kinerja mempengaruhi kepuasan kerja 2. Variabel kepuasan kerja mempengaruhi kinerja 3. Secara simultan Variabel tunjangan kinerja dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja
Sinaga (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pendidik Melalui Kompetensi Pendidik Dengan Dukungan Organisasi Sebagai Variabel Moderating Pada SPN Polda sumut	Independen: Pendidikan dan Pelatihan Dependen: Kinerja Mediasi: Kompetensi pendidik dan dukungan organisasi	SEM	1. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Diklat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kompetensi
Fardhila (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Sektor (Polsek) Jonggol Kab. Bogor, Jawa Barat	Independen: Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan Dependen: Kinerja	Analisis regresi linier berganda	1. Adanya pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja

Berlanjut ke hal 48...

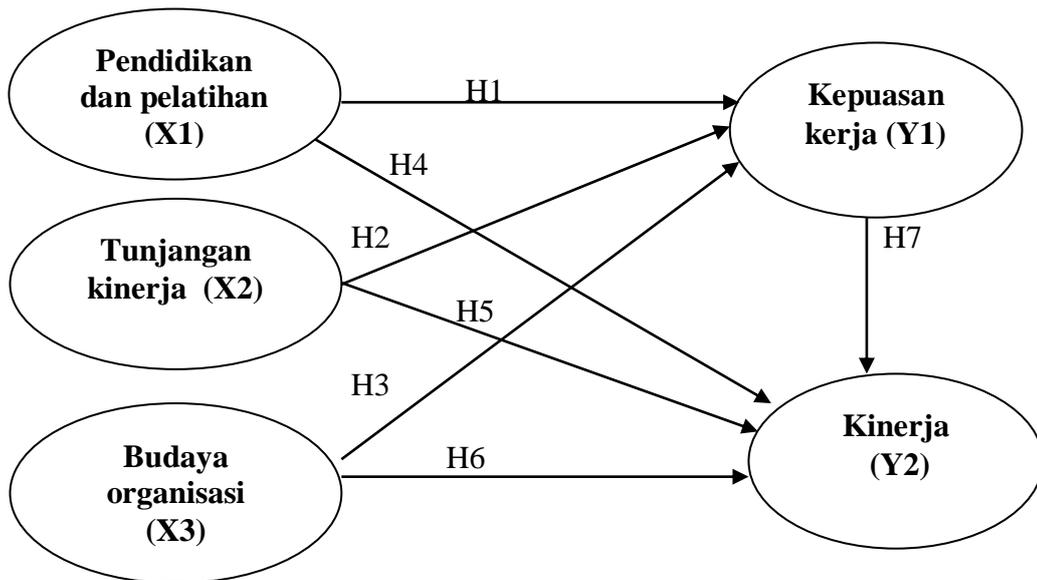
...Lanjutan Tabel 2.1

Nama, Tahun	Judul	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
Artha Riana, dkk (2017)	Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau	Independen: pendidikan dan pelatihan, remunerasi dan budaya organisasi Dependen: Kinerja Mediasi : Kepuasan kerja	SEM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 4. Pendidikan dan pelatihan, remunerasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan Terhadap kinerja melalui kepuasan
Riski dkk (2018)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang	Independen: pelatihan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi Dependen: Kinerja Mediasi : Kepuasan kerja	Analisis regresi linier berganda	Ada pengaruh yang kuat dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

2.2 Kerangka Konseptual

Secara ringkas kerangka konseptual dari penelitian ini dapat dilihat pada paradigma penelitian pada gambar dibawah ini.

Kerangka Penelitian



Sumber: Riana dkk (2017)

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual

2.3 Hipotesis Penelitian

- H1 : Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu
- H2 : Diduga tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu
- H3 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

- H4 : Diduga pendidikan dan pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
- H5 : Diduga tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
- H6 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
- H7 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2014:59) yaitu metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel yang diukur sehingga data yang terdiri dari angka-angka dapat dianalisis berdasarkan prosedur-prosedur statistik. Penelitian ini dilakukan pada Sat Reskrim Polres Rokan Hulu. Waktu penelitian direncanakan dari bulan Februari sampai dengan Juni 2022.

3.2 Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sugiyono (2014:117) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sat Reskrim Polres Rokan Hulu yang berjumlah 39 orang.

2. Sampel

Menurut Sugiyono (2014:118) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penelitian ini menggunakan sampel sensus. Menurut Sugiyono (2014:61) Sampel sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 100 orang. Istilah

lain sampel sensus adalah sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 39 orang jumlah seluruh pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

3.3 Jenis dan sumber data

1. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu:

- 1) Data kualitatif yaitu data yang diperoleh dari dalam bentuk informasi baik lisan maupun tulisan, seperti: profil Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.
- 2) Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka dan masih perlu dianalisis kembali, seperti: data jumlah pegawai Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

2. Sumber data diperoleh dari:

1) Data primer

Data yang penulis dapatkan langsung dari Sat Reskrim Polres Rokan Hulu melalui wawancara dengan karyawan Sat Reskrim Polres Rokan Hulu.

2) Data sekunder

Data yang penulis dapatkan dari pihak Sat Reskrim Polres Rokan Hulu dan catatan yang berkaitan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik pengumpulan data

Untuk mengumpulkan data yang dipergunakan dalam penelitian ini, digunakan beberapa teknik pengumpulan data, antara lain:

1. Observasi

Observasi ialah melakukan pengamatan secara langsung terhadap objek kajian.

2. Wawancara (*interview*)

Wawancara (*interview*) ialah secara langsung mengadakan tanya jawab dengan bagian yang diberi wewenang untuk memberikan penjelasan atas nama Sat

Reskrim Polres Rokan Hulu, metode ini dipakai untuk melengkapi dan memperjelas data yang telah diperoleh.

3. Pertanyaan (*questioner*)

Pertanyaan (*questioner*) ialah pengumpulan data dengan membuat daftar pertanyaan yang kemudian diajukan kepada karyawan Sat Reskrim Polres Rokan Hulu. Untuk mendapatkan data primer sekaligus melengkapi data penelitian.

3.5 Defenisi Operasional Variabel Penelitian

Adapun variabel dan indikator dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 3.1
Identifikasi dan Operasional Variabel

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Jenis pengukuran
Pendidikan dan pelatihan (X1)	Marzuki (2019:5) menyebutkan Pendidikan dan pelatihan merupakan proses belajar mengajar dengan mempergunakan teknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja seseorang (karyawan atau sekelompok orang).	Mangkunegara (2015:87) 1. Instruktur 2. Peserta 3. Materi pelatihan 4. Metode 5. Tujuan Pelatihan	Ordinal

Berlanjut ke hal 54...

...Lanjutan Tabel 3.1

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Jenis pengukuran
Tunjangan kinerja (X2)	Simamora (2017:25) adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut.	Wirawan (2019:27) 1. Penerimaan tunjangan sesuai dengan kedisiplin pegawai 2. Tunjangan yang diterima menambah penghasilan pegawai 3. Ketepatan waktu menerima tunjangan kinerja 4. Tingkat kecukupan dalam memenuhi kebutuhan pegawai 5. Penerimaan tunjangan sesuai aturan pemerintah	Ordinal
Budaya Organisasi (X3)	Robbin dan Judge (2015:256) mengemukakan bahwa suatu sistem makna bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain	Mas'ud (2015:68) 1. Profesionalisme karyawan 2. Sikap terbuka 3. Integrasi karyawan 4. Tidak ada rasa curiga/kepercayaan 5. Keteraturan karyawan	Ordinal
Kepuasan kerja (Y1)	Hasibuan (2014:120) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.	Hasibuan (2014:123) 1. Menyenangi pekerjaan 2. Mencintai pekerjaan 3. Moral kerja 4. Kedisiplinan 5. Prestasi kerja	Ordinal
Kinerja (Y2)	Notoatmodjo (2012:124) kinerja adalah apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang sesuai dengan tugas dan fungsinya.	Simamora (2017:136) 1. Loyalitas 2. Kepemimpinan 3. Kerjasama 4. Prakarsa atau pengetahuan 5. Tanggung jawab 6. Pencapaian target	Ordinal

3.6 Instrumen Penelitian

Kedua variabel diukur dengan skala likert yaitu digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena social (Sugiyono, 2014:104). Skor setiap pernyataan pada kuesioner dapat dilihat pada Tabel di bawah ini:

Tabel 3. 2
Penilaian Skor Terhadap Jawaban Kuesioner

No	Jawaban	Bobot Nilai
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Ragu-Ragu (RG)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2014:104)

3.7 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini merupakan upaya pengukuran secara kuantitatif dari hasil pengumpulan data yang bersifat kualitatif dan untuk selanjutnya dilakukan analisa atas hasil pengukuran tersebut. Dalam penelitian ini teknik analisa dibagi menjadi empat (4) tahap yaitu:

3.7.1 Deskriptif

Tujuan dari analisis ini adalah untuk mendeskripsikan data sehingga dapat menentukan kedudukan data dalam suatu kelompok serta sebagai pendeskripsian responden penelitian dan variabel penelitian. Masing-masing kategori jawaban dari deskriptif variabel, maka dapat dihitung dengan menggunakan rumus:

$$TCR = \frac{Rs}{N} \times 100 \%$$

Dimana:

TCR = Tingkat Capaian Responden

Rs = Rata-rata skor jawaban responden

N = Nilai skor jawaban maksimum

Tabel 3.3
Nilai Tingkat Capaian Responden(TCR)

Nilai TCR	Keterangan
81% - 100%	Sangat baik
61% - 80%	Baik
41% - 60%	Cukup baik
21% - 40%	Kurang baik
0% - 20%	Tidak baik

3.7.2 Analisis Persamaan Struktural

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling* (SEM). SEM adalah teknik analisis statistik yang digunakan untuk menyelesaikan pola hubungan analisis jalur antara variabel laten dengan indikatornya, variable laten dan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung. Analisis menggunakan SEM dapat dilakukan tiga analisis sekaligus, yaitu analisis faktor, model struktural dan analisis jalur.

Alat analisa yang penulis digunakan dalam metode ini adalah *software Partial Least Square* (Smart PLS) adalah sebuah alat analisa yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (*measurement model*) atau outer model dan model struktural (*structural model*) atau inner model. (Ghozali 2014:7)

3.7.2.1 Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Model pengukuran atau outer model menunjukkan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Evaluasi model pengukuran melalui analisis faktor konfirmatori adalah dengan menggunakan pendekatan MTMM (*MultiTrait-MultiMethod*) dengan menguji *validity convergent* dan *discriminant*. Uji reliabilitas dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* (Ghozali & Latan, 2015:45).

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari model pengukuran dengan indikator refleksif dapat dilihat dari korelasi antara item score/indikator dengan score konstraknya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading 0,50 sampai 0,60 masih dapat diterima (Ghozali & Latan, 2015:45).

b. *Discriminant Validity*

Discriminant validity indikator dapat dilihat pada *cross loading* antara indikator dengan konstraknya. Apabila korelasi konstruk dengan indikatornya lebih tinggi dibandingkan korelasi indikator dengan konstruk lainnya, maka hal tersebut menunjukkan bahwa konstruk laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan membandingkan akar kuadrat dari *average variance extracted* (\sqrt{AVE}) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dengan model. Model

dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang cukup baik jika akar AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara konstruk dan konstruk lainnya (Ghozali, 2014:56). Model dikatakan baik apabila AVE masing-masing konstruk nilainya lebih besar dari 0,50.

c. Reliability

Selain uji validitas, pengukuran model juga dilakukan untuk menguji reliabilitas suatu konstruk. Uji reliabilitas dilakukan untuk membuktikan akurasi, konsistensi dan ketepatan instrumen dalam mengukur konstruk. Dalam PLS-SEM dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, untuk mengukur reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dapat dilakukan dengan dua cara yaitu dengan *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Konstruk dinyatakan reliable jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70 (Ghozali & Latan, 2015:45).

3.7.2.2 Uji Model Struktural atau Inner Model

Model struktural atau *inner model* menunjukkan hubungan atau kekuatan estimasi antar variabel laten atau konstruk berdasarkan pada *substantive theory* dilakukan dengan *R-Square*. Dalam menilai model struktural terlebih dahulu menilai *R-Square* untuk setiap variabel laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural. Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai *R-square* yang merupakan uji *goodness-fit* model. Perubahan nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel laten eksogen tertentu terhadap variabel laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1).

3.7.2.3 Pengujian hipotesis

Pengujian hipotesis antar konstruk yaitu konstruk eksogen terhadap konstruk endogen dan konstruk endogen terhadap konstruk endogen dilakukan dengan metode *resampling bootstrap* yang dikembangkan oleh Geisser (Ghozali, 2014:46). Statistik uji yang digunakan adalah statistik t atau uji t, penerapan metode resampling memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas tidak memerlukan asumsi distribusi normal, serta tidak memerlukan sampel yang besar. Pengujian hipotesis menggunakan analisis *full model Struktural Equation Modeling* (SEM) dengan smart PLS. Dalam full model SEM dengan PLS selain memprediksi model, juga menjelaskan ada atau tidaknya hubungan antar variabel laten. Kriteria pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan langkah-langkah sebagai berikut, Sugiyono (2014:123):

- a. Membuat rumusan hipotesis, yaitu:
 - $H_0 = 0$, Artinya variabel bebas tidak berpengaruh pada variabel dependen.
 - $H_a \neq 0$, Artinya variabel bebas berpengaruh pada variabel dependen.
- b. Menentukan kriteria dan membuat kesimpulan berdasarkan ketentuan yang sudah ada, yaitu:
 - a) Jika taraf signifikan $< 0,05$ H_0 diterima
 - b) Jika taraf signifikan $> 0,05$ H_0 ditolak