

Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau

Artha Riana N, Susi Hendriani, Yulia Efni

Program Studi Magister Manajemen Universitas Riau
email: artharianan @gmail.com

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya termasuk Institusi Polri. Beberapa kebijakan dan peraturan telah dikeluarkan oleh pimpinan Polri untuk mendukung peningkatan pelayanan dan kinerja personil Polri belum cukup mampu untuk dapat memenuhi tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja Polri. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau. Rancangan penelitian yang digunakan adalah penelitian explanatori. Populasi penelitiannya personil Dit Reskrimsus Polda Riau sebanyak 93 orang. Sampel diambil dengan teknik sensus dengan mengeluarkan Direktur Dit Reskrimsus sebagai key informan sehingga sampel yang digunakan sebanyak 92 orang. Pengumpulan data variabel menggunakan kuesioner dengan skala likert. Hasil uji hipotesis menyimpulkan: a. pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,36; b. remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,09; c. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dengan nilai p value sebesar 0,02; d. pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,02; e. remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja dengan nilai p value sebesar 0,015; f. budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan dengan nilai p value sebesar 0,01.

Kata kunci: *pendidikan dan pelatihan, remunerasi, budaya organisasi, kepuasan kerja kinerja.*

The Effect Of Education And Training, Remuneration And Organization Culture To Work Satisfaction In Increasing Performance In Cerdialial Criminal Investigations Directorate Of Riau Regional Police

Abstract

Human resources are vital organizational assets, therefore their roles and functions can not be replaced by other resources including the Police Institution. Some policies and regulations have been issued by the National Police leadership to support the improvement of service and the performance of Polri personnel has not been sufficient enough to meet the level of public satisfaction with Police performance. This study aims to determine the effect of education and training, remuneration and organizational culture on job satisfaction in improving performance at dit reskrimsus polda riau. The research design used was explanatory research. The population of research are personnel Reskrimsus Polda Riau as many as 93 people. The sample was taken by census technique by issuing Director Dit Reskrimsus as key informant so that the sample used was 92 people. Data collection of variables using questionnaires with Likert scale. Hypothesis test results conclude: a. education and training have no significant effect on performance with p value of 0.36; b. remuneration has no significant effect on performance with p value of 0.09; c. organizational culture has a significant effect on performance with p value of 0,02; d. education and training have a significant effect on performance through job satisfaction with p value of 0,02; e. remuneration has a significant effect on performance through job satisfaction with p value of 0,015; f. organizational culture has a significant effect on performance through satisfaction with p value of 0,01.

Keywords: *education and training, remuneration, organizational culture, performance job satisfaction*

Pendahuluan

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. Di media massa baik elektronik maupun cetak, ditemukan berbagai keluhan dan kekecewaan dari masyarakat terhadap kinerja Polri. Hal tersebut merupakan bukti akan belum baiknya kinerja dari personil Polri. Dalam melaksanakan tugas dan alat negara yang memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat, maka eksistensi Polri selalu bersama dan menyatu dengan masyarakat. Dalam posisi demikian adalah wajar penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri sangat berpengaruh terhadap citra Polri. Saat ini kualitas citra Polri dinilai para pengamat mengalami kemerosotan. Kemerosotan citra di mata masyarakat merupakan sebuah persoalan penting yang hingga saat ini masih terus membelenggu Polri dalam menjalankan tugas dan wewenangnya sebagai penjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, melakukan penegakan hukum, dan melakukan pengayoman, perlindungan serta menciptakan keamanan, ketertiban dan kelancaran lalu lintas dalam melayani masyarakat. Fenomena ini tampaknya tetap akan menjadi siklus yang abadi dalam tubuh Polri, andaikata komitmen profesionalisme, transparansi dan akuntabilitas tidak diwujudkan dalam sikap dan tindakan aparat Kepolisian dalam menjalankan tugas dan wewenang sehari-harikhususnya Dit Reskrimsus Polda Riau.

Dit Reskrimsus Polda Riau adalah salah satu fungsi dalam kepolisian yang tugas dan perannya sangat penting. Dit reskrim merupakan ujung tombak dalam pilar penegakan hukum di Indonesia guna dapat mewujudkan penegakan hukum yang dapat memenuhi rasa keadilan dan kepastian hukum dalam masyarakat yang berkaitan dengan masalah tindak pidana khusus. Maka diperlukan sesuatu sistem hukum yang baik dan pelaksana-pelaksana yang handal dan mam-

pu mengatasi tantangan tugas seiring dengan perkembangan masyarakat dan perubahan-perubahan hukum yang akan terjadi.

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. Melaksanakan manajemen kinerja 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.

Adapun indikator kinerja dalam penelitian ini, menggunakan indikator penelitian berdasarkan pendapat Wibisono (2007: 140) terdiri dari: 1) Kaji Banding Internal, 2) Motivasi, 3) Ide Atau Saran Yang Membangun, 4) Produktivitas Pegawai, 5) Loyalitas Pegawai, 6) Kesempatan Promosi Internal, 7) Kepedulian Terhadap Visi Dan Misi Polda Riau, dan 8) Jam Kerja.

Selain kinerja personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau, kepuasan kerja personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau 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 (2004: 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 kom-

binasi dalam dan luar pekerjaan. Indikator kepuasan kerja diambil dari Suparlan (2007: 57) yaitu: 1) Nilai, 2) Sikap, 3) Struktur Organisasi, 4) Pengalaman kerja, dan 5) Bekerja Dalam Kelompok (Work in Group).

Untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau, maka perlu diperhatikan variabel-variabel yang dapat mempengaruhinya diantaranya adalah pendidikan dan pelatihan (diklat), remunerasi, 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 Kepolisian Dit Reskrimsus namun pada kenyataannya, diklat ini sangat minim diikuti oleh personil Kepolisian karena setiap Polda hanya dapat mengutus 1 orang sehingga untuk meningkatkan kinerja, diklat ini belum dapat berperan. Menurut Simamora (2007: 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. Indikator diklat yang digunakan menurut Simamora (2007: 276) yaitu: 1) Perbaikan kinerja, 2) Kemajuan teknologi, 3) Waktu pembelajaran, 4) Memecahkan masalah operasional, 5) Mempersiapkan personil polisi untuk promosi, 6) Mengorientasikan personil polisi terhadap organisasi, dan 7) Memenuhi kebutuhan pertumbuhan pribadi.

Selain pendidikan dan pelatihan, remunerasi juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau. Pemberian remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau dan mencegah

terjadinya KKN dengan harapan supaya para personil Kepolisian dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya dalam pelaksanaan tugas.

Surya (2004 : 8), mengartikan remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin

Dalam penelitian tentang remunerasi Personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau, digunakan indikator menurut Surya (2004: 128) yaitu: 1) Kuantitas pekerjaan yang dibebankan kepada Personil Kepolisian, 2) Kualitas pekerjaan yang diselesaikan oleh Personil Kepolisian, 3) Mutu pekerjaan yang dilaksanakan, 4) Analisis beban kerja Personil Kepolisian, 5) Lama waktu dalam menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan oleh personil Kepolisian, 6) Kehadiran atau absensi Personil Kepolisian berdasarkan jam dan hari kerja, dan 7) Disiplin personil Kepolisian dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain remunerasi, budaya organisasi juga perlu diperhatikan di Polda Riau. 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. Dalam penelitian ini ditetapkan indikator dalam budaya organisasi yaitu: 1) Inovasi dan Pengambilan Resiko, 2) Perhatian pada hal yang rinci, 3) Orientasi pada Manfaat, 4) Orientasi pada orang, 5) Orientasi pada Tim, 6) Agresivitas, dan 7) Stabilitas, Wibowo (2010:37).

Budaya organisasi di Dit Reskrimsus Polda Riau sehubungan dengan profesionalisme, seluruhnya dapat dinyatakan profesional karena telah melaksanakan pekerjaan secara profesional. Tetapi profesionalisme dapat terganggu jika ada intervensi yang ber-

sifat internal maupun eksternal.

Adapun tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah untuk:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau.

Metode

Desain Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam tipe desain penelitian explanatori. Singarimbun dan Effendi (2006:4) menjelaskan penelitian explanatori yaitu penelitian yang digunakan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa yang dirumuskan atau sering kali disebut sebagai penelitian penjelas. Penelitian ini memiliki tingkat yang tinggi karena tidak hanya mempunyai nilai mandiri maupun membandingkan tetapi juga berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan, dan juga mengontrol suatu gejala dengan pendekatan kuantitatif, yaitu untuk mengidentifikasi hubungan sebab dan akibat diantara variabel-variabel dan peneliti mencari tipe sesungguhnya dari fakta yang ditemukan di lapangan untuk membantu memahami dan memprediksi hubungan (Zik-

mund dalam Augusty Ferdinand, 2011). Data yang diperoleh diuraikan secara statistik deskriptif kemudian dilakukan analisa statistik menggunakan software WarpPLS.

Pengukuran

Metode penelitian yang digunakan adalah menggunakan kuesioner secara individu. Kuesioner diberikan langsung pada responden dan peneliti memberikan penjelasan mengenai tujuan pemberian kuesioner penelitian dan menjawab pertanyaan yang mungkin kurang dipahami oleh responden. Melalui kuesioner ini diharapkan responden memberikan tanggapannya secara keseluruhan dan akan dikumpulkan oleh peneliti setelah diisi oleh responden. Kuesioner secara individu ini digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi dari konstruk variabel yang sedang diteliti

Definisi Operasional dan Variabel yang Digunakan

- 1) Pendidikan dan pelatihan (X1). Pendidikan dan pelatihan adalah suatu persyaratan pada suatu pekerjaan yang dapat ditentukan dalam hubungannya dengan keahlian dan pengetahuan personil Dit Reskrimsus berdasarkan aktivitas yang sesungguhnya dilaksanakan pada pekerjaan.
- 2) Remunerasi (X2). Remunerasi merupakan sesuatu yang diterima personil Dit Reskrimsus sebagai imbalan atau kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja dalam hal ini berupa uang yang diterima setiap bulannya sesuai dengan ketentuan.
- 3) Budaya Organisasi (X3). Budaya organisasi adalah Suatu sistem makna bersama yang dianut, diyakini oleh personil Polri yang membedakan organisasi tersebut dengan yang lain.
- 4) Kepuasan kerja (Z). Kepuasan kerja merupakan sikap umum personil Dit Reskrimsus terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Personil dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sebaliknya personil yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu.

5) Kinerja (Y). Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh personil Dit Reskrimsus dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Hasil

Pengujian Validitas

Untuk memudahkan melakukan analisis, terutama tabel Outer Loadings perlu dijelaskan pada tabel 1.

Tabel 1. Outer Loading (Convergent Validity) pada Variabel

Ind.	Kinerja	Kepuasan	Diklat	Remun	Budaya
Y1	0.748				
Y2	0.756				
Y3	0.811				
Y4	0.765				
Y5	0.804				
Y6	0.462				
Y7	0.669				
Y8	0.592				
Z1		0.693			
Z2		0.759			
Z3		0.737			
Z4		0.672			
Z5		0.725			
X11			0.781		
X12			0.85		
X13			0.787		
X14			0.898		
X15			0.814		
X16			0.696		
X17			0.762		
X21				0.887	
X22				0.922	
X23				0.881	
X24				0.788	
X25				0.712	
X26				0.77	
X31					0.8
X32					0.819
X33					0.629
X34					0.622
X35					0.728
X36					0.674

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan Tabel 1. menjelaskan bahwa dari uji Outer Loading (Convergent Validity) semua indikator telah valid. Pada uji Outer Loading (Convergent Validity) akan dinyatakan valid bila nilai loadingnya berada di atas 0,40, terlihat pada tabel di atas semua indikator telah valid dikarenakan nilainya berada di atas 0,40.

Pengujian Reliabilitas

Pada tabel 2, dapat dilihat nilai reliabilitas dari masing-masing variabel, dimana

syarat sebuah variabel dinyatakan reliabel menurut Fornel dalam Sholihin (2013:72) adalah ketika nilai composite reliability dan cronbach's alpha bernilai lebih dari 0,6 (nol koma enam) sedangkan nilai yang ditunjukkan pada average variance extracted melebihi 0,5 (nol koma lima).

Berikut ini disajikan tabel yang mengungkapkan hasil pengujian realibilitas instrumen penelitian sebagai berikut ini:

Tabel 2. Hasil Pengujian Reliabilitas Instrumen

No	Nama Variabel	Composite Variabel (CV)	Cronbach's Alpha (CA)	AVE	Syarat	Interpretasi
1	Diklat	0,926	0,905	0.641		Reliabel
2	Remun	0,929	0,908	0,689		Reliabel
3	Budaya Org.	0,891	0,856	0,543	CV>0,6 CA>0,6 EVA>0,5	Reliabel
4	Kepuasan	0,841	0,764	0,515		Reliabel
5	Kinerja	0,888	0,853	0,504		Reliabel

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan informasi yang didapat pada tabel 2. diatas, maka dapat disimpulkan bahwa instrumen penelitian telah melewati syarat yang telah dipersyaratkan agar dapat dikatakan reliabel. Dengan demikian instrumen pada penelitian ini telah dianggap reliabel

Hasil Pengujian Model

Pada tabel berikut ini disajikan hasil pengujian dan asumsi atau syarat minimum yang diisyaratkan agar sebuah model dinyatakan layak sebagai sebuah model.

Tabel 3. Hasil Pengujian Model Penelitian

No	Keterangan	Hasil Uji	Syarat	Interpretasi
1	Average path coefficient (APC)	0,243 P=0,004	P< α	Lolos Uji/Fit
2	Average R-squared (ARS)	0,539 P<0,001	P< α	Lolos Uji/Fit
3	AARS	0,520 P<0,001	P< α	Lolos Uji/Fit
4	Average block VIF (AVIF)	2.447	Acceptable <5, ideally <= 3.3	Lolos Uji/Ideal
5	Average full collinearity VIF (AFVIF)	2.715	Acceptable <5, ideally <=3.3	Lolos Uji/Ideal
6	Tenenhaus GoF (GoF)	0,558	small >= 0.1, medium >= 0.25, large >= 0.36	Lolos Uji/Large
7	Sympson's paradox ratio (SPR)	1	acceptable if >= 0.7 ideally = 1	Lolos Uji/Ideal
8	R-squared Contribution ratio (RSCR)	1	acceptable if >= 0.9, ideally = 1	Lolos Uji/Ideal
9	Statistical suppression ratio (SSR) acceptable	1	acceptable if >= 0.7	Lolos Uji/Ideal
10	Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)	1	acceptable if >= 0.7	Lolos Uji/Ideal

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, dengan interpretasi hasil penelitian berdasarkan sembilan hasil pengujian diatas, dimana seluruh item dinyatakan lolos uji, maka dapat diambil kesimpulan bahwa model penelitian layak dijadikan sebagai model penelitian sehubungan dengan Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau outer model menunjukkan validitas dan reabilitas model. Outer model dengan indikator refleksif dinilai melalui convergent validity dan discriminant validity dari indikator pembentuk konstruk laten dan composite reability untuk blok indikatornya (Latan dan Ghozali, 77: 2012) Convergent validity

Convergent validity dinilai berdasarkan hasil nilai loading faktor. Untuk penelitian yang bersifat confirmatory, nilai loading fak-

tor harus lebih dari 0,7. Sementara untuk penelitian yang bersifat exploratory, nilai loading faktor antara 0,6 – 0,7 masih dapat diterima. Menurut Latan dan Ghozali (78: 2012) nilai

loading faktor 0,5 – 0,6 masi dianggap cukup. Hasil pengujian convergent validity disajikan dalam tabel 4.

Tabel 4. Hasil Loading Faktor

	Diklat	Remunerasi	Budaya
Kinerja	0,813	0,689	0,621
Kepuasan Kerja	0,822	0,598	0,735

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan WarpPLS yang disajikan pada tabel 4, nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel, sudah memenuhi convergent validity karena nilai indikator dari variabel berada diatas 0,5. Dengan demikian hasil perhitungan loading faktor dinyatakan valid untuk semua indikator.

Discriminant Validity

Untuk indikator refleksif, discriminant vailidity dinilai dengan membandingkan akar kuadrat dari AVE (Square Root AVE) untuk se-

tiap konstruk dengan nilai korelasi antar konstruk dalam model. Jika nilai dari akar kuadrat AVE untuk tiap konstruk lebih dari korelasi (latent variabel correlations) dalam model, maka model memiliki nilai discriminant validity yang baik (Latan dan Ghozali, 79: 2012).

Nilai AVE direkomendasikan harus lebih besar dari 0,5. nilai ini mempunyai arti bahwa 50% atau lebih variance dari indikator dapat dijelaskan. Hasil pengujian discriminant vailidity disajikan dalam tabel 5 dan 6.

Tabel 5. Hasil AVE dan Square Root AVE

	AVE	Square Root AVE
Diklat	0.641	0.800625
Remunerasi	0.689	0.83006
Budaya	0.543	0.736885
Kinerja	0.504	0.70993
Kepuasan	0.515	0.717635

Sumber: Data Olahan, 2017

Berdasarkan tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa nilai AVE untuk setiap konstruk telah memiliki nilai yang lebih besar dari 0,5. sementara untuk nilai akar kuadrat AVE (Square Root AVE) dari masing-masing struk juga berada di atas 0,5.

Composite Reliability

Reliabilitas suatu konstruk dengan indikator refleksif dinilai bedasarkan hasil com-

posite reliability. Menurut Latan dan Ghazali (79: 2012), rule of thumb yang biasanya digunakan untuk menilai reliabilitas konstruk yaitu nilai composite reliability harus lebih besar dari 0,7 untuk peneltian yang bersifat confirmatorydan untuk penelitian yang bersifat exploratory nilai 0,6 – 0,7 masih dapat diterima. Hasil composite reliability disajikan dalam tabel 4.18. berikut ini.

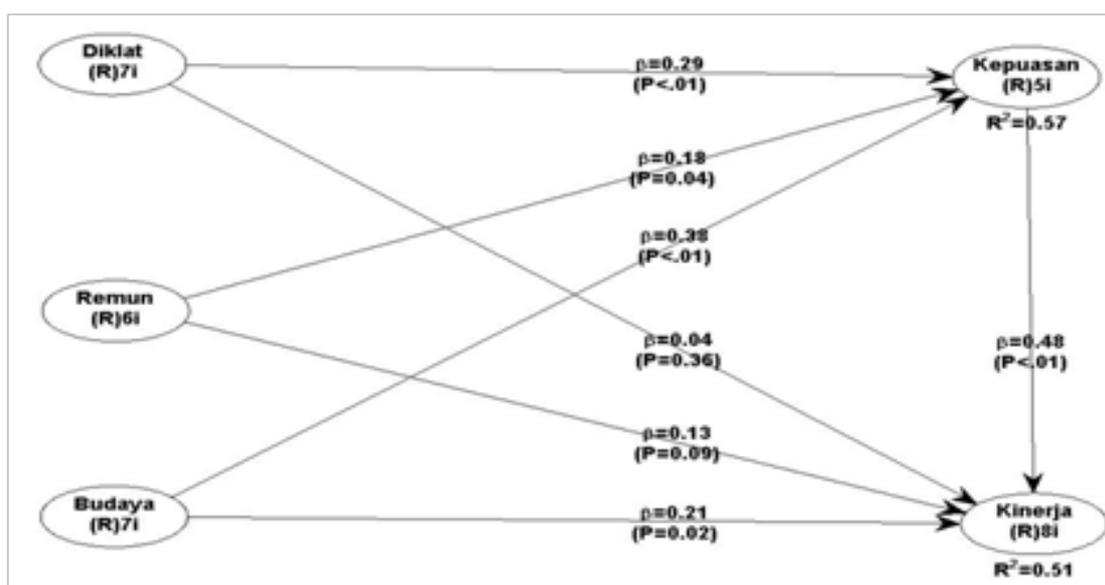
Tabel 6. Hasil Composite Reliability

	Compasite Reliability
Diklat	0,8657
Remunerasi	0,8235
Budaya	0,7963
Kinerja	0,7652
Kepuasan	0,8435

Berdasarkan tabel 7, hasil *composite reliability* untuk setiap konstruk telah menunjukkan nilai diatas 0,7. hal ini menunjukkan bahwa setiap konstruk penelitian sudah reliable.

Model Persamaan Penelitian

Dari data yang diperoleh dari instrumen penelitian, berikut ini digambarkan model penelitian sebagai berikut



Gambar 1. Hasil Pengujian Model Penelitian

Untuk mempermudah memperoleh informasi dari gambar diatas untuk melakukan analisa, maka data diatas disajikan dalam tabel dibawah ini.

Tabel 7. Hasil Pengujian Model Penelitian

	Diklat	Remun	Budaya	Puas
Diklat				
Remun				
Budaya				
Puas	0.29	0.175	0.383	
Kinerja	0.037	0.134	0.209	0.475

Sumber : Data Olahan, 2017

Berdasarkan informasi pada tabel di atas, maka peneliti menyusun model penelitian terhadap kepuasan kerja sebagai berikut

$$Z = 0,29X_1 + 0,175X_2 + 0,383X_3 \dots\dots\dots ()$$

Dimana :

- Z = Kepuasan Kerja
- X1 = Pendidikan dan Pelatihan
- X2 = Remunerasi
- X3 = Budaya Organisasi

Dari rumus diatas, dapat diambil informasi bahwa peningkatan kepuasan kerja dipengaruhi oleh semakin besarnya pendidikan dan pelatihan yang di lakukan oleh institusi, penambahan jumlah kepuasan kerja, dan penguatan kepuasan kerja perusahaan. Secara angka, peningkatan 1 satuan kepuasan kerja dipengaruhi oleh peningkatan 0,29 satuan pendidikan dan pelatihan, 0,175 remunerasi dan 0,383 satuan budaya organisasi.

Adapun model persamaan kinerja berdasarkan hasil pengolahan data adalah sebagai berikut ini

$$Y = 0,037 X_1 + 0,134 X_2 + 0,209 X_3 + 0,475 Z \dots\dots\dots ()$$

Dari rumus diatas, dapat diambil informasi bahwa peningkatan kinerja kerja dipengaruhi oleh semakin besarnya pendidikan dan pelatihan yang di lakukan oleh institusi, penambahan jumlah kepuasan kerja, dan penguatan kepuasan kerja perusahaan dan variabel kepuasan kerja. Secara angka, peningkatan 1 satuan kinerja dipengaruhi oleh 0,037 satuan pendidikan dan pelatihan, 0,134 remunerasi dan 0,209 satuan budaya organisasi dan 0,475 satuan kepuasan kerja.

Hasil Uji Determinasi

Berdasarkan uji determinasi informasi yang dapat diperoleh adalah perubahan variabel kepuasan dapat diterangkan perubahan variabel pendidikan dan pelatihan, adanya remunerasi, dan budaya organisasi sebesar 57%, sedangkan sisanya diterangkan oleh variabel lainnya.

Untuk menghitung besaran determinasi pada variabel kinerja digunakan rumus sebagai berikut ini :

$$R^2 = 1 - \{(1 - R_{21}) (1 - R_{22})\}$$

$$R^2 = 1 - \{(1 - 0,57) (1 - 48)\}$$

$$R^2 = 1 - 0,22$$

$$R^2 = 0,78$$

Keterangan

R2 = Nilai Uji Determinasi Variabel Kinerja akhir

R21 = Nilai Uji Determinasi Variabel kepuasan

R22 = Nilai Uji Determinasi Variabel Kinerja

Berdasarkan hasil diatas, maka dapat diartikan determinasi variabel diklat, remunerasi dan Budaya Organisasi serta variabel kepuasan terhadap variabel kinerja sebesar 78%, sisanya sebesar 22% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang belum diteliti pada penelitian ini. Variabel tersebut dapat berupa variabel tangible, responsiveness, emphathy, assurance, dan reliability, atau faktor-faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

Pada Tabel berikut ini disajikan nilai P value penelitian, yang dengan tingkat toleransi kesalahan penelitian (α) sebesar 5% yaitu

Pengujian terhadap model penelitian menggunakan analisa partial least square menggunakan asumsi sebagai berikut

1. Hubungan antar variabel secara langsung
Asumsi untuk pengujian hubungan secara langsung (direct effect) adalah hipotesis penelitian diterima apabila nilai p-value pada hasil pengujian bernilai lebih kecil daripada nilai toleransi kesalahan (α) penelitian. Pada penelitian ini, nilai toleransi kesalahan penelitian bernilai 5%.
2. Hubungan antar variabel dengan menggunakan variabel mediasi

Asumsi untuk pengujian hubungan antar variabel dengan menggunakan variabel mediasi, mengikuti kaidah sebagai berikut

- a. Jika koefisien jalur tidak langsung dari hasil estimasi langkah tetap signifikan dan tidak

tidak berubah, maka hipotesis mediasi tidak didukung

- b. Jika koefisien jalur tidak langsung nilainya turun, tetapi tetap signifikan maka bentuk mediasi adalah mediasi sebagian, yaitu kondisi yang menunjukkan bahwa variabel mediasi bukanlah satu-satunya pemediasi hubungan antara variabel prediktor terhadap variabel respon, namun terdapat variabel lainnya.
- c. Jika koefisien jalur tidak langsung nilainya turun dan menjadi tidak signifikan, maka bentuk mediasi adalah mediasi penuh, atau dapat dikatakan bahwa variabel mediasi merupakan satu-satunya variabel yang menjadi variabel pemediasi antara variabel prediktor dan respon (Solihin,2013)

Berdasarkan tabel diatas, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut ini terhadap hipotesis penelitian:

1. Pengujian hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja personil kepolisian diperoleh nilai p value sebesar 0,36. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pada Dit Reskrim-sus Polda Riau, karena p value < 0,05.
2. Pengujian hipotesis pengaruh remunerasi terhadap kinerja personil kepolisian diperoleh nilai p value sebesar 0,09. Dengan demikian, variabel remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil kepolisian pada Dit Reskrim-sus Polda Riau karena p value > 0,05.
3. Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil kepolisian nilai p value sebesar 0,02. Dengan demikian, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Dit Reskrim-sus Polda Riau, karena p value < 0,05.
4. Pengujian hipotesis pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar 0,02. Dengan demikian, variabel pendidikan dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrim-sus Polda Riau, karena p value < 0,05. Hal ini dapat diartikan

bahwa dengan adanya kepuasan pada objek penelitian, maka pendidikan dan pelatihan yang diterapkan oleh manajemen akan dapat meningkatkan kinerja personil Dit Reskrim-sus Polda Riau dan sebaliknya.

5. Pengujian hipotesis pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar 0,015. Dengan demikian, variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrim-sus Polda Riau, karena p value > 0,05. Hal tersebut dapat diartikan bahwa dengan diberikannya remunerasi maka personil akan merasa puas yang selanjutnya akan memberikan dampak berupa peningkatan kinerja oleh personil dan sebaliknya.
6. Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai p value sebesar < 0,01. Dengan demikian, variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, pada Dit Reskrim-sus Polda Riau karena p value < 0,05.
7. Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil diperoleh nilai p value sebesar < 0,01. Dengan demikian, variabel kepuasan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja personil Dit Reskrim-sus Polda Riau karena p value < 0,05.

Pembahasan

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja

Pendidikan dan pelatihan secara teoritis memiliki pengaruh terhadap kinerja karena dengan diklat maka ilmu pengetahuan dan keterampilan Personil akan bertambah. Namun dari hasil penelitian diperoleh hasil bahwa pendidikan dan pelatihan yang diikuti pada personil Dit Reskrim-sus belum menunjukkan signifikansi terhadap kinerja Dit Reskrim-sus Polda Riau.

Pendidikan dan pelatihan yang disediakan oleh Polri melalui Pendidikan Pengembangan Spesialisasi (DIKBANGSPES/Dikjur) Fungsi Kepolisian baik dasar maupun lanju-

tan yang dapat diikuti oleh personel masih belum dapat meningkatkan kinerja. Tidak berpengaruhnya diklat terhadap kinerja personil Dit Reskrimsus Polda Riau disebabkan beberapa hal antara lain : peserta diklat sangat terbatas yaitu sebanyak 1 orang tiap Polda untuk satu jenis diklat. Dengan minimnya jumlah personil yang diutus, menyebabkan hasil dari diklat tidak dapat mempengaruhi secara spesifik terhadap hasil pekerjaan. Selain itu hasil dari diklat yang diikuti tidak disampaikan kepada personil lainnya yang tidak mengikuti diklat sehingga peningkatan kinerja personil secara keseluruhan tidak dapat dilakukan melalui diklat ini.

Penyebab lainnya diklat tidak berpengaruh terhadap kinerja Dit Reskrimsus dapat juga dikarenakan dalam penunjukkan personil yang mengikuti diklat, belum berdasarkan pada kompetensi yang dimiliki oleh personil sehingga dapat dikatakan bahwa diklat belum menjadi suatu bentuk promosi bagi personil yang berprestasi. Penerapan kebijakan diklat khususnya Dikbangspes sebagai bentuk penghargaan bagi personil baru diterapkan pada tahun anggaran 2017, dimana personil yang mengikuti diklat akan diberikan percepatan kenaikan pangkat 1 periode (6 bulan) dari ketentuan waktu 1 (satu) kenaikan pangkat 6 tahun.

Pada hasil penelitian juga ditemukan bahwa, Diklat akan memberikan pengaruh nyata bagi kinerja personil pada Dit Reskrimsus, apabila dikaitkan dengan kepuasan kerja. Hal ini dapat berarti bahwa dengan kepuasan kerja maka kinerja personil akan mengalami perubahan nyata dan akan cenderung positif. Untuk itu Pendidikan dan pelatihan sering dianggap sebagai aktivitas yang paling dapat dilihat dan paling umum dari semua aktivitas pembinaan Personil Dit Reskrimsus Polda Riau. Para pimpinan menyokong pendidikan dan pelatihan karena dengan pendidikan dan pelatihan para Personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau akan menjadi terampil dan menjadi lebih produktif, sekalipun manfaat-manfaat tersebut harus diperhitungkan dengan waktu yang tersita ketika Personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau sedang melakukan pendidikan dan pelatihan dan da-

pat memberikan kepuasan bagi para personil. Dengan adanya pendidikan dan pelatihan, Personil Kepolisian Dit Reskrimsus Polda Riau dapat meningkatkan kinerjanya karena melalui pendidikan dan pelatihan, keterampilan Personil Kepolisian dapat bertambah. Selain itu juga pengetahuan Personil Kepolisian lebih meningkat dalam melaksanakan pekerjaan yang berdampak pada peningkatan kinerja.

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja.

Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai termasuk institusi Polri, remunerasi merupakan cara Polri untuk meningkatkan kinerja Personil Kepolisian. Pemberian remunerasi dimaksudkan agar semua personil kepolisian berlomba-lomba untuk mempunyai kinerja yang baik agar mendapat remunerasi yang sesuai dengan apa yang diharapkannya.

Berbagai penelitian menghasilkan bahwa remunerasi dapat meningkatkan kinerja. Namun penelitian tersebut bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan pada personil Dit Reskrimsus Polda Riau dimana remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil. Hal ini menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi, yang adil dan seimbang serta kecukupan remunerasi tidak berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja personil Dit Reskrimsus. Hal ini dikarenakan menurut persepsi personil masih banyak ketidakadilan dalam pemberian remunerasi kepada setiap personil, ini disebabkan remunerasi itu sendiri selama ini hanya diukur dengan jumlah kehadiran pegawai, bukan dari kinerja personil Dit Reskrimsus. Personil yang memiliki resiko dan beban kerja yang banyak mendapatkan remunerasi yang sama dengan personil yang memiliki kinerja standar atau dibawah beban kerja. Selain itu belum adanya pemotongan dalam hal jam kerja bagi personil yang melaksanakan tugas tidak sesuai jam kerja yang ditentukan. Personil yang disiplin dan rajin dinas mendapatkan remunerasi yang sama dengan personil yang malas, sehingga hal ini bisa menyebabkan kecemburuan sosial dan menurunkan kinerja personil. Hal ini men-

dukung penelitian terdahulu yang diteliti oleh Yeni Widyastuti (2010), Fitria, dkk (2014) yang menyatakan bahwa remunerasi tidak terbukti berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Remunerasi merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai bila kebijakan pemberian remunerasi yang tepat dan adil. Pemberian remunerasi yang di terapkan di Polda Riau khususnya Dit Reskrimsus belum ditegakkan sesuai ketentuan dimana remunerasi yang diberikan belum berdasarkan kinerja yang dihasilkan.

Maka dari itu, dengan adanya remunerasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan personil kepolisian diharapkan kinerjanya akan meningkat. Meningkatnya kinerja personil kepolisian Dit Rekrimsus, maka penyidikan dalam kasus yang meliputi Tindak pidana Korupsi, Tindak pidana pencucian uang, Tindak pidana lingkungan, Kejahatan HAM, Tindak pidana fiskal/perpajakan, Tindak pidana ekonomi, dan Tindak Pidana Cyber Media akan menjadi maksimal.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil Dit Reskrimsus Polda Riau memiliki pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini, didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Tjahjono dan Gunarsih (2008), Tejo dan Machasin (2015) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang tidak sejalan adalah penelitian Oemar (2006), Reysita Agustina (2012), Maulantara (2011) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Budaya merupakan suatu cabang ilmu filsafat, tujuannya adalah mempelajari perilaku, baik moral maupun immoral, dengan tujuan membuat pertimbangan yang cukup beralasan dan akhirnya sampai pada rekomendasi yang memadai yang dapat diterima oleh suatu golongan tertentu atau individu. Dalam budaya kerja, pegawai pemerintah yang malas masuk kantor, tidak secara sungguh sungguh menjalankan tugas yang diper-

cayakan kepadanya, minimal dapat dianggap telah melanggar etika profesi. Artinya terjadinya perilaku disfungsional pada birokrasi seperti malas sudah dikategorikan kedalam penyalahgunaan kewenangan atau abuse of power.

Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja personil kepolisian sebab dengan budaya organisasi yang sesuai dengan ketentuan akan dapat meningkatkan kinerja personil kepolisian. Sistem Manajemen Kinerja Polri (Perkap Nomor 16 tahun 2011) tersebut terdapat perbedaan dengan Dapen. Perbedaan tersebut adalah adanya komunikasi antara pimpinan (yang memberikan penilaian) dengan anggota / bawahan (yang dinilai). Komunikasi tersebut berupa adanya forum dan mekanisme keberatan dari bawahan / anggota yang dinilai terhadap besaran penilaian yang diberikan oleh pejabat penilai.

Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik (Good Governence), mutlak di perlukan adanya aparatur pemerintah yang berkualitas, teruji dan yang baik professional termasuk institusi kepolisian, perlu memperhatikan sumber daya manusia yang dimilikinya. Pengujian hipotesis pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau diperoleh pengaruh yang signifikan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Oemar (2006), Rita Rilyawati (2012), yang menyatakan bahwa diklat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil pembahasan tersebut, maka setiap pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, akan dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi personil kepolisian. Semakin sering pendidikan dan pelatihan dilaksanakan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja personil kepolisian.

Pengembangan sumber daya manusia bagi personil kepolisian, melalui pendidikan dan pelatihan (Diklat) merupakan faktor dominan dalam meningkatkan efesien kinerja, serta produktifitas kinerja personil kepolisian dapat menyesuaikan diri dengan tuntutan Nasional dan tantangan global. Untuk mewujudkan

kan suatu pemerintahan yang baik (Good Governance) diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi untuk meningkatkan mutu, profesionalisme, sikap pengabdian, dan kesetiaan pada perjuangan bangsa dan negara, serta semangat kesatuan persatuan dan kesatuan bangsa dalam bingkai Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Dengan demikian, setiap personil kepolisian yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memperoleh kepuasan kerja yang tinggi dikarenakan dengan pendidikan dan pelatihan, pengetahuan dan keterampilan personil tersebut akan meningkat. Sehingga dalam proses pekerjaan akan lebih mudah. Selain itu, dengan pendidikan dan pelatihan, dapat memperoleh pengembangan karir karena dalam salah satu persyarikat pengembangan karir harus sudah mengikuti suatu pelatihan. Dengan hal-hal ini, manfaat dari pendidikan dan pelatihan sangat banyak. Maka dari itu, setiap personil yang mengikuti pendidikan dan pelatihan akan memperoleh kepuasan kerja.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja melalui Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrim Polda Riau diperoleh hasil yang signifikan. Hasil penelitian ini juga mendukung pendapat yang dikemukakan oleh penelitian terdahulu yang menganalisis variabel yang sama yaitu keterkaitan antara remunerasi dengan kepuasan kerja yaitu penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2013) menyatakan bahwa remunerasi secara positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sejalan dengan temuan dalam penelitian ini, berarti menunjukkan bahwa kelayakan dan kewajaran remunerasi yang adil dan seimbang serta sesuai terbukti mampu meningkatkan kepuasan kerja personil kepolisian Dit Reskrim Polda Riau. Pemberian remunerasi diukur dengan jumlah kehadiran, maka seharusnya juga dengan memperhitungkan kepuasan kerja. Hasibuan (2012) mengungkapkan bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain adalah untuk kepuasan kerja pegawai yang nantinya akan

menjaga stabilitas pegawai itu sendiri, sehingga bisa menekan angka turn over. Selain itu, masih menurut Hasibuan, pegawai akan terhindar dari pengaruh serikat buruh dan akhirnya hanya berkonsentrasi pada tugas.

Melalui remunerasi, dapat memberikan kepuasan kerja bagi pegawai karena Personil Kepolisian mendapat penghargaan atas pekerjaan yang dilaksanakannya melalui remunerasi dengan prinsip dasar sistem remunerasi yang efektif mencakup prinsip individual Equity atau keadilan individual.

Pemberian remunerasi pada Kepolisian Republik Indonesia mulai diberlakukan tahun 2010, sesuai surat edaran Kapolri nomor : SE/22/XII/2010 Tanggal 28 Desember 2010 Tentang Pembayaran Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Dilingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia Tahun 2010. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai Polri termotivasi dalam melakukan pekerjaannya.

Dalam berbagai penelitian, remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja bagi Personil Kepolisian. Remunerasi menjadi faktor motivator Personil Kepolisian dalam bekerja. Faktor yang memotivasi mencakup prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan berkembang. Faktor kepuasan ini apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat, yang dapat menghasilkan prestasi pekerjaan yang baik.

Remunerasi pada dasarnya merupakan alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menarik pegawai yang cakap dan berpengalaman, mempertahankan pegawai yang berkualitas, memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif, memotivasi terbentuknya perilaku yang positif, dan menjadi alat untuk mengendalikan pengeluaran. Dengan demikian, sudah semestinya jika remunerasi dapat memberikan kepuasan kerja bagi personil kepolisian.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian tentang pengaruh

budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada Dit Reskrimsus Polda Riau diperoleh berpengaruh yang signifikan. Penelitian ini, didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Andi Muchsin (2014), Brahmajari dan Suprayetno (2008), Imbalo Siregar (2013), Rita Rilyawati (2002), Slamet Wiraharja (2014), Syryah Ningsih (2013) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari budaya organisasi di Dit Reskrimsus Polda Riau dalam bekerja memiliki sikap yang profesional dalam melakukan penyidikan kasus pidana khusus. Dengan sikap yang dimiliki personil Kepolisian tersebut menunjukkan bahwa personil kepolisian tersebut puas bekerja di Dit Reskrimsus Polda Riau. Selain itu, budaya organisasi juga menunjukkan tenggang rasa yang tinggi antara sesama personil Kepolisian sehingga dengan lingkungan kerja yang harmonis dalam bekerja, memberikan kepuasan pada personil Kepolisian.

Budaya organisasi di kepolisian diperlihatkan dalam bentuk kerja dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki komitmen tinggi atas hasil dan kualitas kerja. Kinerja kerja yang tinggi dalam organisasi kepolisian sangat dipengaruhi pola dan mekanisme kerja. Makin efektif dan efisien pelaksanaan tugas suatu organisasi maka semakin besar potensi untuk menghasilkan Kinerja kerja yang tinggi.

Dalam berbagai penelitian budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja. Budaya organisasi yang tinggi dalam mendorong pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari penekanan aspek disiplin dengan contoh yang baik dari atasan yang disikapi dengan doktrinisasi bahwa waktu adalah uang yang makin orang berfikir akan bekerja keras dan penuh tanggung jawab.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Dit Reskrimsus Polda Riau diperoleh hasil yang signifikan. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dicapai oleh personil maka akan men-

ingkatkan kinerja personil. Hal itu disebabkan adanya kesan positif yang timbul pada personil akan menyebabkan adanya dorongan intrinsik untuk mencapai hasil kerja yang diharapkan akan optimal. Adanya hasil penelitian ini juga didukung dengan jawaban responden menunjukkan bahwa responden mempunyai persepsi sangat setuju tentang kinerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Novita dkk (2008); Ira (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karena dengan adanya kepuasan kerja maka karyawan akan lebih meningkatkan loyalitas dan produktivitas kerjanya sehingga mendapatkan hasil kerja yang maksimal. Kinerja yang optimal akan mampu meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi atau instansi.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yaitu penelitian Brahmajari dan Suprayetno (2008) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Kinerja menunjukkan 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. Personil Kepolisian di Dit Reskrimsus akan memenuhi *standard* kerja dan target yang ditetapkan karena memiliki kepuasan kerja.

Kesimpulan

Berdasarkan teori dan hasil penelitian beserta pembahasan atas hasil penelitian diatas, maka kesimpulan penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Pendidikan dan pelatihan (diklat) tidak memiliki dampak secara nyata dalam peningkatan kinerja. Hal ini disebabkan personil tidak tertarik mengikuti diklat dikarenakan diklat bukan tolak ukur untuk promosi jabatan yang dapat meningkatkan kinerja personil.
2. Remunerasi tidak memiliki dampak secara nyata dalam peningkatan kinerja disebabkan sebagian personil merasa

- pembayaran remunerasi belum memper-
timbangkan lama waktu dalam penyelesaian
pekerjaan.
3. Budaya organisasi memiliki dampak nyata
dalam peningkatan kinerja. Budaya organ-
isasi yang ada sudah baik namun belum
terimplementasi secara optimal terutama
pada indikator keagresivitas dalam be-
kerja.
 4. Pendidikan dan pelatihan melalui kepu-
san kerja memiliki dampak nyata dalam
peningkatan kinerja. Diklat yang sesuai
dengan kebutuhan personil akan menim-
bulkan kepuasan yang akan berdampak
positif terhadap kinerja.
 5. Remunerasi melalui kepuasan kerja memi-
liki dampak nyata dalam peningkatan kin-
erja. Pembayaran remunerasi yang efektif
akan memberikan kepuasan kerja yang
akan memotivasi personil dalam bekerja.
 6. Budaya organisasi melalui kepuasan kerja
memiliki dampak nyata dalam peningka-
tan kinerja. Budaya organisasi yang ada
pada saat ini telah mampu menciptakan
suasana yang kondusif dan stabilitas yang
tinggi sehingga personil merasa memper-
oleh kepuasan dalam melaksanakan tu-
gas.
 7. Kepuasan kerja memiliki dampak nyata
dalam peningkatan kinerja. Personil yang
merasa puas dalam bekerja cenderung
termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya
lebih baik lagi.
- Daftar Pustaka**
- Anoraga, Pandji, (2005), *Manajemen Bisnis*,
Cetakan Ketiga, Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep Ishak dan Tanjung Hendrik. (2002),
Manajemen Sumber Daya Manusia,
Jakarta, Penerbit Universitas Trisakti
- Darmawan, Didit, (2008), *Variabel Semangat
Kerja dan Indikator Pengukurannya*,
Jurnal Kewirausahaan Vol. 2 No.1
- Effendi, Marwan, 2010, *Problematika
Remunerasi*, Jakarta: Timpani
Publishing, 2010
- Ehtesem, et al, 2011, *Relationship Between
Organizational Culture and
Performance Management Practices:*
A Case of University in Pakistan, *Jour-
nal of Competitiveness* Issued 4/2011
- Ernawan, Eri R, 2011, *Organizational Culture:
Budaya organisasi dalam Perspektif
Ekonomi dan Bisnis*, Bandung:
Penerbit Alfabeta
- Endriani, Evi J, (2012), *Meningkatkan
Organizational Commitment
Karyawan melalui pengembangan
program Performance Management
pada Yayasan ARS*, Depok: Universitas
Indonesia
- Frinaldi, Aldri, 2014, *Konflik Dan Pengaruh
Budaya Kerja Etnik Dalam Kalangan
Kakitangan Awam Di Pihak Berkuasa
Tempatan Pasaman Barat*, Wilayah
Sumatera Barat, Indonesia,
Malaysia: Universiti Utara Malaysia,
Ghazali Shafie Graduate School of
Government
- Hasibuan, Malayu, 2014, *Manajemen
Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*,
Jakarta: Bumi Aksara
- Ismiyanto dan Riyadi, Bambang, 2014,
*Pengaruh Perilaku Pimpina, Kepusan
Kerja, Lingkungan Kerja dan
Kemampuan Kerja terhadap Kinerja
Karyawan PT.BPR Central Artha
Tegal*, *Jurnal Media Ekonomi dan
Manajemen* Vol.29 No.2
- Isyandi, H.B., 2016, *Manajemen Sumber
Daya Manusia*, Pekanbaru: Unri Press
- Kamil, Mustofa. 2010. *Model Pendidikan Dan
Pelatihan (Konsep dan Aplikasi)*,
Bandung: Penerbit Alfabeta
- Kartono, Kartini. 2011, *Pemimpin dan
Kepemimpinan*, Jakarta: PT.
RajawaliGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar P, 2007, *Evaluasi
Kinerja SDM*, Jakarta:: PT.
Reflika Aditama
- Moeheriono. 2012. "Pengukuran Kinerja
Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja
Grafindo Persada
- Moekijat, 2011, *Latihan dan Pengembangan
Sumber Daya Manusia*, Bandung:
Bandar Maju
- Oemar, Yohanas (2013), *Pengaruh Budaya
Organisasi, Kemampuan Kerja dan
komitmen Organisasi terhadap*

- Organizational Citizen Behavior (OCB) Pegawai pada BAPPEDA Kota Pekanbaru. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11 (1), Maret 2013. ISSN: 1693-5241
- Pasolong, Harbani, 2010, *Teori Administrasi Publik*, Bandung, Alfabeta
- Putra, Chairuddin S et al, 2014, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kota Dumai*, Pekanbaru: *Jurnal Ekonomi* Volume 22, Nomor 3
- Osbourne, David dan Plastrik, Peter, 2010, *Memangkas Birokrasi*, Jakarta: PPM Bisnis 2030
- Republik Indonesia, 1999, Undang-undang no 43 tahun 1999 tentang Kepegawaian, Jakarta: *Berita Lembaran Negara*
- Republik Indonesia, 2002, Undang-undang no 2 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jakarta: *Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2002 Nomor 2*
- Republik Indonesia, 2007, Peraturan Kapolri No.20 tahun 2007 tentang Standar Komponen Pendidikan untuk Pendidikan Pembentukan dan Pendidikan Pengembangan di Lingkungan Lembaga Pendidikan dan Pelatihan Polri, *Berita Lembaran Negara*
- Republik Indonesia, 2009, Peraturan Kapolri No. 11 Tahun 2009 tentang Pokok-Pokok Penyelenggaraan Pendidikan dan Pelatihan, Jakarta: *Berita Lembaran Negara*
- Republik Indonesia, 2010, Peraturan Pemerintah No.25 Tahun 2010 tentang Perubahan terakhir atas Peraturan Pemerintah no 7 tahun 1977 tentang PENYESUAIAN GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL KE DALAM GAJI POKOK PEGAWAI NEGERI SIPIL, Jakarta: *Berita Lembaran Negara*
- Republik Indonesia, 2015, Peraturan Kapolri No.13 Tahun 2015 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, Jakarta: *BERITA NEGARA REPUBLIK INDONESIA TAHUN 2015 NOMOR 1208*
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Royan, Frans M, 2011, *Strategi Melibatkan Keuntungan Perusahaan Distributor*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ruky, Achmad S., 2003, *Sumber Daya Manusia Berkualitas Mengubah Visi Menjadi Realitas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sauri, Sofyan, 2012, *Strategi Pembangunan Bidang Pendidikan untuk Mewujudkan Pendidikan Bermutu*, Jakarta: UPI Press
- Sholihin, Mahfud, 2013, *Analisis SEM-PLS dengan WarpPls 3.0*, Yogyakarta: Penerbit Andi
- Simamora, Henry, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 3)*, Yogyakarta: STIE YKPN Yogyakarta
- Sinulingga, Sukaria, 2014, *Metode Penelitian Edisi 3*, Medan: USU Press
- Soewarto, FX, dan Koerhartono, 2009, *Budaya Organisasi: Kajian Konsep dan Implementasi*, Yogyakarta: Universitas Atma Jaya Yogyakarta
- Sofyandi, Herman, 2008, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*, Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu,
- Sugiyono, 2009, *Statistika Untuk Penilaian*, Bandung, Penerbit Alfabeta
- Surya, Muhamad, 2004, *Guru dan Pendidikan*, Jakarta: Balai Pustaka.
- Tilaar, H.A.R, 2008, *Kebijakan Pendidikan*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Wahyuni, Endang S, 2016, *Pengaruh Budaya Organisasi, Locus Of Control, Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Pemerintah*

- Kabupaten Bengkalis), Jurnal Manajemen Volume XX, No.02, Juni 2016: 189-206
- Wibisono, Yusuf. 2007, Membedah Konsep dan Aplikasi Corporate Social Responsibility, Jatim.: Fascho Publishing.
- Wibowo, Handoko 2008, Manajemen Kinerja ed.5, Jakarta, PT.Rajawali Press
- Winardi, 2008, Manajemen Perubahan, Jakarta: Prenada Media Grup
- Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta