

KEPUASAN KERJA DAN KINERJA PERSONIL POLDA ACEH

Supriadi¹, Nasir², M. Shabri Abd. Majid^{*3}

¹ Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

^{2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Syiah Kuala

Corresponding Author: mshabri@unsyiah.ac.id ^{*3}

ABSTRACT

The purpose of this research is to know: (1) description of leadership, career development, personnel work satisfaction and performance of Aceh Police, (2) the influence of leadership on job satisfaction of personnel, (3) the influence of career development on job satisfaction of personnel, (4) the effect of performance allowances on employee job satisfaction, (5) the influence of leadership on the performance of personnel, (6) the influence of career development on the performance of personnel, (7) the effect of performance allowances on the performance of the Aceh Police, (8) the effect of job satisfaction on personnel performance of Aceh Police personnel, (9) the influence of leadership, career development and performance benefits on the performance of Aceh Police personnel through job satisfaction of Aceh Police personnel. This research was conducted at Polda Aceh. As for the object of this research is leadership, career development and performance benefits, job satisfaction, personnel performance. The results show that leadership, career development, performance benefits, personnel job satisfaction and performance of Aceh Police personnel have been running well. Leadership has a significant effect on employee job satisfaction, Performance allowance has a significant effect on employee job satisfaction, Leadership has a significant effect on the performance of Aceh Police personnel, Career development has a significant effect on the performance of Aceh Police personnel, Performance allowance has a significant effect on performance of personnel of Polda Aceh, Satisfaction of personnel work have significant influence to performance of Polda Aceh personnel, There is indirect influence of leadership, career development and performance allowance to job satisfaction of Polda Aceh personnel through job satisfaction of personnel.

KEYWORDS : *Leadership, Career Development and Performance Allowances, Job Satisfaction and Personnel Performance*

PENDAHULUAN

Kinerja Polri saat ini telah menjadi perhatian semua pihak, baik masyarakat, praktisi maupun lembaga swadaya masyarakat. Di mata publik, kinerja polisi bervariasi, tergantung aspek dan dimensinya. Dalam pemberantasan perjudian, penangkapan teroris dan perlindungan terhadap aksi kriminalitas pencurian, pada umumnya masyarakat pada umumnya kinerja polisi dinilai masyarakat baik. Tapi ada juga yang dinilai buruk oleh umumnya warga, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan penanggulangan korupsi di tubuh polisi sendiri, pemerasan oleh oknum polisi dan tindakan ilegal minning dan penyelundupan. Kinerja Kepolisian Republik Indonesia tahun 2015 dinilai masih memuaskan masyarakat. Reformasi kepolisian sebagai pengayom, pelindung, pelayan masyarakat juga masih jalan di tempat. Padahal Polri memiliki lebih dari 500 ribu personel disertai anggaran Rp lebih dari 45,0 triliun setiap tahun.

Peningkatan kinerja personil Polda Aceh secara empiris dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal institusi Polri. Faktor dari luar institusi Polri umumnya diciptakan oleh kondisi dari organisasi POLRI dan lingkungan organisasi seperti: kebijakan mengenai pengembangan sumber daya manusia yang ada di markas Polda Aceh, kepemimpinan pengembangan karier, tunjangan kinerja. Sementara faktor internal umumnya diciptakan oleh faktor-faktor yang terkandung dalam setiap jiwa personil POLRI seperti motivasi, mental, sikap dan lain-lain. Adapun faktor tersebut adalah berkaitan dengan kepuasan kerja personil dimana, masih banyak personil yang belum

merasakan kepuasan dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya yaitu memberikan pengayoman, pengamanan dan kenyamanan masyarakat, hal ini karena tingkat kepuasan kerja personil belum sesuai dengan harapan personil.

Dalam kenyataannya, apapun bentuk organisasi pasti memerlukan seseorang untuk menempati posisi sebagai pimpinan. Seorang pimpinan selalu mempunyai misi/tujuan yang harus dicapai dan tujuan ini baru direalisasikan, bila terdapat kerjasama diantara pimpinan dan para bawahannya. Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengemban tugas untuk melaksanakan kepemimpinannya. Sehubungan dengan hal tersebut di atas dari segi organisasi kepemimpinan dapat diartikan kemampuan mendorong sejumlah orang agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah pada tujuan bersama. Kepemimpinan adalah hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan, untuk mencapai hal-hal yang diinginkan oleh pimpinan tersebut”.

Kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada personil apalagi pada saat-saat sekarang ini di mana semua serba terbuka, maka kepemimpinan yang dibutuhkan adalah kepemimpinan yang bisa memberdayakan personilnya. Kepemimpinan yang bisa menumbuhkan motivasi kerja personil adalah kepemimpinan yang bisa menumbuhkan rasa percaya diri para personil dalam menjalankan tugasnya masing-masing.

Selain kepemimpinan, faktor tunjangan kinerja diharapkan akan mampu memperbaiki kinerja anggota kepolisian terutama polisi sebagai pengayom, pelindung, pelayan masyarakat. Secara umum, anggota Polri akan mendapatkan kompensasi atas pelaksanaan tugas dan pekerjaan mereka berupa gaji per bulan dalam satuan rupiah. Besarnya gaji yang diterima anggota Polri sesuai dengan golongan, Masa Kerja Golongan (MKG) per tahun dan pangkat. Penghasilan tersebut belum termasuk tunjangan-tunjangan yang lain dan remunerasi melainkan hanya gaji pokok saja. Dalam sistem penggajian anggota Polri tersebut, kenaikan gaji berkala setiap dua tahun bagi yang memenuhi syarat.

Sedangkan masalah pengembangan karir dapat dijelaskan, bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang turut meningkatkan kinerja anggota. Pengembangan karir pada dasarnya berorientasi pada perkembangan perusahaan/ organisasi dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang. Setiap organisasi harus menerima kenyataan, bahwa ekstensinya di masa depan tergantung pada SDM yang kompetitif sebuah organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya dapat tersisih karena ketidak mampuan menghadapi pesaing. Kondisi seperti itu mengharuskan organisasi untuk melakukan pembinaan karier pada pekerja, yang harus dilaksanakan secara berencana dan berkelanjutan. Dengan kata lain, pembinaan karier adalah salah satu kegiatan manajemen SDM, harus dilaksanakan sebagai kegiatan formal yang dilakukan secara terintegrasi dengan kegiatan SDM lainnya.

Pengembangan karir bagi anggota Polri merupakan salah satu indikator dari pencapaian kinerja dari anggota Polri bersangkutan. Sistem pengembangan karir yang berlaku dalam suatu organisasi tergantung pada kebijaksanaan yang dianut oleh organisasi tersebut sepanjang menyangkut pemanfaatan sumber daya manusia, misalnya karir ditentukan oleh tinggi rendahnya pergantian tenaga kerja, dan juga dipengaruhi oleh kebijaksanaan tentang kemungkinan adanya mutasi promosi antara satuan kerja dalam organisasi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui: (1) deskripsi kepemimpinan, pengembangan karir, tunjangan kepuasan kerja personil dan kinerja Polda Aceh (2) pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personil, (3) pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja personil (4) pengaruh tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja personil (5) pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil, (6) pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personil (7) pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja Polda Aceh (8) pengaruh kepuasan kerja personil terhadap kinerja personil Polda Aceh (9) pengaruh kepemimpinan, pengembangan karir dan tunjangan kinerja terhadap kinerja personil Polda Aceh melalui kepuasan kerja personil Polda Aceh.

KAJIAN KEPUSTAKAAN

Kinerja Personil

Kinerja dikenal juga dengan prestasi kerja. Prestasi kerja ialah hasil pekerjaan, apakah sudah sesuai dengan kriteria yang ditentukan sebelumnya dan apakah sudah tepat penyelesaiannya dengan alokasi waktu dan standarisasi lainnya yang sudah ditentukan, apakah hasil pekerjaan-pekerjaan ini sudah memenuhi

akuntabilitas dan efisiensi dalam bekerja. Kemudian menurut Yulk, (2011:223) prestasi kerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Selanjutnya Robbins (2012:212), mendefinisikan prestasi kerja karyawan sebagai hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Oleh karena itu prestasi kerja umumnya menyangkut dengan pekerjaan atau macam pekerjaan manusia yang mengerjakan pekerjaan tersebut dan kemampuan/keterampilan serta lingkungan dari pada pekerjaan tersebut.

Dari pengertian tersebut di atas, sangat jelas menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh seseorang karyawan dalam periode tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Jadi untuk menilai kinerja personil dibutuhkan penilaian kerja. Dalam penilaian kinerja dinilai kontribusi personil kepada organisasi selama periode tertentu. Melalui penilaian kinerja, personil mendapatkan informasi mengenai seberapa baik ia bekerja jika dibandingkan dengan standar organisasi. Dengan kata lain personil mendapatkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilaku di masa depan. Sehingga diperlukan penilaian kinerja yang dilakukan secara benar dan tepat agar hasilnya dapat dijadikan informasi terhadap fokus strategik organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal-hal yang mendasarinya. Pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Menurut Masrukhin dan Waridin (2012) kepuasan kerja seorang individu tergantung pada karakteristik individu dan situasi pekerjaan. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda sesuai dengan kepentingan dan harapan individu tersebut sehingga tingkat kepuasan yang dirasakan semakin tinggi, begitu pula sebaliknya.

Sedangkan menurut Keith (2011 : 117) mengemukakan bahwa “*job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja). Wexly, (2010) mendefinisikan kepuasan kerja “*is the way an employee feels about his or her job*” (adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya).

Menurut Daft (2012:146), mengatakan bahwa: “Unsur manusia memegang peranan penting dalam proses suatu pekerjaan, ia menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana-rencana, organisasi, dan pengawasan serta penelitiannya, bila mereka tidak dapat menjalankan tugasnya dengan minat dan gembira maka suatu perusahaan tidak akan mencapai hasil sebanyak yang sebenarnya dapat dicapai”.

Pada dasarnya kepuasan kerja bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal ini ada karena perbedaan masing-masing individu tersebut, semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang diperoleh, dan akan memperoleh tingkat kepuasan yang rendah jika terjadi sebaliknya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan (*leadership*) didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial, di mana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi (Kreitner dan Kinicki, (2011: 299). Selanjutnya Peters dan Austin (dalam Kreitner dan Kinicki, 2011:299) menggambarkan kepemimpinan yang lebih luas, yaitu kepemimpinan berarti visi, pemberian semangat, antusiasme, kasih, kepercayaan, kegairahan, nafsu, obsesi, konsistensi, penggunaan simbol, perhatian, dan sejumlah hal lainnya. Kepemimpinan harus ada di semua tingkatan organisasi. Kepemimpinan bergantung pada sejuta hal-hal kecil yang dilakukan dengan obsesi, konsistensi, dan kepedulian, tetapi sejuta hal-hal kecil tersebut tidak berarti apa-apa jika tidak ada kepercayaan, visi, dan keyakinan dasar.

Selanjutnya Griffin (2004:163) memberikan pengertian kepemimpinan adalah satu bentuk dominasi yang didasari oleh kapabilitas atau kemampuan pribadi, yaitu mampu mendorong dan mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan bersama. Selanjutnya Griffin (2004:143), mengatakan perilaku pemimpin memiliki kecenderungan pada dua hal yaitu konsiderasi atau hubungan dengan bawahan dan struktur inisiasi atau hasil yang dicapai. Kecenderungan kepemimpinan menggambarkan hubungan yang akrab dengan bawahan misal *bersikap ramah, membantu dan membela kepenlingan bawahan, bersedia menerima konsultasi bawahan, dan memberikan kesejahteraan*. Kecenderungan seorang pemimpin memberikan batasan antara peranan pemimpin dan bawahan dalam mencapai tujuan, memberikan instruksi pelaksanaan tugas (kapan, bagaimana, dan hasil apa yang akan dicapai).

Pengembangan Karir

Pengembangan karir memiliki sangat banyak kegunaan mengenai karir kedepannya untuk mempermudah pegawai agar lebih bertanggung jawab dalam jenjang karir dikemudian hari (Harlie, 2010). Pengembangan karir berdampak pada kinerja karyawan, dikarenakan pengembangan karir suatu pendekatan formal yang dilakukan perusahaan dengan tujuan menjamin karyawan di perusahaan dengan kualifikasi serta kemampuan dan pengalaman dengan tepat saat diperlukan (Kaseger,2013).

Pengembangan karir merupakan aspek penting yang tidak boleh dilupakan dalam mengelola sumber daya manusia (Sari dan Sinulingga,2011). Seorang karyawan yang ingin mengembangkan karirnya perlu memikirkan penilaian kinerja apa yang dia miliki. Perencanaan dan pengembangan karir program berfokus pada membantu karyawan untuk mencapai kompetensi penting pengembangan karir, pengetahuan mereka, ketrampilan dan kemampuan yang diperlukan untuk membuat keputusan karir yang efektif (Richard, 2014). Kesuksesan karir membawa arti yang berbeda untuk masing-masing individu karyawan (Meriam *et al.*, 2012).

Penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan suatu gambaran yang tepat dan akurat mengenai penilaian kinerja setiap karyawan. Kegunaan utama, dan merupakan suatu yang paling berperan, yaitu memberikan informasi yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan mengenai permasalahan yang menyangkut, promosi, kompensasi, “*lay-off*” dan transfer (Heidjrachman dan Husnan, 2013:121).

Organisasi harus memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang terstruktur tentang kinerja saat ini dan apa saja yang diperlukan individu mengenai kinerja di masa depan (Banu *et al.*, 2011). Dimana ia mengemukakan kinerja dan pengalaman kerja mempunyai hubungan yang positif untuk mengembangkan karir melalui pengetahuan dan ketrampilan. Dukungan organisasi terhadap pengembangan karir merupakan bagian penting dalam meningkatkan penilaian kinerja karyawan, (Banu *et al.*, 2011).

Pengembangan karir merupakan salah satu proses dalam fase perawatan personel. dalam buku reformasi berkelanjutan, Institusi Kepolisian Republik Indonesia Bidang Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa pengertian karir adalah serangkaian posisi, tugas, dan atau pekerjaan yang personel lakukan selama masa kerjanya di lingkungan Polri (Kemitraan, 2006). Selanjutnya disebutkan pula bahwa pengembangan karir adalah proses dimana personel menganalisis minat, nilai-nilai, kepribadian, kemampuan dan usahanya untuk diselarakan dengan karakteristik yang realistis dari pilihan (jalur) karir yang tersedia. Dengan kata lain, pengembangan karir sebenarnya adalah proses dimana birokrasi Polri berusaha menyelaraskan keinginan karir personel dan kemampuan yang dipersyaratkan organisasi, atau jalur karir yang tersedia di Polri.

Tunjangan Kinerja

Pengembangan karir merupakan salah satu proses dalam fase perawatan personel. dalam buku reformasi berkelanjutan, Institusi Kepolisian Republik Indonesia Bidang Sumber Daya Manusia disebutkan bahwa pengertian karir adalah serangkaian posisi, tugas, dan atau pekerjaan yang personel lakukan selama masa kerjanya di lingkungan Polri (Kemitraan, 2006). Selanjutnya disebutkan pula bahwa pengembangan karir adalah proses dimana personel menganalisis minat, nilai-nilai, kepribadian, kemampuan dan usahanya untuk diselarakan dengan karakteristik yang realistis dari pilihan (jalur) karir yang tersedia. Dengan kata lain, pengembangan karir sebenarnya adalah proses dimana birokrasi Polri berusaha menyelaraskan keinginan karir personel dan kemampuan yang dipersyaratkan organisasi, atau jalur karir yang tersedia di Polri.

METODE PENELITIAN

Populasi dan Responden

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah seluruh personil pada Polda Aceh yang berjumlah 934 orang. Sementara sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi. Dengan kata lain sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang dapat diteliti (Hasan, 2012: 58). Sampel dalam penelitian ini adalah sebagian dari personil pada Polda Aceh. Adapun jumlah responden penelitian ini sebanyak 180 orang.

Peralatan Analisis Data

Peralatan analisis data untuk menguji persepsi responden digunakan uji deskriptif dengan menggunakan model statistik deskriptif dengan menggunakan uji berdasarkan nilai rerata dari masing-masing variabel yang akan diteliti, dengan asumsi apabila nilai rerata ≤ 4 , maka dipersepsikan secara kurang baik dan apabila nilai rerata ≥ 4 , maka dipersepsikan secara baik oleh responden, pengujian juga dilakukan dengan menggunakan uji-t beda rata-rata. Peralatan analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modelling* (SEM) dengan bantuan program Amos. Model persamaan SEM adalah sekumpulan teknik-teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan relatif rumit secara simultan (Ferdinand, 2011 : 181).

Tampilnya model yang rumit membawa dampak bahwa dalam kenyataannya proses pengambilan keputusan manajemen adalah sebuah proses yang rumit atau merupakan sebuah proses yang multidimensional dengan berbagai pola hubungan kausalitas yang berjenjang. Oleh karenanya dibutuhkan sebuah model sekaligus alat analisis yang mampu mengakomodasi penelitian multidimensional itu. SEM mampu memasukkan variabel laten kedalam analisis. Variabel laten adalah unobserved konsep yang diaproksimasi dengan variabel terobservasi atau terukur yang diperoleh oleh responden lewat metode pengumpulan data (survey, test, observasi) dan sering disebut manifest variabel (Ghozali, 2014). Keunggulan aplikasi SEM dalam penelitian manajemen adalah karena kemampuannya untuk mengkonfirmasi dimensi-dimensi dari sebuah konsep atau faktor yang sangat lazim digunakan dalam manajemen serta kemampuannya untuk mengukur pengaruh hubungan-hubungan yang secara teoritis ada (Ferdinand, 2011 : 5).

HASIL PEMBAHASAN

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi pengaruh kepemimpinan terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh diperoleh nilai CR sebesar 8,137 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu nilai CR sebesar 8,137 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh menunjukkan nilai CR sebesar 6,361 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR sebesar 6,361 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi pengaruh tunjangan kinerja terhadap Kepuasan Kerja Personil Polda Aceh menunjukkan nilai CR sebesar 5,170 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai yang diperoleh tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR sebesar 5,170 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja personil Polda Aceh menunjukkan nilai CR sebesar 21,796 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai tersebut diperoleh

memenuhi syarat untuk penerimaan H4 yaitu nilai CR sebesar 21,796 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja personil menunjukkan nilai CR sebesar 17,333 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H5 yaitu nilai CR sebesar 17,333 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Personil

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja personil Polda Aceh menunjukkan nilai CR sebesar 14,241 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H6 yaitu nilai CR sebesar 14,241 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian ini konsisten dengan teori dari Bangun, (2012:255), yang menyatakan bahwa kompensasi langsung adalah berupa perlindungan umum (jaminan sosial), perlindungan pribadi (berupa pensiun, tabungan, pesangon tambahan dan asuransi), bayaran tidak masuk kantor (berupa pelatihan, cuti kerja, sakit) dan tunjangan siklus hidup (berupa program kesehatan, perawatan anak).

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil

Hasil penelitian diperoleh nilai parameter estimasi untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polda Aceh dengan nilai CR sebesar 9,891 dan dengan probabilitas sebesar 0,0001. Kedua nilai tersebut diperoleh memenuhi syarat untuk penerimaan H7 yaitu nilai CR sebesar 9,891 yang lebih besar dari 1,97 dan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja akan memberikan dampak nyata terhadap peningkatan kinerja personil. Hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa dengan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh setiap personil akan memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja personil Polda Aceh menjadi lebih baik lagi. Penelitian ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Suparjo et al (2015) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

1. Kepemimpinan, pengembangan karir, tunjangan kinerja, kepuasan kerja personil dan kinerja personil Polda Aceh sudah berjalan dengan baik.
2. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh.
3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh.
4. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh.
5. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polda Aceh.
6. Pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polda Aceh.
7. Tunjangan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polda Aceh.
8. Kepuasan kerja personil berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Polda Aceh.
9. Terdapat pengaruh tidak langsung kepemimpinan, pengembangan karir dan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja personil Polda Aceh melalui kepuasan kerja personil.

Saran

1. Dalam rangka meningkatkan kinerja Polda Aceh berdasarkan perspektif kepemimpinan, dalam penelitian ini bahwa pimpinan harus mempunyai kejelasan dalam memberikan perintah secara jelas kepada bawahan.
2. Masalah pengembangan karir yang diberikan kepada personil, dalam penelitian ini sebenarnya telah ditetapkan berdasarkan peraturan pemerintah namun diharapkan kepada agar penempatan personil sesuai dengan pekerjaan yang tepat dan penempatan personil yang sesuai dengan keahlian dan kemampuan yang dimilikinya.

3. Kemudian masalah tunjangan kinerja yang diberikan kepada setiap personil Polda Aceh, hendaknya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan peningkatan kinerja personil terutama dalam mewujudkan Polri sebagai pengayom, dan pelindung bagi masyarakat.
4. Polda Aceh sebagai suatu organisasi juga harus melakukan upaya-upaya guna meningkatkan pelayanannya kepada masyarakat, terutama berkaitan dengan masyarakat harus mendapatkan jaminan keamanan dalam setiap kegiatan.

DAFTAR KEPUSTAKAAN

- Alex (2010), *Manajemen Prestasi Kerja: Pedoman Praktis Bagi Para Penyelia Untuk Meningkatkan Prestasi Kerja*, Rajawali Press, Jakarta.
- Depri Egota, (2015) Analisis faktor-faktor yang mempengaruhi pengembangan karir karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Tbk Cabang Pekanbaru.
- Gibson, Ivannenich, Donnelly (2013), *Organisasi: Perilaku Struktur dan Proses*, (Terjemahan), Binarupa Grasindo Persada, Jakarta
- Komaruddin (2013), *Manajemen Berdasarkan Sasaran*, Cetakan Kesatu, Penerbit : Bumi Aksara, Jakarta.
- Liputo, Faustino. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan V). Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Mangkuprawira, Syafri. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Manullang (2012), *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Matindas (2011), *Manajemen Personalia*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Matutina. (2012). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- McNeesse-Smith (2011), *Increasing Employee Productivity, Job Satisfaction and Organizational Commitment*.
- Nawawi, Hadari, (2013), *Kepemimpinan*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Peraturan Kepala Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 4 Tahun 2010 Tentang Sistem Pendidikan Kepolisian Negara Republik Indonesia
- Rivai, Veithzal. 2013. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins P Stephen & Mary Coulter (2011), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontraversi dan Aplikasi*, Edisi Bahasa Indonesia, Preskolindo, Jakarta
- Robbins, Stephen P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Prehallindo.
- Sekaran Uma, (2011), *Prosedur Penelitian Ilmiah*, Rineka Cipta, Jakarta.
- Siagian P, Sondang (2013), *Manajemen Strategik*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Stoner & Gilbert (2013), *Manajemen*, Edisi Bahasa Indonesia, PT. Prehallindo, Jakarta.
- Suparjo (2015) Mediating Role of Jobs Satisfaction among Organizational Commitment, Organizational Culture and Citizenship Behavior (OCB): Empirical Study on Private Higher Education in Central Java. *International Journal of Advanced Research in Management and Social Sciences*. Vol 12.No. 32, Hal 2278-6236.
- Wahjusumidjo. (2012). *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen* (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, G, (2011), *Kepemimpinan dalam Organisasi*. Edisi Kelima, Indeks, Jakarta.