

1. Latar Belakang Masalah

Bangsa Indonesia merupakan bangsa yang besar. Pembangunan yang berlangsung sampai saat ini tidak hanya membangun secara fisik semata, tetapi juga non fisik berupa peningkatan kualitas sumber daya manusia, baik dalam pelayanan, pengetahuan dan pengalaman. Sehubungan dengan pesatnya perkembangan pembangunan di semua bidang, maka lembaga hukum atau badan yang bertanggung jawab untuk menegakkan hukum dan menjaga keamanan di suatu negara atau wilayah. Penegak hukum biasanya termasuk berbagai jenis profesional hukum dan lembaga penegak hukum. seperti Kepolisian, Kejaksaan, Pengadilan, Lembaga Masyarakat, Lembaga Bantuan Hukum dan sebagainya perlu untuk lebih memantapkan kedudukan, fungsi dan peranannya di dalam Negara Kesatuan Republik Indonesia. Khususnya lembaga kepolisian yang selalu berhubungan langsung dengan masyarakat, maka kepolisian diharapkan selalu memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Tujuan dari peningkatan kualitas pelayanan yang dicanangkan oleh POLRI tidak lain ialah demi terpenuhinya kepuasan masyarakat Indonesia. (Nugroho, 2018).

Baik tidaknya kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja. Menurut Mangkuprawira (2011), bahwa . penilaian kinerja adalah untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan, membantu mereka mengidentifikasi area kekuatan dan kelemahan, serta memberikan dasar untuk pengembangan karir dan pengambilan keputusan terkait penggajian. Implementasi penilaian kinerja yang efektif dapat memberikan sejumlah keuntungan baik bagi karyawan maupun perusahaan secara keseluruhan. berkontribusi pada fokus strategic perusahaan. Penilaian kinerja meliputi dimensi kemampuan kerja karyawan.

Banyak hal yang dapat dijadikan patokan untuk melihat seseorang pegawai memiliki kinerja yang bagus atau tidaknya, menurut Robins (2006) tidak lepas dari budaya organisasi. Budaya organisasi mendefinisikan sebuah bentuk rancangan pendapat pendapat yang didapatkan dalam sebuah personil dengan bertujuan organisasi bisa mengatasi, menanggulangi perselisihan yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integritas internal yang sudah berjalan dengan cukup baik sehingga perlu diajarkan dan diterapkan kepada personil-personil baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berteman dengan mereka-mereka tersebut (Scain dalam Lako, 2021).

Menurut Lako (2021) penyesuaian dari luar serta mempunyai moral yang kuat yang sudah diterapkan secara baik dimana akan diarahkan serta disesuaikan terhadap karyawan baru untuk cara bagaimana pengertian dalam merencanakan serta sensitive dalam segala kondisi dalam bekerja hasil tersebut dapat diterapkan dalam pemerintahan ataupun swasta masih lemah dan mengkhawatirkan.

Hasil penelitian yang dilakukan Triyono (2020) menunjukkan untuk variabel budaya organisasi diperoleh nilai t sebesar 7,465 dengan taraf hitung signifikansi 0,000. Nilai t hitung tabel sebesar 7,465 > t sebesar 2,004 , dan taraf signifikansi 0,000 < 0,05 artinya variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor antara lain kepemimpinan, disiplin kerja, dan motivasi. Faktor-faktor ini sangat penting untuk menunjang tercapainya kinerja yang tinggi. (Setiyawan,2023). Disiplin adalah suatu bentuk ketaatan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan. Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan, 2023).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2019). Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap sumber daya manusia dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula (Setiyawan, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Yusuf (2018) menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan dari nilai koefisien korelasi parsial (r^2) sebesar 0,862 atau 86,2%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin (X) dengan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 16,607 > t table 1,6611, dan nilai Sig t sebesar 0,000 < 0,05. Berarti variabel bebas disiplin (X) mempunyai pengaruh yang dominan secara parsial terhadap kinerja karyawan (Y) pada taraf signifikansi 5%.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi kerja. Motivasi kerja sangat mempengaruhi semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan yang berpotensi untuk mencapai hasil yang optimal, sehingga diperlukan adanya pendorong agar karyawan mau mengerahkan seluruh potensinya. Dengan demikian, semakin tinggi motivasi kerja akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan (Setiaji, 2015).

Berdasarkan hasil penelitian (Mamik, 2020) bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r) = 0,076 jadi kontribusinya sebesar 7,6%, sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah 0,275 dengan signifikansi sebesar 0,004. Artinya motivasi kerja berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi motivasi kerja karyawan maka akan meningkat pula kinerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang, bergairah dan bersemangat mengerjakannya. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kinerjanya.

Menurut Hasibuan (2013) salah satu indikator kedisiplinan adalah teladan pimpinan. Kualitas dan keberhasilan Pelaksanaan peran, tugas dan kewenangan masing-masing institusi/lembaga negara amat bergantung pada "Mutu Kepemimpinan" dari institusi yang bersangkutan. Gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain (Suranta, 2020). Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Waridin 2016). Perusahaan menggunakan penghargaan atau hadiah dan ketertiban sebagai alat untuk memotivasi karyawan. Pemimpin mendengar ide-ide dari para bawahan sebelum mengambil keputusan. Gaya kepemimpinan yang tepat akan menimbulkan motivasi seseorang untuk berprestasi. Sukses tidaknya karyawan dalam prestasi kerja dapat dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan atasannya (Hardini, 2021 dalam Suranta, 2020). (Suranta, 2020) dan Tampubolon (2019) telah meneliti pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja, menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang cerdas

bukanlah suatu jaminan untuk memimpin suatu unit organisasi yang efektif dan efisien, karena seorang pemimpin selain memiliki pengetahuan dan keterampilan untuk memimpin juga dituntut berperilaku sebagai panutan dan tauladan bagi bawahannya.

Berdasarkan hasil penelitian Robiansyah (2022) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t-hitung menghasilkan nilai yang signifikan. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kelemahan tergantung pada konteks dan kebutuhan organisasi. Penting bagi seorang pemimpin untuk dapat mengidentifikasi gaya kepemimpinan yang paling sesuai dengan situasi tertentu dan mampu beradaptasi dengan perubahan yang terjadi. Dengan adanya pemimpin yang efektif, karyawan dapat merasa terbimbing, didukung, dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja dan hasil kerja karyawan..

Menurut data yang ada bahwa Polres Batang mempunyai permasalahan kinerja pegawai yang tidak optimal. Perplehan dari observasi sementara yang dilakukan penulis menggambarkan bahwa masih rendahnya tingkat kinerja personil Polres Batang yang dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.1
Prosentase Personil Polres Hadir Terlambat dan Pulang Lebih Awal

BULAN	DATANG TERLAMBAT		PULANG LEBIH AWAL	
	2021	2022	2021	2022
Januari	17%	15%	10%	11%
Pebruari	15%	14%	11%	10%
Maret	24%	12%	16%	12%
April	21%	17%	13%	14%
Mei	16%	13%	10%	9%
Juni	19%	15%	13%	11%
Juli	18%	20%	14%	8%
Agustus	16%	9%	16%	17%
September	13%	12%	10%	8%
Oktober	19%	13%	18%	9%
November	10%	12%	17%	10%
Desember	23%	15%	10%	8%

Sumber : Data Absensi Personil Polres Batang Tahun 2021 sampai dengan 2022

Berdasarkan tabel 1.1 mengenai prosentase personil Polres Batang yang hadir terlambat dan pulang awal maka diperoleh informasi mengenai kinerja yang menurun pada tahun 2021 dan 2022 sebagai berikut:

- Pada tahun 2021 personil Polres yang terlambat paling tinggi adalah pada bulan Maret yaitu 24%. Pada Tahun 2022 pegawai yang terlambat paling tinggi adalah bulan Juli yaitu mencapai 20%.
- Pada tahun 2021 pegawai yang pulang lebih awal paling tinggi adalah pada bulan Oktober yaitu mencapai 18%. Pada tahun 2022 pegawai yang pulang lebih awal paling tinggi adalah pada bulan Agustus dan bulan maret yaitu mencapai 17%
- Tingkat rata-rata pegawai yang terlambat pada tahun 2021 mencapai 17%. Sedangkan rata-rata pegawai yang terlambat pada tahun 2022 mencapai 13%
- Tingkat rata-rata pegawai yang pulang lebih awal pada tahun 2021 mencapai 13%. Sedangkan rata-rata pegawai yang pulang lebih awal pada tahun 2022 mencapai 10%.

Dari data tersebut mendapatkan informasi bahwa terjadi permasalahan dalam kinerja yang dari tabel 1.1 bahwa rata-rata pada tahun 2021 dan 2022 baik terlambat datang maupun pulang lebih awal lebih dari 10%. hal tersebut membuktikan perlu adanya perbaikan dalam hal kinerja pegawai.

Informasi selainnya memperlihatkan tentang kedisiplinan personil Polres Batang dapat di lihat dari Prosentase Daftar Pelanggaran Kedisipilan Personil Polres Batanga Tahun 2021 dan Tahun 2022 pada tabel 1.2 di halaman selanjutnya:

Tabel 1.2
Prosentase Daftar Absen
Personil Polres Batang Tahun 2021 dan Tahun 2022

BULAN	Ijin		Ijin Sakit		Mangkir/Tanpa Keterangan	
	2021	2022	2021	2023	2021	2022
Januari	10%	3%	5%	2%	10%	1%
Pebruari	9%	4%	8%	3%	11%	0%
Maret	11%	3%	3%	2%	7%	2%
April	13%	2%	7%	3%	10%	4%
Mei	12%	4%	2%	2%	11%	6%
Juni	19%	1%	6%	5%	9%	3%
Juli	10%	1%	3%	2%	8%	1%
Agustus	9%	4%	2%	1%	16%	3%
September	12%	3%	5%	1%	13%	4%
Oktober	14%	2%	6%	2%	9%	1%
Nopember	13%	6%	5%	1%	12%	2%
Desember	22%	5%	2%	2%	6%	2%

Sumber: Daftar Absen Personil Polres Batang Tahun 2021 dan 2022

Berdasarkan tabel 1.2 mengenai kenaikan daftar hadir karyawan maka diperoleh informasi berupa keterangan alpha atau tidak masuk kerja tanpa keterangan Ijin, Ijin Sakit, dan Mangkir/Tanpa bahwa tingginya tingkat ijin. Pada tahun 2021 rata- rata ijin mencapai 13% dan pada tahun 2022 rata- rata ijin mencapai 3%, sedangkan untuk ijin sakit pada tahun 2021 rata- rata ijin sakit mencapai 4% dan pada tahun 2022 rata- rata ijin sakit mencapai 2%, pada tahun 2021 tingkat rata- rata mangkir 10% dan pada tahun 2022 rata- rata mangkir sebesar

3%. Data tersebut membuktikan bahwa motivasi untuk bekerja kurang sehingga terjadi pelanggaran dalam hal ini mangkir dalam bekerja. Hal tersebut juga membuktikan bahwa kedisiplinan karyawan juga belum maksimal.

Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin terhadap personil Polres Batang kurang mampu mendorong semangat kerja bawahannya, hal ini disebabkan kurangnya rasa perhatian pada setiap kegiatan personilnya, sehingga menyebabkan personil menjadi lebih terbebani terhadap pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Serta kurang adanya ketegasan dan pengawasan terhadap pelaku pelanggaran kedisiplinan. Menyebabkan kondisi yang demikian, maka gaya kepemimpinan pada Kepolisian Resor Batang harus dikembangkan menjadi gaya kepemimpinan yang lebih baik dari sebelumnya.

Faktor – faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja personil Kepolisian Resor Batang cukup banyak, namun peneliti hanya akan membatasi dengan empat variabel, yaitu variabel budaya organisasi, variabel kedisiplinan, variabel gaya kepemimpinan dan variabel motivasi, yang akan digunakan sebagai parameter atau pengukur, dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh secara individual variabel budaya organisasi, variabel kedisiplinan, variabel gaya kepemimpinan melalui variabel motivasi terhadap kinerja personil Kepolisian Resor Batang.

Pernyataan tersebut yang menjadikan landasan mengapa pengaruh ke empat variabel tersebut yang dipilih dan dipergunakan oleh penulis sebagai indikator pengukur. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi mempunyai kontribusi dan peranan yang sangat penting, karena suatu tujuan dalam suatu organisasi dapat berjalan dengan baik dan berhasil atau tidak tergantung dari faktor manusia yang berperan merencanakan, melaksanakan dan mengendalikan sebuah organisasi.

2. Grand Theory

2.1. Teori Resource-based View (RBV)

Teori Resource-based View (RBV) merupakan teori yang digunakan untuk menguji kemampuan sumber daya internal perusahaan untuk menciptakan keunggulan kompetitif. Sumber daya internal perusahaan, yang terdiri dari semua aset, keterampilan, kapabilitas, proses organisasi, informasi dan pengetahuan, yang dapat dikelola oleh perusahaan untuk menerapkan strategi yang telah dirumuskan. Teori RBV berpendapat jika organisasi mengoptimalkan sumber daya ini secara efektif, akan mendapat manfaat. Teori RBV menekankan pengambilan keputusan strategis, mengoptimalkan, mengelola dan mengidentifikasi orang, serta mengembangkan dan memanfaatkan sumber daya utama untuk memaksimalkan nilai bisnis (Elya Dasuki, 2021). Asumsi yang mendasari teori ini adalah bahwa setiap entitas pada dasarnya berbedakarena memiliki sumber dayanya sendiri dalam bentuk aset berwujud dan tidak berwujud dan kapasitas organisasi untuk memanfaatkan aset tersebut. Kombinasi aset dan keterampilan menciptakan kompetensi khusus perusahaan yang memberikan keunggulan kompetitif atas para pesaingnya.

2.2 Kinerja Pegawai

2.2.1 Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011).

Kinerja dapat berkurang jika salah satu faktor tersebut dikurangi atau tidak ada. Jika beberapa pekerja memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang kurang modern atau pemimpin menimbulkan reaksi negatif dari para pekerja. Maka pekerjaan yang akan dilakukan oleh seorang karyawan akan terhambat dikarenakan peralatan penunjang operasional perusahaan yang kurang mendukung (Mangkunegara, 2009).

2.2.2 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) Penilaian kinerja adalah proses evaluasi yang dilakukan terhadap karyawan atau suatu organisasi untuk mengukur sejauh mana mereka telah mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan.. Penilaian kinerja yang dijalankan dengan baik bisa memberikan hasil yang memuaskan pada instansi sebab adanya konsekuensi bahwa solusi-solusi setiap individu memberikan support yang positif untuk pergerakan instansi. (Rivai, 2019).

Lebih lanjut Mathis dan Jackson (2021), menguraikan bahwa: .penilaian kinerja (*performance appraisal*) mendefinisikan sebuah program mengevaluasi seberapa bagus pegawai dalam menjalankan tanggungjawab kerja jika dibandingkan dengan seperangkat standar, serta se mengomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

2.3 Kepuasan Kerja

2.3.1 Kepuasan Kerja

Pendapat Hamali (2016) setiap orang yang bekerja mengharapkan dapat memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktivitas yang sangat diharapkan oleh seorang manajer, sehingga seorang manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Dapat disimpulkan bahwa, kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Kepuasan kerja merupakan hasil tenaga kerja yang berkaitan dengan motivasi.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai unit sosial yang didirikan oleh manusia dalam jangka waktu yang relatif lama untuk mencapai tujuan dengan membentuk jiwa yang kuat agar dapat menghadapi tugas-tugas yang diberikan dalam perusahaan. Selain itu budaya organisasi dapat mengajarkan tentang arti kebersamaan dalam mencapai tujuan dan tidak bersifat individualisme.

Menurut Davis (2019) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi.

2.5 Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa kedisiplinan karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Menurut Hasibuan (2013) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

2.6 Gaya Kepemimpinan

2.6.1 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. (Robbins, 2006). Kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerjasama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan (Jacob & Jacques, 2018). Kepemimpinan adalah penggunaan pengaruh dalam perangkat atau situasi organisasi, yang menghasilkan sesuatu yang bermakna dan berdampak langsung pada tujuan-tujuan yang menantang. (Ivancevich, et. al, 2018).

2.6.2 Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Thota (2017) adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam hubungannya dengan perilaku pemimpin ini, terdapat beberapa hal yang biasanya dilakukan oleh pemimpin terhadap bawahan atau pengikutnya, yakni perilaku mendukung dan mengarah. Perilaku mengarah dapat dilakukan sebagai sejauh mana seorang pemimpin melibatkan diri dalam komunikasi satu arah dengan bawahannya.

2.7 Penelitian Terdahulu

Teradapat beberapa penelitian yang telah dilakukan dan ada relevansi dengan judul penelitian ini antara lain:

Tabel 2.1
Tabel Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil / Kesimpulan
Delisa Athiah Kirana (2018)	Pengaruh Variabel X (Motivasi Kerja) terhadap Variabel Y (Disiplin Kerja).	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, koordinasi berpengaruh secara langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi, sedangkan koordinasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi
Sulaiman, Mukhlis Yunus, Amri(2018)	Gaya Kepemimpinan (X1) Gaya Komunikasi (X2) terhadap Kinerja (Z) melalui Kinerja Pegawai (Y).	Berdasarkan hasil analisis data dan dapat disimpulkan bahwa : <ol style="list-style-type: none"> 1. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja melalui kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. 2. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. 3. Terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. 4. Terdapat pengaruh antara variabel kinerja pegawai secara parsial terhadap kinerja Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya sehingga Ha diterima dan Ha ditolak.
Yusuf (2018)	Disiplin (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kinerja karyawan (Y), dapat dijelaskan dari nilai koefisien korelasi parsial (r^2), hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin (X) dengan kinerja karyawan.
Joko Sarwoto (2019)	Disiplin Kerja (X) Kinerja karyawan (Y)	Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata variabel disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan yang berada di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja ditentukan oleh faktor lainnya.

Peneliti	Judul	Hasil / Kesimpulan
Prima Nugraha S Sinaga (2019)	Budaya Kerja (X.1) sebagai variabel bebas, Kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat	Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa Berdasarkan uji terhadap data menunjukkan bahwa “Ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi”, karena r hitung lebih besar dari pada r tabel dan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi berada pada kategori kuat. Dengan demikian hipotesa awal yang menyatakan bahwa ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat diterima.
Mamik (2020)	Motivasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi, sedangkan hubungan korelasi (r) variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan adalah signifikan. Artinya motivasi kerja berpengaruh tinggi terhadap kinerja karyawan.
Seguro (2020)	Gaya kepemimpinan (X) terhadap Motivasi (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan dan Promosi Pegawai berpengaruh terhadap motivasi kerja pada PT. Telkom Bandung Propinsi Jawa Barat dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Namun apabila dilihat secara parsial Promosi Pegawai dominan signifikan mempengaruhi motivasi kerja dari pada Gaya Kepemimpinan.
Suryati (2020)	X1 : Kepemimpinan X2 : Disiplin Kerja Y1 : Kinerja Karyawan Y2: Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan dan Disiplin kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kepemimpinan dan Disiplin kerja yang lebih baik akan memberikan motivasi kerja yang lebih baik.
Triyono (2020)	Budaya Organisasi (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan untuk variabel budaya organisasi dengan taraf hitung signifikan variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja.
Koesmono H, Teman. (2022)	Budaya Organisasi merupakan variabel <i>independent</i> (X) dan Motivasi variabel <i>dependent</i> (Y).	Hasil penelitian menunjukkan Pengaruh langsung yang terjadi dapat dijelaskan sebagai berikut : terdapat efek langsung dari variabel Budaya organisasi terhadap Motivasi, Variabel Budaya organisasi terhadap Kepuasan kerja, variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja,

Peneliti	Judul	Hasil / Kesimpulan
		sedangkan variabel Kepuasan kerja terhadap Kinerja.
Olyvia Yancomala (2022)	Gaya Kepemimpinan” sebagai variabel (X) dan variabel “motivasi kerja” sebagai variabel terikat (Y).	Berdasarkan hasil penelitiannya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat
Robiansyah dkk (2022)	Kepemimpinan (X) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	Berdasarkan hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh signifikansi. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.8 Hubungan Logis Antar variabel dan Pengembangan Hipotesis

2.8.1 Budaya organisasi terhadap kinerja

Menurut Davis (2015) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi sehingga mempunyai volume dan beban kerja yang harus diwujudkan guna mencapai tujuan organisasi Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi personil-personilnya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Budaya organisasi yang kuat menjadi mekanisme control dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan sehingga sangat mempengaruhi kinerja, seperti yang di kemukakan oleh Robins (2006) melalui beberapa indikator seperti Pengarahan, Inisiatif, Ketulusan, Integritas, Pola komunikasi, Kontrol. Pengelolaan budaya perusahaan diarahkan kepada kemampuan budaya untuk mendorong meningkatnya kinerja perusahaan melalui peningkatan kinerja karyawannya. Hal ini berkaitan dengan fungsi budaya perusahaan sebagai sarana menentukan prioritas atau menentukan *the way things are done around here*, menciptakan komitmen bersama, serta memandu sikap dan perilaku (diantaranya adalah motivasi kerja) para karyawan (Robbins, 2006).

Koesmono. 2014, dalam penelitiannya menyimpulkan Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi secara positif Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kepuasan kerja serta Kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima. Keempat variabel tersebut merupakan faktor-faktor dalam perilaku organisasi yang harus mendapatkan perhatian khusus bagi semua pihak yang terkait dengan proses produksi. Penelitian ini dapat memberikan informasi pada manajemen dalam mengelola Sumber daya manusia, artinya bahwa mengelola Sumber daya manusia tidak terlepas dari faktor-faktor yang dapat

mempengaruhi kinerjanya. Pada prinsipnya tujuan mengelola Sumber daya manusia adalah untuk mencapai kesejahteraan bersama antara perusahaan dan semua karyawan yang terlibat dengan aktivitas perusahaan.

Ardhyan Krisdiyanto (2022) Hasil penelitiannya mendukung penelitian yang melaporkan bahwa Budaya organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis yang dibangun dalam penelitiannya memiliki kesamaan dan memperkuat justifikasi penelitian terdahulu, seperti Robbins (2006).

H1 : budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil Kepolisian Polres Batang.

2.8.2 Keterkaitan kedisiplinan dan kinerja

Menurut Hasibuan (2013) disiplin adalah suatu sikap menghormati dan menghargai suatu peraturan yang berlaku, baik secara tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak menolak untuk menerima sanksi-sanksi apabila dia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya, dengan indikator-indikator: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, Waskat (pengawasan melekat), sanksi hukuman, ketegasan, hubungan kemanusiaan.

Delisa (2018) mengungkapkan bahwa kinerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

Kinerja karyawan tidak akan bisa lepas dengan disiplin kerja, hal ini dibuktikan dengan dengan hasil penelitian Delisa (2018) tersebut disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara Kinerja terhadap disiplin kerja pegawai dengan korelasi dalam kategori kuat. Persentase motivasi kerja berpengaruh signifikan, sedangkan sisanya adalah faktor lainnya.

H2 : Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Personil Kepolisian Polres Batang.

2.8.3 Gaya kepemimpinan dan kinerja

Kepemimpinan menurut Gibson, (2014) adalah suatu usaha menggunakan suatu gaya mempengaruhi dan tidak memaksa untuk memotivasi individu dalam mencapai tujuan. Sedangkan menurut Winardi (2018) ada hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan. Kepemimpinan akan terjadi bila didalam situasi tertentu seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung.

Menurut Pasolong (2020) faktor yang mempengaruhi motivasi adalah faktor ekstern dan intern. Adapun faktor ekstern adalah kepemimpinan, lingkungan kerja, yang menyenangkan, komposisi yang memadai, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab dan peraturan yang berlaku. Sedangkan faktor intern adalah kematangan pribadi, tingkat pendidikan,

Olyvia Yancomala (2022) menyimpulkan bahwa terdapat hubungan yang berarti antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat, artinya hipotesis yang berbunyi terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan dengan motivasi kerja pegawai dapat diterima. Hal ini menunjukkan bahwa salah satu faktor yang menentukan Motivasi Kerja Pegawai tersebut adalah Gaya Kepemimpinan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Seguro (2020) bahwa Gaya Kepemimpinan dan Promosi Pegawai berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Telkom Bandung Propinsi Jawa Barat dengan hasil yang signifikan dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Namun apabila dilihat secara parsial Promosi Pegawai dominan mempengaruhi motivasi kerja dari pada Gaya Kepemimpinan.

H3 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh Positif terhadap Kinerja Personil Kepolisian Polres Batang.

2.8.4 Keterkaitan budaya organisasi dan kepuasan kerja

Kotter (2002) yang melakukan penelitian terhadap 207 perusahaan dari 22 bidang usaha di Amerika Serikat menyimpulkan bahwa (1) Budaya korporat mampu berpengaruh signifikan terhadap kinerja ekonomi jangka panjang.

Ditegaskan bahwa perusahaan yang memiliki budaya yang berorientasi pada pelanggan, pemegang saham dan karyawan serta kepemimpinan manajerial di semua tingkatan mampu mengungguli perusahaan yang tidak memiliki budaya semacam itu. (2) Budaya korporat bisa menjadi faktor kunci yang menentukan sukses atau gagalnya perusahaan pada masa yang akan datang. (3) Meski sulit diubah, budaya korporat bisa dibuat sedemikian rupa sehingga lebih mendukung kinerja.

Penelitian tentang hubungan budaya kerja dan kepuasan kerja juga dilakukan oleh Moeljono (2019), yang melakukan penelitian terhadap PT. Bank Rakyat Indonesia, menyimpulkan bahwa empat faktor budaya korporat (integritas, profesionalisme, keteladanan, penghargaan SDM) secara bersama-sama berpengaruh terhadap keenam indikator pelayanan produktivitas pelayanan, yang meliputi (1) etos kerja, (2) keselarasan dengan nasabah, (3) kemampuan menangani masalah-masalah nasabah, (4) kepuasan nasabah, (5) karyawan yang bermutu dan mampu diberdayakan, dan (6) peningkatan mutu, jasa dan proses dan pengaruh tersebut sangat signifikan. Semakin efektif budaya korporat diterapkan, akan semakin meningkatkan produktivitas pelayanan nasabah.

Zaman (2022) dalam hasil analisisnya menunjukkan bahwa keseluruhan variabel budaya organisasi (inovasi, kemantapan, kepedulian, orientasi hasil, perilaku kepemimpinan, orientasi hasil dan orientasi tim) baik secara bersama-sama maupun parsial memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal yang sama dikatakan pada hasil penelitian Chatman dan Bersade (2017) dalam Sutikno (2019) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang kuat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan, yang disebabkan (1) menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan, dan (2) memberikan struktur dan kontrol yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi yang formal dan kaku, yang dapat menekan tumbuhnya motivasi dan inovasi.

Sinaga (2019), dalam penelitiannya berkesimpulan Berdasarkan perhitungan yang menggunakan koefisien korelasi *pearson product moment* antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, untuk menentukan taraf signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi, maka harus diadakan perbandingan antara r yang diperoleh melalui perhitungan koefisien korelasi *pearson product moment* dengan r tabel. Maka dapat diketahui bahwa r hitung lebih besar dari r tabel. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa “Ada pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi”, Ini berarti semakin

baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Dairi.

Hasil penelitian yang dilakukan Triyono (2020) menunjukkan untuk variabel budaya organisasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H4 : Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja Personil Kepolisian Resor Batang.

2.8.5 Kedisiplinan dan kepuasan kerja

Menurut Arikunto (2015), Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar.

Menurut Gordon (2018), Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketetapan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus.

Menurut Nitisemito (2020) sebagai berikut : " Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis" Sedangkan menurut Jackson (2021) sebagai berikut "Disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan". Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berguna untuk karyawan agar mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik. Disiplin terdiri dari disiplin manajerial, disiplin tim dan disiplin diri. Ketiga hal tersebut akan menghindari hukuman karyawan yang diakibatkan oleh pelanggaran disiplin. Sehingga akan membuat kinerja karyawan semakin meningkat.

Sarwoto (2019) dalam Penelitiannya menyimpulkan bahwa Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5 % terhadap kinerja karyawan yang berada di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa 32,5 % kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

Berdasarkan hasil penelitian tentang disiplin kerja yang dilakukan oleh Yusuf (2018) menunjukkan adanya pengaruh variabel disiplin (X) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y), dapat dijelaskan dari nilai koefisien korelasi parsial (r^2) sebesar 0,862 atau 86,2%, hal ini menunjukkan adanya hubungan yang sangat erat antara variabel disiplin (X) dengan kinerja karyawan. Dengan nilai t hitung sebesar 16,607 > t_{tabel} 1,6611, dan nilai $Sigt$ sebesar $0,000 < 0,05$. Berarti variabel bebas disiplin (X) mempunyai pengaruh yang dominan secara parsial terhadap

H5 : Kedisiplinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Personil Kepolisian Resor Batang.

2.8.6 Keterkaitan gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja

Kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan. (Kartono, 2015). Kepemimpinan dapat diartikan sebagai penggunaan kekuasaan dan pengaruh untuk mengarahkan aktivitas-aktivitas pengikut ke arah pencapaian tujuan. (Colquitt, et.al, 2019). Sedangkan gaya kepemimpinan menurut Thota (2017) adalah cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan agar hendak melaksanakan tugas dan kewajiban sesuai dengan yang diharapkan agar tercapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Menurut Malayu S.P.Hasibuan (2013) gaya kepemimpinan ada tiga yaitu: Kepemimpinan Otoriter, Kepemimpinan Partisipatif, Kepemimpinan Delegatif.

Untuk mengukur gaya kepemimpinan, Gibson, (2014) menggunakan indikator sebagai berikut: Charisma, Ideal influence (pengaruh ideal), Inspiration, Intellectual stimulation, Individualized consideration (perhatian individu)

Hasil penelitian yang telah dilakukan Sulaiman, dkk (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel gaya kepemimpinan dan gaya komunikasi secara simultan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pidie Jaya. Pada dasarnya kinerja menurut Winardi (dalam Utomo, 2022) adalah jumlah hal yang dicapai oleh seseorang pekerja atau unit faktor produksi dalam jangka waktu tertentu. Filosofi mengenai kinerja mengandung arti keinginan dan usaha dari setiap manusia untuk selalu meningkatkan kualitas kehidupan dan penghidupannya. Sehingga falsafahnya adalah kehidupan esok harus lebih baik dari kehidupan hari ini. Kinerja yang menonjol, yang dicapai seseorang bukanlah semata-mata karena prestasi pribadinya sendiri, tetapi ada faktor lain yang mendukung sehingga hasil kepuasan kerja tinggi. Faktor lain yang mendukung keberhasilan seorang karyawan salah satunya adalah kepemimpinan.

Berdasarkan hasil penelitian Robiansyah (2022) telah membuktikan terdapat pengaruh antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai t hitung sebesar 2,821 dengan signifikansi sebesar 0,007. Nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari 0,05. Dalam hal ini berarti gaya kepemimpinan dalam mengarahkan, membina, berpartisipasi, dan mendukung bawahan dalam bekerja mampu memberikan peningkatan kinerja karyawan serta hasil kerja yang lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan. Sehingga gaya kepemimpinan merupakan peran penting dalam memberikan petunjuk kepada karyawan secara langsung dalam penyelesaian tugas-tugasnya.

H6 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Personil Kepolisian Resor Batang.

2.8.7 Keterkaitan kinerja dan kepuasan kerja

Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling*, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang atau keinginan untuk mencurahkan segala tenaga karena adanya suatu tujuan. Seperti yang dikemukakan oleh Mangkunegara (2011)

Oleh karena, itu untuk mencapai kinerja yang diharapkan perusahaan dibutuhkan motivasi pada karyawan. Dengan adanya motivasi dan penilaian kinerja, tujuan organisasi dapat tercapai serta tercapai pula tujuan pribadi. Pemberian motivasi kepada seseorang merupakan suatu mata rantai yang dimulai dari kebutuhan, menimbulkan keinginan, menimbulkan tindakan, dan menghasilkan keputusan. Dari berbagai tahapan pemberian motivasi, faktor utama yaitu kebutuhan dan pengarahan perilaku. Pemberian motivasi haruslah diarahkan untuk pencapaian tujuan organisasi. Hanya dengan kejelasan tujuan maka semua personal yang terlibat dalam organisasi dapat dengan mudah memahami dan melaksanakannya.

Untuk memahami motivasi pegawai dalam penelitian ini digunakan komponen teori motivasi dua arah yang dikemukakan oleh Herzberg. Adapun komponen tersebut yaitu terdapat pada komponen Satisfiers (motivator factors), komponen ini meliputi :Prestasi, Pengakuan, Penghargaan, Pekerjaan itu sendiri, Pengembangan potensi individu (Hasibuan, 2013).

Suryati (2020) menyimpulkan bahwa hasil pengujian pengaruh Motivasi terhadap Kinerja menunjukkan bahwa Motivasi karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Arah koefisien positif berarti bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang

lebih tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya. Hasil penelitian mendapatkan bahwa motivasi kerja di dalam diri karyawan sudah dinilai tinggi, sehingga hasil kerja karyawan juga semakin dapat diperoleh karyawan.

Sedangkan menurut Lukman Hakim (2021) menyimpulkan bahwa Secara signifikan hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja yang dominan terhadap kinerja dosen di bidang pengajaran adalah variabel lingkungan kerja. Begitu pula dengan kinerja dosen di bidang kajian ilmiah yang dominan dipengaruhi oleh variabel bebas lingkungan kerja. Ini membuktikan bahwa lingkungan kerja yang baik, seperti faktor penerangan, pewarnaan di ruang kerja, pemberian motivasi oleh pihak-pihak yang berwenang dan hubungan antar dosen (suasana yang kondusif) sangat mempengaruhi tingkat kinerja dosen.

Berdasarkan hasil penelitian Mamik (2020) bahwa kontribusi variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat dilihat dari nilai koefisien determinasi (r^2) = 0,076 jadi kontribusinya sebesar 7,6%, sedangkan hubungan atau korelasi (r) variabel kinerja dengan kepuasan kerja karyawan adalah 0,275 dengan signifikansi sebesar 0,004. Artinya kinerja berpengaruh tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal tersebut menunjukkan semakin tinggi kinerja karyawan maka akan meningkat pula kepuasan kerja karyawan. Sesuatu yang dikerjakan karena ada motivasi akan membuat orang senang, bergairah dan bersemangat mengerjakannya. Selain itu, karyawan juga merasa dihargai atau diakui pekerjaannya sehingga mau bekerja keras, sehingga berdampak pada peningkatan kepuasan kerja.

H7 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja Personil Kepolisian Resor Batang.

2.8.8 Budaya organisasi terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Disiplin adalah perilaku dan tata tertib yang sesuai dengan peraturan dan ketentuan, atau perilaku yang diperoleh dari pelatihan yang dilakukan secara terus menerus. Menurut Nitisemito (2020) sebagai berikut : " Disiplin adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun tidak tertulis" Sedangkan menurut Jackson (2021) sebagai berikut "Disiplin adalah merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan perusahaan". Pentingnya disiplin kerja dalam suatu organisasi atau perusahaan berguna untuk karyawan agar mematuhi dan menyenangkan peraturan, prosedur, maupun kebijakan yang ada, sehingga memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini merupakan variabel mediasi. Kepuasan kerja menurut Fitzgerald (1994), merupakan salah satu kriteria untuk menetapkan kesehatan organisasi, memberikan jasa yang efektif dan sangat tergantung pada sumber daya manusia dan kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan. Kepuasan kerja juga telah didefinisikan sebagai keadaan emosi positif yang dihasilkan dari kenikmatan seorang pekerja yang berasal dari pekerjaan mereka.

H8 : Keterkaitan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.8.9 Kedisiplinan dan kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Delisa (2018) mengungkapkan bahwa kinerja dan disiplin kerja merupakan dua hal yang berbeda akan tetapi keduanya memiliki keterkaitan dalam kegiatan suatu organisasi. Motivasi kerja sangat penting dalam upaya untuk menegakkan dan meningkatkan disiplin kerja para pegawai guna mencapai hasil kerja yang maksimal. Untuk mendorong para pegawai untuk

mematuhi peraturan-peraturan memerlukan strategi yang tepat yakni dengan meningkatkan motivasi terhadap para pegawainya. Mematuhi peraturan sendiri merupakan salah satu alat ukur dan pencerminan dari disiplin kerja.

Sumber ekstrinsik kepuasan yang situasional dan tergantung pada lingkungan, seperti gaji, promosi, atau keamanan kerja; ini merupakan imbalan materi keuangan atau keuntungan dari pekerjaan. Kedua aspek pekerjaan ekstrinsik dan intrinsik harus bisa mewakili dalam ukuran gabungan dari kepuasan kerja secara keseluruhan.

H9: Kedisiplinan terhadap Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.9.0 Gaya Kepemimpinan dan Kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku banyak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Ada dua hal yang biasanya dilakukan olehnya terhadap bawahan atau pengikutnya yakni perilaku mengarahkan dan perilaku mendukung. Sedangkan menurut Winardi (2018) ada hubungan dimana satu orang yakni pimpinan mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama secara suka rela dalam usaha mengerjakan tugas tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan. Kepemimpinan akan terjadi bila didalam situasi tertentu seseorang mempengaruhi perilaku orang lain baik secara perorangan maupun secara berkelompok.

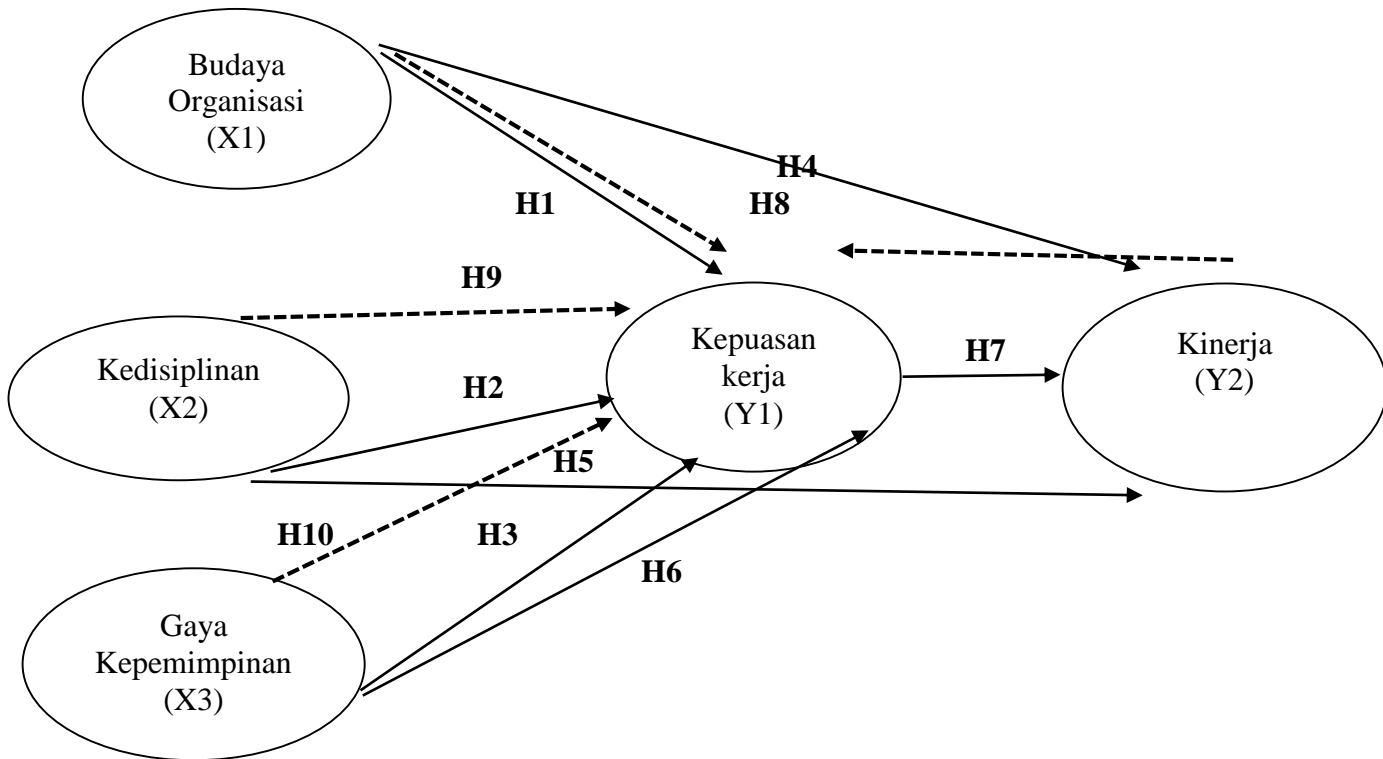
Kepuasan kerja sendiri diartikan sebagai suatu sikap positif yang didasarkan pada hasil evaluasi terhadap apa yang diharapkan akan diperoleh melalui upaya-upaya yang dilakukan dalam melaksanakan suatu pekerjaan dengan hasil atau ganjaran yang diterimanya (Suparyadi, 2015). Kebutuhan atau keinginan dalam diri pegawai ini yang kemudian disebut sebagai motivasi kerja. Dengan memahami peranan penting dari manusia yang terlibat dalam perusahaan dan bagaimana cara untuk memotivasi mereka dengan tepat perusahaan dapat menciptakan karyawan yang lebih bersemangat dan inovatif. Melalui karyawan yang termotivasi, perusahaan dapat lebih mudah mencapai tujuannya karena karyawan akan secara sukarela bekerja dengan tingkat usaha yang maksimal, walau tanpa pengawasan dari atasan. Motivasi sendiri didefinisikan sebagai suatu penggerak atau dorongan dalam diri manusia yang dapat menimbulkan, mengarahkan, dan mengorganisasikan tingkah laku (Darmawan, 2013).

H10: Kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi

2.9 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan Pustaka, penulis Menyusun dalam bentuk diagram yang menggambarkan alur hubungan diantaranya variabel penelitian seperti pada gambar 2.1 di halaman selanjutnya:

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Pemilihan Metode

Metode yang dipilih pada penelitian ini menggunakan metode survey. Sugiyono, (2018) menyebutkan bahwa penelitian dengan metode survey adalah penelitian yang berorientasi pada pengambilan sampel untuk dipelajari yang berasal dari populasi besar maupun kecil bertujuan untuk menemukan berbagai kejadian relatif, distribusi, serta membahas hubungan antar variabel baik yang bersifat sosiologis maupun psikologis.

3.2 Populasi dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi adalah jumlah keseluruhan semua personil yang diteliti (Istijanto,2018), Populasi penelitian adalah seluruh individu yang akan dikenaisasaran generalisasi dari sampel yang diambil dalam suatu penelitian (Hadi, 2010). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah Kepolisian Resor Batang. Adapun Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 303 personil.

Populasi penelitian ini adalah seluruh personil Kepolisian Resor Batang (jumlah populasi seluruh personil sampai tahun 2023). Teknik pengambilan sampel memakai *sampling insidental* (sampel kebetulan yang dijumpai oleh peneliti). Peneliti menyebarkan kuesioner kepada para responden yaitu personil secara langsung. Penentuan jumlah sampel menggunakan rumus *cochran* (ukuran populasi besar dan tidak diketahui jumlahnya) dengan perhitungan sebagai berikut:

$$n = \frac{z^2pq}{e^2} \text{---(Sugiyono, 2018)}$$

Dimana :

- n = Ukuran Sampel
- z = Tingkat distribusi normal pada taraf signifikan 5% = 1,96 p = Peluang Benar sebesar 50% = 0,5
- q = Peluang Salah sebesar 50% = 0,5 e = Margin of Error sebesar 10%
- Perhitungan :
- $n = (1,96)^2 (0,5) (0,5) / (0,10)^2$
- = 96,04 (dibulatkan menjadi 100 personil)

Jadi ukuran sampel yang diambil adalah 100 Personil Kepolisian Resor Batang

3.4 Metode Pengumpulan Data

Kegunaan data dalam sebuah penelitian sangat penting, karena dengan data tujuan penelitian akan tercapai. Data merupakan bahan mentah komponen statistik yang akan diolah menjadi data output sehingga dapat ditarik suatu kesimpulan. Dalam rangka untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian, diperlukan teknik pengumpulan data. Adapun teknik pengumpulan data yang akan digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan dapat memberikan respons atas daftar pertanyaan atau pernyataan yang diajukan (Umar, 2015).

3.5 Metode Analisis Data

Penelitian ini menggunakan alat analisis data dengan aplikasi SmartPLS. SmartPLS merupakan software yang berfungsi sebagai pengolah data untuk model *structural equation modeling* (SEM) melalui metode *partial least squares* (PLS). Metode SEM-PLS adalah model persamaan struktural atau SEM berbasis varian dengan tanpa asumsi dalam perhitungannya. Perhitungan metode SEM-PLS memiliki dua output pendekatan yakni pendekatan model pengukuran dan pendekatan model struktural (Haryono, 2019).

3.5.1 Analisa Outer Model

Analisa Outer Model Outer model bertujuan untuk menilai validitas dan reliabilitas. Dengan menggunakan outer model ini peneliti dapat memspezifikasikan hubungan antar variabel dan indikatornya. Outer model berfungsi melihat nilai loading factor pada indikator masing-masing variabel. Nilai loading harus bernilai > 0.7 (Ghozali, 2021). Namun apabila terdapat nilai loading < 0.70 maka indikator tidak bekerja pada model pengukuran. Apabila penelitian masih dalam tahap awal dari skala pengembangan pengukuran, maka nilai loading 0.50 – 0.60 sudah dianggap cukup. (Ghozali, 2021) Pengujian Convergen Validity merupakan alat uji yang digunakan melalui program SmartPLS 3.0. alat uji ini digunakan untuk mengetahui nilai korelasi antar variabel dan indikator yang ada pada penelitian (Ghozali, 2021). Sebuah indikator dinyatakan valid atau tidak dapat dilihat dari nilai (average variance extracted) AVE. Nilai AVE ini merupakan rata-rata presentase dari variabel yang telah diolah datanya melalui loading standardize indikator dalam sebuah proses dalam program SmartPLS. Indikator ini dinyatakan valid apabila nilai AVE diatas 0.50. Sedangkan Discriminant validity Alat uji yang digunakan untuk mengetahui nilai dari Fornell & Larcker Criterion, dimana nilai korelasi variabel itu sendiri harus lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antara variabel yang lain (Ghozali, 2021).

Uji reliabilitas merupakan alat uji yang digunakan untuk melakukan pembuktian dalam menguji reliabilitas suatu konstruk (Ghozali, 2021). Dalam Smart PLS Uji reliabilitas ini dapat dilakukan dengan dua cara yaitu composite reliability dan Cronbach's alpha. Dimana Cronbach's alpha ini digunakan untuk menguji nilai konstruk yang nilainya lebih rendah. Sehingga disarankan pada penggunaan program Smart PLS ini disarankan untuk menguji reliabilitas menggunakan cara composite reliability. Composite reliability merupakan batas dari nilai yang diterima dalam tingkat komposisi reliabilitas yang nilainya sebesar 0.70. Suatu data dapat dinyatakan reliabel apabila nilai indeks Cronbach's alpha harus > 0.60 (Ghozali, 2021)

3.5.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Nama lain dari analisa inner model adalah analisa struktur model. Tujuan dalam analisa ini yaitu untuk memperkirakan bagaimana hubungan antar variabel. Analisa ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung dengan menggunakan nilai koefisien determinasi yang dapat dilihat dari nilai R-square Adjusted (Ghozali, 2021). Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen, apakah mempengaruhi yang nyata atau tidak. Nilai R-Square menurut (Ghozali, 2021) 0,75 menyatakan kuat, 0,50 menyatakan moderat, 0,25 menyatakan lemah. Predictive relevance atau Q^2 digunakan untuk mengetahui seberapa baik sebuah nilai observasi yang dihasilkan dari estimasi parameter. Untuk mengetahui nilai predictive relevance atau Q^2 dapat dilakukan dengan menggunakan uji blindfolding (Ghozali, 2021).

3.6 Variance Accounted For (VAF)

Sedangkan untuk mengetahui nilai mediasi, digunakan pengujian Variance Accounted For (VAF) dengan kriteria apabila nilai VAF lebih besar 80%, maka variabel memediasi secara penuh (full mediation), apabila nilai VAF berkisar antara 20% sampai 80% maka, variabel memediasi secara parsial (partial mediation) dan nilai VAF di bawah 20% dinyatakan bahwa tidak ada efek mediasi atas variabel tersebut.

3.7 Nilai R-Square dapat digunakan untuk menjelaskan variabel eksogen dalam mempengaruhi variabel endogen, apakah mempengaruhi yang nyata atau tidak. Nilai R-Square menurut (Ghozali, 2021) 0,75 menyatakan kuat, 0,50 menyatakan moderat, 0,25 menyatakan lemah.