

PENGARUH PROFESIONALISME DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA KEPOLISIAN MELALUI KEPUASAN KERJA

La Ode Musyair

laodemusvair89@gmail.com

Program Studi Ilmu Manajemen, Program Pasca Sarjana, Universitas Halu Oleo

Alida Palilati

alidapalilati@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

La Ode Bahana Adam

adamlaode26@gmail.com

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Halu Oleo

Info Jurnal

Sejarah Artikel:

Diterima

13 – 01 – 2022

Disetujui

26 – 02 – 2022

Dipublikasikan

28 – 08 - 2022

Keywords:

*Professionalism,
Work Discipline, Job
Satisfaction,
Performance Police*

Klasifikasi JEL:

H10; H11

Abstract

This research was conducted with the aim of knowing the effect of Professionalism and Work Discipline on the Performance of Police Members through Job Satisfaction at the North Buton Police Station. The research method used is quantitative descriptive analysis method, and uses SEM analysis method. The data used in this study are primary and secondary data. The population in this study amounted to 100 people with a sampling technique that is using a census. The data were statistically processed using the AMOS program tool.

The results of this study indicate that (1) Professionalism has a positive and significant effect on job satisfaction, (2) Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction, (3) Professionalism has a negative and insignificant effect on the performance of police officers, (4) Work discipline has a positive and significant effect on job satisfaction. positive and significant impact on the performance of police officers, (5) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of police officers, (6) professionalism has a significant positive effect on the performance of police officers through job satisfaction. (7) Work discipline has a significant positive effect on the performance of police officers through job satisfaction. The higher the job satisfaction, the higher the performance shown by members of the police at the North Buton Police Station.

I. PENDAHULUAN

Kepolisian pada hakikatnya adalah suatu lembaga / institusi dan fungsi pemerintahan yang bergerak dibidang pemeliharaan keamanan dan ketertiban masyarakat (harkamtibmas). Sebagai suatu lembaga atau organisasi, Kepolisian memiliki tugas dan wewenang yakni memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat (Sadjijono, 2010:1).

Adapun Tugas Pokok Anggota Kepolisian itu sendiri menurut Undang-Undang Nomor 2 Tahun 2002 tentang Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) adalah memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum serta memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat. Tujuan tersebut di atas tentunya tidak akan terwujud apabila tidak dilakukan dengan dedikasi tinggi, disiplin serta profesionalisme dari para anggota Kepolisian Republik Indonesia (Polri) itu sendiri untuk berusaha melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik dan bertanggung jawab. Dengan demikian, dapat di katakan bahwa instansi Kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas jugamerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan instansinya (Sitompul, 2015:20).

Menurut Wibowo (2014:7), “Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuanstrategisorganisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi pada ekonomi”. Tidak terlepas dari tugas anggota Kepolisian tersebut, tujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja, yang mana dalam peningkatan kinerja tetap diperlukan penerapan profesionalisme, kedisiplinan yang ketat serta adanya kepuasan kerja yang cukup. Hal ini dilakukan untuk menghindari berbagai bentuk kecurangan yang bisa terjadi dilingkungan instansi Kepolisian yang diakibatkan baik oleh kurang atautidak profesionalnya dandisiplinnya aparatur Kepolisian serta akibat rendahnya bentuk kepuasan kerja yang didapatkan, yang semua ini berdampak terhadap rendahnya kinerja anggota Kepolisian.

Salah satu yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu instansi Kepolisian adalah kinerja anggota Kepolisian itu sendiri. Kinerja anggota Kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota Kepolisian dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengemban amanat rakyat dengan melaksanakan tugas yang diberikan instansi. Sehingga kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi dan misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrumen strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Peraturan Kapolri No.2 Tahun 2018 tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi Kinerja. Pengukuran Kinerja Anggota Polri, yakni: Kepemimpinan; orientasi pelayanan; komunikasi; pengendalian emosi; integritas; empati; inisiatif; disiplin; dan kerjasama.

Berbicara tentang kinerja, tidak terlepas dari adanya profesionalisme aparatur itu sendiri. Baik buruknya kinerja seorang tidak terlepas dari tingkat profesionalisme aparatur itu sendiri. Profesionalisme merupakan paham atau keyakinan bahwa sikap dan tindakan aparatur dalam menyelenggarakan kegiatan pemerintah dan pelayanan selalu didasarkan pada ilmu pengetahuan dan nilai-nilai profesi aparatur yang mengutamakan kepentingan publik (Dwiyanto, 2011:157). Pegawai yang memiliki profesionalisme tinggi dapat memberikan kontribusi yang signifikan dalam pencapaian tujuan organisasi. Secara khusus, profesionalisme diharapkan dapat memberikan dampak bagi peningkatan kinerja bagi pegawai, ini merupakan salah satu tujuan yang ingin dicapai oleh setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Toha (2017), Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), H.R. Marwan Indra Saputra (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian berbedaditunjukkan oleh Gunawan Cahyasumirat (2016) dan Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Tidakhanya profesionalisme, pesatnya perkembangan teknologi yang semakin kompleks dalam organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki disiplin kerja yang tinggi. Bagi pegawai yang mempunyai disiplin kerja yang baik, maka akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sebaliknya pegawai yang tidak atau kurang disiplin dan terampil akan memperlambat tujuan organisasi. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang

kedisiplinan anggota Kepolisian Republik Indonesia, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2017:4).

Penelitian yang dilakukan oleh Dinda Oktafiani, Aditya Wardhana (2018) Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara (2020), Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), Kurniawan, Rudy Suharto (2019), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), dan H.R. Marwan Indra Saputra (2019), hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polri. Namun masih terdapat gap riset oleh Muhammad Toha (2017), Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari beberapa faktor yang telah dijelaskan diatas, terdapat faktor lain yang berkaitan dengan peningkatan kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Dalam bekerja, tentunya setiap pegawai ingin merasakan kepuasan dalam bekerja, baik dalam lingkungan, rekan kerja maupun kepuasan dari segi pekerjaannya. Pegawai yang memiliki kepuasan kerjanya yang tinggi akan berdampak pula terhadap kinerja pegawai tersebut.

Anggota Polri yang merasa puas dalam melaksanakan tugas, dapat dipastikan akan lebih berprestasi tentang institusi Polri bila dibandingkan dengan anggota yang merasa tidak puas dengan pekerjaannya, bahkan anggota yang merasa puas dalam bekerja tidak akan keberatan untuk memberikan pelayanan maupun membantu masyarakat yang lebih baik dan maksimal bila dibandingkan dengan anggota yang tidak puas, yang hanya cenderung sering mengeluh, mudah marah, malas dan hanya bekerja seolah-olah hanya untuk menggugurkan kewajiban semata. Seperti yang dapat dilihat di lapangan, banyak perilaku-perilaku indisipliner pada anggota yang masih sering terjadi sebagian buktinya rasa ketidakpuasan anggota dalam melaksanakan tugas. Diantaranya adalah adanya anggota yang datang terlambat apel pagi dan pulang lebih awal, pada saat jam kerja ada beberapa anggota yang berbincang-bincang dengan santai yang tidak ada kaitannya dengan pekerjaan, merokok pada saat jam kerja, bahkan ada anggota yang bermain *game* di komputer untuk mengisi waktu dengan alasan sedang tidak ada pekerjaan.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Gunawan Cahyasumirat (2016) dan Kurniawan, Rudy Suharto (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari pegawai itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah di bebankan.

Kinerja anggota Kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota Kepolisian dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengembalian amanat rakyat dengan melaksanakan tugas yang diberikan instansi. Sehingga, Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Dalam menyingkapi permasalahan kepuasan kerja pada anggota Polri, sebenarnya ada beberapa faktor yang mempengaruhi seseorang sehingga menyebabkan seseorang tersebut menjadi merasa puas ataupun tidak puas dengan keadaan dan kondisi yang ada.

Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja. Penelitian yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Gunawan Cahyasumirat (2016) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Schrueder dan Indieke (2010) menunjukkan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja. Lebih lanjut Gunawan Cahyasumirat (2016) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja tidak mampu memediasi atau tidak signifikan pengaruh profesionalisme terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan. Penelitian yang dilakukan oleh Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Lebih lanjut Penelitian yang dilakukan oleh Kurniawan, Rudy Suharto (2019) menyimpulkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja di mediasi kepuasan kerja

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah menguji dan menjelaskan pengaruh profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian melalui kepuasan kerja pada Polres Buton Utara, baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

II. TINJAUAN LITERATUR

Profesionalisme

Tjokrowinoto (2016:191), profesionalisme adalah kemampuan untuk merencanakan, mengkoordinasikan dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Menurut Longman (2007:45) profesionalisme wajib dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan profesinya. Adapun indikator profesionalisme antara lain:

1. **Punya keterampilan yang tinggi**
Keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang yang disertai kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dalam bidang tersebut.
2. **Punya ilmu dan pengalaman**
Ilmu dan pengalaman yang komprehensif sehingga ketika bekerja menghasilkan karya yang baik, bagus, luar biasa, maksimal dan mempunyai nilai. Ilmu dan pengalaman adalah salah satu dasar yang harus dimiliki oleh seorang karyawan/pegawai.
3. **Punya kecerdasan**
Kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi secara cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
4. **Punya sikap berorientasi ke depan**
Sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
5. **Punya sikap mandiri**
Sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka, menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

Disiplin Kerja

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 2 tahun 2003, tentang Peraturan Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia menjelaskan bahwa disiplin adalah ketaatan dan kepatuhan yang sungguh-sungguh terhadap peraturan disiplin anggota Polri. Peraturan disiplin anggota Polri adalah serangkaian norma untuk membina, menegakkan disiplin dan memelihara tata tertib kehidupan anggota Polri (PP RI, 2003).

Ibrahim (2011:50) menjabarkan setidaknya ada 5 (lima) indikator disiplin kerja pegawai, yaitu:

- a. **Tingkat kehadiran**, yaitu jumlah kehadiran pegawai untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam organisasi yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran pegawai
- b. **Tata cara kerja**, yaitu aturan dan ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi
- c. **Ketaatan pada pimpinan**, yaitu mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik
- d. **Kesadaran bekerja**, yaitu sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan
- e. **Tanggung jawab**, yaitu kesediaan pegawai mempertanggungjawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan serta perilaku kerjanya

Kepuasan Kerja

Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual karena setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai-nilai yang berlaku dalam diri setiap individu. Semakin banyak aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan

Faktor-faktor yang biasa digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang pegawai menurut Stephen P. Robbins diterjemahkan oleh Wibowo (2017:180), yaitu:

- 1) **Pekerjaan itu sendiri (work it self)**, yaitu merupakan sumber utama kepuasan dimana pekerjaan tersebut memberikan tugas yang menarik, pekerjaan yang tidak membosankan, kesempatan untuk belajar, kesempatan untuk menerima tanggung jawab dan kemajuan untuk pegawai.

- 2) Gaji/Bonus/Tunjangan Lainnya, yaitu merupakan faktor multidimensi dalam kepuasan kerja. Sejumlah upah atau uang yang diterima pegawai menjadi penilaian untuk kepuasan, dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dan layak.
- 3) Supervisi, yaitu kemampuan pimpinan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. Pertama adalah berpusat pada pegawai, diukur menurut tingkat dimana Pimpinan menggunakan ketertarikan personal dan peduli pada pegawai. Kedua adalah iklim partisipasi atau pengaruh dalam pengambilan keputusan yang dapat mempengaruhi pekerjaan pegawai.
- 4) Rekan kerja, yaitu hubungan antara rekan kerja yang kooperatif merupakan sumber kepuasan kerja yang paling sederhana. Kelompok kerja, terutama tim yang kompak bertindak sebagai sumber dukungan, kenyamanan, nasehat, dan bantuan pada anggota individu yang berada dalam kelompok tersebut. Disaat pegawai merasa memiliki kepuasan terhadap rekan kerjanya dalam kelompok, hal tersebut akan mendorong pegawai untuk bersemangat dalam bekerja.

Kinerja Kepolisian

Kinerja anggota Kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan oleh anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengemban amanat rakyat dengan melaksanakan tugas yang diberikan oleh instansi sesuai dengan Undang-Undang No. 2 Tahun 2002. Sehingga, Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Kepolisian. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Peraturan Kapolri No.2 Tahun 2018 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia, mengemukakan bahwa: "Kinerja adalah proses manajemen untuk menilai tingkat pencapaian indikator Kinerja, yang membandingkan target Kinerja dengan realisasi Kinerja. Pengukuran Kinerja Anggota Polri, yakni:

1. Kepemimpinan, yaitu Kemampuan mempengaruhi, memotivasi dan mengarahkan.
2. Orientasi Pelayanan, yaitu kemampuan pegawai memberikan pelayanan terbaik terhadap publik.
3. Komunikasi, yaitu kemampuan merumuskan, mengutarakan dan menerima ide/pendapat baik secara verbal maupun non verbal dengan jelas kepada sesama pegawai dan masyarakat luas.
4. Pengendalian emosi, yaitu kemampuan mengendalikan emosi dalam situasi yang penuh tekanan sehingga tidak mempengaruhi kinerja.
5. Integritas, yaitu kemampuan bersikap jujur dan konsisten, apa yang dikatakan sesuai dengan apa yang dilakukan.
6. Empati, yaitu kemampuan menempatkan diri pada posisi orang lain, serta mengekspresikan perasaan positif dan ketulusan pada orang lain.
7. Komitmen terhadap organisasi, yaitu kemampuan untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan kantor.
8. Inisiatif, yaitu kemampuan menghasilkan, mengembangkan dan melaksanakan ide/cara baru secara efektif
9. Disiplin, yaitu sikap patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, sanggup menjalankannya tanpa menolak serta bersedia menerima sanksi-sanksinya atas pelanggaran.
10. Kerjasama, yaitu kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan atasan langsung dalam tugas dan tanggungjawab di embannya.

Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Sebagai seorang anggota Polri tentunya ingin menjadi aparat yang profesional. Namun, untuk menjadi profesional anggota Polri harus memiliki kemampuan dan keahlian. Hal ini akan membuat anggota Kepolisian terdorong untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi anggota Kepolisian yang profesional. Semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian tentunya anggota Kepolisian tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, menjadi lebih dihargai di tempat ia bekerja, banyak mendapat penghargaan, serta statusnya pun menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian maka akan meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga ia akan lebih produktif. Sebab, tingkat penilaian kinerja anggota Kepolisian berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat profesionalisme oleh sorang anggota Kepolisian, maka semakin tinggi pula kinerja polisi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Toha (2017), Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), H.R. Marwan Indra Saputra (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian berbeda ditunjukkan oleh Gunawan Cahyasumirat (2016) dan Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

H1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja organisasi tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2014:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat maka pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polri, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2017:4).

Berdasarkan dukungan teori tersebut di atas, hasil penelitian terdahulu menjadi acuan penelitian ini oleh Dinda Oktafiani, Aditya Wardhana (2018) Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlubatubara (2020), Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), Kurniawan, Rudy Suharto (2019), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), dan H.R. Marwan Indra Saputra (2019) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polri. Namun masih terdapat gap riset oleh Muhammad Toha (2017), Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

H2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai senang atau tidak senang dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1985). As'ad (1978), mengemukakan ada lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja yaitu antara lain kedudukan, pangkat atau golongan, umur, jaminan finansial dan jaminan sosial serta mutu pengawasan. Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja.

Studi dilakukan Norris dan Niebuhr (2014) mengharapkan adanya hubungan positif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, studi ini dilakukan pada 62 akuntan publik di kantor akuntan publik the big eight di Amerika Serikat. Lebih lanjut penelitian yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolong, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Gunawan Cahyasumirat (2016) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian Schrueder dan Indieke (2010) menunjukkan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika Serikat. Demikian pula dengan Sorensen (2007) menyimpulkan bahwa orientasi profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

H3. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan.

Penelitian yang dilakukan oleh Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai.

H4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi maksimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami pegawai karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kerja dalam organisasi (Milton dalam Mataheru, 1990). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Selanjutnya dalam penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Gunawan Cahyasumirat (2016) dan Kurniawan, Rudy Suharto (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari pegawai itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah di bebankan.

H5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

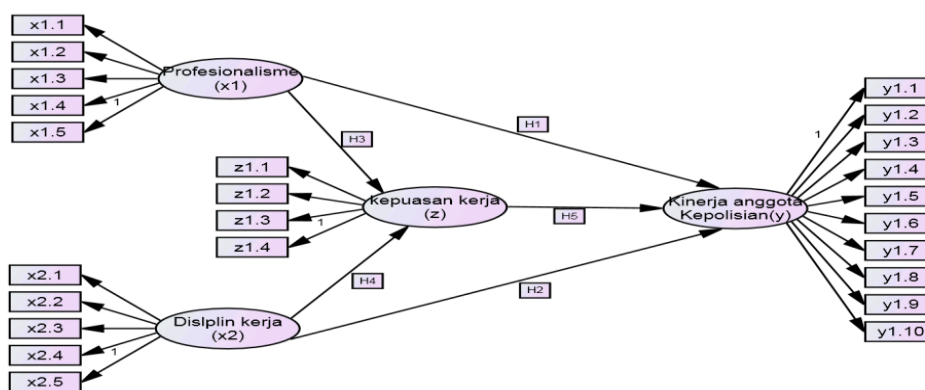
Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Melalui Kepuasan Kerja

Kinerja anggota Kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengemban amanat rakyat dengan melaksanakan tugas yang diberikan instansi yakni sebagai penegak hukum, pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat. Sehingga, Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Profesionalisme merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Sedangkan disiplin kerja anggota Polri merupakan ketaatan dan kepatuhan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan masyarakat terhadap norma-norma atau aturan yang berlaku di suatu organisasi

H6. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

H7. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja



Gambar 3.1 Kerangka Konsep (Hubungan Antar Variabel Penelitian)

Gambar 1. Kerangka Konseptual

III. METODE PENELITIAN

Penelitian ini tergolong sebagai penelitian kuantitatif karena dalam penelitian ini dilakukan pengujian hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya. Penelitian ini diteliti hubungan

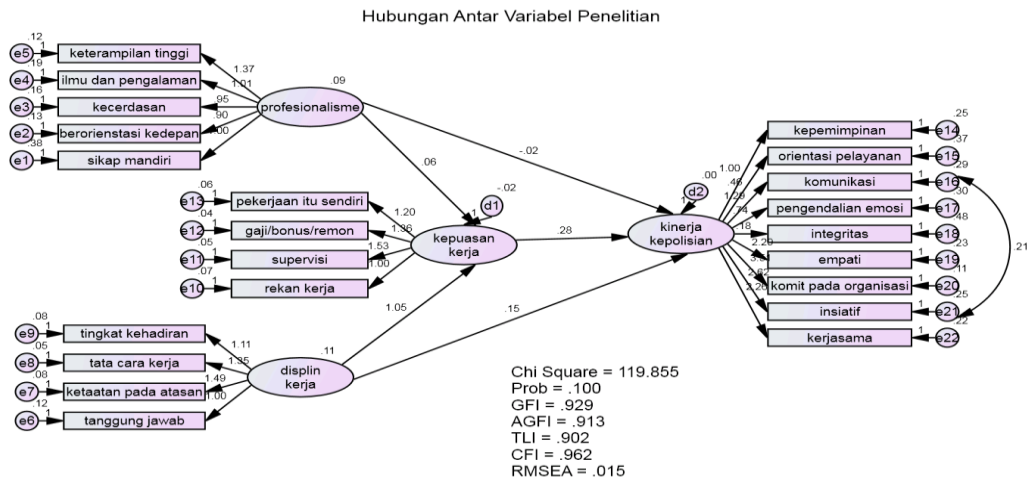
profesionalisme dan disiplin kerja terhadap kinerja dan kepuasan kerja Kepolisian. Penelitian ini dilaksanakan di wilayah Polres Buton Utara Provinsi Sulawesi Tenggara.

Jenis data yang akan diteliti adalah data sekunder, berupa catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip (data dokumenter) serta diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian dengan menggunakan kuisioner, dan disebarakan kepada responden yang berjumlah 100 (seratus orang) orang anggota kepolisian yang tersebar di wilayah Polres Buton Utara Sulawesi Tenggara. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan alat Bantu Amos yang terdiri dari Hasil Struktural Equation Modeling SEM.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Model Struktural

Berdasarkan cara penentuan nilai dalam model, maka variabel pengujian model pertama ini dikelompokkan menjadi variabel eksogen (*exogenous variabel*) dan variabel endogen (*endogenous variable*). Variabel eksogen adalah variabel yang nilainya ditentukan di luar model. Sedangkan variabel endogen adalah variabel yang nilainya ditentukan melalui persamaan atau dari model hubungan yang dibentuk. Termasuk dalam kelompok variabel eksogen adalah profesionalisme dan disiplin kerja yang tergolong variabel endogen adalah kinerja Kepolisian dan kepuasan kerja. Model dikatakan baik bilamana pengembangan model hipotetik secara teoritis didukung oleh data empiris



Hasil uji model, dievaluasi berdasarkan *goodness of fit indices* pada Tabel berikut dengan disajikan kriteria model serta nilai kritisnya yang memiliki kesesuaian data.

Tabel

Hasil Hipotesis Penelitian Direct Path

Variabel eksogen	Variabel endogen	Koef Path Direct	C.R	(P Value)	Ket
Profesionalisme	Kepuasan kerja	.056	2.188	.029	Sig
Disiplin kerja	Kepuasan kerja	1.068	8.048	***	Sig
Profesionalisme	Kinerja pegawai	-.045	-.685	.493	No Sig
Disiplin kerja	Kinerja pegawai	.342	2.265	.024	Sig
Kepuasan kerja	Kinerja pegawai	.635	2.600	.009	Sig

Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- H1 : menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dari hasil analisis pada Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh variabel profesionalisme terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara adalah sebesar 0,056 dan nilai

- C.R (t hitung) sebesar 2.188 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,029 (lebih kecil dari $p < 0,05$). Dengan demikian bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini dapat diterima.
2. H2 : menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dari hasil analisis pada Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara adalah sebesar 1,068 dan nilai C.R (t hitung) 8.048 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,000 (lebih kecil dari $p < 0,05$). Dengan demikian bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima.
 3. H3 : menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dari hasil analisis pada Tabel menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh variabel profesionalisme terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara adalah sebesar -0,045 dan nilai C.R (t hitung) sebesar -.685 dengan nilai probabilitas (p) sebesar .493 (lebih besar dari $p > 0,05$). Dengan demikian bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini dapat ditolak.
 4. H4 : menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara.. Dari hasil analisis pada Tabel, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara adalah sebesar 0,342 dan nilai C.R (t hitung) 2.265 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0,024 (lebih kecil dari $p < 0,05$). Dengan demikian bahwa hipotesis 4 dalam penelitian ini diterima.
 5. H5 : menyatakan bahwa diduga ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dari hasil analisis pada Tabel, menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara adalah sebesar 0,635 dan nilai C.R (t hitung) sebesar 2.600 dengan nilai probabilitas (p) sebesar 0.009 (lebih kecil dari $p < 0,05$). Dengan demikian bahwa hipotesis 5 dalam penelitian ini dapat diterima.

Hasil analisis struktural pengaruh antar variabel (dengan Mediasi)

Tabel Koefisien Jalur dan Pengujian Hipotesis Pengaruh Mediasi (tidak langsung)

Pengujian pengaruh mediasi (tidak langsung)				Koef. Jalur	Sobel test/CR	P-value	Hasil
Bebas	Mediasi	Terikat					
H ₆	profesionalisme	→ Kepuasan kerja	Kinerja polisi	0,036	1,987	0,032	Diterima
H ₇	Disiplin kerja	→ Kepuasan kerja	Kinerja polisi	0,678	2,859	0,000	Diterima

Pada tabel diatas pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan pendekatan perbedaan koefisien menggunakan metode pemeriksaan dengan melakukan analisis tanpa melibatkan variabel mediasi, hasil pengujian variabel mediasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Hipotesis 6 diterima

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online diperoleh nilai sobel test $< 1,96$ ($1,987 > 1,96$) dan p value $< 0,032$ ($0,032 < 0,05$), maka pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota kepolisian pada polres buton utara melalui kepuasan kerja adalah signifikan. Hasil pemeriksaan tersebut terdapat cukup bukti secara empiris bahwa pengaruh antara profesionalisme secara langsung berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian pada polres buton utara, namun melalui mediasi kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja anggota kepolisian pada polres buton utara. Dengan demikian terdapat cukup bukti secara empiris untuk menerima (h6) yang dinyatakan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediasi sempurna pengaruh antara profesionalisme dengan kinerja anggota kepolisian pada polres buton utara.

2. Hipotesis 7 diterima

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online diperoleh nilai sobel test $> 1,96$ ($2,859 > 1,96$) dan p value $< 0,000$ ($0,000 < 0,05$), maka pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada polres buton utara melalui kepuasan kerja adalah signifikan.

Pembahasan

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Hal ini menunjukkan bahwa Semakin tinggi profesionalisme kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat

Menurut Longman (2007:42) profesionalisme wajib dimiliki oleh setiap orang dalam menjalankan profesinya. Sebagai seorang anggota Polri tentunya ingin menjadi aparat yang profesional. Namun, untuk menjadi profesional anggota Polri harus memiliki kemampuan dan keahlian. Hal ini akan membuat anggota Kepolisian terdorong untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi anggota Kepolisian yang profesional. Semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian tentunya anggota Kepolisian tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, menjadi lebih dihargai di tempat ia bekerja, banyak mendapat penghargaan, serta statusnya pun menjadi lebih baik.

Kepuasan kerja merupakan seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan mereka, atau suatu perasaan pegawai senang atau tidak senang dari pemikiran obyektif dan keinginan perilaku (Davis et.al, 1985). As'ad (1978). Alasan utama mempelajari kepuasan kerja adalah untuk menyediakan gagasan bagi para manajer tentang cara meningkatkan sikap karyawan. Seseorang yang tidak punya kemampuan mengaktualisasikan secara profesional menjadi tindakan puas dalam bekerja.

Hasil penelitian itu sesuai oleh Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018), Gunawan Cahyasumirat (2016) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan penelitian dengan hasil yang berbeda dilakukan oleh berSchrueder dan Indieke (2010) menunjukkan hubungan negatif antara profesionalisme dengan kepuasan kerja, penelitian tersebut dilakukan pada 72 akuntan publik pada 16 perusahaan di Amerika Serikat. Demikian pula dengan Sorensen (2007) menyimpulkan bahwa profesionalisme berhubungan negatif dengan kepuasan kerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Semakin tinggi/baik disiplin kerja anggota Polri maka akan meningkatkan kepuasan kerja, dalam penelitian ini perubahan yang ditimbulkan secara signifikan. Apabila disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.

Dalam suatu organisasi sangat penting untuk meningkatkan disiplin kerja. dengan disiplin kerja yang tinggi dalam diri seseorang cenderung bertanggung jawab terhadap pekerjaannya dan mentaati aturan dan nilai-nilai yang disepakati bersama dalam organisasi. Hal tersebut akan mendorong pegawai bekerja dengan baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja. Pegawai tanpa disiplin kerja yang tinggi cenderung kurang memiliki tanggung jawab dalam pekerjaannya sehingga target yang ditetapkan tidak terselesaikan. Walaupun pegawai memiliki pengetahuan yang tinggi tetapi tidak dibarengi dengan disiplin kerja yang tinggi terhadap organisasi maka tetap saja dalam penyelesaian pekerjaannya tidak akan memuaskan.

Disiplin kerja merupakan suatu faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karena disiplin merupakan sesuatu yang penting untuk organisasi dalam menciptakan efektifitas terhadap pekerjaan. Seseorang yang mempunyai disiplin kerja yang tinggi akan bekerja dengan baik tanpa adanya pengawasan. Kedisiplinan yang terbentuk dalam diri seseorang tanpa adanya paksaan menimbulkan hal yang baik dengan mentaati segala peraturan.

Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu meningkatkan kepuasan kerja dari pegawainya. Disiplin kerja dalam hal ini mempengaruhi kepuasan kerja, ini didukung teori dari Bagia (2015) dan Luthans (2011) yang menyatakan bahwa "Apabila disiplin kerja seseorang tinggi maka kepuasan kerja pegawai akan meningkat pula ". Hal ini sejalan dengan penelitian Penelitian yang dilakukan oleh Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan pegawai. Tetapi hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Tahir (2017) dengan hasil penelitian bahwa disiplin kerja yang tinggi dari karyawan dalam kenyataannya terbukti tidak mampu menaikkan kepuasan kerja.

Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Kepolisian.

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa profesionalisme secara langsung berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dengan demikian hasil penelitian ini tidak dapat membuktikan

bahwa perilaku/sikap profesionalisme yang tinggi yang dimiliki oleh anggota satuan kepolisian pada Polres Buton Utara belum tentu menghasilkan kinerja yang tinggi pula”.

Sebagai seorang anggota Polri tentunya ingin menjadi aparat yang profesional. Namun, untuk menjadi profesional anggota Polri harus memiliki kemampuan dan keahlian. Hal ini akan membuat anggota Kepolisian terdorong untuk mengembangkan kemampuan yang dimilikinya agar menjadi anggota Kepolisian yang profesional. Semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian tentunya anggota Kepolisian tersebut menjadi lebih dihargai di tempat ia bekerja, banyak mendapat penghargaan, serta statusnya pun menjadi lebih baik.

Oleh karena itu, semakin tinggi profesionalisme anggota Kepolisian maka akan meningkatkan hasil pekerjaannya sehingga ia akan lebih produktif. Sebab, tingkat penilaian kinerja anggota Kepolisian berbeda-beda mengenai pekerjaannya. Semakin tinggi tingkat profesionalisme oleh seorang anggota Kepolisian, maka semakin tinggi pula kinerja polisi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan Cahyasumirat (2016) dan Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) profesionalisme tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian berbeda ditunjukkan oleh Muhammad Toha (2017), Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewel, Yantje Uhing (2018), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), H.R. Marwan Indra Saputra (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja Kepolisian akan semakin meningkat

Disiplin kerja merupakan salah satu komponen yang turut menentukan baik buruknya kinerja seseorang. Pegawai yang disiplin dalam bekerja akan cenderung untuk melakukan segala aktivitasnya sesuai dengan tata aturan, standar maupun tugas dan tanggung jawab yang menjadi kewajibannya. Kepatuhan terhadap peraturan maupun standar kerja yang telah ditetapkan oleh manajemen merupakan jaminan keberhasilan pencapaian tujuan, oleh individu dalam organisasi yang bersangkutan yang pada gilirannya akan mempengaruhi prestasi kerja organisasi tersebut.

Menurut Rivai & Sagala (2014:825) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-normasosial yang berlaku. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat maka pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang-undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polri, yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2017:4).

Berdasarkan dukungan teori tersebut di atas, penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu oleh Dinda Oktafiani, Aditya Wardhana (2018) Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara (2020), Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019), Kurniawan, Rudy Suharto (2019), Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), dan H.R. Marwan Indra Saputra (2019) hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Polri. Namun masih terdapat gap riset oleh Muhammad Toha (2017), Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019) menemukan disiplin kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh anggota Polri. Secara rasionalitas adalah bahwa kinerja pegawai seseorang akan meningkat apabila seseorang memiliki kepuasan tinggi dalam bekerja.

Kepuasan kerja yang dimiliki oleh pegawai akan membuat kinerja pegawai menjadi maksimal. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang dialami pegawai karena keterkaitannya dengan tugas dan kewajibannya sebagai tenaga kerja dalam organisasi (Milton dalam Mataheru, 2015). Kepuasan kerja sebagai keadaan emosional positif mengenai pekerjaan atau aspek-aspek dalam pekerjaan yang meliputi aspek-aspek kepuasan terhadap gaji, adanya promosi, hubungan dengan rekan

kerja, pekerjaan itu sendiri dan pengawasan dari supervisi. Jika aspek-aspek tersebut tidak terpenuhi maka akan timbul ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang akan dilakukan.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi cenderung akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerjanya, sedangkan yang tidak merasa puas dengan pekerjaannya akan cenderung menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Begitupun dalam organisasi Polri, Kepuasan kerja merupakan persoalan umum yang sering terjadi dan dialami oleh setiap anggota di setiap unit kerja, satuan kerja, ataupun tiap-tiap bagian-bagian di tubuh institusi Polri.

Selanjutnya hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018), Gunawan (2016) dan Kurniawan, Rudy Suharto (2019) menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja. Berdasarkan hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa kepuasan kerja tercermin dari pegawai itu sendiri dalam bersikap untuk melaksanakan tugasnya. Seorang pegawai yang disegani oleh masyarakat tidak hanya melihat kepuasan kerja itu berdasarkan upah secara materi yang diterima. Akan tetapi kepuasan itu juga dilihat dari kesuksesan seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang telah di bebankan.

Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh antara Profesionalisme terhadap Kinerja Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Hal ini bermakna bahwa profesionalisme kerja yang baik/tinggi ditunjang dengan kepuasan kerja yang tinggi maka akan mendorong peningkatan perilaku kinerja anggota Polri.

Kinerja anggota Kepolisian merupakan suatu tindakan yang dilakukan anggota Polri dalam melaksanakan pekerjaannya sebagai pengemban amanat rakyat dengan melaksanakan tugas yang diberikan instansi yakni sebagai penegak hukum, pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat. Sehingga, Kinerja anggota Polri sangat penting dalam upaya mencapai tujuan yang telah ditetapkan sesuai dengan visi misi Institusi Kepolisian Negara Republik Indonesia. Polri menjadikan kinerja sebagai instrument strategis untuk mengukur kemampuan anggota-anggotanya dalam melaksanakan tugas sesuai dengan undang-undang yang telah mengaturnya.

Kepolisian Negara Republik Indonesia dituntut untuk memiliki kinerja yang tinggi terhadap masyarakat sebagai pengayom masyarakat. Kepolisian Resort (Polres) dituntut untuk melaksanakan tugas dan fungsinya kepada masyarakat Buton Utara, dimana setiap anggota Polisi harus mematuhi setiap peraturan yang sudah ditetapkan sebagai bentuk pembelajaran kepada masyarakat Kab Buton Utara. Usaha, untuk meningkatkan kinerja pegawai salah satunya dengan memperhatikan profesionalisme.

Profesionalisme merupakan kemampuan untuk merencanakan, mengoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara efisien, inovatif, lentur dan mempunyai etos kerja tinggi. Semakin tinggi profesionalisme polisi tentunya polisi tersebut akan mendapatkan gaji yang lebih tinggi, menjadi lebih dihargai di tempat ia bekerja, banyak mendapat penghargaan, serta statusnya pun menjadi lebih baik. Semakin tinggi tingkat profesionalisme oleh polisi, maka semakin tinggi pula kinerja polisi tersebut dalam menjalankan tugasnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), H.R. Marwan Indra Saputra (2019) menemukan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

Peran Kepuasan Kerja sebagai Mediasi Pengaruh antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Kepolisian

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan dalam penelitian diketahui bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada poles buton utara. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Artinya rasa puas pegawai dalam bekerja mampu memunculkan disiplin kerja serta mendorong peningkatan kinerja. Pegawai mampu memberikan yang terbaik kepada organisasi, bahkan bersedia mengerjakan sesuatu melampaui batas yang diwajibkan organisasi. Ini tentu saja hanya bisa terjadi jika pegawai merasa senang dan terpuaskan di organisasi yang bersangkutan.

Disiplin kerja anggota Polri merupakan ketaatan dan kepatuhan yang dilakukan oleh individu, kelompok, dan masyarakat terhadap norma-norma atau aturan yang berlaku di suatu organisasi. Menurut Rivai & Sagala (2014:225) menyatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu

perilaku, serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Bertolak dari arti pentingnya kedisiplinan bagi anggota Kepolisian Republik Indonesia sebagai penegak hukum, pemerintah telah menerbitkan peraturan perundang undangan yang khusus mengatur tentang kedisiplinan anggota Polisi Republik Indonesia, yaitu Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia (Subur dkk, 2017 :4).

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mochammad (2020), Kurniawan, Rudy Suharto (2019), Marwan Indra Saputra (2019) menemukan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

V. KETERBATASAN DAN PENELITIAN MASA DEPAN

Penulis menyadari bahwa dalam pelaksanaan penelitian ini tidak terlepas dari berbagai keterbatasan. Hasil penelitian ini dirasa masih memiliki kelemahan dan ketidakakuratan atas hasil yang disimpulkan dan kemungkinan hasil penelitian ini tidak dapat digeneralisasi ataupun merepresentatifkan secara keseluruhan pada objek penelitian yang berbeda dikarenakan hal-hal berikut:

1. Responden penelitian ini terbatas pada Anggota Kepolisian pada Polres Buton Utara. Dengan demikian dapat membatasi kemampuan generalisasi hasil temuan penelitian ini khususnya pada organisasi publik, swasta dan instansi di wilayah lainnya.
2. Penelitian ini hanya menggunakan instrumen kuesioner untuk memperoleh data penelitian sehingga ada kemungkinan jawaban responden tidak objektif.
3. Adanya keterbatasan waktu untuk mengungkap variabel masalah pada objek penelitian sehingga kemungkinan deskripsi masalah belum bisa terungkap semua.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan melakukan penelitian di instansi lain sehingga hasil penelitian lebih mencerminkan gambaran tentang kinerja di masing-masing instansi. Peneliti berikutnya diharapkan agar dapat mengembangkan penelitian ini dengan mengkaji variabel lain yang memiliki pengaruh terhadap kinerja seperti pemberdayaan pegawai dan pengembangan pegawai.

VI. SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian, maka dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya semakin tinggi profesionalisme kerja maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi disiplin kerja anggota Polri maka akan meningkatkan kepuasan kerja. Apabila disiplin kerja tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Profesionalisme berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Artinya profesionalisme yang tinggi secara langsung tidak mampu tidak searah dengan peningkatan kinerja kepolisian.
4. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi disiplin kerja maka kinerja kepolisian akan semakin meningkat
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Artinya semakin tinggi kepuasan kerja anggota polri maka akan semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh pegawai
6. Kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja. Artinya apabila Anggota Polri merasa mendapatkan kepuasan kerja maka mendorong profesionalisme semakin tinggi, sehingga kinerja anggota kepolisian semakin meningkat.
7. Kepuasan Kerja secara signifikan mampu memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Hal ini bermakna bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. artinya rasa puas pegawai dalam bekerja mampu memunculkan disiplin kerja serta mendorong peningkatan kinerja

DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati, I Wayan Mudiarta Utama, 2012, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Pertama, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Dewi, A.A Diah Parami. 2010. "Identifikasi Faktor-faktor Profesionalisme Manajer Proyek Pada Proyek Konstruksi". *Jurnal UNUD*. Denpasar: Dosen Jurusan Teknik Sipil, Fakultas Teknik, Universitas Udayana Denpasar. (online). (<http://ojs.unud.ac.id>, diakses 23 Februari 2021)
- Dinda Oktafiani, Aditya Wardhana (2018). *The Influence Of Work Discipline On Performance Polri In Police Station Cilegon*". *Proceeding of Management* : Vol.5, No.1 Maret 2018.
- Egi Pratiwi, Nyimas Noncik (2019). *Pengaruh Kepemimpinan, Profesionalisme Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kitada Engineering Indonesia*.
- Erliana, Misransyah Akos dan Singgih Priono (2019). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Kantor Kecamatan Tatah Makmur Kabupaten Banjar)*. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen* Vol 3.
- Gerry Richard Bolung, Bernhard Tewal, Yantje Uhing (2018). *The Influence Of Professionalism And Skills On Job Satisfaction And The Impact On Performance Of Employees Of Regional Development Planning In North Sulawesi Province*. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018.
- Gunawan Cahyasumirat (2016). *Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)*.
- H.R. Marwan Indra Saputra (2019) "Pengaruh Profesionalisme Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Batang Cenaku Kabupaten Indragiri Hulu".
- Henseler, J. and R. Sinkovics, (2016). "The Use of Partial Last Squares Path Modeling in International Marketing," *Adv. Int. Mark.*, vol. xx, pp. 277–319.
- Kurniawan, Rudy Suharto (2019). *Pengaruh disiplin kerja, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di kecamatan se kabupaten rembang*.
- Longman (2007). *Dictionary of Contemporary English*. Eight Edition. England: Logman Group UK Limited.
- Muhammad Toha (2017), *Analisis Pengaruh Profesionalisme, Kedisiplinan, Dan Motivasi Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Otoritas Jasa Keuangan*. tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Salatiga.
- Omar Hendro, Mei Priyanto, Mustopa Marlibatubara (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Serta Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Kepolisian Di Polres Banyuasin*. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro)*. Volume 1 Nomor 1 Edisi Januari 2020.
- Peraturan Kapolri No.11 Tahun 2012 Tentang Penyusunan Penetapan Kinerja di Lingkungan Kepolisian Negara Republik Indonesia,
- Peraturan Pemerintah Nomor 2 Tahun 2003 tentang Peraturan Disiplin Anggota Kepolisian Negara Republik Indonesia.
- Reinhard J. Rumimpunu, Victor P. K. Lengkong, Jantje L. Sepang (2018), *Effect Of Professionalism, Competence And Work Discipline On Employee Performance At Regional Development Planning Agency (Bappeda) North Sulawesi Province*. *Jurnal EMBA* Vol.6 No.4 September 2018.
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary.(2013). *Manajemen* Edisi Kesepuluh. Jakarta:Erlangga.
- Subur, Ali dkk. (2017). *Pergulatan Profesionalisme dan Watak Pretorian (Catatan Kontras). Terhadap Kepolisian*. Kontras: Bandung.
- Sutrisno. Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana.
- Sutrisno Edy, (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Kencana Prenada Media Group, Jakarta
- Wibowo, (2017). *Manajemen Kinerja*, Edisi Kelima, PT. Raja Grafindo Persada Jakarta-14240
- Wexley & Yukl, 2006 . *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personal*. Jakarta : Bina Aksara
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Press