

## **Pengaruh Disiplin Kerja, *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Polri)**

Herawati Hartanti

Program Pascasarjana Universitas Terbuka  
herawati.hartanti@gmail.com

### **ABSTRAK**

Penyidik merupakan anggota Polri yang diberi tugas khusus dan menganalisa melakukan penyidikan. Kinerja penyidik akan sangat terlihat oleh masyarakat sehingga bisa mempengaruhi tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri. Kinerja penyidik perlu ditingkatkan sebagai upaya untuk meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri dan mengatasi permasalahan kriminal dengan profesional dan proporsional. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisa pengaruh disiplin kerja, *psychological capital* dan *perceived organizational support* terhadap kinerja penyidik Bareskrim Polri. Adapun variabel bebas pada penelitian ini yaitu disiplin kerja, *psychological capital* dan *perceived organizational support*. Sedangkan variabel terikat dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai negeri pada Bareskrim Polri (Studi Terhadap Penyidik Bareskrim Polri). Pengambilan data menggunakan kuesioner pada 198 responden yang terpilih secara acak. Analisis data menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan aplikasi *The Partial Least Square* (PLS). Hasil analisis penelitian menunjukkan bahwa: 1) Variable disiplin kerja berpengaruh positif terhadap variabel kinerja penyidik pada Bareskrim Polri; 2) *Psychological capital* berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja penyidik pada Bareskrim Polri; 3) Adanya pengaruh positif dari *perceived organizational support* terhadap kinerja penyidik Bareskrim Polri; dan 4) Disiplin kerja *psychological capital* dan *perceived organizational support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.  
Kata Kunci: Disiplin Kerja, *Psychological Capital*, *Perceived Organizational*, Kinerja.

### **ABSTRACT**

*Police Investigators are members of the National Police who are given the special task of conducting investigations. The performance of investigators will be very visible to the public so that it can affect the level of public trust in the Polri institution. The performance of investigators needs to be improved as an effort to increase public trust in the Polri institution and deal with criminal problems professionally and proportionally. This study aims to and analyze the effect of work discipline, psychological capital and perceived organizational support on the performance of the Criminal Investigation Police Investigator. The independent variable in this study is Work Discipline, psychological Capital and Perceived Organizational Support. While the dependent variable in this study is the Performance of Civil Servants at the Criminal Investigation Police of the Police (Study of Criminal Investigation Police Investigators). Collecting data using a questionnaire on 198 randomly selected respondents. Data analysis used Structural Equation Model (SEM) with The Partial Least Square (PLS) application. The results of the research analysis show that: 1) Work Discipline Variables have a positive effect on the Investigator's Performance at the Criminal Investigation Police of the Indonesian National Police; 2) Psychological Capital has a positive effect on the level of performance of investigators at the National Police Criminal Investigation Agency; 3) There is a positive influence from Perceived Organizational Support on the Performance of Criminal Investigation Police Investigators; and 4) Work discipline, Psychological Capital and Perceived Organizational Support proved to have a positive and significant effect on performance. Keywords: Work Discipline, Psychological Capital, Perceived Organizational, Performance*

## PENDAHULUAN

Pada dasarnya kinerja Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat, memelihara Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas), dan Penegakkan Hukum (Gakkum) cenderung mendapat sorotan yang sangat tajam dari masyarakat. Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi Polri menurun menjadi 74,1% pada Desember 2021. Angka tersebut tergolong tinggi jika dibandingkan dengan institusi lain. Institusi yang mendapatkan kepercayaan masyarakat tertinggi adalah TNI sebesar 92,2%. Sementara itu, institusi KPK mendapatkan tingkat kepercayaan 71,7%, Kejaksaan 70,9%, Dewan Perwakilan Daerah (DPD) 64%, Dewan Perwakilan Rakyat (DPR) 61,3%, dan Partai Politik 52,9% (IPI, 2021). Penilaian masyarakat terhadap kinerja Polri menjadi hal yang penting karena institusi kepolisian merupakan institusi publik. Tuntutan publik terhadap kinerja positif Polri berimplikasi terhadap tuntutan Polri yang Profesional, Modern dan Terpercaya (Promoter) (Maria, 2013).

Di dalam pasal 1 KUHAP menyatakan bahwa penyidik adalah pejabat Kepolisian Negara Republik Indonesia atau pejabat Pegawai Negeri Sipil tertentu yang diberikan wewenang khusus oleh undang-undang untuk melakukan penyidikan. Namun, masih banyak ditemukan penyidik Polri yang belum mampu melaksanakan tugasnya secara profesional dan proporsional, khususnya ketika memberikan pelayanan kepada masyarakat pencari keadilan. Pengaduan dari masyarakat pada tahun 2018 terhadap kinerja Polri terbanyak adalah pengaduan terhadap penanganan tindak pidana sejumlah 709 kasus atau 88 % dari jumlah pengaduan masyarakat terhadap kinerja Polri.

Dari data Badan Pusat Statistik (BPS) selama periode tahun 2015–2017, jumlah kejadian kejahatan atau tindak kriminalitas di Indonesia cenderung fluktuatif. Jumlah kejadian kejahatan pada tahun 2015 sebanyak 352.936 kasus, meningkat menjadi sebanyak 357.197 kasus pada tahun 2016 dan menurun pada tahun 2017 menjadi 336.652 kasus. Hal ini juga diperkuat oleh data dari Biro Pengendalian Operasi Mabes Polri bahwa jumlah kejadian kejahatan secara global pada tahun 2015 sebanyak 352.936 kasus, dan pada tahun 2016 mengalami peningkatan menjadi 357.197 kasus, lalu menurun pada tahun 2017 menjadi 336.652 kasus. Indikator-indikator kriminalitas lainnya juga diperkuat oleh data dari Mabes Polri bahwa selama periode 2015-2017 menunjukkan perkembangan pola yang sama terkait dengan selang waktu terjadinya tindak kejahatan (*crime clock*) yaitu 1 menit 29 detik pada tahun 2015, sedangkan pada tahun 2016 menjadi 1 menit 28 detik kemudian pada tahun 2017 intervalnya menjadi panjang yaitu 1 menit 33 detik. Interval waktu yang panjang menunjukkan intensitas kejadian tindak kejahatan yang semakin menurun (BPS Statistik Kriminal, 2018:3). Disamping itu berdasarkan data dari Itwasum Polri bahwa pada tahun 2017 dan 2018 terdapat kenaikan pengaduan masyarakat sebesar 12%, tetapi dilain sisi terdapat peningkatan terhadap *crime clearance* dan penurunan dalam *crime total*. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja penyidik Polri, dimana masih terdapat beberapa kasus yang belum dapat terselesaikan sehingga menjadikan kinerja penyidik Polri dipandang kurang baik.

Menyikapi kondisi keamanan dari tindak kriminalitas yang terhitung tidak sedikit perlu adanya perbaikan secara internal pada penyidik meningkatkan kinerja dalam menyelesaikan sejumlah kasus yang terjadi di Indonesia baik kasus dengan bobot yang berat maupun ringan. Ditambah lagi dengan tekanan dari masyarakat kepada Polri yang menuntut untuk mengungkap berbagai kasus dengan cepat dan akurat. Hal inilah yang membuat penyidik Polri perlu melakukan pembenahan dan meningkatkan kinerja agar menjadi penyidik yang profesional, berkompeten, sesuai dengan aturan dan memiliki etika yang baik di mata masyarakat. Indeks Tata Kelola Kepolisian Negara Republik Indonesia yang dikeluarkan oleh Kepolisian Negara Republik Indonesia (2015) dijelaskan bahwa kinerja penyidik Polri masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam pelaksanaan tugas-tugasnya mengingat penyidik Polri mempunyai peran strategis dalam mewujudkan keamanan nasional.

Melihat dari fenomena tersebut, faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja penyidik Polri akan menjadi fokus analisis dari peneliti. Sehingga hasil temuan dari faktor yang akan di teliti dapat menjadi saran dan rekomendasi bagi instansi sehingga dapat melakukan optimasi terhadap pengelolaan sumber daya manusia. Penelitian Sutrisno (2013) dan Safriani (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Sementara itu, penelitian Agung Setiawan (2003) menyatakan bahwa disiplin kerja berkorelasi positif terhadap kinerja individu. Di sisi lain, Lutran (2015) menyatakan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh *Psychological Capital*. Sri W Rahmawati (2017) menyatakan Jika seorang anggota polisi memiliki *PsyCaps* yang baik, maka dalam melaksanakan tugas, akan muncul kepercayaan dan keyakinan diri yang kokoh, sekalipun tugas yang dilaksanakan merupakan tugas yang berat dan meskipun pada waktu tertentu

target yang dikejar tidak tercapai. Penelitian lain yang mengaitkan kinerja pegawai dengan *Psychological Capital* dilakukan oleh Alvira Diamond Triccia (2016). Selain faktor disiplin kerja dan *Psychological Capital (PsyCap)* faktor penentu lainnya yang dipandang dapat kinerja berhubungan dengan *Perceived Organizational Support (POS)*. Salah satu penelitian yang mengaitkan kinerja pegawai dengan POS dilakukan oleh Silviana Mursidta (2017). Pada penelitian ini, dibahas tentang Pengaruh Disiplin Kerja, *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* Terhadap Pegawai Negeri Pada Bareskrim Polri.

### Kajian Literatur dan Teori

Dalam tulisan ini menggunakan beberapa teori yang dipandang relevan, dimana hal ini bertujuan agar mampu membantu dalam analisis. Beberapa teori yang digunakan yaitu Manajemen sumber daya manusia, disiplin kerja, *Psychological Capital (PsyCap)*, *Perceived Organizational Support (POS)*, dan kinerja. Berikut dijelaskan secara singkat atas teori-teori tersebut.

Dessler (2015) menjelaskan manajemen sumber daya manusia sebagai proses untuk memperoleh, melatih, menilai, dan mengompensasi karyawan dan untuk mengurus relasi tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta hal-hal yang berhubungan dengan keadilan. Hal dapat dipahami bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses atau kegiatan yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi yang selaras dengan tujuan individu dan masyarakat.

Disiplin kerja merupakan suatu sikap ketaatan seseorang yang tergabung dalam organisasi terhadap aturan/ketentuan yang berlaku dalam organisasi tersebut atas dasar keinsafan, bukan unsur paksaan dan dengan rasa senang hati (Hartatik, 2014). Lebih lanjut Nitisemito (2018:207) menjelaskan kedisiplinan dapat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak. Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian, dapat dilihat bahwa Bareskrim Polri telah melakukan upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan kedisiplinan pada penyidik dengan menetapkan kebijakan – kebijakan yang harus dipatuhi. Sehingga semakin tinggi tingkat kedisiplinan yang dimiliki seorang pegawai maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Sehingga dengan disiplin yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja penyidik Polri, karena hasil atau produk yang dihasilkan oleh penyidik Polri akan meningkatkan kinerja Polri di mata masyarakat. Ini membuktikan bahwa apabila disiplin kerja ditingkatkan di Bareskrim Polri secara langsung mampu mengubah kinerja penyidik menjadi lebih positif.

*Psychological Capital (PsyCap)* dapat diartikan sebagai modal psikologis atau semacam modal sikap dan perilaku yang berperan besar dalam menentukan keberhasilan. Dalam perkembangannya *Psychological Capital* berbeda dengan konsep psikologi lainnya, karena *Psychological Capital* dikonseptualisasikan dengan *state-like* serta lebih terbuka terhadap perkembangan, sedangkan beberapa konsep psikologi lain lebih bersifat tetap atau *fixed* dan lebih bersifat *trait-like* (Walumbwa dkk., 2010).

Upaya meningkatkan kinerja melalui aspek dimensi *Psychological Capital (PsyCap)* dilakukan oleh Bareskrim Polri seperti melibatkan penyidik Polri dalam tugas-tugas yang dapat menumbuhkan kepercayaan diri, seperti pelatihan *leadership*, pelatihan peningkatan kemampuan penyidik dalam menangani suatu perkara pidana, sehingga penyidik Polri memiliki keyakinan yang kuat untuk mampu bersikap profesional dalam bekerja, mampu meminimalisir konflik dalam bekerja, serta keyakinan yang kuat untuk mampu mengatasi berbagai permasalahan. Selain itu, penyidik Polri pada Bareskrim Polri ini juga memiliki keyakinan yang cukup tinggi bahwa dirinya mampu untuk menghadapi tingkat kesulitan tugas sekalipun situasinya tidak menentu, tidak dapat diprediksi, dan penuh tekanan.

*Perceived Organizational Support (POS)* merupakan tingkat keyakinan global yang dikembangkan oleh pegawai sehubungan dengan tingkat dimana organisasi tempat mereka bekerja menghargai kontribusi mereka dan memiliki rasa kepedulian terhadap kesejahteraan mereka. POS juga dinilai sebagai jaminan bagi pegawai bahwa pegawai akan mendapatkan bantuan yang dibutuhkan dari organisasi dalam melaksanakan tugas secara efektif dan dalam menghadapi kondisi-kondisi yang sulit. Berdasarkan penjelasan tersebut maka dapat dipahami bahwa POS merupakan hubungan antara perlakuan organisasi, sikap dan perilaku pegawai terhadap pekerjaan dan

organisasinya. Perlakuan-perlakuan dari organisasi yang diterima oleh pegawai dipandang sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterpretasikan menjadi persepsi atau dukungan organisasi.

Salah satu faktor yang bisa membentuk semangat serta ketahanan mental penyidik Polri adalah perhatian organisasi dan perhatian pimpinan. Keluarga, lingkungan kerja, dan rekan kerja yang solid juga dapat membentuk semangat serta ketahanan mental responden dalam menyelesaikan masalah. Semangat dapat dijadikan wujud sebagai tingginya level energi dan ketahanan mental saat bekerja, kemauan untuk memberi upaya lebih dalam bekerja dan ketekunan dalam menghadapi kesulitan.

Kinerja atau *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001). Hal ini memberikan pemahaman bahwa kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai.

**METODE**

Tulisan ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan 3 variabel independen, yaitu disiplin kerja, *Psychological Capital (PsyCap)* dan *Perceived Organizational Support (POS)*. Sementara itu, variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Objek penelitian ini adalah penyidik Bareskrim Polri dengan jumlah populasi 392 orang. Jumlah sampel ditentukan berdasarkan rumus *Slovin* yang didasarkan atas taraf kesalahan 5% atau kepercayaan 95% dari populasi.

$$\begin{aligned} \text{Jumlah Sampel} &= \frac{\text{Jumlah Populasi}}{1 + \text{Jumlah Populasi} \cdot (0.05)^2} \\ &= \frac{392}{1.98} = 198 \end{aligned}$$

Keterangan :

- N = Jumlah Populasi
- n = Sampel responden
- e = tingkat error (tingkat kesalahan standar yang dapat ditoleransi untuk suatu penarikan sampel, 5%)

Sampel yang diambil sejumlah 198 orang anggota penyidik Bareskrim Polri dimana 172 orang berjenis kelamin laki-laki dan 26 orang wanita. Profil responden disajikan pada tabel 1. Pengambilan sampel dalam penelitian ini yaitu melalui metode *probability sampling*, yakni teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel.

**Tabel 1 . Profil Responden Berdasarkan Kelompok Umur dan Jenis Kelamin**

		Umur				Total
		20-30 Tahun	31-40 Tahun	41-50 Tahun	Diatas 50 Tahun	
Jenis	Pria	1	6	148	17	172
Kelamin	Wanita	-	4	18	4	26
Total		1	10	166	21	198

Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuisioner atau angket yang disebarakan kepada 198 anggota penyidik Bareskrim Polri yang dipilih secara acak. Data yang didapatkan kemudian

dianalisis menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang berbasis *The Partial Least Square* (PLS).

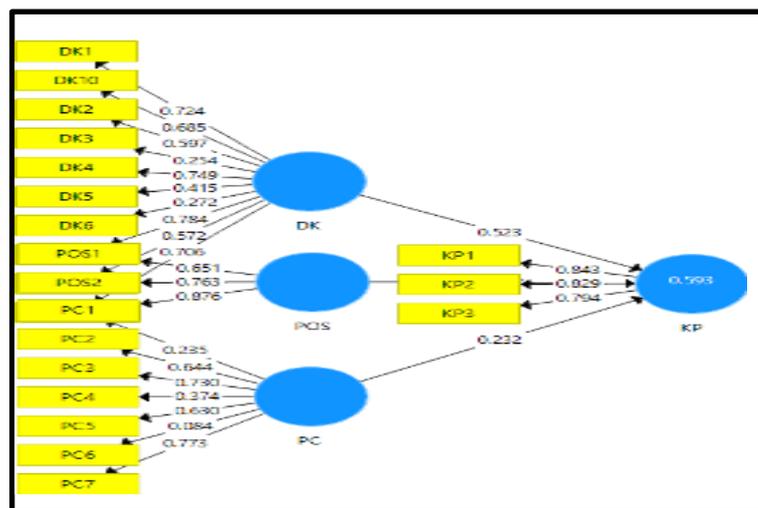
**Temuan**

Setelah melakukan pengukuran data untuk mengevaluasi keterkaitannya pada *outlier model*, untuk memperkaya data yang diperlukan untuk mengetahui karakteristik dari gambaran umum sampel didapatkan gambaran hasil:

**Standardize Loading Factor**

Salah satu evaluasi model PLS pada *Outer Model* adalah *standardized loading factor* yang digunakan untuk melihat ketepatan indikator. Menurut Latan dan Gozali (2015) *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antara setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Nilai *loading factor* > 0.7 dikatakan ideal, artinya indikator tersebut dikatakan *valid* mengukur konstraknya. Dalam pengalaman empiris penelitian, nilai *loading factor* > 0.5 masih dapat diterima. Dengan demikian, nilai *loading factor* < 0.5 harus dikeluarkan dari model (di-drop). Dalam penelitian ini *loading faktor* yang digunakan peneliti adalah > 0.7 atau nilai ideal sehingga nilai *loading factor* < 0.7 dikeluarkan dari model (di-drop). Nilai kuadrat dari nilai *loading factor* disebut *communalities*. Nilai ini menunjukkan persentasi konstruk mampu menerangkan variasi yang ada dalam indikator.

Hasil output model struktural dari SmartPLS secara keseluruhan korelasi setiap variabel terlihat pada gambar dibawah ini:



**Gambar 1. Output Grafik SmartPLS Awal (Pasca Eliminasi)**

Sumber: Data Primer yang diolah

Gambar 1 di atas memperlihatkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja, pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kinerja, dan pengaruh *Psychological Capital* (*PsyCap*) terhadap kinerja. Berdasarkan hasil *output* sebagaimana terlihat pada gambar 1, masih terdapat indikator dengan *outer loading* ≤ 0,70 untuk korelasi antara indikator dengan konstraknya, maka dilakukan eliminasi atau mengeluarkan *outer loading* < 0,70. Hal ini menunjukkan bahwa tidak semua indikator memiliki nilai lebih dari 0.7 sehingga dapat dinyatakan bahwa tidak semua indikator signifikan, oleh karena itu perlu ada indikator yang dikeluarkan dari konstruk.

Indikator yang dikeluarkan dari konstruk adalah DK3, DK5, DK6, DK8, *PsyCap*1, *PsyCap* 4, dan *PsyCap* 6 adapun indikator tersebut merupakan indikator yang memiliki nilai terkecil. Sehingga didapatkan *outer loading* setelah menghapus beberapa indikator DK. Setelah dilakukan eliminasi, maka semua nilai berada di atas 0,70 sehingga data ini akan digunakan oleh peneliti untuk diolah dan dijadikan data primer pada penelitian ini.

**Average Variance Extracted (AVE)**

Menurut Grefen dan Straub (2005) validitas diskriminan juga dapat dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE), nilai AVE digunakan untuk menguji akar kuadrat dari setiap AVE

apakah korelasi lebih besar dari setiap konstruk laten. Wijayanto (2008) menyatakan bahwa nilai AVE minimum untuk menyatakan bahwa keandalan telah tercapai adalah sebesar 0.50 menunjukkan bahwa nilai indikator memiliki rata-rata tingkat eror yang lebih tinggi.

**Tabel 2. Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0.527	Validitas Konvergen memadai
Kinerja	0.677	Validitas Konvergen memadai
PsyCap	0.512	Validitas Konvergen memadai
POS	0.591	Validitas Konvergen memadai

Berdasarkan Tabel 2. semua nilai AVE > 0,5 hal ini menunjukkan bahwa semua indikator mampu menjelaskan masing-masing konstruknya dengan baik (Valid).

**Cronbach’s Alpha**

Menurut Hair et al. (2010) *Cronbach’s Alpha* merupakan sebuah ukuran keandalan yang memiliki nilai berkisar dari nol sampai satu (Hair et al., 2010:92). Menurut Eisingerich dan Rubera (2010: 27) nilai tingkat keandalan *Cronbach’s Alpha* minimum adalah 0,70. Alasan mengapa peneliti menggunakan nilai keandalan *Cronbach’s Alpha* minimum 0,70. Pertama, *Cronbach’s Alpha* yang andal (0,70), dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal. Rata-rata varians dan realibilitas komposit melebihi ambang batas yang disarankan menurut Eisingerich dan Rubera, (2010: 27). Nilainya dapat dilihat pada table berikut:

**Tabel 3. Cronbach’s Alpa**

Variabel	Composite Reliability	Cronbach’s Alpha
Disiplin Kerja	0.869	0.819
Kinerja	0.863	0.765
PsyCap	0.806	0.685
POS	0.810	0.661

Sumber : Data Primer yang diolah

**Discriminant Validity**

*Discriminant Validity* digunakan untuk membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruklainnya dalam model. Menurut Latan dan Ghozali (2012) sebuah model memiliki *Diskriminan Validity* yang baik jika nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Cara mengujinya adalah jika *square root of Average Variance Extracted* (AVE) lebih besar dari korelasi dengan seluruh konstruk lainnya. Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah dengan menilai validitas konstruk dari konstruk dengan melihat nilai AVE, dipersyaratkan model yang baik kalau AVE masing- masing konstruk nilainya lebih besar dari 0.50.

**Cross Loading**

Hasil output software SmartPLS didapat *cross loading* masing-masing indikator sebagaimana ditampilkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Cross Loading**

Variabel	Disiplin Kerja	Kinerja	PsyCap	POS
DK1	<b>0.747</b>	0.558	0.555	0.258
DK10	<b>0.709</b>	0.426	0.285	0.396
DK2	<b>0.635</b>	0.465	0.370	0.449
DK4	<b>0.750</b>	0.564	0.482	0.283
DK7	<b>0.801</b>	0.624	0.482	0.433

DK9	<b>0.701</b>	0.499	0.347	0.487
KP1	0.652	<b>0.838</b>	0.520	0.440
KP2	0.675	<b>0.830</b>	0.434	0.473
KP3	0.421	<b>0.800</b>	0.468	0.250
PC2	0.355	0.302	<b>0.650</b>	0.355
PC3	0.455	0.400	<b>0.751</b>	0.066
PC5	0.467	0.381	<b>0.665</b>	0.309
PC7	0.415	0.520	<b>0.786</b>	0.114
POS1	0.190	0.240	0.124	<b>0.651</b>
POS2	0.444	0.355	0.181	<b>0.763</b>
POS3	0.490	0.480	0.278	<b>0.876</b>

Dari olah data *cross loading* pada tabel diatas, menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya.

**Inner Model**

**R Square**

Untuk kriteria nilai *Standardized Root Mean Square Residual* (SRMR) adalah < 0.10 atau 0.08 dianggap cocok, SRMR ini digunakan untuk menghindari model misspesifikasi. Sedangkan pada Nilai Chi<sup>2</sup> untuk menguji kecocokan dan uji kesesuaian dengan nilai signifikansi sebesar p ≥ 0.05.

**Tabel 5. R Square**

	<b>Saturated Model</b>	<b>Estimated Model</b>
<b>SRMR</b>	0.097	0.097
<b>d_ ULS</b>	4.352	4.352
<b>d_ G1</b>	263.408	263.408

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa nilai SRMR sebesar 0.097 sedangkan kriteria SRMR < 0.10 atau 0.097, maka model dalam penelitian ini dapat dikatakan sudah sesuai memenuhi kriteria *Goodness of Fit* atau model dapat dikatakan FIT

Adapun pengujian terhadap model struktural dilakukan pertama kali dengan melihat nilai R-Square yang telah diolah berikut nilai koefisien determinasi dari data lapangan menggambarkan bahwa Nilai Koefisien Determinasi dari KP diprediksikan dipengaruhi oleh variable Disiplin Kerja, *Perceived Organizational Support*, dan *Psychological Capital (PsyCap)* sebesar 58,3 % sedangkan 41,7 % dipengaruhi oleh variable lain diluar penelitian (yang tidak diteliti oleh penelitian ini).

**Pengujian Hipotesis**

Berdasarkan uji yang dilakukan dengan melihat secara signifikan pengaruh konstruk dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistik. Pada SmartPLS hasil output ini dapat diperoleh dari *Algorithm bootstrapping report – path coefficients*. Hasil *Path coefficients* akan digunakan oleh peneliti untuk mengukur keterdukungan hipotesis. Ukuran signifikansi keterdukungan hipotesis dapat digunakan perbandingan nilai *T-table* dan *T-statistic*. Jika nilai *T-statistic* lebih tinggi dari nilai *T-table*, berarti hipotesis terdukung. Untuk tingkat keyakinan 95%(alpha 5%) maka nilai t-table untuk hipotesis dua ekor (*two-tailed*) adalah lebih besar dari 1,96 dan untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) adalah lebih besar dari 1,64 (Abdillah dan Jogiyanto, 2015).

Hasil uji *path coefisien* terhadap variable penelitian dapat diuji hipotesis sebagai berikut:

- 1) Uji Hipotesis 1 (H1): Disiplin Kerja terhadap Kinerja. Besarnya koefisien parameter untuk variable disiplin kerja terhadap kinerja sebesar 0.506. apabila nilai disiplin kerja bertambah

sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.506 satuan. Adapun nilai P value sebesar  $0 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

- 2) Uji Hipotesis H2: *Psychological Capital (PsyCap)* terhadap kinerja besarnya koefisien parameter untuk variable *Psychological Capital (PsyCap)* terhadap kinerja sebesar 0.233, apabila nilainya bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai kinerja sebesar 0.233. Dan nilai P value sebesar  $0 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Psychological Capital (PsyCap)* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
- 3) H3: *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja. Besarnya koefisien parameter untuk variable *Perceived Organizational Support (POS)* terhadap kinerja sebesar 0.164, apabila nilai *Perceived Organizational Support (POS)* bertambah sebesar 1 satuan akan mempengaruhi penambahan nilai KP sebesar 0.164. Dan nilai P value sebesar  $0.004 < 0.05$ . Hal ini menunjukkan bahwa *Perceived Organizational Support (POS)* memiliki hubungan yang positif terhadap kinerja dan signifikan terhadap kinerja.

**Nilai Q2 (Predictive Relevance)**

Dalam pengujian Inner model dapat dilakukan dengan menghitung nilai Q<sup>2</sup> (*predictive relevance*). Menurut Ghozali (2014) Nilai Q<sup>2</sup> dapat digunakan untuk mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai Q<sup>2</sup> > 0 menunjukkan model memiliki *predictive relevance*, sebaliknya jika nilai Q<sup>2</sup> ≤ 0 menunjukkan model kurang memiliki *predictive relevance*. Untuk menghitung Q<sup>2</sup> menggunakan rumus berikut :

$$Q^2 = 1 - (1-R1^2)(1-R2^2).....(1-Rp^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1-0.583^2)$$

$$Q^2 = 1 - 0.34$$

$$Q^2 = 0.66$$

Dengan adanya nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0 (nol) atau mendekati Nilai Q<sup>2</sup> lebih besar dari 0 (nol) atau mendekati 1 (satu) menunjukkan model memiliki *predictive relevance I* atau model nilai relevan.

**Analisis F<sup>2</sup>**

Menurut Ridwan (2004), nilai korelasi yang berada pada range 0.10 – 0.30 dikategorikan sebagai efek kecil, nilai 0.30 – 0.50 dikategorikan sebagai efek sedang dan nilai > 0.50 dikategorikan sebagai efek besar. Adapun besarnya efek dapat dikategorikan sebagai berikut seperti yang disajikan pada tabel berikut ini :

**Tabel 6. Effect Size (F<sup>2</sup>)**

	KOEFISIEN	KETERANGAN
Disiplin Kerja -> Kinerja	0.315	Efek Besar
<i>PsyCap</i> -> Kinerja	0.85	Efek Besar
<i>POS</i> -> Kinerja	0.47	Efek Besar

Berdasarkan tabel diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja memiliki nilai f<sup>2</sup> (0.315) berada pada kategori besar. Dapat diambil kesimpulan bahwa keberhasilan kinerja penyidik sebesar 31,5% dipengaruhi oleh disiplin kerja.
- b. Pengaruh variabel *Psychological Capital* terhadap kinerja menunjukkan nilai f<sup>2</sup> sebesar 0.85 atau pada tingkat lemah. Dapat diambil kesimpulan bahwa *Psychological Capital* memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 8.5% dari besaran kontribusi tersebut

dikategorikan efek besar karena  $0.85 > 0.1$ .

- c. Pengaruh variabel *Perceived Organizational Support* (POS) terhadap kinerja menunjukkan nilai  $f^2$  sebesar 0.47 atau pada tingkat lemah. Dapat diambil kesimpulan bahwa variable POS memberikan kontribusi kepada kinerja sebesar 4.7% dari besaran kontribusi tersebut dikategorikan efek lemah karena  $0.47 > 0.1$ .

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja penyidik pada Bareskrim Polri. Dimensi perlakuan organisasi yang konsisten mutlak diperlukan sehingga hal tersebut dapat menunjang kinerja Bareskrim Polri dalam menunjang visi dan misi organisasi. *Psychological Capital* juga berpengaruh positif terhadap tingkat kinerja penyidik pada Bareskrim Polri. Dimana kondisi psikologis positif dari perkembangan individu dan dikarakteristikkan dengan efikasi diri, optimis, harapan, dan resiliensi mampu diterapkan dengan baik. Selain itu, terdapat pengaruh positif dari *Perceived Organizational Support* terhadap kinerja penyidik Bareskrim Polri. Persepsi karyawan cenderung positif terhadap bagaimana organisasi menghargai kontribusinya serta memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan karyawan, sehingga mengubah pola pikir dan budaya kerja yang lebih baik lagi. Dengan demikian, Disiplin Kerja, *Psychological Capital* dan *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh maka dapat diberikan saran-saran sebagai berikut:

1. Disiplin kerja terhadap penyidik Polri akan mampu meningkatkan kinerja penyidik. Penerapan disiplin harus dapat dilakukan oleh pimpinan Polri, tidak hanya ditekankan dari anggota saja.
2. Dari hasil penelitian bahwa penyidik Polri dapat melakukan kegiatan dengan baik dan menyelesaikannya dengan baik. Untuk meningkatkan kinerja melalui aspek dimensi *Psychological Capital* (*PsyCap*), maka dilakukan oleh Bareskrim Polri dapat melibatkan penyidik Polri dalam tugas-tugas yang dapat menumbuhkan kepercayaan diri, sehingga secara merata dapat meningkatkan kinerja penyidik.
3. Dukungan organisasi merupakan salah satu aspek yang mendukung kinerja penyidik Polri. Salah satu faktor yang sangat penting untuk meningkatkan kinerja penyidik Polri dalam wujud dukungan organisasi adalah apresiasi dan penghargaan dengan memperhatikan tingkat kesejahteraan penyidik Polri yang diberikan oleh Bareskrim Polri. Hal ini diyakini akan lebih memiliki pengaruh positif terhadap kinerja penyidik Polri pada kondisi saat ini, dan tentunya akan berpengaruh pada kinerja organisasi yang maksimal. Salah satu langkah kongkrit yang dapat dilakukan adalah memperhatikan karier dan penghargaan (*reward*) atas suatu prestasi diyakini akan dapat mempengaruhi kinerja secara positif terhadap Bareskrim Polri.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: ANDI.
- Badan Pusat Statistik. (2018). *Statistik Kriminal 2018*. Jakarta: Badan Pusat Statistik.
- Dessler, Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Pustaka Utama.
- Eisenberger, R., et al. (2010). "Perceived supervisor support: Contributions to perceived organizational support and employee retention". *Journal of Applied Psychology*, 87, 565–573.
- Ghozali, 2014. *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Hair, Joseph, et al. (2010). *Multivariate Data Analysis*. New Jersey : Pearson Education.
- Hartatik, Indah Puji. 2014. *Buku Praktis Mengembangkan SDM*. Jogjakarta: Laksana Insani.
- Mangkunegara, A.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria Ulfah, S.H., M.Hum, Koerniatmanto, S, Yudha, P.P.G, Adrian, D.P (2013). *Sistem Pertanggungjawaban Hukum Kepolisian Negara Republik Indonesia Secara Organisasional Maupun Personal*. Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat Universitas Katolik Prahayangan.
- Nitisemito A.S. (2018). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Riduwan, 2004, *Metode Riset*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Pendidikan*, Bandung : Alfabeta.
- Walumbwa, Fred O., Suzanne, J.P., Bruce J.A., Chad, A. H. (2010). *An Investigation of the Relationships among Leader and Follower Psychological Capital, Service Climate, and Job Performance*. *Personnel Psychology*. 63:937-963.