BAB I
PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) merupakan isu strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik di Indonesia, sebagai institusi yang memiliki mandat menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, menegakkan hukum, serta memberikan perlindungan, pengayoman, dan pelayanan kepada masyarakat, Polri dituntut untuk menunjukkan kinerja yang profesional, transparan, dan akuntabel dalam menyelesaikan bergagai persoalan yang di masyarakat. Namun dalam praktiknya, masih ditemukan berbagai fenomena yang menunjukkan adanya kesenjangan antara harapan masyarakat yang membutuhkan pelayan publik dan realitas kinerja personel Polri di lapangan, kondisi ini menjadi penting untuk dikaji secara ilmiah guna menemukan faktor-faktor determinan yang memengaruhi naik turunya kinerja personel kepolisian Rpublik Indonesia.

Salah satu fenomena yang sering menjadi sorotan publik adalah terkait kualitas pelayanan dan profesionalisme aparat kepolisian Republik Indosesia dalam menyelesaikan berbagai kasus masyarakat, di beberapa daerah, masyarakat masih mengeluhkan lambannya proses penanganan laporan, kurang responsifnya petugas terhadap pengaduan, serta inkonsistensi dalam penerapan prosedur hukum.

Di sisi lain, anggota personil Polri juga menghadapi tantangan kompleks berupa peningkatan kejahatan berbasis teknologi, konflik sosial, serta dinamika politik dan sosial yang semakin cepat, transformasi digital dalam masyarakat

menuntut personel kepolisian untuk memiliki kompetensi tambahan dalam bidang teknologi informasi, analisis data, dan komunikasi publik, ketidaksiapan sebagian personel Polri dalam beradaptasi dengan perubahan tersebut berpotensi memengaruhi kinerja secara keseluruhan.

Fenomena lain yang relevan adalah beban kerja yang tinggi dan distribusi personel yang belum merata, di wilayah perkotaan dengan tingkat kriminalitas tinggi, personel sering kali menghadapi tekanan pekerjaan yang intens, jam kerja panjang, dan risiko keselamatan yang signifikan, sementara itu, di wilayah terpencil, keterbatasan sarana dan prasarana serta minimnya dukungan operasional dapat menghambat optimalisasi kinerja, ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan dukungan organisasi ini berpotensi menurunkan kinerja serta kepuasan kerja personel, yang pada akhirnya berdampak pada capaian kinerja individu maupun satuan kerja.

Selain faktor eksternal, aspek internal organisasi juga memengaruhi kinerja personel Polri, peneliti ingin mengkaji berbagai persoalan yang menyangkaut personil anggota kepolisian Polda Aceh berdasarkan karakteristik individu, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja personilnya dalam rangka memberikan pelayanan kepada masyarakan Aceh.

Saat ini kepercayaan publik (*public trust*) personil kepolisian Aceh juga menjadi indikator penting yang berkaitan erat dengan kinerja Polri secara umum, survei persepsi masyarakat dalam beberapa tahun terakhir menunjukkan fluktuasi tingkat kepercayaan terhadap institusi kepolisian, setiap kasus pelanggaran etik atau penyalahgunaan wewenang oleh oknum aparat memiliki dampak signifikan

terhadap citra institusi secara keseluruhan Ari Lasta (2023), fenomena ini menunjukkan bahwa kinerja personel tidak hanya diukur dari aspek kuantitatif seperti jumlah kasus yang ditangani, tetapi juga dari kualitas pelayanan, integritas, dan kepatuhan terhadap kode etik profesi, oleh karena itu, peningkatan kinerja personel tidak dapat dilepaskan dari upaya pembenahan moral, integritas, dan sistem pengawasan internal.

Di era reformasi birokrasi dan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), Polri dituntut untuk menerapkan prinsip transparansi, akuntabilitas, efektivitas, dan efisiensi dalam setiap aspek tugasnya. Implementasi sistem manajemen kinerja berbasis indikator terukur menjadi salah satu langkah strategis untuk meningkatkan profesionalisme Siswoyo (2023), namun, efektivitas sistem tersebut sangat bergantung pada pemahaman dan komitmen personel dalam melaksanakan tugas sesuai standar operasional prosedur (SOP), ketidaksesuaian antara standar dan praktik di lapangan dapat mengindikasikan adanya permasalahan dalam karakteristik individu, disiplin kerja dan kepuasan kerja atau faktor organisasi lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja Personil Kepolisian Polda Aceh.

Lebih lanjut, dinamika sosial dan politik nasional juga turut memengaruhi kompleksitas tugas kepolisian, penanganan demonstrasi, pengamanan pemilihan umum, penenganan bencana banjir Aceh - Sumatetra pada akhir Desember 2025 serta isu-isu sensitif terkait keamanan nasional menuntut personel untuk bekerja secara profesional dan proporsional, dalam situasi tersebut, kemampuan pengendalian emosi, komunikasi interpersonal, serta pemahaman hukum yang kuat

menjadi faktor penentu kinerja, kesalahan kecil dalam pengambilan keputusan dapat berdampak luas terhadap stabilitas sosial dan citra institusi Personil Polda Aceh.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja personel Polri dipengaruhi oleh faktor multidimensional, baik yang bersifat individual maupun organisasional, penelitian ini diharapkan mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang secara signifikan memengaruhi kinerja personel, sehingga dapat memberikan rekomendasi strategis bagi peningkatan profesionalisme dan kualitas pelayanan kepolisian di Indonesia.

Dengan demikian, fenomena kinerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia bukan hanya persoalan administratif atau teknis semata, tetapi merupakan isu strategis yang berkaitan langsung dengan kepercayaan publik, stabilitas keamanan, dan keberhasilan pembangunan nasional, oleh karena itu, penelitian mengenai determinan kinerja personel kepolisian menjadi urgensi akademik sekaligus kontribusi praktis bagi penguatan institusi kepolisian yang profesional, modern, dan terpercaya.

Kegiatan personil Polda Aceh sesuai dengan visi Polda Aceh yaitu terwujudnya postur Polda Aceh yang profesional, bermoral, dan modern sebagai pelindung, pengayom serta pelayan masyarakat yang terpercaya dalam memelihara Kamtibnas dan menegakkan hukum, maka organisasi dan institusi pengamanan seperti Polda Aceh didirikan untuk mencapai tujuan tertentu yang hanya dapat dilakukan dengan cara kerja sama antar personl Polda Aceh, institusi ini menjadi sangat menentukan bagi personil Polres dalam berkarya untuk kehidupan, baik

untuk dirinya sendiri maupun untuk keluarga, oleh karena itu kinerja personil Polda Aceh juga dipengruhi kepuasan kerja personil Nasir (2021) dan fakhrurrazi (2021).

Kepuasan kerja pesonil Polda Aceh merupakan suatu kondisi kesukaan atau ketidaksukaan menurut pandangan personil terhadap pekerjaannya, menurut Nasir (2021), mengemukakan bahwa kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai perasaan dan reaksi individu terhadap lingkungan pekerjaannya. Fakrurrazi (2021 dan Zulfikar (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan kegembiraan atau pernyataan emosi yang positif hasil dari penilaian salah satu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Lebih lanjut Koesmono (2005) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan atau sikap seseorang atau karyawan terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial ditempat kerja dan sebagainya, sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah dipenuhinya beberapa keinginan dan kebutuhannya melalui kegiatan kerja atau bekerja, sehingga dapat disimpulkan personil kepolisian yang merasa puasa dan senang dalam bekerja akan dapak meningkatkan kinerja nya lebih baik.

Berdasarkan beberapa pendapat para ahli tentang kepuasan kerja, dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan bagian dari proses sikap personil Polda Aceh, kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan komitmen dan hasil kerja mereka serta imbalan dan hukuman yang mereka terima, oleh karena itu, tingkat kepuasan kerja dalam institusi Polda dapat ditunjukkan dengan hasil seperti sikap anggota organisasi, pergantian pekerjaan anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan, dan keluahan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi.

Robbins (2020) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan sekerja dan atasan, mengikuti aturan dan kebijakan organisasi, memenuhi standar kinerja, hidup pada kondisi kerja yang sering kurang dari ideal, dan hal serupa lainnya. Ini berarti penilaian (*assesment)* seorang karyawan terhadap puas atau tidak puasnya dia terhadap pekerjaan merupakan penjumlahan yang runit dari sejumlah unsur pekerjaan yang diskrit (terbedakan dan terpisahkan satu sama lain).

Menurut Mangkunegara (2018) mengemukakan bahwa kepuasan kerja memiliki keterkaitan dengan sejumlah variabel penting yang berkaitan dengan karyawan, antara lain tingkat pergantian karyawan (turnover), tingkat ketidakhadiran, usia, jenis pekerjaan, serta ukuran organisasi tempat karyawan bekerja. Berdasar pendapat tersebut, Bangun (2012) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan.

Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* pegawai yang rendah, dan sebaliknya jika pegawai banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* pegawai tinggi. Kepuasan kerja personil Polda Aceh berhubungan dengan sifat pekerjaan yang dilakukan sehari yang kadangkala sangat membosankan, membuat sikap personil kurang puas cenderung kurang gairah personil dalam bekerja.

Kepuasan kerja berhubungan dengan promosi arti bahwa personil Polda Aceh yang cenderung dan berkeingan untuk dilakukan promosi tidak terlalu lama pada sebuah unit kerja, untuk meningkatkan kinerja personil Polda Aceh, kepuasan kerja personil Polda Acehjika dihubungkan dengan tingkat pekerjaan mengandung arti bahwa setiap

personil yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada personil yang menduduki pekerjaan yang lebih rendah, karena personil yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja, kepuasan kerja berhubungan dengan ukuran organisasi perusahaan mengandung arti bahwa besar kecilnya perusahaan dapat mempengaruhi proses komunikasi, koordinasi, dan partisipasi personil sehingga dapat mempengaruhi kepuasan kerja personil Polda Aceh.

Bangun (2012) mengemukakan bahwa ada 2 (dua) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya, faktor yang ada pada diri pegawai yaitu kecerdasan (*IQ*), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja, sedangkan faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan keuangan, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja, dalam penelitian ini hubungan kepuasan kerja dan kinerja personil sangat erat dalam meningkatkan kinerja organisasi Polda Aceh, disisi lain karakteristik individu dan disiplin kerja sangat dipengaruhi kepuasan dan kinerja personil pada Polda Aceh.

Pada bagian ini akan penelitia telaah perilaku individu sangatlah penting, dengan memahami perilaku individu yang lain seperti rekan kerja, atasan, bawahan, baik dilingkungan organisasi maupun di lingkungan masyarakat umum, maka kita akan dapat berpikir, bersikap dan bertindak dengan tepat, yang dengan demikian maka komunikasi akan berlangsung secara efektif dan efisien Marbawi (2028).

Dengan begitu maka tujuan organisasi akan dapat tercapai, setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Rivai (2016) menyatakan bahwa "Karakteristik individu adalah ciri-ciri khusus, sifat-sifat kejiwaan, akhlak atau budi pekerti yang dimiliki seseorang yang membedakannya dengan orang lain". Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang-orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya.

Setiap manusia memiliki karakteristik individu yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam Mathiue & Zajac, (1990) menyatakan bahwa, karakteristik personal individu mencakup usia, jenis kelamin, masa kerja, tingkat pendidikan, suku bangsa, dan kepribadian. Menurut Robbins (2020) menyatakan bahwa, faktor-faktor karakteristik individu meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan, banyaknya tanggungan dan masa kerja dalam organisasi.

Siagian (2018) menyatakan bahwa, karakteristik biografikal (individu) dapat dilihat dari umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan dan masa kerja, dalam Thoha (2007) menyatakan bahwa kaitan dengan karakteristik individu, bahwa individu membawa kedalam tatanan organisasi, kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Robbins (2020) mengemukakan bahwasannya variabel di tingkat individu meliputi karakteristik biografis, kemampuan, kepribadian dan pembelajaran.

Sujak (1990) mengemukakan bahwa : karakteristik individu yang berbeda-beda meliputi kebutuhannya, nilai, sikap, dan minat. Perbedaan-perbadaan tersebut

dibawa ke dunia kerja sehingga motivasi setiap individu berbeda-beda. Karakteristik individu terdiri atas jenis kelamin, tingkat pendidikan, umur, masa kerja, status perkawinan, jumlah tanggungan dan posisi". Sedangkan Gibson et.al (2018) mengklasifikasikan variabel individu menjadi: (a) kemampuan dan ketrampilan fisik dan mental, (b) demografis seperti: jenis kelamin, usia dan ras dan (c) latar belakang seperti keluarga, kelas sosial dan pengalaman.

Selanjutnya, Partanto dan Al Barry (2005) dalam Yakin at all (2013) menyatakan bahwa karakteristik Individu adalah ciri khas, bentukbentuk, watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu; corak; tingkah laku; tanda khusus, selanjutnya Nimran (2004) menyatakan bahwa untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karakteristik yang melekat pada individu itu.

Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, status perkawinan, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi yang meliputi: pemberi kesan, sasaran dan situasi; (d) Sikap (attitude). Karakteristik Individu adalah ciri khas, bentuk-bentuk, watak atau karakter yang dimiliki oleh setiap individu; corak; tingkah laku; tanda khusus Partanto dan Al Barry, (2005), untuk memahami perilaku individu, kita perlu mengkaji berbagai karaktersitik yang melekat pada individu itu.

Adapun berbagai karakteristik individu yang penting adalah (a) ciri biografis yang meliputi: umur, jenis kelamin, jumlah tanggungan, masa kerja; (b) kepribadian; (c) persepsi dan (d) Sikap (*attitude*) dari beberapa kajian diatas sapat disimpulkan karakteristik individu faktor penting dalam peningkatan kepuasan kerja dan kinerja personil Polda Aceh, selain dari variabel disiplin kerja yang

menjasi faktor penting dalam peningkatan kinerja personil Polda Aceh.

Pada bagian ini penelitia mengkaji disiplin kerja merupakan fondasi utama dalam membentuk profesionalisme dan integritas aparatur penegak hukum personil Polda Aceh. Dalam konteks Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri), disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan kepatuhan terhadap jam kerja atau tata tertib internal, tetapi juga mencerminkan komitmen terhadap kode etik profesi, standar operasional prosedur (SOP), serta nilai-nilai Tribrata dan Catur Prasetya sebagai pedoman moral institusi Agustini (2019), tingginya tuntutan masyarakat terhadap transparansi dan akuntabilitas kepolisian menjadikan disiplin kerja sebagai isu sentral yang relevan untuk dikaji dalam penelitian tesis ini.

Secara normatif, Personil Polda Aceh telah memiliki regulasi yang jelas mengenai disiplin anggota, termasuk mekanisme penegakan kode etik dan sanksi administratif. Namun, dalam praktiknya masih ditemukan berbagai fenomena pelanggaran disiplin yang menjadi sorotan publik Siswoyo (2023), beberapa kasus menunjukkan adanya ketidak patuhan terhadap prosedur penanganan perkara, penyalah gunaan wewenang, pelanggaran etika profesi, hingga tindakan indisipliner seperti ketidak hadiran tanpa keterangan dan penyimpangan perilaku, fenomena ini menunjukkan adanya kesenjangan antara standar normatif yang ditetapkan organisasi dengan implementasi di lapangan pada Polda Aceh.

Salah satu fenomena yang relevan adalah kompleksitas beban tugas yang dihadapi personel kepolisian, tingginya intensitas pekerjaan, risiko operasional, serta tekanan psikologis dalam menangani kasus kriminal, konflik sosial, maupun pengamanan kegiatan masyarakat berpotensi memengaruhi konsistensi disiplin

kerja Ari Lasata (2023), dalam kondisi tekanan kerja yang tinggi, personel dapat mengalami kelelahan fisik dan mental (*burnout*), yang berdampak pada penurunan kepatuhan terhadap prosedur dan standar kerja, situasi ini menjadi tantangan tersendiri bagi pimpinan satuan dalam menjaga stabilitas disiplin personel sehingga personil tetapa puas dan senang yang akhirnya dapat meningkatkan kinerja personil di lingkungan Polda Aceh.

Selain itu, fenomena distribusi personel dan keterbatasan sarana prasarana di beberapa wilayah juga memengaruhi tingkat disiplin kerja, Di daerah Provinsi Aceh dengan jumlah personel terbatas namun tingkat gangguan keamanan tinggi, anggota sering kali harus menjalankan tugas rangkap dengan beben tuga yang berat, kondisi tersebut dapat menimbulkan kelelahan dan kejenuhan yang berdampak pada menurunnya konsistensi pelaksanaan aturan dan SOP yang berlaku pasa Polda Aceh.

Budaya disiplin menjadi fenomena penting dalam konteks disiplin kerja, dibutuhkan pimpinan yang tegas, adil, dan memberi teladan diyakini mampu membentuk perilaku disiplin yang kuat di kalangan anggota Poda Aceh, namun, apabila penerapan reward and punishment tidak berjalan secara konsisten, maka dapat menimbulkan persepsi ketidak adilan yang berdampak pada menurunnya kepuasan dan kepatuhan juga kinerja personil. Dalam beberapa kasus, sanksi yang tidak proporsional atau kurang transparan justru memicu resistensi internal dan melemahkan komitmen anggota personil Polda Aceh terhadap aturan organisasi atau SOP.

Fenomena lain yang turut memengaruhi disiplin kerja PERSONIL Polda Aceh adalah perubahan lingkungan sosial dan perkembangan teknologi informasi, saat ini Era digital membawa tantangan baru berupa tuntutan respons cepat, keterbukaan informasi, dan interaksi publik melalui media sosial. Di satu sisi, teknologi dapat meningkatkan efisiensi kerja, namun di sisi lain, penggunaan media sosial yang tidak bijak oleh oknum personil dapat menjadi bentuk pelanggaran disiplin dan merusak citra institusi, oleh karena itu, disiplin kerja dalam konteks modern tidak hanya menyangkut kehadiran fisik dan kepatuhan prosedural, tetapi juga perilaku digital (*digital conduct*) yang sesuai dengan etika profesi personil Polda Aceh.

Tingkat kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian juga sangat dipengaruhi oleh disiplin kerja personelnya, setiap pelanggaran disiplin yang terekspos ke publik memiliki dampak sistemik terhadap reputasi organisasi, dalam era keterbukaan informasi, masyarakat dapat dengan mudah mengakses dan menyebarkan informasi terkait perilaku aparat, oleh karena itu, disiplin kerja tidak lagi bersifat internal semata, tetapi menjadi bagian dari akuntabilitas publik, ketika disiplin ditegakkan secara konsisten, kepercayaan publik cenderung meningkat; sebaliknya, pelanggaran yang berulang dapat menurunkan legitimasi institusi.

Reformasi birokrasi yang sedang dijalankan Polri juga menempatkan penguatan disiplin kerja sebagai prioritas strategis. Transformasi menuju institusi yang Presisi (Prediktif, Responsibilitas, dan Transparansi Berkeadilan) menuntut perubahan budaya kerja yang lebih profesional dan berintegritas, namun, perubahan budaya organisasi memerlukan waktu, komitmen pimpinan, serta dukungan sistem

manajemen sumber daya manusia yang efektif, tanpa pengawasan dan pembinaan yang berkelanjutan, kebijakan reformasi berpotensi tidak berjalan optimal di tingkat operasional.

Lebih lanjut, disiplin kerja personel kepolisian tidak dapat dilepaskan dari faktor-faktor individu seperti karakteristik individu, kepuasan kerja, kinerja personil, dan tingkat kesejahteraan, ketidakseimbangan antara tuntutan tugas dan penghargaan yang diterima dapat memengaruhi kepatuhan anggota terhadap aturan. oleh sebab itu, pendekatan peningkatan disiplin tidak cukup hanya melalui penegakan sanksi, tetapi juga melalui strategi pembinaan, pelatihan, peningkatan kesejahteraan, serta penguatan nilai-nilai etika profesi.

Berdasarkan berbagai fenomena tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja personel Kepolisian Negara Republik Indonesia merupakan isu multidimensional yang dipengaruhi oleh faktor struktural, kultural, dan individual. Kompleksitas tantangan tugas, dinamika sosial, perkembangan teknologi, serta tuntutan reformasi birokrasi menjadikan disiplin kerja sebagai variabel penting yang layak diteliti secara mendalam dalam konteks akademik.

Penelitian mngkaji mengenai disiplin kerja personel kepolisian diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan manajemen sumber daya manusia sektor publik, sekaligus kontribusi praktis berupa rekomendasi kebijakan untuk memperkuat sistem pembinaan dan pengawasan internal, dengan demikian, upaya peningkatan disiplin kerja tidak hanya berdampak pada kinerja individu, tetapi juga pada peningkatan profesionalisme, integritas, serta kepercayaan masyarakat terhadap institusi kepolisian secara keseluruhan.

Berdasarkan permasalahan diatas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Karakteristiki Individu Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dampaknya Pada Kinerja Personil Pada Polda Provinsi Aceh".** Berdasrakan fenomena dan latar belakanng masalah, maka dirumuskan masalah adalah sebagai berikut :

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja personil bidang Propam Polda Aceh?
2. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja personil bidang Propam Polda Aceh?
3. Bagaimanakah pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh?
4. Bagaimanakah pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh?
5. Bagaimanakah pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh?
6. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh?
7. Bagaimanakah kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kepuasan kerja personil bidang Propam Polda Aceh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja personil bidang Propam Polda Aceh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kepuasan kerja memediasi hubungan karakteristik individu terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel kepuasan kerja memediasi hubungan disiplin kerja terhadap kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah :

a. Sebagai bahan masukan mengenai karakteristik terhadap kepuasan kerja

dan kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.

b. Sebagai hasil karya dalam menambah wawasan pengetahuan yang dapat lebih memperluas pola pikir pembaca khususnya mengenai karakteristik dan disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja personil bidang Propam Polda Aceh.

1.4.2 Manfaat Teoritis

a. Penulis

Penulis dapat lebih menyadari dan memahami tentang karakteristik individu, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja personil dapat mengaplikasikan secara langsung teori-teori yang didapat semasa mengikuti perkuliahan dalam dunia usaha secara nyata.

b. Peneliti lain

Sebagai sumber informasi yang berguna bagi rekan-rekan yang sedang membahas masalah yang sama, sehingga penulis berharap agar penelitian selanjutnya dapat lebih baik dari sekarang.

c. Pengembangan manajemen sumber daya manusia

Sebagai pembanding antara ilmu manajemen SDM (secara teori) dengan keadaan yang terjadi langsung di lapangan (praktek) sehingga dengan adanya perbandingan tersebut akan dapat lebih memajukan ilmu manajemen yang sudah ada untuk diterapkan pada dunia usaha secara nyata serta dapat menguntungkan semua pihak.