

ANALISIS BUDAYA ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERSONIL POLRES TEBING TINGGI

Steven Veddrigo Hutasoit

Fakultas Sosial Sains, Program studi Manajemen, Universitas Pembangunan Panca Budi

Email : steven.veddrigo.hutasoit@gmail.com

Abstract

Penelitian ini bertujuan untuk mencari bagaimana pengaruh budaya organisasi (X_1), motivasi kerja (X_2) dan kepuasan kerja (X_3) terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh personil Polres Tebing Tinggi yang berjumlah 250 personil, sehingga dengan menggunakan rumus Slovin dengan teknik purposive sampling maka jumlah sampel yang diperoleh sebanyak 71 personil. Penelitian ini dilakukan dari September 2023 yang direncanakan akan selesai hingga Desember 2023. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif yang diolah dengan menggunakan SPSS Versi 24.0 dengan model regresi linear berganda. Sumber data berasal dari responden yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi baik secara parsial maupun secara simultan. Variabel motivasi kerja menjadi variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja personil. Sebesar 82,5% kinerja personil dapat dijelaskan dan diperoleh dari budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya oleh faktor lain. Kinerja personil memiliki hubungan yang sangat kuat terhadap budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu badan keamanan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, harus memiliki anggota yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola badan keamanan tersebut seoptimal mungkin sehingga kinerja anggota meningkat. Eksistensi kepolisian di masa depan bergantung kepada sumber daya manusia yang dimiliki saat ini. Departemen sumber daya manusia perlu melakukan monitoring kinerja seluruh anggota dikarenakan anggota memiliki kinerja yang berbeda-beda. Tugas manajemen sumber daya manusia dalam hal ini ialah mengupayakan agar setiap anggota memiliki kinerja sesuai dengan standar instansi.

Menurut Kasmir (2016), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah berhasil dicapai oleh seorang karyawan dalam menyelsaikan segala tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya pada suatu periode tertentu. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, tiga diantaranya yaitu budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

Budaya organisasi adalah persepsi bersama yang dianut oleh anggota organisasi sebagai suatu sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian memengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi, sehingga sistem nilai atau sistem makna tersebut mampu membedakan organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya (Busro, 2018), yang berarti bahwa budaya organisasi sebagai pola keyakinan dan nilai-nilai yang dituangkan dalam bentuk norma atau pedoman bagi anggota organisasi dalam perilaku dan memecahkan masalah-masalah organisasi, sehingga setiap pegawai yang menjadi anggota

organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi yang kuat diperlukan untuk meningkatkan kepuasan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pula pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Sedangkan motivasi kerja menurut Afandi (2018), adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individual karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktifitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapatkan hasil yang baik dan berkualitas. Dari penjelasan tersebut dapat diartikan bahwa motivasi timbul karena adanya kebutuhan dalam diri seseorang yang dituntut adanya pemuasan dalam memenuhi kebutuhan personil. Apabila kebutuhan terpenuhi maka akan memotivasi personil untuk bekerja lebih baik.

Faktor berikutnya yang juga dapat mempengaruhi kinerja adalah kepuasan kerja. Definisi kepuasan kerja menurut Astuti et al (2021) adalah pemikiran, perasaan dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaan. Dari pengertian tersebut dapat diartikan bahwa ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh karyawan baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para personilnya.

Polres Tebing Tinggi berada di daerah Sumatera Utara di kota Medan yang berada di Jl. Pahlawan No.12, Ps. Gambir, Kec. Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20631, membawahi 6 Polsek di Tebing Tinggi yaitu meliputi Polsek Tebing Tinggi, Polsek Rambutan, Polsek Padang Hulu, Polsek Padang Hilir, Polsek Sipispis, serta Polsek Bandar Khalifah. Keenam Polsek tersebut dibawahi oleh Polres Tebing Tinggi yang agar membantu dalam melaksanakan tugas pokok dari kepolisian untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban pada masyarakat, dan membantu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti selama ini terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi menunjukkan masih belum optimalnya kinerja personil Polres Tebing Tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari masih sering terjadinya kecelakaan lalu lintas di wilayah Polres Tebing Tinggi meskipun ini bukan menjadi tolak ukur utama kinerja satuan Lalu lintas Polres Tebing Tinggi namun tetap menjadi sebuah catatan bahwa kinerja satuan Lalu lintas Polres Tebing Tinggi masih perlu mendapat perhatian. Kinerja personel Satuan Lalu Lintas Polres Tebing Tinggi dalam menangani berbagai persoalan di lingkup masyarakat memang harus ditingkatkan karena jika tidak didukung anggota yang tidak memiliki kesadaran akan budaya organisasi yang berlaku di instansi, tidak memiliki motivasi serta kepuasan kerja yang tinggi tentu tidak akan memberikan dampak yang signifikan terhadap program atau rencana kerja yang dijalankan.

2. METODE PENELITIAN

2.1 Research Approach

Pada penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan asosiatif, dimana ini di anggap tepat untuk menganalisis suatu fenomena yang terjadi di lapangan. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat

kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017).

2.2 Research Location and Time

Penentuan lokasi penelitian dimaksudkan untuk mempermudah atau memperjelas lokasi yang menjadi sasaran dalam penelitian. Adapun fokus pelaksanaan penelitian ini di Polres Tebing Tinggi, yang berada di Jl. Pahlawan No.12, Ps. Gambir, Kec. Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara 20631. Dengan waktu pelaksanaan penelitian pada Oktober 2023 s/d Desember 2023, dan untuk lebih jelasnya peneliti telah menyusun skedul kegiatan penelitian secara rinci dalam bentuk tabel di bawah ini:

Tabel 1 Skedul Proses Penelitian

No	Aktivitas	Oktober'23	November'23	Desember'23	Januari'24
1	Pengajuan Judul Penelitian				
2	Observasi Awal				
3	Penulisan Proposal Penelitian				
4	Bimbingan Proposal Penelitian				
5	Seminar Proposal				
6	Penyebaran Angket				
7	Pengolahan Data Penelitian				
8	Penyusunan Laporan Penelitian				
9	Bimbingan Laporan Penelitian				
10	Sidang				

2.3 Data Collection Technique

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data (Hardani, et al, 2020). Dalam penelitian ini adapun teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu:

a. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data yang sistematis terhadap objek penelitian baik secara langsung maupun tidak langsung (Hardani et al, 2020).

b. Kuesioner

Merupakan teknik pengumpulan data yang berisi daftar pernyataan yang telah disusun secara sistematis yang harus dijawab atau direspon oleh responden sesuai dengan presepsinya (Kurniawan dan Puspaningtyas, 2016).

c. Studi Pustaka

Studi Pustaka merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang dipecahkan. Teknik ini digunakan untuk memperoleh dasar-dasar dan pendapat secara tertulis yang dilakukan dengan cara mempelajari berbagai literatur yang berhubungan dengan masalah yang diteliti. Hal ini juga dilakukan untuk mendapatkan data sekunder yang akan digunakan sebagai landasan perbandingan antara teori dengan praktik di lapangan. Data sekunder melalui metode ini diperoleh dengan *browsing* di internet, membaca berbagai literatur, hasil kajian dari peneliti terdahulu, catatan perkuliahan, serta sumber-sumber lain yang relevan (Nazir, 2018).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

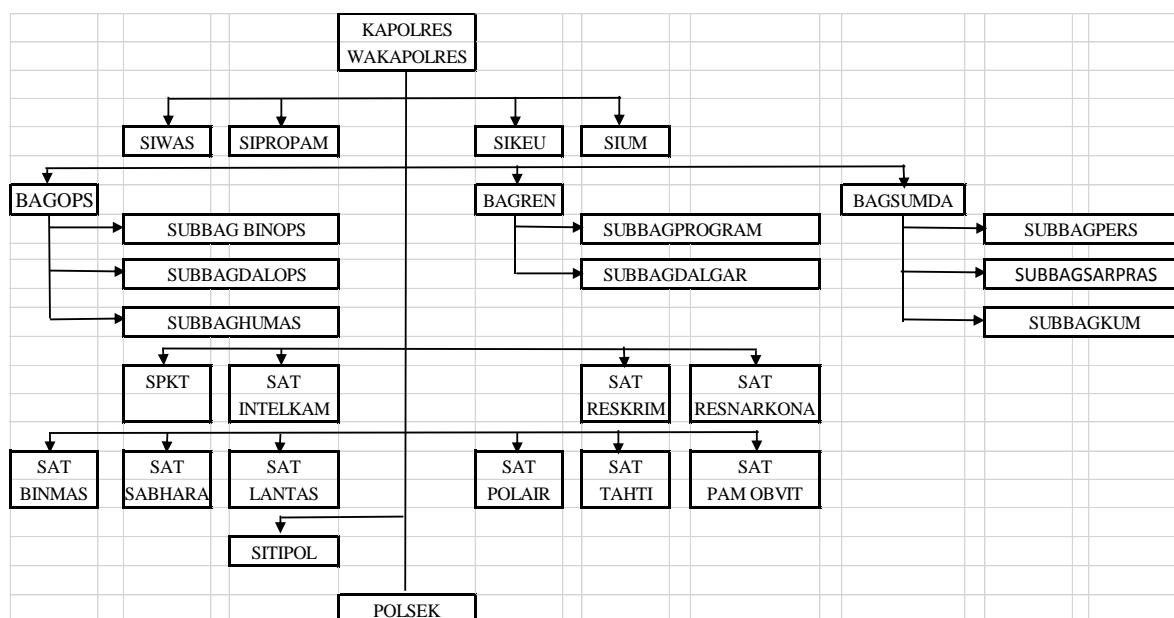
3.1 Research Result

Polres Tebing Tinggi berada di daerah Sumatera Utara di kota Medan yang berada di Jl. Pahlawan No.12, Ps. Gambir, Kec. Tebing Tinggi Kota, Kota Tebing Tinggi, Sumatera Utara

20631 di kepala oleh Bapak Kepala Polres AKBP Andreas Luhut Jaya Tampubolon, S.IK., M.K.P., dan Wakil Polres Tebing Tinggi Bapak Kompol Asrul Robert Sembiring, S.H., M.H. Polres Tebing Tinggi membawahi 6 Polsek di Tebing Tinggi yaitu meliputi Polsek Tebing Tinggi, Polsek Rambutan, Polsek Padang Hulu, Polsek Padang Hilir, Polsek Sipispis, serta Polsek Bandar Khalifah. Keenam Polsek tersebut dibawahi oleh Polres Tebing Tinggi yang agar membantu dalam melaksanakan tugas pokok dari kepolisian untuk menyelenggarakan keamanan dan ketertiban pada masyarakat, dan membantu memberikan pelayanan kepada masyarakat.

3.2 Organizational Structure of Polres Tebing Tinggi

Struktur organisasi merupakan suatu susunan atau hubungan antara komponen bagian-bagian dan posisi dalam sebuah organisasi, komponen-komponen yang ada dalam organisasi mempunyai ketergantungan. Berikut struktur organisasi untuk Polres Tebing Tinggi:



Gambar 1 Struktur Organisasi Polres Tebing Tinggi

3.3 Description of Respondents Characteristics

Penelitian ini menggunakan data responen yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan dan masa kerja untuk dapat memberikan informasi detail perihal karakteristik responen. Berikut deskripsi dari setiap karakteristik responen:

a. Deskripsi Responen Berdasarkan Jenis Kelamin

Deskripsi ini membedakan responen yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang merupakan personil Polres Tebing Tinggi, berdasarkan karakteristik terkait jenis kelamin personil, dengan frekuensi personil sebagai berikut:

Tabel 2 Karakteristik Responen Berdasarkan Jenis Kelamin

Valid		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	Pria	53	74.6	74.6	74.6
	Wanita	18	25.4	25.4	100.0
	Total	71	100.0	100.0	

Dari tabel diatas dapat dijelaskan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini mayoritas berjenis kelamin pria yaitu ada sebanyak 53 personil dengan tingkat persentase sebesar 74,6%, dan sisanya ada sebanyak 18 personil dengan tingkat persentase sebesar 25,4% berjenis kelamin Wanita.

b. Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Pada Personil Polres Kota Tebing Tinggi terdiri dari beberapa tingkatan usia yang dimulai dari < 25 tahun s/d > 35 tahun, dan berikut frekuensi personil berdasarkan tingkatan usia:

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Valid	Usia		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	<25	Tahun				
	25 – 35	Tahun	27	38.0	38.0	85.9
	>35	Tahun	10	14.1	14.1	100.0
	Total		71	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel di atas diperoleh informasi bahwa mayoritas responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berusia diantara < 25 tahun yaitu ada sebanyak 34 personil dengan tingkat persentase sebesar 47,9%, sedangkan responden dengan usia 25 – 35 tahun ada sebanyak 27 personil dengan tingkat persentase sebesar 38,0%, dan sisanya ada sebanyak 10 personil dengan tingkat persentase sebesar 14,1% responden berusia >35 tahun.

c. Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan

Deskripsi ini membedakan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang merupakan personil Polres Kota Tebing Tinggi berdasarkan karakteristik terkait pendidikan terakhirnya, dengan frekuensi personil sebagai berikut:

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Valid	Pendidikan		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
	SMA	D3				
	24	4	33.8	5.6	33.8	39.4
	36	7	50.7	9.9	50.7	90.1
	Total		71	100.0	100.0	

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan tingkat pendidikan responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yang mayoritas memiliki pendidikan terakhir S1 yaitu ada sebanyak 36 personil dengan tingkat persentase sebesar 50,70%, sedangkan responden dengan pendidikan terakhir SMA ada sebanyak 24 personil dengan tingkat persentase sebesar 33,80%, dan sisanya ada sebanyak 7 personil dengan tingkat persentase sebesar 9,9% berpendidikan S2 dan sebanyak 4 personil dengan tingkat persentase sebesar 5,63% berpendidikan D3.

3.4 Description of Research Variables

Dalam hal ini peneliti akan menjelaskan mengenai tanggapan responden terhadap variabel penelitian melalui analisis jawaban yang telah diberikan oleh responden berkaitan dengan pernyataan yang terdapat pada kuesioner. Peneliti akan mendeskripsikan pernyataan dari tiap-tiap variabel secara terpisah dan dari analisis tersebut dapat diketahui tinggi atau

rendahnya kategori pada tiap indikator yang ditentukan oleh rata-rata setiap skor indikator yang terdapat pada tiap variabel. Dengan ketentuan:

Tabel 5 Kriteria Penilaian Pernyataan Responden

No	Score Mean	Kriteria
1	0 – 1,9	Sangat Tidak Baik
2	2 – 2,9	Tidak Baik
3	3 – 3,9	Cukup Baik
4	4 – 4,9	Baik
5	5	Sangat Baik

3.5 Validity and Reliability Testing

a. Validity Test

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah butir-butir pernyataan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkapkan dengan pasti apa yang akan diteliti. Cara untuk mengetahui setiap butir pernyataan valid atau tidak dapat diketahui dari nilai *corrected item-total correlation*, dimana apabila nilai *corrected item-total correlation* $> 0,3$ maka dikatakan item tersebut memberikan tingkat kevalidan yang cukup. Berikut hasil pengujian validitas dari item-item pernyataan yang terdapat dari tiap-tiap variabel dalam penelitian ini:

Tabel 19 Hasil Pengujian Validitas Budaya Organisasi

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	69.5634	150.449	.645	.877
P2	69.6620	153.856	.602	.879
P3	69.6197	154.953	.617	.879
P4	69.5070	152.625	.611	.879
P5	69.6197	154.782	.518	.882
P6	69.7183	157.920	.422	.884
P7	69.6479	158.631	.451	.884
P8	69.8028	157.875	.333	.888
P9	69.6620	157.684	.489	.883
P10	69.6056	151.242	.536	.881
P11	69.5775	150.390	.588	.879
P12	69.8028	158.018	.363	.887
P13	69.6056	159.557	.410	.885
P14	69.5493	152.394	.665	.877
P15	69.4366	154.707	.537	.881
P16	69.5915	159.302	.389	.885
P17	69.7324	155.770	.411	.885
P18	69.6901	155.588	.456	.884
P19	69.6620	155.513	.482	.883
P20	69.5634	153.792	.574	.880

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel komunikasi dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 20 Hasil Pengujian Validitas Motivasi Kerja
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
P1	39.5915	56.788	.521	.866
P2	39.4366	56.164	.558	.864
P3	39.5775	55.162	.683	.856
P4	39.4789	57.253	.551	.864
P5	39.8028	57.303	.558	.864
P6	39.4225	56.162	.577	.863
P7	39.7042	57.354	.477	.869
P8	39.6620	55.313	.601	.861
P9	39.5070	59.196	.411	.872
P10	39.3944	57.985	.501	.867
P11	39.4225	53.790	.646	.858
P12	39.5493	55.137	.665	.857

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel motivasi kerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 21 Hasil Pengujian Validitas Kepuasan Kerja

	Item-Total Statistics		
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	24.1408	29.180	.692
P2	24.1408	31.351	.535
P3	24.1690	31.428	.461
P4	24.1549	30.247	.611
P5	24.1408	28.294	.587
P6	24.1268	29.969	.564
P7	24.2535	32.049	.374
P8	24.2113	29.626	.549

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

Tabel 22 Hasil Pengujian Validitas Kinerja Personil

	Item-Total Statistics		
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation
P1	39.9718	64.113	.704
P2	40.0000	68.086	.579
P3	39.9718	66.771	.523
P4	39.8451	66.304	.621
P5	40.0282	69.599	.438
P6	39.9577	67.041	.576
P7	39.9155	65.250	.583
P8	40.1831	67.209	.522
P9	40.2676	60.685	.698
P10	40.0141	63.357	.624

P11	40.2817	62.148	.640	.879
P12	40.3099	61.103	.678	.877

Berdasarkan tabel di atas yang merupakan *output* pengolahan data primer dengan menggunakan program *Statistical Product and Service Solutions* (SPSS) versi 24.0 dapat dijelaskan bahwa seluruh item pernyataan yang terdapat pada variabel kinerja personil dapat dikatakan valid karena telah memenuhi syarat dari pengujian validitas.

b. Reliability Test

Uji reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Alpha Cronbach* $> 0,60$.

Tabel 23 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Nilai Koefisien	Keterangan
Budaya Organisasi (X_1)	0,887	0,6	Reliabel
Motivasi Kerja (X_2)	0,874	0,6	Reliabel
Kepuasan Kerja (X_3)	0,822	0,6	Reliabel
Kinerja (Y)	0,890	0,6	Reliabel

Dari hasil uji reliabilitas seperti yang terangkum dalam tabel di atas diketahui bahwa koefisien reliabilitas untuk seluruh variabel memiliki nilai koefisien *Alpha Cronbach* lebih besar dari pada 0,60, yang berarti bahwa indikator pernyataan dalam variabel penelitian ini adalah reliabel/handal. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil isian kuesioner yang didapatkan bisa dilakukan analisis selanjutnya.

3.6 Discussion

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H_1 yang berbunyi bahwa; “Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,172 dengan nilai t hitung sebesar 2,411 dengan sig 0,019, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (2,411) $>$ t tabel (1,668) dengan nilai sig (0,019) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 1 (satu) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa budaya organisasi mengalami peningkatan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika budaya organisasi mengalami penurunan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami penurunan. Dengan kata lain, budaya organisasi yang terdiri dari inisiatif individu, toleransi beresiko, pengarahan, keterpaduan, dorongan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik, serta pola komunikasi mengalami peningkatan maka kinerja personil juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reskiana et al (2023), penelitian dari Sahari et al (2023), serta Asniwati dan Firman (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari budaya organisasi secara parsial terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor satu yaitu personil tidak mengontrol pekerjaan dari setiap anggota yang ada diteam untuk menghindari kesalahan, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja personil Polres Tebing Tinggi melalui budaya organisasi telah terjawab.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H_2 yang berbunyi bahwa; “Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,438 dengan nilai t hitung sebesar 3,310 dengan sig 0,002, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (3,310) $>$ t tabel (1,668) dengan nilai sig (0,002) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 2 (dua) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa motivasi kerja mengalami peningkatan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika motivasi kerja mengalami penurunan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami penurunan. Dengan kata lain, motivasi kerja yang terdiri dari balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, serta pekerjaan itu sendiri mengalami peningkatan maka kinerja personil juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reskiana et al (2023), Sunarno dan Ridwan (2023) serta penelitian dari Asniwati dan Firman (2023) yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor dua yaitu personil tidak selalu dapat bekerja lebih baik meskipun sarana dan prasarana telah dipenuhi oleh instansi, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja personil Polres Tebing Tinggi melalui motivasi kerja telah terjawab.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H_3 yang berbunyi bahwa; “Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji t yang bertanda positif sebesar 0,431 dengan nilai t hitung sebesar 3,523 dengan sig 0,001, maka dapat dijelaskan bahwa nilai t hitung (3,523) $>$ t tabel (1,668) dengan nilai sig (0,001) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 3 (tiga) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa kepuasan kerja mengalami peningkatan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika kepuasan

kerja mengalami penurunan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami penurunan. Dengan kata lain, kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menyenangkan, dibayar dengan jujur, pekerjaan yang cocok dengan minat, tingkat kebosanan personil dengan pekerjaan yang berulang-ulang mengalami peningkatan maka kinerja personil juga akan meningkat. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reskiana et al (2023), Asniwati dan Firman (2023), serta penelitian dari Sahari et al (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari kepuasan kerja secara parsial terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor tiga yaitu personil bekerja tidak sesuai dengan *jobdisk* sehingga pekerjaan yang diselesaikan tidak selalu sama setiap harinya, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja personil Polres Tebing Tinggi melalui kepuasan kerja telah terjawab.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan berbagai teori dan hasil penelitian terdahulu yang ada, maka peneliti telah mengajukan H_4 yang berbunyi bahwa; “Budaya organisasi, motivasi kerja, dan epuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi”, dan dari hasil analisis statistik yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi, hal tersebut dapat dilihat dari analisis regresi linear berganda melalui uji F yang bertanda positif dengan nilai F hitung sebesar 105,643 dengan sig 0,000, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F hitung (105,643) $>$ F tabel (2,74) dengan nilai sig (0,000) $<$ 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa Hipotesis 4 (empat) dalam penelitian ini teruji dan dapat diterima. Arah positif menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara bersamaan mengalami peningkatan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami peningkatan, sebaliknya jika budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersamaan mengalami penurunan walaupun hanya sebesar 1 satuan maka kinerja personil akan mengalami penurunan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Asniwati dan Firman (2023), serta penelitian dari Sahari et al (2023) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sesuai dengan tujuan penelitian yang dilakukan yaitu untuk menguji dan mengetahui pengaruh dari budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja secara simultan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi telah terlaksana. Hasil penelitian ini juga telah menjawab permasalahan yang ada pada identifikasi masalah point nomor empat yaitu personil berhubungan baik tidak dengan semua personil yang lain, sehingga bagaimana cara meningkatkan kinerja personil Polres Tebing Tinggi melalui budaya organisasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja telah terjawab.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil pengujian dan Analisa data yang telah dilakukan, maka dalam penelitian ini dapat diambil beberapa kesimpulan sebagai berikut: budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi. Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Polres Tebing Tinggi dengan nilai F hitung sebesar 105,645 dan signifikan 0,000.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan. Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Asniwati., dan Firman, A. (2023). Efek Kinerja Pegawai Dengan Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja. *JIMEA; Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, dan Akuntansi)*, Vol. 7, No. 1
- Astuti, R.Y., et al. (2021). *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: Nata Karya
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group
- Hardani., et al. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Yogyakarta: Pustaka Ilmu
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajagrafindo Persada
- Kurniawan, A. W., dan Puspitaningtyas, Z. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Pandiva Buku
- Nazir, M. (2018). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Reskiana, R., et al. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Makassar. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, Vol. 6 no. 1
- Sahari, et al. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Malunda Provinsi Sulawesi Barat. *Jurnal Online Manajemen ELPEI (JOMEL)*, Vol. 3, No. 1
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: Alfabeta
- Sunarno dan Ridwan, M. (2023). Pengaruh Mutasi Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pharos Indonesia (Studi Empiris Pada PT. Pharos Indonesia Kantor Cabang Jakarta 2). *KINERJA; Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Vol. 5, No. 2