



Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya

Heriyanto¹, Muhamad Arief Noor², Joned Ceilendra Saksana³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha^{1,2,3}

Email: 00@gmail.com, ariefnoor@stieganasha.ac.id, saksana64@gmail.com

Diterima: 01-09-2025 | Disetujui: 11-09-2025 | Diterbitkan: 13-09-2025

ABSTRACT

The competence of Indonesian National Police officers is a necessity that cannot be postponed any longer. Bold steps are needed to quickly, precisely, and gradually improve the quality of competency-based human resource development, incorporating components of knowledge, skills, and attitude. Developing and empowering human resources requires an organizational culture and work motivation to improve overall service to the community. The purpose of this study was to determine the influence of Organizational Culture, Human Resource Management, Work Motivation, and Job Satisfaction on the performance of the Traffic Directorate of the Jakarta Metropolitan Police. The population and sample were all Traffic Directorates of the Jakarta Metropolitan Police. The results of the study indicate that the variables of Organizational Culture, Human Resource Management, motivation and Job Satisfaction with an Fcount value of 219.295 with an Ftable of 3.35, because the tcount value of 219.295 > ttable value of 3.35 and the significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected, meaning that Organizational Culture, Human Resource Management and motivation together have a significant effect on the performance of members of the Traffic Directorate of the Metro Jaya Regional Police. Meanwhile, from the determination coefficient test, it is known that the R value is 0.950, which means that there is a very strong relationship between the variables of Organizational Culture, Human Resource Management, and motivation with the performance of members of the Traffic Directorate of the Metro Jaya Regional Police. Meanwhile, the R-Square value is 0.902 so that the independent variables consisting of Organizational Culture, Human Resource Management, motivation and Job Satisfaction contribute an influence of 0.902 or 90.2% to the performance of members of the Traffic Directorate of the Metro Jaya Regional Police while the rest is influenced by other factors not included in the model.

Keywords: *Organizational Culture, Human Resource Management, Work Motivation, Job Satisfaction, and Performance.*

ABSTRAK

Kompetensi aparat Polri merupakan keharusan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Bahkan diperlukan langkah berani, untuk secara cepat, tepat dan bertahap, untuk kualitas pengembangan SDM berbasis kompetensi, dengan memasukkan komponen pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skills), dan sikap perilaku (attitude). Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia di butuhkan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan pelayanan yang secara menyeluruh terhadap masyarakat. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi kerja dan Kepuasan

Kerja terhadap kinerja Dit Lantas Polda Metro Jaya Populasi dan Sampel adalah seluruh Dit Lantas Polda Metro Jaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Manajemen SDM, motivasi dan Kepuasan Kerja dengan nilai Fhitung sebesar 219,295 dengan Ftabel sebesar 3,35, karena nilai thitung sebesar 219,295 > nilai ttabel sebesar 3,35 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya, Budaya Organisasi, Manajemen SDM dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Dit Lantas Polda Metro Jaya. Sedangkan dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 0,950 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Budaya Organisasi, Manajemen SDM, dan motivasi dengan kinerja anggota Dit Lantas Polda Metro Jaya. Sementara itu nilai R-Square sebesar 0,902 sehingga variabel independen yang terdiri dari Budaya Organisasi, Manajemen SDM, motivasi dan Kepuasan Kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,902 atau 90,2% terhadap kinerja anggota Dit Lantas Polda Metro Jaya sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikuti sertakan dalam model.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Heriyanto, Muhamad Arief Noor, & Joned Ceilendra Saksana. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1575-1590. <https://doi.org/10.63822/h3md9j45>

PENDAHULUAN

Perubahan global, regional, dan nasional membawa dinamika signifikan terhadap pembangunan dan kehidupan masyarakat Indonesia. Mobilitas manusia, arus barang, pertukaran informasi, serta transaksi ekonomi dan sosial semakin meningkat. Kondisi ini berdampak positif pada kesejahteraan masyarakat, namun di sisi lain menimbulkan berbagai krisis multidimensi seperti krisis politik, ekonomi, sosial budaya, dan moral. Salah satu konsekuensi yang mencuat adalah meningkatnya tindak kriminal dengan variasi modus yang semakin kompleks serta beririsan dengan faktor politik, ekonomi, dan budaya (Tahang & Sukardi, 2023). Fenomena ini menuntut peran lebih besar dari Kepolisian Republik Indonesia (Polri) dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas).

Masyarakat masih memandang kinerja Polri belum optimal dalam menumbuhkan rasa aman. Praktik pelanggaran hukum seperti pungutan liar, penyalahgunaan wewenang, hingga lemahnya penanganan penyidikan menjadi sorotan publik. Padahal, keberhasilan Polri sering diukur dari kemampuannya mengungkap kasus kriminal serta membawa pelaku ke meja persidangan (*crime clearance*). Dalam sistem peradilan pidana, Polri memiliki kewenangan penting mulai dari pemanggilan, penangkapan, penahanan, penyitaan, hingga penggeledahan. Hal ini menegaskan bahwa kinerja Polri, khususnya pada unit reserse dan intelijen, sangat krusial dalam menjaga kepercayaan publik.

Di era demokrasi dan *civil society*, keberhasilan Polri sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia (SDM) yang kompeten dan profesional (Prajogo & Tahang, 2023). Kompetensi aparat kepolisian perlu terus ditingkatkan melalui pengembangan aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap (*knowledge, skills, attitude*). Selain itu, faktor budaya organisasi dan motivasi kerja juga menjadi pendorong penting dalam membangun kinerja optimal. Budaya organisasi yang kuat mampu membentuk perilaku positif, sementara motivasi kerja menjadi energi penggerak dalam menjalankan tugas (Aulia et al., 2021). Kepuasan kerja anggota Polri pun diyakini memiliki kontribusi langsung terhadap peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada institusi kepolisian, sekaligus menjadi masukan praktis bagi Polri dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja berbasis budaya organisasi, motivasi, serta kepuasan kerja anggota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menjelaskan hubungan kausal antarvariabel melalui analisis statistik. Populasi penelitian adalah seluruh anggota Dit Intelkam Polda Metro Jaya, dengan jumlah sampel 100 responden yang ditentukan melalui teknik *accidental sampling*.

Data dikumpulkan menggunakan tiga teknik utama, yaitu: (1) kuesioner dengan skala Likert lima poin untuk mengukur persepsi responden mengenai budaya organisasi, manajemen SDM, motivasi, kepuasan

kerja, dan kinerja; (2) telaah dokumen untuk memperoleh data sekunder; serta (3) wawancara guna memperdalam informasi dari responden.

Analisis data dilakukan secara deskriptif kuantitatif dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik (multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi), serta analisis regresi linear berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan uji F untuk menguji pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen. Tingkat signifikansi yang digunakan adalah 5%.

Model regresi yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \varepsilon$$

dengan keterangan:

Y = kinerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya;

X₁ = budaya organisasi;

X₂ = manajemen SDM;

X₃ = motivasi;

X₄ = kepuasan kerja;

ε = error.

HASIL PENELITIAN

Hasil/Temuan

Analisis kinerja pegawai yang penulis teliti menggunakan data mengenai pengaruh budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, motivasi dan Kepuasan Kerja. Data yang digunakan adalah data primer yang di dapat langsung dengan menggunakan bantuan kuesioner yang disebarkan kepada responden sehubungan dengan, budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja Kerja

Dalam penelitian ini menggunakan variabel X₁, X₂, X₃ dan X₄ sebagai variabel bebas (*Independent Variables*) dimana variabel ini adalah manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi serta variabel Y sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) dimana variabel ini adalah kinerja pegawai dan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan sampel **100 orang** yang merupakan anggota Dit Intelkam Polda Metro Jaya, agar hasil yang diperoleh bisa mewakili semua responden, untuk memperluas wilayah dan jumlah responden.

Pembahasan

Metode analisa yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk data yang sifatnya kuantitatif terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan atau instrumen penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jika valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, instrumen yang *reliable* belum tentu valid.

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach Alpha*.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*Product Moment*” dengan bantuan *software SPSS versi 15.0*.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka item pernyataan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach’s Alpha* dengan bantuan *software SPSS versi 15.0*. Menurut Sekaran, (2003:311) *Cronbach’s coefficient alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai antara 0,60 sampai 0,70 atau lebih.

Kriteria penggunaan *Cronbach Alpha* dalam pengambilan keputusan pengujian reliabilitas tidak bersifat absolut harus menggunakan *cutt of* 0,6. Ada beberapa penelitian yang menggunakan kriteria bahwa suatu variabel atau dimensi dikatakan valid jika memiliki CA > 0,7

a. Analisis

1. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Budaya Organisasi

Tabel 4.1
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .921 | 10 |

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika CA < 0.6 maka tidak *reliable*

Jika CA > 0.6 maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach’s alpha* sebesar 0.921 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi *reliable*.

Tabel 4.2
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel budaya organisasi

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | TOTAL |
| R1 | Pearson Correlation | 1 | .553** | .543** | .471** | .551** | .570** | .621** | .433** | .510** | .583** | .764** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R2 | Pearson Correlation | .553** | 1 | .435** | .556** | .556** | .539** | .516** | .421** | .481** | .685** | .749** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R3 | Pearson Correlation | .543** | .435** | 1 | .482** | .500** | .600** | .494** | .536** | .570** | .544** | .740** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R4 | Pearson Correlation | .471** | .556** | .482** | 1 | .616** | .669** | .587** | .565** | .588** | .559** | .800** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R5 | Pearson Correlation | .551** | .556** | .500** | .616** | 1 | .580** | .616** | .637** | .524** | .534** | .804** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R6 | Pearson Correlation | .570** | .539** | .600** | .669** | .580** | 1 | .515** | .517** | .504** | .523** | .787** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R7 | Pearson Correlation | .621** | .516** | .494** | .587** | .616** | .515** | 1 | .453** | .474** | .486** | .756** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R8 | Pearson Correlation | .433** | .421** | .536** | .565** | .637** | .517** | .453** | 1 | .538** | .477** | .728** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R9 | Pearson Correlation | .510** | .481** | .570** | .588** | .524** | .504** | .474** | .538** | 1 | .547** | .746** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R10 | Pearson Correlation | .583** | .685** | .544** | .559** | .534** | .523** | .486** | .477** | .547** | 1 | .774** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .764** | .749** | .740** | .800** | .804** | .787** | .756** | .728** | .746** | .774** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan nilai *Sig. (2 Tailed)* dapat dikatakan semua item pertanyaan valid karena nilai *Sig.* dibawah nilai *cut-off* sebesar 0.05.

2. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Manajemen SDM

Tabel 4.3
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .925 | 10 |

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.925 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel Manajemen SDM *reliable*.

Tabel 4.4
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Manajemen SDM

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | TOTAL |
| R1 | Pearson Correlation | 1 | .485** | .470** | .601** | .488** | .540** | .445** | .426** | .606** | .535** | .726** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R2 | Pearson Correlation | .485** | 1 | .623** | .550** | .631** | .632** | .645** | .591** | .614** | .596** | .824** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R3 | Pearson Correlation | .470** | .623** | 1 | .532** | .575** | .489** | .491** | .521** | .524** | .474** | .737** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R4 | Pearson Correlation | .601** | .550** | .532** | 1 | .505** | .451** | .470** | .557** | .482** | .541** | .735** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R5 | Pearson Correlation | .488** | .631** | .575** | .505** | 1 | .477** | .481** | .459** | .530** | .609** | .746** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R6 | Pearson Correlation | .540** | .632** | .489** | .451** | .477** | 1 | .569** | .577** | .674** | .613** | .781** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R7 | Pearson Correlation | .445** | .645** | .491** | .470** | .481** | .569** | 1 | .582** | .520** | .673** | .763** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R8 | Pearson Correlation | .426** | .591** | .521** | .557** | .459** | .577** | .582** | 1 | .658** | .657** | .778** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R9 | Pearson Correlation | .606** | .614** | .524** | .482** | .530** | .674** | .520** | .658** | 1 | .609** | .806** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R10 | Pearson Correlation | .535** | .596** | .474** | .541** | .609** | .613** | .673** | .657** | .609** | 1 | .821** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .726** | .824** | .737** | .735** | .746** | .781** | .763** | .778** | .806** | .821** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

** Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan nilai *Sig. (2 Tailed)* dapat dikatakan semua item pertanyaan valid karena nilai *Sig.* dibawah nilai *cut-off* sebesar 0.05.

3. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Motivasi

Tabel 4.5
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .893 | 10 |

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.893 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi *reliable*.

Tabel 4.6
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Motivasi

| | | Correlations | | | | | | | | | | |
|-------|---------------------|--------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | TOTAL |
| R1 | Pearson Correlation | 1 | .391** | .455** | .361** | .468** | .461** | .358** | .459** | .483** | .406** | .675** |
| | Sig. (1-tailed) | | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R2 | Pearson Correlation | .391** | 1 | .374** | .381** | .509** | .442** | .462** | .397** | .448** | .548** | .694** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | | .001 | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R3 | Pearson Correlation | .455** | .374** | 1 | .526** | .488** | .538** | .427** | .303** | .403** | .459** | .696** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .005 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R4 | Pearson Correlation | .361** | .381** | .526** | 1 | .415** | .558** | .471** | .277** | .394** | .357** | .665** |
| | Sig. (1-tailed) | .001 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .010 | .000 | .001 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R5 | Pearson Correlation | .468** | .509** | .488** | .415** | 1 | .649** | .493** | .529** | .568** | .567** | .798** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R6 | Pearson Correlation | .461** | .442** | .538** | .558** | .649** | 1 | .439** | .349** | .469** | .540** | .768** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .002 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R7 | Pearson Correlation | .358** | .462** | .427** | .471** | .493** | .439** | 1 | .365** | .495** | .665** | .726** |
| | Sig. (1-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R8 | Pearson Correlation | .459** | .397** | .303** | .277** | .529** | .349** | .365** | 1 | .477** | .344** | .627** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .005 | .010 | .000 | .002 | .001 | | .000 | .002 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R9 | Pearson Correlation | .483** | .448** | .403** | .394** | .568** | .469** | .495** | .477** | 1 | .465** | .734** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R10 | Pearson Correlation | .406** | .548** | .459** | .357** | .567** | .540** | .665** | .344** | .465** | 1 | .751** |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 | | .000 |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| TOTAL | Pearson Correlation | .675** | .694** | .696** | .665** | .798** | .768** | .726** | .627** | .734** | .751** | 1 |
| | Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| | N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

Berdasarkan nilai *Sig. (2 Tailed)* dapat dikatakan semua item pertanyaan valid karena nilai *Sig.* dibawah nilai *cut-off* sebesar 0.05

4. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 4.7

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | N of Items |
|------------------|--|------------|
| .918 | .918 | 10 |

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.893 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi *reliable*

Tabel 4.8

Correlations

| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | IOTAL |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| R1 Pearson Correlation | 1 | .478** | .501** | .574** | .455** | .490** | .464** | .608** | .533** | .363** | .717** |
| R1 Sig. (2-tailed) | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| R1 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R2 Pearson Correlation | .478** | 1 | .604** | .615** | .508** | .483** | .547** | .498** | .527** | .506** | .762** |
| R2 Sig. (2-tailed) | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R2 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R3 Pearson Correlation | .501** | .604** | 1 | .537** | .494** | .581** | .544** | .599** | .562** | .431** | .773** |
| R3 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R3 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R4 Pearson Correlation | .574** | .615** | .537** | 1 | .512** | .542** | .561** | .469** | .573** | .632** | .793** |
| R4 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R4 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R5 Pearson Correlation | .455** | .508** | .494** | .512** | 1 | .571** | .612** | .550** | .424** | .595** | .754** |
| R5 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R5 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R6 Pearson Correlation | .490** | .483** | .581** | .542** | .571** | 1 | .607** | .472** | .622** | .569** | .782** |
| R6 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R6 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R7 Pearson Correlation | .464** | .547** | .544** | .561** | .612** | .607** | 1 | .511** | .556** | .584** | .789** |
| R7 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| R7 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R8 Pearson Correlation | .608** | .498** | .599** | .469** | .550** | .472** | .511** | 1 | .404** | .550** | .743** |
| R8 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 | .000 |
| R8 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R9 Pearson Correlation | .533** | .527** | .562** | .573** | .424** | .622** | .556** | .404** | 1 | .417** | .737** |
| R9 Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 | .000 |
| R9 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R10 Pearson Correlation | .363** | .506** | .431** | .632** | .595** | .569** | .584** | .550** | .417** | 1 | .744** |
| R10 Sig. (2-tailed) | .002 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 |
| R10 N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| IOTAL Pearson Correlation | .717** | .762** | .773** | .793** | .754** | .782** | .789** | .743** | .737** | .744** | 1 |
| IOTAL Sig. (2-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| IOTAL N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kinerja

Tabel 4.9
Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .894 | 10 |

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya
(Heriyanto, et al.)

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,876 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel kinerja *reliable*.

Tabel 4.10
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Kinerja

| Correlations | | | | | | | | | | | |
|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| | R1 | R2 | R3 | R4 | R5 | R6 | R7 | R8 | R9 | R10 | TOTAL |
| R1 Pearson Correlation | 1 | .378** | .391** | .543** | .465** | .383** | .351** | .595** | .558** | .349** | .695** |
| Sig. (1-tailed) | | .001 | .000 | .000 | .000 | .001 | .001 | .000 | .000 | .002 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R2 Pearson Correlation | .378** | 1 | .465** | .555** | .392** | .386** | .492** | .366** | .428** | .437** | .689** |
| Sig. (1-tailed) | .001 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R3 Pearson Correlation | .391** | .465** | 1 | .485** | .404** | .426** | .531** | .417** | .465** | .301** | .683** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .006 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R4 Pearson Correlation | .543** | .555** | .485** | 1 | .449** | .523** | .574** | .447** | .531** | .549** | .797** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R5 Pearson Correlation | .465** | .392** | .404** | .449** | 1 | .431** | .433** | .487** | .481** | .510** | .702** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R6 Pearson Correlation | .383** | .386** | .426** | .523** | .431** | 1 | .499** | .355** | .447** | .510** | .693** |
| Sig. (1-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R7 Pearson Correlation | .351** | .492** | .531** | .574** | .433** | .499** | 1 | .421** | .543** | .481** | .749** |
| Sig. (1-tailed) | .001 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .000 | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R8 Pearson Correlation | .595** | .366** | .417** | .447** | .487** | .355** | .421** | 1 | .506** | .455** | .697** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .001 | .000 | .000 | .000 | .001 | .000 | | .000 | .000 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R9 Pearson Correlation | .558** | .428** | .465** | .531** | .481** | .447** | .543** | .506** | 1 | .383** | .747** |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | | .001 | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| R10 Pearson Correlation | .349** | .437** | .301** | .549** | .510** | .510** | .481** | .455** | .383** | 1 | .698** |
| Sig. (1-tailed) | .002 | .000 | .006 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .001 | | .000 |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |
| TOTAL Pearson Correlation | .695** | .689** | .683** | .797** | .702** | .693** | .749** | .697** | .747** | .698** | 1 |
| Sig. (1-tailed) | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | .000 | |
| N | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 | 70 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (1-tailed).

Berdasarkan nilai *Sig. (2 Tailed)* dapat dikatakan semua item pertanyaan valid karena nilai *Sig.* dibawah nilai *cut-off* sebesar 0.05.

b. UJI ASUMSI KLASIK

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil analisa akan dibahas pada bagian berikut :

1. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolonieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factors*)
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|-------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Manajemen SDM | .156 | 6.428 |
| | Budaya Organisasi | .112 | 8.915 |
| | Motivasi | .136 | 7.347 |
| | Kepuasan Kerja | .100 | 9.993 |

a. Dependent Variable: Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai *tolerance* dari Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan mendekati angka 1 atau melihat *variance inflation factor* (VIF) memiliki nilai dibawah 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolonieritas atau Ho diterima.

2. Uji Autokorelasi (D-W test)

Berdasarkan hasil pengolahan data uji autokorelasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | .950 ^a | .902 | .898 | 4.092 | 2.191 |

a. Predictors: (Constant), , Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi ,Kepuasan Kerja, , i

b. Dependent Variable: Kinerja

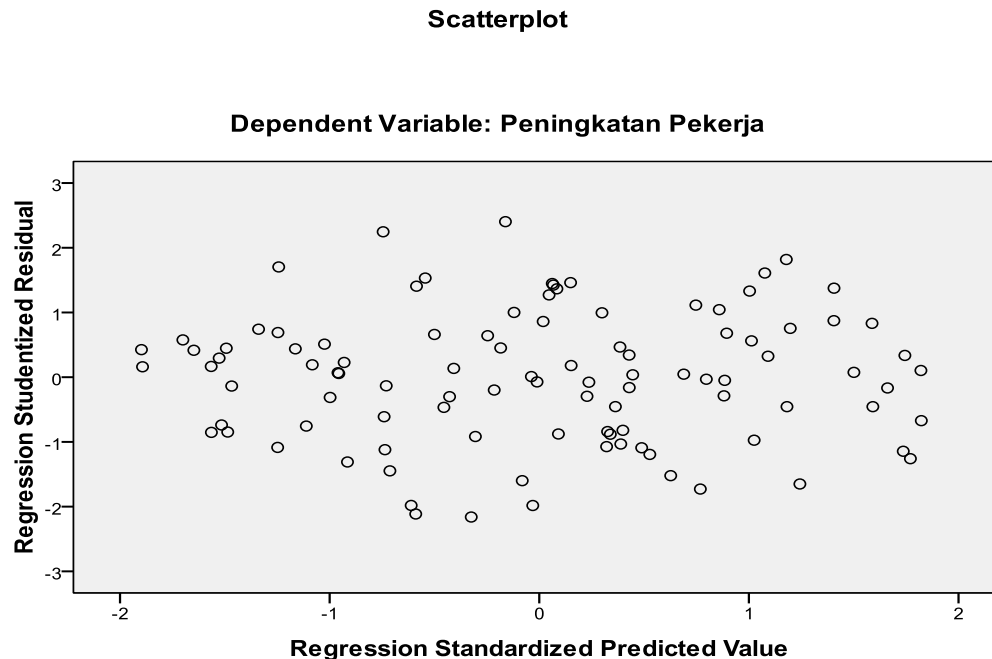
Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari hasil uji *Durbin – Watson* pada model regresi diatas menghasilkan nilai *DW* sebesar 2,191 atau nilai *Durbin-Watson* berada pada diantara *dL* dan *dU* ($1,084 < 2,191 < 2,916$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak *Ho* yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi sehingga regresi ini layak untuk digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.1
Hasil uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot



Sumber : data diolah, SPSS.13.0

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan masukan variabel independen Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan kepuasan kerja.

c. UJI HIPOTESA

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .950 ^a | .902 | .898 | 4.092 |

a. Predictors: (Constant), , Budaya Organisasi , Manajemen SDM, Motivasi ,Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Kerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,950 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja pegawai. Sementara itu nilai *R-Square* sebesar 0,902 sehingga variabel *independent* yang terdiri dari Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,950 atau 95,0% terhadap kinerja POLRI sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

2. Uji *t* (Pengujian Parsial)

Untuk menguji koefisien regresi dilakukan pengujian secara parsial, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berikut hasil pengujian secara parsial :

Tabel 4.14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | 95.0% Confidence Interval for B | | Correlations | | |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|---------------------------------|-------------|--------------|---------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Lower Bound | Upper Bound | Zero-order | Partial | Part |
| 1 (Constant) | -.821 | 1.029 | | -.798 | .427 | -2.864 | 1.222 | | | |
| Budaya Organisasi | .409 | .080 | .414 | 5.090 | .000 | .249 | .568 | .920 | .463 | .163 |
| Manajemen SDM | .354 | .111 | .305 | 3.183 | .002 | .133 | .576 | .914 | .310 | .102 |
| Motivasi | .321 | .097 | .288 | 3.311 | .001 | .129 | .514 | .910 | .322 | .106 |
| Kepuasan Kerja | -.024 | .114 | -.021 | -.208 | .836 | -.250 | .202 | .897 | -.021 | -.007 |

a. Dependent Variable: Pekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Budaya Organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,183 dan t_{tabel} sebesar 2,045 oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 3,183 > nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Untuk variabel Manajemen SDM dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,090 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 5,090 > nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Untuk variabel Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,311 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 3,311 > nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,208 dan t_{tabel} sebesar 2,045 oleh karena nilai t_{hitung} sebesar -0,208 > nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dan nilai

signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

3. Uji F (Pengujian Simultan)

Digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan ini adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 4.15
Hasil Uji Anova (Uji F)

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|---------|-------------------|
| 1 | Regression | 14689.468 | 4 | 3672.367 | 219.295 | .000 ^a |
| | Residual | 1590.892 | 95 | 16.746 | | |
| | Total | 16280.360 | 99 | | | |

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi, Kepuasan Kerja,

b. Dependent Variable: Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 219,295 dengan F_{tabel} sebesar 3,35, karena nilai t_{hitung} sebesar 219,295 > nilai t_{tabel} sebesar 3,35 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, motivasi, dan kepuasan kerja masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Dit Intelkam Polda Metro Jaya, dan secara simultan keempat variabel tersebut memberikan kontribusi sebesar 90,2% terhadap peningkatan kinerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini memberikan implikasi bahwa peningkatan kinerja anggota dapat dicapai melalui penguatan budaya organisasi yang mendorong kedisiplinan dan semangat kerja, pengelolaan sumber daya manusia yang profesional dan berkesinambungan, pemberian motivasi yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab anggota, serta pemenuhan kepuasan kerja melalui lingkungan kerja yang kondusif dan sistem

penghargaan yang proporsional. Dengan demikian, organisasi diharapkan mampu menciptakan sistem manajemen yang holistik sehingga kinerja anggota Dit Intelkam Polda Metro Jaya dapat terus ditingkatkan secara berkelanjutan.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriyani, Y., Hajarudin, H., Saefullah, A., Agustina, I., Tahang, M., Rahayu, S. D., Krisanti, I., & Kusuma, M. S. A. (2024). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Masyarakat Dalam Program Jaklingko. *Jurnal Mahasiswa Kreatif*, 2(2), 01–13. <https://doi.org/10.59581/jmk-widyakarya.v2i2.2879>
- Aulia, A. P., Saefullah, A., Rifia, T. N. I., Saksana, J. C., Upe, R., Tahang, M., Saputri, H., Misbah, I., Umam, M. K., & Aini, S. (2021). Sosialisasi Peningkatan Kinerja Kasir Pada PT Kitita Alami Propertindo. *KREATIF: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(4), 86–102.
- Prajogo, B., & Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. *JUDICIOUS*, 4(1), 83–91. <https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248>
- Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., Noor, M. A., Siregar, F., Tafsiruddin, M., Rahmi, C., Saputri, H., Tahang, M., Saefullah, A., Permatasari, D. I., & Misbah, I. (2020). Pemantapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pengelola Sampah di Pasar Ciputat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(2), 08–17. <https://doi.org/10.57214/pengabmas.v2i2.519>
- Tahang, M., & Sukardi, S. (2023). Pengaruh Manajemen Keuangan dan Stabilitas Penjualan terhadap Kelangsungan Hidup Usaha pada Perusahaan yang Mengalami Krisis Keuangan. *Jurnal Manajemen Kreatif Dan Inovasi*, 1(3), 289–298.
- Becker, Brian E, Mark Huselid and Dave Ulrich. 2001. *The HR. Scorecard Linking People, Strategy and Performance*. Harvard Business Scholl Boston.
- Cascio, Wayne. 2003. *Managing Human Resources: Productivity, quality Of Work Life; Profit*. Mc Graw Hill. New Jersey.
- Dajan, Anto, 2000. *Pengantar Metode Statistik, Jilid kedua*. LP3S. Pustaka. Jakarta.
- Fey, Carl F & Ingmar Bjorkman. 2000. *The Effect Of Human Resources Management Practice On MMC Subsidiary Performance In Rusian*. Working Paper Series In Business Administration
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Husein Umar. 2004. *Riset Sumber Daya Dalam Organisasi*. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Mangkunegara, Prabu, Anwar. 2001. *Manajemen Perusahaan*. PT Remaja Resda Karya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrli. 2002. *Manajemen Sumber Daya Strategi*. PT Ghalia Indonesia. Jakarta.
- ManullangM. 2002. *Dasar-Dasar Manajemen*. Cetakan kelima belas. Ghalia. Jakarta.
- Martoyo, Susilo. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ketiga. BPFE. Yogyakarta.
- Mathis, Robert L. dan Jhon Jackson. 2001. *Human Resources Management*. South Western.
- Simamora, Henry. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Cetakan ketiga. YKPN. Yogyakarta.
- Soegiono. 2000. *Statistik Untuk Penelitian*. Alfabeta. Bandung.
- Surakhmad, Winamo. 1999. *Pengantar Penelitian Ilmiah ; Metode dan Teknik*. Penerbit Tarsito. Bandung.
- Werther, William B and Keith Davis. 1996. *Human Resources and Personnal Management*. Mc Graw Hill Boston.

Pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Dit Intelkam Polda Metro Jaya
(Heriyanto, et al.)