



Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Polri di Polda Metro Jaya Jakarta

Yudhi Abdi Wijoyo¹, Muhamad Arief Noor², Joned Ceilendra Saksana³
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha^{1,2,3}

*Email Korespondensi: ariefnoor@stieganisha.ac.id

Diterima: 20-09-2025 | Disetujui: 04-09-2025 | Diterbitkan: 06-09-2025

ABSTRACT

Related to global environmental developments that significantly influence regional and national environments, the pace of development and the lives of Indonesian people has become increasingly dynamic. The rhythm of community activities in various fields is accelerating, as reflected in the increased mobility of people and goods, the exchange of information, and transactions, both economic and social. The quantity of crime is increasing, the intensity and variety of its methods are also increasing, and it has even become mixed with political, economic, and cultural nuances. The emergence of riots in various locations in recent times also accompanies the process of change in Indonesian society. All of these phenomena demand a greater role from the Indonesian National Police (Polri), as the leading element in handling Public Security and Order (Kamtibmas). The t-test showed that for the Human Resources Management variable, the calculated t value was 2.988 and the t table was 2.045. Therefore, since the calculated t value of 2.988 < the t table value of 2.045 and the significance value was 0.004 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected, meaning that Human Resources Management has a partial significant effect on Performance Improvement. Organizational Culture variable with tcount value of 3.140 and ttable of 3.140, because the tcount value of 3.140 > ttable value of 2.045 and the significance value of 0.002 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected, meaning that Organizational Culture partially has a significant effect on Performance Improvement. Motivation variable with tcount value of 4.835 and ttable of 2.045, because the tcount value of 4.835 > ttable value of 2.045 and the significance value of 0.000 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected, meaning that Motivation partially has a significant effect on Performance Improvement. The F-test revealed a calculated F value of 533.752 with an F-table of 3.35. Since the calculated t value of 533.752 is greater than the t-table value of 3.35, and the significance value is 0.000 < 0.05, it can be concluded that Ho is rejected. This means that HR Management, Organizational Culture, and Motivation collectively have a significant effect on Performance Improvement. The R-value is 0.971, indicating a very strong relationship between the variables of HR Management, Organizational Culture, and Motivation and the improvement of Member Performance. Meanwhile, the R-Square value is 0.943, indicating that the independent variables, consisting of HR Management, Organizational Culture, and Motivation, contribute 0.943 or 94.3% to the improvement of POLRI performance, while the remainder is influenced by other factors not included in the model.

Keywords: HR Management, Organizational Culture, Motivation, Performance

ABSTRAK

Berkaitan Perkembangan lingkungan global yang sangat berpengaruh pada lingkungan regional dan nasional, telah membuat laju pembangunan dan kehidupan masyarakat Indonesia menjadi semakin dinamis. Ritme aktivitas masyarakat pada berbagai bidang semakin cepat, sebagaimana tercermin pada peningkatan mobilitas manusia dan barang, pertukaran informasi, dan transaksi baik transaksi ekonomi maupun transaksi sosial yang lain. Kuantitas tindak kriminal semakin meningkat, intensitas dan variasi modusnya juga meningkat, dan bahkan sudah tercampur dengan nuansa politik, ekonomi dan budaya. Timbulnya kerusuhan di berbagai tempat pada kurun waktu terakhir juga menyertai proses perubahan pada masyarakat Indonesia. Semua fenomena tersebut menuntut peran yang lebih besar daripada pihak Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai unsur terdepan dalam penanganan Keamanan dan Ketertiban Masyarakat (Kamtibmas). Uji t diketahui untuk variabel Manajemen SDM dengan nilai thitung sebesar 2,988 dan ttabel sebesar 2,045, oleh karena nilai thitung sebesar $2,988 < \text{nilai ttabel sebesar } 2,045$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Variabel Budaya Organisasi dengan nilai thitung sebesar 3,140 dan ttabel sebesar 3,140, oleh karena nilai thitung sebesar $3,140 > \text{nilai ttabel sebesar } 2,045$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. Variabel Motivasi dengan nilai thitung sebesar 4,835 dan ttabel sebesar 2,045, oleh karena nilai thitung sebesar $4,835 > \text{nilai ttabel sebesar } 2,045$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. uji F diketahui nilai Fhitung sebesar 533,752 dengan Ftabel sebesar 3,35, karena nilai thitung sebesar $533,752 > \text{nilai ttabel sebesar } 3,35$ dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja. nilai R sebesar 0,971 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi dengan peningkatan kinerja Anggota. Sementara itu nilai R-Square sebesar 0,943 sehingga variabel independent yang terdiri dari Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,943 atau 94,3% terhadap peningkatan kinerja POLRI sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Yudhi Abdi Wijoyo, Muhamad Arief Noor, & Joned Ceilendra Saksana. (2025). Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Polri di Polda Metro Jaya Jakarta. Ekopedia: Jurnal Ilmiah Ekonomi, 1(3), 1427-1442. <https://doi.org/10.63822/151vn662>

PENDAHULUAN

Perkembangan lingkungan global yang dinamis membawa pengaruh signifikan terhadap kondisi regional dan nasional, termasuk di Indonesia (Saefullah, Hidayatullah, et al., 2025). Peningkatan mobilitas manusia, arus informasi, serta intensitas transaksi sosial dan ekonomi menciptakan ritme kehidupan masyarakat yang semakin cepat. Fenomena ini memberikan dampak positif berupa peningkatan kesejahteraan, namun juga memunculkan krisis multidimensi seperti krisis politik, ekonomi, sosial budaya, hingga moral (Tahang & Sukardi, 2023). Krisis tersebut berimplikasi pada meningkatnya tindak kriminal dengan modus yang semakin beragam serta sering bercampur dengan kepentingan politik, ekonomi, dan budaya.

Dalam konteks tersebut, Kepolisian Republik Indonesia (Polri) memegang peran strategis sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Namun demikian, kinerja Polri kerap dipandang belum optimal, baik dalam menumbuhkan rasa aman masyarakat, menyesuaikan diri dengan perubahan sosial-ekonomi, maupun dalam menjaga integritas kelembagaannya. Praktik penyalahgunaan wewenang, lemahnya penyidikan, dan sulitnya menemukan aparat yang profesional menjadi tantangan serius dalam upaya peningkatan kinerja Polri.

Di antara fungsi kepolisian, fungsi reserse menempati posisi strategis karena menjadi inti dari tugas Polri, khususnya dalam penyelidikan dan penyidikan tindak pidana. Fungsi ini juga menjadi tolok ukur keberhasilan Polri di mata masyarakat, mengingat indikator utama yang digunakan publik adalah keberhasilan Polri dalam mengungkap kasus dan menindak pelaku kejahatan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja aparat reserse menjadi keharusan yang tidak dapat ditunda.

Peningkatan kinerja tersebut tidak dapat dilepaskan dari pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional, budaya organisasi yang sehat, serta motivasi kerja yang tinggi. SDM Polri perlu dikembangkan berbasis kompetensi, meliputi pengetahuan, keterampilan, dan sikap perilaku yang sesuai dengan tuntutan era demokrasi dan civil society (Aulia et al., 2021; Prajogo & Tahang, 2023). Selain itu, budaya organisasi yang adaptif serta motivasi yang memadai diyakini mampu memperkuat komitmen anggota Polri dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan fenomena tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja Polri di Polda Metro Jaya Jakarta. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis bagi pengembangan kajian manajemen SDM dan organisasi sektor publik, sekaligus memberikan manfaat praktis sebagai masukan kebijakan bagi Polri dalam meningkatkan kualitas kinerjanya.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif karena dianggap paling sesuai untuk menjelaskan fenomena sosial organisasi melalui pengumpulan data dari responden yang mewakili populasi. Dengan metode ini, hubungan kausal antar variabel dapat dianalisis secara sistematis dan hipotesis penelitian dapat diuji secara empiris. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada unit Cyber Crime Polda Metro Jaya, sedangkan sampel ditentukan dengan teknik accidental sampling, yaitu

pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang secara kebetulan ditemui peneliti dan memenuhi kriteria sebagai responden. Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 70 orang.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui beberapa cara, yaitu kuesioner, telaah dokumen, dan wawancara. Instrumen kuesioner disusun dengan menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari 1 (sangat tidak setuju) hingga 5 (sangat setuju), yang digunakan untuk mengukur manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi, dan kinerja Polri. Selain kuesioner, peneliti juga melakukan telaah dokumen berupa arsip dan catatan kinerja yang relevan, serta wawancara dengan responden untuk memperkuat data yang diperoleh.

Data yang terkumpul dianalisis secara deskriptif dan inferensial menggunakan bantuan program SPSS. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan distribusi jawaban, sedangkan analisis inferensial dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian. Tahapan analisis meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik seperti multikolinearitas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, serta analisis regresi linier berganda. Analisis regresi digunakan untuk mengetahui pengaruh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi sebagai variabel independen terhadap kinerja Polri sebagai variabel dependen. Uji t digunakan untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap kinerja Polri, sedangkan uji F digunakan untuk menguji pengaruh simultan seluruh variabel independen. Selain itu, koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Dengan model regresi ini, diharapkan dapat diketahui secara jelas pengaruh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap peningkatan kinerja Polri.

HASIL PENELITIAN

a. Hasil/Temuan

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

Dalam penelitian ini menggunakan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , 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 peningkatan kinerja Anggota dan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan sampel 70 orang yang merupakan anggota POLRI di POLDA Metro Jaya Jakarta, agar hasil yang diperoleh bisa mewakili semua responden, untuk memperluas wilayah dan jumlah responden.

b. 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

c. Analisis

1. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Manajemen SDM

Tabel 1
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 2
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	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

Item	Sig.	Keputusan
R1	0.000	Valid
R2	0.000	Valid
R3	0.000	Valid
R4	0.000	Valid
R5	0.000	Valid
R6	0.000	Valid
R7	0.000	Valid
R8	0.000	Valid
R9	0.000	Valid
R10	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

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 Budaya Organisasi

Tabel.3
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
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel budaya organisasi

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

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

Item	Sig.	Keputusan
L1	0.000	Valid
L2	0.000	Valid
L3	0.000	Valid
L4	0.000	Valid
L5	0.000	Valid
L6	0.000	Valid
L7	0.000	Valid
L8	0.000	Valid
L9	0.000	Valid
L10	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

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 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.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).

Item	Sig.	Keputusan
PK1	0.000	Valid
PK2	0.000	Valid
PK3	0.000	Valid
PK4	0.000	Valid
PK5	0.000	Valid
PK6	0.000	Valid
PK7	0.000	Valid
PK8	0.000	Valid
PK9	0.000	Valid
PK10	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

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 Peningkatan Kinerja

Tabel 9
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	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 0,876 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel peningkatan kinerja *reliable*.

Tabel 10
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Peningkatan 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).

Item	Sig.	Keputusan
KP1	0.000	Valid
KP2	0.000	Valid
KP3	0.000	Valid
KP4	0.000	Valid
KP5	0.000	Valid
KP6	0.000	Valid
KP7	0.000	Valid
KP8	0.000	Valid
KP9	0.000	Valid
KP10	0.000	Valid

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

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

d. 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 11
Hasil Uji Multikolonieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factors*)

Model	Sig.	Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1 (Constant)	.509		
Manajemen SDM	.004	.065	15.428
Budaya Organisasi	.002	.087	11.446
Motivasi	.000	.070	14.354

a. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai *tolerance* dari Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi 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 H_0 diterima.

2. Uji Autokorelasi (D-W test)

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

Tabel 12

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	2.159

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari hasil uji *Durbin – Watson* pada model regresi diatas menghasilkan nilai *DW* sebesar 2,052 atau nilai *Durbin-Watson* berada pada diantara *dL* dan *dU* ($1,084 < 2,052 < 2,916$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi sehingga regresi ini layak untuk digunakan.

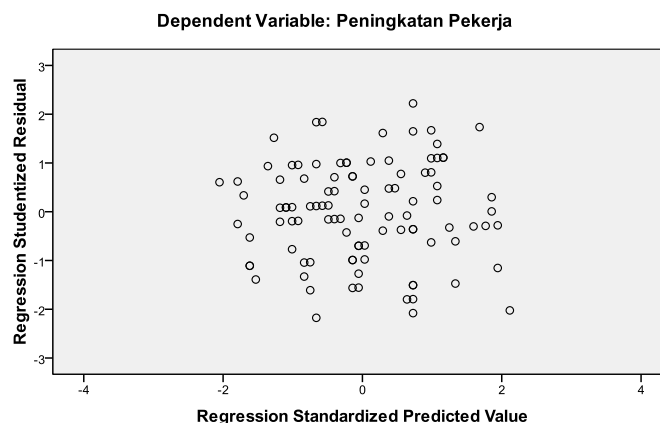
3. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 13

Hasil uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot

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 Anggota berdasarkan masukan variabel independen Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi.

e. UJI HIPOTESA

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 14
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.971 ^a	.943	.942	2.851

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,971 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi dengan peningkatan kinerja Anggota. Sementara itu nilai *R-Square* sebesar 0,943 sehingga variabel *independent* yang terdiri dari Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,943 atau 94,3% terhadap peningkatan 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 15
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	-.449	.678		.509
	Manajemen SDM	.292	.098	.285	.004
	Budaya Organisasi	.262	.083	.258	.002
	Motivasi	.453	.094	.445	.000

a. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Manajemen SDM dengan nilai t_{hitung} sebesar 2,988 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 2,988 < 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 Peningkatan Kinerja.

Untuk variabel Budaya Organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,140 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 3,140 > 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 Peningkatan Kinerja.

Sedangkan untuk variabel Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 4,835 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar 4,835 > 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 Peningkatan 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 16
Hasil Uji Anova (Uji F)

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	Sig.
1	Regression	13013.445	3	4337.815	.000 ^a
	Residual	780.195	96	8.127	
	Total	13793.640	99		

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi dengan nilai F_{hitung} sebesar 533,752 dengan F_{tabel} sebesar 3,35, karena nilai t_{hitung} sebesar 533,752 > nilai t_{tabel} sebesar 3,35 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota. Hasil uji parsial (uji t) menunjukkan bahwa ketiga variabel tersebut secara individual memberikan kontribusi yang signifikan, sedangkan uji simultan (uji F) memperkuat bahwa manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap peningkatan kinerja dengan kontribusi sebesar 94,3%, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan kinerja anggota sangat dipengaruhi oleh pengelolaan sumber daya manusia yang baik, budaya organisasi yang kondusif, serta motivasi yang tinggi. Oleh karena itu, disarankan agar institusi lebih memperhatikan faktor motivasi kerja melalui pemberian gaji yang adil, insentif, serta peluang pengembangan karir; melakukan pengarahan dan pelatihan khusus untuk meningkatkan kreativitas dan kinerja anggota; menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan berkelanjutan yang berorientasi pada perkembangan teknologi dan informasi guna meningkatkan kualitas pelayanan; serta bagi penelitian berikutnya perlu menambahkan variabel independen lainnya agar hasil yang diperoleh lebih akurat dan komprehensif sesuai kebutuhan institusi.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., Rahmanu, I., Saputri, H., & Tahang, M. (2024). THE STRATEGIC ROLE OF ENVIRONMENTAL ACCOUNTING IN PROMOTING BUSINESS SUSTAINABILITY IN INDONESIA. *Jurnal ASIK: Jurnal Administrasi, Bisnis, Ilmu Manajemen & Kependidikan*, 2(3), 10–22. <https://doi.org/10.59639/asik.v2i3.71>
- 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.
- Azzahra, S. A., Saefullah, A., Tafsiruddin, M., Saksana, J. C., Nurrahman, S., Tohiroh, T., Suharmanto, S., Sutaryono, S., Suhermanto, S., Jayaun, J., Putera, A. R., Nurhayati, N., Nurhidayat, M., & Salima, R. (2025). FOCUS GROUP DISCUSSION (FGD) MENGUKUR KEPUASAN PENGGUNA PORTAL AKADEMIK PERGURUAN TINGGI DI TANGERANG SELATAN DENGAN

- METODE PIECES. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 305–315. <https://doi.org/10.31004/cdj.v6i1.40303>
- Firdaus, A., Norvadewi, N., Muryanti, M., Hidayatullah, S., Saksana, J. C., & Sitorus, S. A. (2022). The Role of the Entrepreneurship Mindset and Spirit in Building a Tourism Business in Indonesia Post COVID-19. *Journal of Environmental Management and Tourism (JEMT)*, XIII(4(60)), 1074–1080.
- Firdaus, A., Sudarmo, Noor, M. A., Safkaur, T. L., Suprayitno, D., & Setiawan, A. (2025). Job Satisfaction as a Mediation of Transformational Leadership on Organizational Commitment and Employee Performance. *Journal of Lifestyle and SDGs Review*, 5(2), e03140–e03140. <https://doi.org/10.47172/2965-730X.SDGsReview.v5.n02.pe03140>
- 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>
- Saefullah, A., Abas, F., & Pardian, R. (2025). Analyzing The Performance Of Cooperative Services At Padaidi Jaya To Increase Member Welfare. *FIRM Journal of Management Studies*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.33021/firm.v8i2.4573>
- Saefullah, A., Hidayatullah, S., Fadli, A., & Candra, H. (2025). The Impact Of Transformational Leadership On Energy Innovation: A Review From The Viewpoint Of The Consumer. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 8(1.1), Article 1.1. <https://doi.org/10.29099/ijair.v8i1.1.1357>
- Saksana, J. C. (2024). Analisis Pengaruh Motivasi Belajar, Kemampuan Kognitif dan Manajemen Waktu Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan Nusantara*, 2(4), 160–169. <https://doi.org/10.38035/jpkn.v2i4.805>
- 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.
- Tahang, M., Supriadi, A., & Saddam, M. (2023). Analisis Penerapan Laporan Keuangan Berdasarkan PSAK No.101 pada Koperasi Simpan Pinjam & Pembiayaan Syariah (KSPPS) Baitut Tamwil Hidayatullah (BTH) Amanah Berkah Bersama Kota Depok. *Jurnal Neraca Peradaban*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.55182/jnp.v3i1.240>