

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Personil Mabes Polri Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Andi Hery Zulfikar Yunus^{1*} Rosnaini Daga, Moh.Hatta^{2,3*}

Andi.hery9292@gmail.com^{1*}

Institut Bisnis Dan Keuangan Nitro Makassar^{1,2,3*}

Abstrak

The analysis method used is Path Analysis with SmartPLS software, aimed at depicting the actual state of the research object to understand the influence of motivation and organizational culture on the performance improvement of personnel at Mabes Polri through job satisfaction as an intervening variable by administering statements in a questionnaire to the personnel of Mabes Polri.

The research findings indicate that (1) motivation has a positive and significant effect on job satisfaction of Mabes Polri personnel, (2) organizational culture has a positive and significant effect on job satisfaction of Mabes Polri personnel, (3) job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Mabes Polri personnel, (4) motivation has a positive and significant effect on the performance of Mabes Polri personnel, (5) organizational culture has a positive and significant effect on the performance of Mabes Polri personnel, (6) motivation has a positive and significant effect on the performance of Mabes Polri personnel through job satisfaction, and (7) organizational culture has a positive and significant effect on the performance of Mabes Polri personnel through job satisfaction. Motivation. It is the dominant variable affecting satisfaction. Work is 0.485 or 48.5%.

Kata Kunci: *Motivation, Organizational Culture, Job Satisfaction, and Performance*

 This work is licensed under a [Creative Commons Attribution 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

Pendahuluan

Kinerja personil dalam suatu organisasi, terutama dalam lembaga penegak hukum seperti Markas Besar Kepolisian Republik Indonesia (Mabes Polri), merupakan faktor penting yang menentukan efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi. Kinerja yang optimal tidak hanya bergantung pada kompetensi dan keterampilan individu, tetapi juga dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi kerja dan budaya organisasi.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal yang mempengaruhi tingkat usaha dan komitmen personil dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi dapat mendorong personil untuk bekerja lebih keras, lebih kreatif, dan lebih produktif, sehingga berdampak positif pada kinerja keseluruhan. Namun, sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat produktivitas dan menurunkan kualitas pekerjaan.

Selain motivasi, budaya organisasi juga memegang peran kunci dalam membentuk perilaku dan sikap personil. Budaya organisasi mencakup nilai, norma, dan praktik yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendukung kerjasama tim, dan meningkatkan loyalitas personil. Di Mabes Polri, budaya organisasi yang kuat dan positif diharapkan mampu mendorong personil untuk bekerja dengan integritas dan dedikasi tinggi. Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017)

Namun, pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja tidak selalu langsung. Kepuasan kerja sering kali menjadi variabel intervening yang memperkuat atau memperlemah hubungan tersebut. Kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan

personil terhadap pekerjaan mereka, termasuk kondisi kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, serta keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik, lebih termotivasi, dan lebih berkomitmen terhadap organisasi. Luthans, F. (2011).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja personil Mabes Polri dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Dengan memahami hubungan ini, diharapkan dapat diperoleh wawasan yang lebih komprehensif mengenai faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja personil serta rekomendasi strategi yang efektif bagi Mabes Polri dalam meningkatkan kinerja personilnya melalui peningkatan motivasi, budaya organisasi, dan kepuasan kerja.

Motivasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja individu dalam suatu organisasi. Namun, terdapat berbagai permasalahan yang sering kali menghambat peningkatan motivasi personil, antara lain: Salah satu permasalahan utama yang mempengaruhi motivasi adalah kurangnya pengakuan dan apresiasi terhadap kerja keras dan pencapaian personil. Ketika personil merasa bahwa usaha mereka tidak dihargai, motivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan organisasi dapat menurun secara signifikan. Ketidakjelasan mengenai tujuan dan harapan organisasi dapat menyebabkan kebingungan dan ketidakpastian di kalangan personil. Tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang diharapkan dari mereka, personil mungkin merasa tidak termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan. Motivasi dapat terhambat jika personil merasa tidak memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan karier mereka. Kurangnya program pelatihan dan pengembangan, serta minimnya peluang untuk promosi, dapat mengurangi semangat kerja dan komitmen personil terhadap organisasi. Sistem penghargaan dan hukuman yang tidak adil atau tidak transparan dapat merusak motivasi personil. Jika personil merasa bahwa upaya dan prestasi mereka tidak dihargai dengan adil, atau bahwa hukuman diberikan secara tidak adil, mereka mungkin menjadi demotivasi dan kurang berkomitmen. Komunikasi yang buruk antara manajemen dan personil dapat menyebabkan misinformasi dan kesalahpahaman yang berdampak negatif pada motivasi. Kurangnya komunikasi terbuka dan transparan dapat mengurangi rasa percaya dan keterlibatan personil dalam organisasi.

Mengatasi permasalahan motivasi memerlukan pendekatan yang holistik, termasuk pemberian pengakuan dan apresiasi yang memadai, menetapkan tujuan yang jelas, menyediakan peluang pengembangan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta memastikan keadilan dalam sistem reward dan punishment. Dengan demikian, organisasi dapat meningkatkan motivasi personilnya dan, pada gilirannya, meningkatkan kinerja keseluruhan.

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan personil, sementara budaya yang negatif dapat menghambat perkembangan organisasi. Beberapa permasalahan yang sering terjadi terkait dengan budaya organisasi adalah Salah satu permasalahan umum dalam budaya organisasi adalah resistensi terhadap perubahan. Ketika organisasi mencoba mengimplementasikan perubahan, baik itu perubahan struktural, teknologi, atau prosedural, personil yang sudah terbiasa dengan cara kerja lama sering kali menunjukkan resistensi. Hal ini dapat menghambat proses inovasi dan adaptasi yang diperlukan untuk kemajuan organisasi. Selain itu budaya kerja yang menekankan pada jam kerja yang panjang, tekanan yang berlebihan, dan kurangnya keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi dapat menyebabkan kelelahan (burnout) dan stres. Lingkungan kerja yang tidak sehat ini dapat mengurangi kinerja, meningkatkan tingkat absensi, dan menurunkan kesejahteraan personil. Budaya organisasi yang toleran terhadap perilaku tidak etis dan kurangnya integritas dapat merusak reputasi dan kepercayaan terhadap

organisasi. Ketika personil melihat perilaku tidak etis yang tidak ditindaklanjuti dengan tegas, mereka mungkin kehilangan kepercayaan terhadap kepemimpinan dan standar organisasi.

Mengatasi permasalahan budaya organisasi memerlukan komitmen dari manajemen puncak untuk menciptakan dan memelihara lingkungan kerja yang adil, transparan, dan kolaboratif. Implementasi program pelatihan, komunikasi yang efektif, serta penerapan nilai-nilai etis dan visi yang konsisten adalah beberapa langkah penting untuk memperbaiki dan memperkuat budaya organisasi. Penelitian ini akan melibatkan penilaian terhadap peningkatan kinerja personil. Maka dari uraian diatas maka peneliti memilih judul penelitian.

Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi memainkan peran penting dalam menentukan tingkat kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan puas dengan pekerjaan mereka. Personil yang termotivasi cenderung lebih tertarik dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Mereka memiliki minat yang tinggi terhadap tugas-tugas yang mereka kerjakan dan merasa terhubung secara emosional dengan pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi dapat membantu karyawan mencapai prestasi yang lebih tinggi dalam pekerjaan mereka. Ketika karyawan merasa berhasil dan mencapai tujuan mereka, hal ini meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Pandangan ini sesuai dengan pendapat Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). Bahwa motivasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi, mereka cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka, lebih bersemangat, dan lebih produktif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan kepuasan kerja yang tinggi. Berdasarkan uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H1 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI.

Budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan perilaku yang dianut dan dihayati oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap berbagai aspek kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti kejujuran, integritas, kerjasama, dan penghargaan terhadap prestasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa bahwa nilai-nilai organisasi sejalan dengan nilai pribadi mereka, mereka cenderung lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Budaya organisasi yang menekankan keadilan, transparansi, dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan dan komunikasi dapat meningkatkan kepuasan kerja. Karyawan akan merasa lebih puas ketika mereka merasa diperlakukan secara adil dan diberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam proses pengambilan keputusan. Budaya organisasi yang memberikan dukungan dan pengakuan terhadap pencapaian karyawan dapat meningkatkan kepuasan kerja. Pemaparan ini sependapat dengan Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Budaya yang mendukung nilai-nilai positif, keadilan, dukungan, dan inovasi cenderung menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kepuasan dan kesejahteraan karyawan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan budaya organisasi mereka dan memastikan bahwa budaya tersebut mendukung kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

Dari uraian diatas maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI.

Kepuasan kerja karyawan dapat memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka cenderung memiliki tingkat motivasi yang lebih tinggi, lebih bersemangat, dan lebih berkomitmen untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih termotivasi dan lebih bersemangat untuk melakukan pekerjaan mereka dengan baik. Mereka merasa terdorong untuk mencapai tujuan-tujuan kerja dan memberikan usaha maksimal mereka, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi seringkali berhubungan dengan tingkat komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Karyawan yang puas cenderung lebih setia dan berdedikasi terhadap organisasi tempat mereka bekerja, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Pemaparan ini sesuai dengan pendapat Wijaya, I. K. (2018). Kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan dan kinerja yang tinggi.

Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H3 : Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI.

Motivasi adalah faktor internal atau eksternal yang mendorong individu untuk bertindak atau mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks lingkungan kerja, motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan tingkat kinerja karyawan. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dalam melakukan pekerjaan mereka. Motivasi yang tinggi mendorong mereka untuk memberikan usaha maksimal dan fokus dalam mencapai tujuan-tujuan kerja, yang secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja. Motivasi yang tinggi juga berdampak pada peningkatan kualitas kerja. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih teliti, lebih kreatif, dan lebih berinovasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka, yang menghasilkan kinerja yang lebih baik dan hasil yang lebih memuaskan. Pemaparan ini sependapat dengan Ady, F., & Wijono, D. (2013). Motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di tempat kerja. Organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung motivasi dan memperhatikan kebutuhan motivasi individu cenderung memiliki karyawan yang lebih produktif, kreatif, dan puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

Dari uraian di atas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H4 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI.

Budaya organisasi yang mendukung motivasi dan keterlibatan karyawan cenderung meningkatkan kinerja. Ketika budaya organisasi mempromosikan nilai-nilai seperti penghargaan terhadap prestasi, dukungan terhadap pertumbuhan dan pengembangan, serta partisipasi karyawan dalam pengambilan keputusan, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan dalam pekerjaan mereka, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara positif. Budaya organisasi yang mendorong komunikasi terbuka dan keterbukaan dalam berbagi informasi cenderung meningkatkan kinerja. Karyawan merasa lebih termotivasi dan terlibat ketika mereka merasa didukung dan terinformasi tentang tujuan, strategi, dan ekspektasi organisasi. Komunikasi yang efektif juga memungkinkan koordinasi yang lebih baik antara berbagai tim dan

departemen, yang dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas. Budaya organisasi yang menekankan keadilan dalam pengambilan keputusan, penilaian kinerja, dan distribusi sumber daya cenderung meningkatkan kinerja. Ketika karyawan merasa bahwa mereka diperlakukan secara adil dan diakui atas kontribusi mereka, hal ini dapat meningkatkan motivasi dan komitmen mereka terhadap organisasi, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja secara positif. Berdasarkan pemaparan diatas sependapat dengan Arianty, N. (2014). budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya yang mendukung motivasi, keterlibatan, komunikasi yang efektif, keadilan, pengakuan, inovasi, pembelajaran, dan kesesuaian nilai dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang tinggi dan keberhasilan jangka panjang organisasi. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memperhatikan budaya organisasi mereka dan memastikan bahwa budaya tersebut mendukung kinerja yang optimal.

Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H5 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI.

Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja dikenal sebagai model pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Motivasi yang tinggi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan kerja mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa berhasil dan mencapai pencapaian yang mereka inginkan. Kepuasan kerja berperan sebagai mediator antara motivasi kerja dan kinerja. Ini berarti bahwa motivasi kerja secara tidak langsung mempengaruhi kinerja melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal ini dapat meningkatkan kinerja mereka karena mereka lebih termotivasi, bersemangat, dan berkomitmen untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Uraian ini sependapat dengan Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dengan memahami hubungan ini, organisasi dapat memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi dan kepuasan kerja karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja yang optimal.

Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H6 : Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Personil Mabes POLRI.

Budaya organisasi yang mempromosikan nilai-nilai seperti dukungan, keadilan, transparansi, dan penghargaan terhadap prestasi cenderung meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Ketika karyawan merasa didukung, dihargai, dan diperlakukan secara adil, hal ini dapat meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan dan organisasi. Kepuasan kerja karyawan secara langsung terkait dengan kinerja mereka. Karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan mereka cenderung lebih bersemangat, lebih produktif, dan lebih berdedikasi dalam mencapai tujuan-tujuan kerja mereka. Oleh karena itu, budaya organisasi yang meningkatkan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan secara tidak langsung melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja. Dalam konteks ini, kepuasan kerja bertindak sebagai mediator antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Ketika budaya organisasi menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan mempromosikan kepuasan, hal ini dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Pandangan diatas sependapat dengan Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

melalui pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan memperhatikan dan memperkuat budaya organisasi yang mendukung kepuasan kerja, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mempromosikan kinerja yang optimal dan berkelanjutan.

Dari uraian diatas maka hipotesis penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah :

H7 : Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja Personil Mabes POLRI.

Metode Analisis

Adapun jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian survey. Penelitian dengan metode survei adalah penelitian yang mengumpulkan data dari sampel populasi menggunakan kuesioner. Metode ini bertujuan untuk mendapatkan gambaran umum tentang perilaku, pendapat, atau karakteristik dari populasi tertentu. Penelitian dengan Survei Deskriptif yaitu dengan Menggambarkan karakteristik populasi atau fenomena tertentu. serta Survei Analitik yaitu dengan Menganalisis hubungan antara variabel-variabel dalam populasi. Jenis penelitian survey ini dipilih karena disesuaikan dengan tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Melalui Kepuasan Kerja Pada Mabes POLRI. Untuk memperoleh data-data yang digunakan peneliti akan mengambil data primer yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner pada pada Personil Mabes POLRI.

a. Populasi

Menurut Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi adalah sebagai berikut: Populasi penelitian adalah keseluruhan objek atau subjek yang memiliki karakteristik tertentu yang akan diteliti. Dalam penelitian kuantitatif, populasi menjadi sangat penting karena hasil penelitian akan digeneralisasikan dari sampel yang diambil dari populasi ini. Jadi populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda-benda alam lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek/subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik yang dimiliki oleh subyek atau obyek tertentu. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karakteristik yang berhubungan dengan penelitian, yaitu personil Mabes POLRI sebanyak 185 orang yang terdiri dari Urmin sebanyak 40 orang, Analis dan Intelejen 40, penindakan 40 orang, Bagian Tahanan dan Tahti 40 dan Provost 25 orang

b. Sampel

Menurut Sugiyono (2017), sampel adalah sebagai berikut: "Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apabila peneliti melakukan penelitian terhadap populasi yang besar, sementara peneliti ingin meneliti tentang populasi tersebut dan peneliti memiliki keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel, sehingga generalisasi kepada populasi yang diteliti. Sampel merupakan bagian dari jumlah maupun karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut serta sampel yang yang di ambil dari populasi tersebut adalah populasi yang benar-benar mampu mewakili atau representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel. Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah simple random sampling (sampel acak) dimana keseluruhan sampel memiliki peluang yang sama. Dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Rumus Solvin adalah salah satu teori penarikan sampel yang paling populer untuk penelitian kuantitatif. Rumus Slovin biasa digunakan untuk pengambilan jumlah sampel yang harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel.

Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Deskripsi Variabel independen terdiri dari motivasi, budaya organisasi dan kepuasan kerja variabel dependen terdiri dari kinerja personil. Berdasarkan variabel yang digunakan, analisis deskriptif kuantitatif digunakan untuk menentukan karakteristik tanggapan responden. Penyebaran jawaban responden yang menunjukkan tanggapannya adalah bemodal. Dengan nilai rentang 0,8, rentang interval ditambahkan ke masing-masing tingkat kelas interval untuk menentukan interval terendah dan tertinggi. Berdasarkan penjelasan langkah-langkah tersebut, kategori nilai untuk masing-masing variabel dapat dilihat dari output mean yang dihasilkan, seperti yang ditunjukkan dalam tabel berikut :

$$i = \frac{\text{Range (5 - 1)}}{\text{Kategori (5)}} 0,8$$

Tabel 1 Interval Skor Kategori Jawaban Responden

Skor	Interval Skor	Kategori
1	1,00 - 1,80	Sangat buruk
2	1,81 - 2,60	Buruk
3	2,61 - 3,40	Cukup baik
4	3,41 - 4,20	Baik
5	4,21 - 5,00	Sangat baik

Berdasarkan hasil dari pengolahan analisis deskriptif pada tanggapan responden pada setiap variabel penelitian akan di cocokkan dengan output dengan interval skala kategori jawaban responden diatas berikut ini penjelasannya:

Tabel 2 Statistik Deskriptif Variabel Motivasi

	Mean	Median	Min	Max
X1.1	4,416	4,000	3,000	5,000
X1.2	4,424	4,000	3,000	5,000
X1.3	4,320	4,000	2,000	5,000
X1.4	4,256	4,000	2,000	5,000
X1.5	4,392	4,000	3,000	5,000

Sumber : data rilis SamrtPLS 2024

Berdasarkan output pada tabel pada deskriptif variabel motivasi terlihat bahwa nilai mean yang dihasilkan pada setiap item indikator variabel menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari 4,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel motivasi masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 3 Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

	Mean	Median	Min	Max
X2.1	4,424	4,000	3,000	5,000
X2.2	4,504	5,000	3,000	5,000
X2.3	4,512	5,000	3,000	5,000
X2.4	4,456	4,000	3,000	5,000

Sumber : data rilis SmartPLS 2024

Berdasarkan output pada tabel pada deskriptif variabel budaya organisasi terlihat bahwa nilai mean yang dihasilkan pada setiap item indikator variabel budaya organisasi menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari 4,21 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item pernyataan pada variabel budaya organisasi masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 4 Statistik Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

	Mean	Median	Min	Max
Z.1	4,640	5,000	4,000	5,000
Z.2	4,576	5,000	3,000	5,000
Z.3	4,560	5,000	3,000	5,000
Z.4	4,368	4,000	3,000	5,000
Z.5	4,320	4,000	3,000	5,000

Sumber : data rilis SmartPLS 2024

Berdasarkan output pada tabel 4 statistik deskriptif. Variabel kepuasan kerja menunjukkan bahwa dari keseluruhan item indikator pada variabel kepuasan kerja nilai mean (rata-rata) yang dihasilkan secara keseluruhan lebih besar dari 4.21 sehingga berdasarkan interval masuk dalam kategori sangat baik.

Tabel 5. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja

	Mean	Median	Min	Max
Y.1	4,408	4,000	3,000	5,000
Y.2	4,440	4,000	3,000	5,000
Y.3	4,424	4,000	3,000	5,000
Y.4	4,376	4,000	3,000	5,000
Y.5	4,344	4,000	3,000	5,000
Y.6	4,480	5,000	3,000	5,000

Sumber : data rilis SmartPLS 2024

Sementara berdasarkan pada tabel 5 statistik deskriptif. Variabel kinerja menunjukkan bahwa dari keseluruhan item indikator pada variabel kinerja nilai mean (rata-rata) yang dihasilkan secara keseluruhan lebih besar dari 4.21 sehingga berdasarkan interval keseluruhan item masuk dalam kategori sangat baik.

Pembahasan

Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan substruktur model 1 pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja personil, berdasarkan pada output jawaban responden yang terdiri dari 125 orang dimana output yang dihasilkan keseluruhan item indikator menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari skala interval kategori yang berarti keseluruhan item masuk kategori sangat baik. Pada pengujian f square memperoleh nilai 0,385 (besar/baik) hasil ini dapat dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,385 atau 38,5%. Sedangkan pada pengujian bootstrapping yang telah dijelaskan sebelumnya dimana hasil pengujian path coefficient dan nilai signifikansi menunjukkan bahwa nilai original sample untuk hubungan antara secara parsial motivasi terhadap kepuasan kerja adalah bernilai positif sebesar 0,482. Nilai statistik t adalah 5,850 lebih besar dari 1,980, dan nilai p Value 0,000 lebih kecil dari 0.05. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja. Hasil tersebut mampu membuktikan bahwa hipotesis pertama yang diajukan pada penelitian ini, " Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI." Berarti H1 diterima.

Motivasi kerja merupakan faktor krusial yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja personil di berbagai organisasi, termasuk di Mabes POLRI. Ada beberapa alasan penting dalam pengaruh motivasi dalam meningkatkan kepuasan kerja seperti dengan Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas personil. Personil yang termotivasi cenderung bekerja lebih keras dan lebih efisien, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi. Motivasi yang baik berkontribusi langsung

terhadap kepuasan kerja. Personil yang merasa termotivasi biasanya merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental. Selain itu motivasi juga mendorong personil untuk terus belajar dan berkembang. Dengan adanya motivasi, personil lebih cenderung untuk mengikuti pelatihan dan pendidikan lanjutan, yang dapat meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, selain itu juga motivasi sering kali dipengaruhi oleh penghargaan dan pengakuan yang diberikan oleh organisasi. Penghargaan atas prestasi kerja dapat meningkatkan motivasi personil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Motivasi juga dapat membantu dalam memanfaatkan sumber daya secara optimal dan menjaga stabilitas dalam organisasi. Personil yang termotivasi cenderung lebih loyal dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi oleh karena itu motivasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja personil Mabes POLRI. Dengan adanya motivasi yang baik, personil dapat bekerja lebih produktif, merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, dan berkontribusi lebih baik terhadap pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, penting bagi Mabes POLRI untuk terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan motivasi personilnya.

Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan. Dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja,

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan substruktur model 1 pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, berdasarkan pada output jawaban responden yang terdiri dari 125 orang dimana output yang dihasilkan keseluruhan item indikator menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari skala interval kategori yang berarti keseluruhan item masuk kategori sangat baik. Pada pengujian f square dengan perolehan nilai 0,274 (sedang) dapat dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 0,274 atau sebesar 27,4%. Berdasarkan pada uji path coefficient dan nilai signifikansi yang telah dibahas sebelumnya di atas menunjukkan bahwa nilai original sample untuk hubungan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja adalah bernilai positif sebesar 0,406. Sementara nilai t -statistics adalah $4.924 > 1,980$ dengan p -value $0,000 < 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sehingga pada hipotesis kedua yang diajukan pada penelitian ini yaitu "Budaya organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI." H2 diterima.

Budaya organisasi juga merupakan salah satu faktor kunci yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja personil di berbagai organisasi, termasuk di Mabes POLRI. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Personil yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang baik dapat meningkatkan loyalitas dan komitmen personil terhadap organisasi. Personil yang merasa terikat dengan nilai-nilai dan tujuan organisasi cenderung memiliki tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi serta mendorong kolaborasi dan kerjasama dengan Budaya organisasi yang mendorong kolaborasi dan kerjasama antar personil dapat meningkatkan kepuasan kerja. Ketika personil merasa bahwa mereka adalah bagian dari tim yang solid, mereka cenderung merasa lebih puas. Budaya organisasi juga akan yang mendukung pengembangan dan pertumbuhan personil dapat meningkatkan kepuasan kerja. Personil yang merasa bahwa mereka memiliki kesempatan untuk berkembang dan belajar dalam organisasi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Budaya organisasi yang

menghargai dan mengakui kontribusi personil dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penghargaan atas prestasi kerja dapat membuat personil merasa dihargai dan termotivasi untuk terus memberikan yang terbaik. Selain itu dengan budaya organisasi yang baik dapat membantu mengurangi stres dan konflik di tempat kerja dengan lingkungan kerja yang harmonis dan saling mendukung dapat meningkatkan kesejahteraan mental personil, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kepuasan kerja personil Mabes POLRI. Dengan adanya budaya organisasi yang positif, personil dapat bekerja dalam lingkungan yang mendukung, merasa lebih terikat dengan organisasi, dan memiliki kesempatan untuk berkembang. Oleh karena itu, penting bagi Mabes POLRI untuk terus mengembangkan dan memperkuat budaya organisasinya guna meningkatkan kepuasan kerja personilnya.

Secara empiris penelitian sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Aprilia, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor polisi pamong praja (satpol pp) kota bandung provinsi jawa barat dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di kantor polisi pamong praja.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan substruktur model 2 pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil pada kantor Mabes POLRI, berdasarkan pada output jawaban responden yang terdiri dari 125 orang dimana output yang dihasilkan keseluruhan item indikator pada variabel kepuasan kerja menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari skala interval kategori sehingga masuk kategori sangat baik. Pada pengujian f square memperoleh 0,378 (besar/baik) dapat dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja sebesar 0,378 atau 37,8%. Pada output nilai original sample untuk hubungan antara kepuasan kerja terhadap kinerja adalah bernilai positif sebesar 0,425, menurut tabel uji path coefficient dan nilai signifikansi di atas. Nilai statistik t adalah 5,824 lebih besar dari 1,980, dan nilai p Value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hasilnya, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu mempengaruhi kinerja secara positif dan signifikan. Jadi hipotesis ketiga dari penelitian ini, "kepuasan kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja personil Mabes POLRI", dapat H3 diterima.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja personil di berbagai organisasi, termasuk di Mabes POLRI. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih produktif. Kepuasan kerja dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas personil. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mengurangi tingkat absensi dan turnover. Personil yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih loyal dan jarang absen, yang dapat mengurangi biaya yang terkait dengan rekrutmen dan pelatihan personil baru. Selain itu personil yang puas dengan pekerjaannya cenderung memberikan pelayanan yang lebih baik. Kepuasan kerja dapat meningkatkan komitmen personil terhadap tugas dan tanggung jawab mereka, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan kesejahteraan mental personil. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan mental yang lebih baik, yang dapat meningkatkan kinerja mereka. Selain itu adalah dengan kepuasan kerja dapat mendorong inovasi dan kreativitas. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung lebih berani untuk mengemukakan ide-ide baru dan berinovasi, yang dapat meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan dan dengan kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan hubungan antar personil. Personil yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki hubungan yang lebih baik dengan rekan kerja mereka, yang dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan kolaboratif sehingga

menghasilkan kinerja yang lebih tinggi. Kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja personil Mabes POLRI. Dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi, personil dapat bekerja lebih produktif, memberikan pelayanan yang lebih baik, dan memiliki kesejahteraan mental yang lebih baik. Oleh karena itu, penting bagi Mabes POLRI untuk terus mengembangkan strategi yang dapat meningkatkan kepuasan kerja personilnya.

Secara empiris penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Adha, S., Wandu, D., & Susanto, Y. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan substruktur model 2 pengaruh motivasi terhadap kinerja personil pada kantor Mabes POLRI, berdasarkan pada output jawaban responden yang terdiri dari 125 orang dimana output yang dihasilkan keseluruhan item indikator pada variabel kinerja menunjukkan nilai mean (rata-rata) lebih besar dari skala interval kategori sehingga masuk kategori sangat baik. Pada pengujian f square variabel motivasi terhadap kinerja dengan output nilai 0,326 (sedang) dapat dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,326 atau 32,6%. Pada output nilai original sample untuk hubungan antara motivasi terhadap kinerja adalah uji path coefficient dan nilai signifikansi yang telah dibahas sebelumnya menunjukkan bahwa nilai original sample pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah bernilai positif sebesar 0,361. Sementara nilai t -statistics adalah 4,877 > 1,980 dengan p -value 0,000 < 0,05. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis keempat yang diajukan pada penelitian ini yaitu "motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil Mabes POLRI" berarti H_4 dapat diterima.

Motivasi adalah salah satu faktor terpenting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi, termasuk di lingkungan Mabes POLRI. Dalam konteks personil POLRI, motivasi menjadi motor penggerak yang memacu mereka untuk menjalankan tugas secara maksimal, baik dalam tugas-tugas kepolisian yang bersifat administratif, operasional, maupun pelayanan masyarakat. Tanpa motivasi yang cukup, personil bisa kehilangan semangat dalam menjalankan tugasnya, yang pada akhirnya menurunkan kualitas kinerja dan menghambat pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang kuat juga akan membuat personil Mabes POLRI lebih disiplin dalam mengikuti peraturan, prosedur, dan instruksi yang ditetapkan. Kedisiplinan merupakan elemen kunci dalam lembaga seperti POLRI, di mana ketaatan terhadap standar operasional sangat menentukan keberhasilan operasi dan layanan kepada masyarakat. Dengan motivasi yang tinggi, personil akan lebih sadar akan pentingnya disiplin dan kepatuhan, sehingga meningkatkan efektivitas kinerja mereka. Selain itu adalah personil yang termotivasi cenderung bekerja lebih produktif, dengan efisiensi tinggi dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Mereka akan memaksimalkan waktu, tenaga, dan sumber daya untuk mencapai target yang telah ditentukan. Dalam konteks Mabes POLRI, peningkatan produktivitas sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional, seperti penanganan kasus kriminal, keamanan negara, serta penegakan hukum secara menyeluruh. Motivasi, baik intrinsik (dari dalam diri) maupun ekstrinsik (dari luar, seperti penghargaan), dapat memberikan dorongan lebih bagi personil untuk bekerja lebih keras dan lebih cepat tanpa mengurangi kualitas. Sebagai institusi yang berperan penting dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat, Mabes POLRI dituntut untuk memberikan pelayanan yang berkualitas. Motivasi yang tinggi pada personil berdampak langsung pada kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat. Personil yang termotivasi lebih peduli terhadap hasil kerjanya, lebih responsif terhadap kebutuhan masyarakat, dan lebih profesional dalam

menjalankan tugas. Kualitas pelayanan yang baik dari personil Mabes POLRI menciptakan citra positif lembaga dan meningkatkan kepercayaan publik. Motivasi juga berfungsi sebagai faktor pengikat yang menumbuhkan rasa tanggung jawab dan komitmen personil terhadap institusi. Ketika personil merasa termotivasi, mereka akan merasa lebih bertanggung jawab terhadap tugas dan peran yang diberikan, serta berkomitmen untuk menjaga reputasi organisasi. Hal ini mendorong personil untuk bekerja dengan integritas tinggi, menjaga etika profesional, dan mengutamakan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi. Selain itu juga bahwa motivasi personil berpengaruh langsung pada keberhasilan Mabes POLRI dalam menjalankan fungsi dan tugasnya sebagai pelindung dan pengayom masyarakat. Personil yang termotivasi memberikan kontribusi besar dalam mencapai visi dan misi organisasi. Oleh karena itu, Mabes POLRI perlu terus mendorong program motivasi, baik melalui pemberian insentif, pelatihan pengembangan diri, maupun pengakuan terhadap prestasi kerja. Motivasi memiliki pengaruh yang sangat penting terhadap kinerja personil Mabes POLRI. Personil yang termotivasi tidak hanya bekerja lebih disiplin dan produktif, tetapi juga memberikan pelayanan publik yang berkualitas, memiliki rasa tanggung jawab tinggi, dan mampu beradaptasi dengan perubahan. Oleh karena itu, Mabes POLRI perlu mengembangkan strategi-strategi motivasi yang tepat untuk terus meningkatkan kinerja personilnya, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif dan efisien.

Secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sutisno B. (2020) .pengaruh motivasi terhadap kinerja anggota kepolisian di Polres Jakarta Timur, Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota kepolisian. Hasil penelitian mengungkap bahwa semakin tinggi motivasi yang dirasakan anggota, semakin baik kinerja mereka, baik dalam aspek penegakan hukum, pelayanan publik, maupun ketertiban dan keamanan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI

Adapun pada pembahasan substruktur model 2 pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja personil pada kantor Mabes POLRI, berdasarkan pada output jawaban responden yang terdiri dari 125 orang dimana output yang dihasilkan keseluruhan item indikator pada variabel budaya organisasi dan kinerja yang telah dijelaskan pada pembahasan sebelumnya keseluruhan item masuk kategori sangat baik. Pada uji f square 0,137 (kecil/buruk) dapat dimaknai bahwa besaran pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja sebesar 0,137 atau 13,7%. Pada output tabel uji path coefficient dan nilai signifikansi tersebut di atas menunjukkan bahwa nilai original sample untuk pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja adalah bernilai positif sebesar 0,225 Sementara nilai t -statistics adalah $2,702 > 1,980$ dengan p -value $0,007 < 0,05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga pada hipotesis kelima yang diajukan pada penelitian ini yaitu "budaya organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja personil mabes POLRI" Berarti H_5 diterima.

Pentingnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personil di Mabes POLRI. Budaya organisasi adalah serangkaian nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang dianut oleh anggota organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku dan pengambilan keputusan. Dalam konteks Mabes POLRI, budaya organisasi berperan penting dalam mempengaruhi kinerja personil karena organisasi kepolisian membutuhkan disiplin, integritas, dan dedikasi yang tinggi dalam menjalankan tugasnya. Dengan budaya organisasi yang kuat membantu menyelaraskan visi dan misi personil dengan tujuan organisasi. Dalam konteks Mabes POLRI, budaya yang berfokus pada pelayanan masyarakat, keadilan, dan penegakan hukum yang tegas akan memotivasi personil untuk bekerja lebih efektif sesuai dengan visi dan misi kepolisian. Ketika semua anggota berbagi nilai yang sama, mereka cenderung bekerja dengan tujuan yang seragam,

sehingga dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kinerja. Selain itu budaya organisasi yang baik menanamkan disiplin dan etika kerja yang kuat. Dalam lingkungan kepolisian, disiplin adalah elemen kunci yang mendukung keberhasilan operasional sehari-hari. Budaya yang menekankan pentingnya disiplin, seperti kepatuhan terhadap aturan, kode etik, dan ketertiban, akan mempengaruhi personil untuk berperilaku sesuai standar yang ditetapkan, sehingga mendukung pencapaian kinerja yang optimal. Budaya organisasi di Mabes POLRI yang mendorong tanggung jawab dan dedikasi akan meningkatkan kinerja personil. Personil yang merasa memiliki tanggung jawab terhadap tugas dan perannya dalam menjaga keamanan dan ketertiban publik akan lebih berkomitmen dalam melaksanakan tugasnya. Mereka akan termotivasi untuk melakukan yang terbaik, baik dalam penegakan hukum maupun pelayanan kepada masyarakat. Budaya organisasi yang baik akan menghargai pencapaian dan memberikan penghargaan kepada personil yang berprestasi akan meningkatkan motivasi kerja. Mabes POLRI dapat membangun budaya yang menghargai kontribusi personil melalui sistem penghargaan yang transparan, seperti pemberian medali, promosi, atau penghargaan lainnya. Ini akan memacu personil untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik. Budaya organisasi yang mengedepankan kolaborasi dan kerja sama tim akan mempengaruhi kinerja personil secara keseluruhan. Dalam lembaga kepolisian, kerjasama tim yang baik sangat penting, terutama dalam penanganan kasus-kasus kriminal, operasi keamanan, atau tugas pelayanan publik lainnya. Budaya organisasi yang mendukung komunikasi terbuka dan kerja sama antara personil dari berbagai tingkatan akan memperkuat kohesivitas tim, sehingga menghasilkan kinerja yang lebih efisien dan efektif. Budaya organisasi yang terstruktur dan jelas akan membantu mengurangi konflik internal antar personil. Dengan adanya norma-norma yang jelas tentang bagaimana personil harus berinteraksi dan bekerja sama, potensi untuk terjadinya konflik dapat diminimalisir. Dalam konteks Mabes POLRI, budaya yang mengedepankan nilai-nilai kebersamaan, saling menghormati, dan profesionalisme akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, yang pada akhirnya mendukung peningkatan kinerja. Budaya organisasi yang baik memungkinkan personil untuk lebih mudah beradaptasi terhadap perubahan, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Kepolisian sebagai institusi yang dinamis sering kali harus menghadapi perubahan dalam kebijakan, teknologi, dan tuntutan masyarakat. Budaya organisasi yang fleksibel dan mendorong pembelajaran berkelanjutan akan membantu personil POLRI beradaptasi dengan cepat dan efektif terhadap perubahan tersebut, sehingga mereka dapat terus berkinerja optimal. Budaya organisasi yang mengutamakan integritas dan transparansi sangat penting bagi kepolisian, yang kinerjanya diawasi ketat oleh masyarakat. Personil yang bekerja dalam budaya organisasi yang kuat dalam hal integritas cenderung lebih menjaga reputasi institusi dan mendapatkan kepercayaan publik. Dengan adanya kepercayaan dari masyarakat, personil Mabes POLRI akan lebih termotivasi untuk memberikan pelayanan yang terbaik dan menjaga stabilitas keamanan. Budaya organisasi yang kuat dan positif memainkan peran krusial dalam membentuk kinerja personil Mabes POLRI. Dengan menciptakan kesatuan visi, meningkatkan disiplin, memotivasi personil, membangun kerja sama tim, dan menjaga integritas, budaya organisasi dapat secara signifikan mendukung keberhasilan operasional serta peningkatan kinerja personil. Oleh karena itu, penting bagi Mabes POLRI untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung profesionalisme, transparansi, dan pelayanan terbaik bagi masyarakat.

Secara empiris penelitian sejalan dengan penelitian. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kepolisian Daerah (Polda) oleh Nurhayati, A., & Kurniawan, B. (2021). Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat secara signifikan mempengaruhi kinerja personil di Polda Jawa Barat. Aspek disiplin, tanggung jawab, dan kerjasama tim sangat menonjol dalam peningkatan kinerja.

6.6 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan ke enam adalah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI, pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan terkait dengan tanggapan responden pada setiap variabel menunjukkan kategori sangat baik. Setelah dijelaskan hasil dari uji pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen pada pembahasan diatas. Untuk menjawab hipotesis keenam pada penelitian ini dengan model hubungan tidak langsung (Indirect Effect) yang terjadi antara variabel motivasi terhadap kinerja melalui peran kepuasan kerja, dengan melihat nilai output dari spesifik indirect effect yang telah di jelaskan sebelumnya, dimana hasil analisis terhadap hubungan tidak langsung (Indirect Effect) tersebut, diketahui bahwa nilai original sample untuk hubungan tidak langsung antara motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah bernilai positif sebesar 0,205. Sementara nilai t-statistics adalah $3.870 > 1,980$ dengan p-value $0,000 < 0.05$. Dari hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sehingga pada hipotesis yang keenam yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "motivasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja personil melalui kepuasan kerja personil mabes POLRI" berarti H_6 diterima.

Pentingnya Motivasi terhadap Kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja di Mabes POLRI Motivasi adalah faktor pendorong yang membuat individu bertindak untuk mencapai tujuan tertentu. Dalam konteks Mabes POLRI, motivasi personil menjadi elemen yang sangat penting dalam mendukung kinerja yang optimal. Salah satu mekanisme kunci melalui mana motivasi dapat mempengaruhi kinerja adalah melalui kepuasan kerja. Ketika personil merasa puas dengan pekerjaannya, hal ini dapat meningkatkan produktivitas, komitmen, dan efektivitas kinerja mereka. Motivasi yang tinggi berdampak langsung pada tingkat kepuasan kerja personil. Dalam institusi seperti Mabes POLRI, dimana tugas dan tanggung jawab sering kali berat dan penuh tekanan, motivasi yang baik akan membantu personil menghadapi tantangan dengan lebih positif. Kepuasan kerja personil di Mabes POLRI adalah faktor penentu kinerja yang optimal. Personil yang merasa puas cenderung memiliki loyalitas tinggi, lebih bersemangat menjalankan tugas, serta memiliki etos kerja yang baik. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres, meningkatkan ketahanan fisik dan mental, serta mengurangi absensi dan turnover. Semua faktor ini pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja individu dan tim. Dalam konteks ini, kepuasan kerja berperan sebagai faktor mediasi antara motivasi dan kinerja. Motivasi yang tinggi tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga meningkatkan kepuasan kerja, yang kemudian mempengaruhi kinerja secara keseluruhan. Personil yang merasa puas dengan lingkungan kerja, sistem penghargaan, serta dukungan dari atasan dan rekan kerja cenderung lebih produktif dan berkinerja baik. Penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja sering kali menjadi jembatan yang menghubungkan motivasi dengan kinerja yang optimal. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk termotivasi secara berkelanjutan, sehingga kinerja mereka pun tetap stabil bahkan dalam situasi yang menantang. Motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja personil di Mabes POLRI melalui kepuasan kerja. Ketika personil termotivasi, baik secara intrinsik maupun ekstrinsik, mereka merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, yang pada akhirnya meningkatkan dedikasi, produktivitas, dan kinerja. Kepuasan kerja menjadi kunci untuk menjaga semangat kerja personil tetap tinggi, yang berdampak langsung pada hasil kerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

Secara empiris penelitian sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilkukan oleh Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(2), 981-994. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu berperan sebagai mediasi motivasi terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI

Pada pembahasan ke tujuh adalah Pengaruh budaya organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI, pada pembahasan sebelumnya telah dijelaskan terkait dengan tanggapan responden pada setiap variabel budaya organisasi dan kinerja menunjukkan kategori sangat baik. Untuk menjawab hipotesis ketujuh pada penelitian ini dengan model hubungan tidak langsung (Indirect Effect) yang terjadi antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja melalui peran kepuasan kerja, dengan melihat nilai output dari specific indirect effect yang telah di jelaskan sebelumnya, dimana hasil diketahui bahwa hubungan tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja adalah bernilai positif sebesar 0,173. Sementara nilai t-statistics adalah $3.870 > 1,980$ dengan p-value $0,000 < 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sehingga pada hipotesis yang ketujuh yang diajukan dalam penelitian ini yaitu "budaya organisasi berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja Personil mabes POLRI" Berarti H7 diterima.

Pentingnya Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personil melalui Kepuasan Kerja di Mabes POLRI. Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang diterapkan di dalam suatu organisasi yang mengarahkan perilaku dan sikap anggota organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Di Mabes POLRI, budaya organisasi memainkan peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku personil, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja keseluruhan mereka. Salah satu cara utama melalui mana budaya organisasi mempengaruhi kinerja adalah melalui kepuasan kerja personil. Kepuasan kerja menjadi faktor mediasi yang penting, karena personil yang puas dengan budaya kerja mereka cenderung memiliki motivasi dan dedikasi yang lebih tinggi. Kepuasan Kerja sebagai Penghubung Antara Budaya Organisasi dan Kinerja. Kepuasan kerja bertindak sebagai penghubung antara budaya organisasi dan kinerja. Budaya organisasi yang baik memberikan dasar bagi kepuasan kerja, dan kepuasan kerja pada gilirannya mempengaruhi kinerja individu dan tim di Mabes POLRI. Personil yang puas dengan kondisi kerja mereka lebih mungkin untuk memiliki dedikasi yang tinggi, bekerja lebih keras, dan berkomitmen untuk mencapai tujuan organisasi. Studi-studi telah menunjukkan bahwa organisasi dengan budaya yang kuat dan kohesif cenderung memiliki personil yang lebih puas dan produktif. Dalam konteks Mabes POLRI, personil yang merasa puas dengan budaya kerja organisasi mereka cenderung memiliki kinerja yang lebih baik dalam hal disiplin, pelayanan, dan penegakan hukum. Dengan adanya budaya organisasi yang mendukung, personil akan merasa puas dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, dan hal ini akan berdampak langsung pada kinerja mereka dalam menjalankan tugas kepolisian. Budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja personil melalui kepuasan kerja di Mabes POLRI. Budaya yang mendukung profesionalisme, integritas, komunikasi yang baik, pengembangan diri, dan komitmen terhadap organisasi akan menciptakan personil yang puas dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja ini berperan sebagai penghubung yang memperkuat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil. Organisasi dengan budaya yang kuat akan melihat peningkatan kinerja personil, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis pada hipotesis ketujuh telah di uaikan diatas, selanjutnya secara empiris penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Astuti, I. W., & Rahayu, M. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Sektor Publik. Penelitian ini menemukan bahwa budaya organisasi yang positif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di sektor publik, yang selanjutnya meningkatkan kinerja karyawan. Budaya yang mendukung keterbukaan dan partisipasi aktif berkontribusi pada kepuasan kerja yang lebih tinggi.

SIMPULAN

1. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja personil Mabes POLRI.

2. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kepuasan Kerja Personil Mabes POLRI. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kepuasan kerja personil Mabes POLRI.

3. Kepuasan Kerja Positif dan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI. Hasil membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja personil Mabes POLRI.

4. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI. Hasil ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh nyata terhadap kinerja personil Mabes POLRI.

5. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI. Hasil ini membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh nyata terhadap kinerja personil Mabes POLRI.

6. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Personil Mabes POLRI Melalui Kepuasan Kerja. Hasil membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi motivasi terhadap kinerja personil MAbes POLRI.

7. Budaya Organisasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Mabes POLRI Melalui Kepuasan Kerja. Hasil ini mebuktiikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja personil Mabes POLRI.

Referensi

Abdillah, W., Hartono. (2015). *Partial Least Square (PLS)*. Penerbit Andi. Yogyakarta

Abdurrahmat, Fathoni. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rineka Cipta.

Aprilia, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor polisi pamong praja (satpol pp) kota bandung provinsi jawa barat. *Jurnal Tatapamong*, 105-121.

Amstrong, M dan Baron F. 2016. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga.

Arianty, N. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 14(2).

Aprilia, R. (2019). Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor polisi pamong praja (satpol pp) kota bandung provinsi jawa barat. *Jurnal Tatapamong*, 105-121.

Adetiawarman, A., Samad, A., Daga, R., & Rosyadah, K. (2023). Analisis Kualitas Pelayanan Publik Pembuatan Surat Keterangan Catatan Kepolisian Pada Satuan Intelkam Polres Gowa. *Jurnal Mirai Management*, 8(1).

B Gupta & J Subramanian, (2014) Factors Affecting Motivation among Employees in Consultancy Companies. *International Journal of Engineering Science Invention* Volume 3 Issue 11, 2319 – 6726.

- Damayanti, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Palembang: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan.
- Devita, M. (2017). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di restaurant alpha hotel Pekanbaru. JOM Fisip, 4(2).
- Danison, D., Hooijberg, R., Lane, N., & Lief, C. (2012). Leading Culture Change in Global Organizations: Aligning Culture and Strategy. San Francisco: Jossey-Bass.
- Dessler, G. (2013). Human Resource Management (13th ed.). Pearson
- D Karaferis et al., (2022) Factors Influencing Motivation and Work Engagement of Healthcare Professionals, Mater Sociomed. 34(3): 216–224.
- Effendy, Onong Uchjana. (Tidak Tersedia Tahun). Ilmu Komunikasi: Teori dan Praktek. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Edhokasilmu. (2018, Oktober 25). Budaya Organisasi: Jenis, karakteristik, Fungsi serta Contohnya. Retrieved Maret 10, 2020, from <https://www.pembelajaranmu.com/2018/10/budaya-organisasi-jenis.html>.
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. INOBIS: Jurnal Inovasi Bisnis dan Manajemen Indonesia, 4(1), 134-151.
- Fitriani, D., FoEh, J. E., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 3(2), 981-994.
- FN Wanjihia, (2016) Factors Affecting Employee Motivation At The Work Place: A Case Of Kenya Bankers Sacco Society Ltd. A Project Report Submitted to the Chandaria School of Business in Partial Fulfillmen of the Requirement for the Degree of Masters in Business Administration (MBA).
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., & Donnelly, J. H. (1994). Organizations: Behavior, Structure, Processes (8th ed.). Irwin.
- Gorang, A. F., Peny, T. L., Tang, S. A., & Hermayanti, H. (2022). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Kepemimpinan Partisipatif, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Resort Alor. Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, 8(9), 369-383.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (2003). Behavior in Organizations (8th ed.). Prentice Hall.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, D., & Wahyudi, W. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. GEMILANG: Jurnal Manajemen Dan Strategi Bisnis, 1(1), 15-21.

- Hasibuan, Malayu S.P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hair, J.F. Jr., Black, W.C., Babin, B.J., Anderson, R.E. and Tatham, R.L., (2008) *Multi Variate Data Analysis*, 6th ed., Pearson Prentice Hall, NJ,
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan, dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance. *Jurnal pendidikan ekonomi dan bisnis (JPEB)*, 5(1), 73-89.
- Herawan, K., Mukzam, D. M., & Nurtjahjono, E. G. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan studi pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) kantor cabang Kota Malang Kawi. Brawijaya University.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). *The Motivation to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
- Hidayat, A., Mattalatta, S., & Sani, A. (2020). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja pada dinas sosial Kota Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 5(3), 202-212.
- Jailani, M. (2012, Desember). Kredibilitas Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pengendalian Lahan dan Tata Ruang Kabupaten Kutai Timur. *Jurnal Paradigma*, 1(3), 402-419.
- Judge, T. A., & Kammeyer-Mueller, J. D. (2012). "Job Attitudes." *Annual Review of Psychology*, 63, 341-367.
- Kartika, E. W., & Kaihatu, T. S. (2010). Analisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kepuasan kerja (studi kasus pada karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal manajemen dan kewirausahaan*, 12(1), 100-112.
- Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology* (pp. 1297-1349). Rand McNally.
- Mahyuddin, M., & Azhari, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Kepolisian Pada Kantor Polsek Se-Kabupaten Pidie Jaya. *IndOmera*, 2(4), 17-27.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management* (11th ed.). Thomson South-Western.
- Mariam, R. (2009). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Studi Pada Kantor Pusat PT. Asuransi Jasa Indonesia (Persero) (Doctoral dissertation, program Pascasarjana Universitas Diponegoro).
- Muslih B et. al (2012). Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, *Jurnal Aplikasi Manajemen*. Vol.10 No.4.
- Moekijat. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25.
- Nurhayati, A., & Kurniawan, B. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kepolisian Daerah Jawa Barat. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 14(2), 45-60.
- Najib, A., & Daga, R. (2023). Pengaruh Optimalisasi Penyuluhan dan Rehabilitasi terhadap Penanggulangan Penyalahgunaan Narkoba. *Management and Accounting Research Statistics*, 3(2), 13-25.
- Noor, S., & Agustina, T. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja personil Polisi Bidokkes Polda Kalimantan Selatan.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Rahayu, D., Budiyo, & Usodo, B. (2016). Pengaruh Brand Experience Terhadap Brand Engagement dan Brand Equity. Penerbit XYZ.
- Ranty Sapitri. (2016). Pengaruh Komitmen Kerja Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru. *Jom FISIP*, III(2), 1-13.
- Riduwan. (2010). *Dasar-dasar Statika*, Bandung. Alfabeta, -
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15th ed.). Pearson.
- Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi PT Indeks*. Jakarta: Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior* (17th ed.). Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational Behavior*. 17th ed. Pearson Education, Inc.
- TTP Thuy & TTB Nhung, (2018) Factors Affecting Work Motivation Of Office Workers – A Study In Ho Chi Minh City, Vietnam, *Journal Business & IT*, ISSN 2570-7434
- Luthans, F. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach* (12th ed.). McGraw-Hill/Irwin.
- Ponto, S. C., Daga, R., & Samad, A. (2023). Analisis Fleksibilitas dan Tingkat Fokus serta Agilitas sebagai Variable Moderasi terhadap Kinerja Personal Polres Kabupaten Pangkep. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 2(2), 183-192.
- Sari, A. P. (2013). Hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi di PT. Bank BRI Syariah Malang Raya. Malang: <http://etheses.uin-malang.ac.id/>.
- SAR Hosseini, (2014) Factors Affecting Employee Motivation, *Management and Administrative Sciences Review*, Volume: 3, Issue: 4 (Special Issue), Pages: 713-723

- Sarwono, Jonathan. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif & Kualitatif*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Setiawan, H. D. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Ilmu dan Budaya*, 41(69).
- Safri, A., Daga, R., & Alwi, M. H. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Personality Development Pada Divisi DIT Intelkam Polda Sulawesi Selatan. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 3(1), 11-20.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sembiring, M., Jufrizen, J., & Tanjung, H. (2021). Efek Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(1), 131-144
- Suryawan, I. N., & Andrew, R. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Media Riset Bisnis dan Manajemen*, 13(1), 54-61.
- Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 11(2), 128-141.
- Sholihin, Mahfud, and Dwi Ratmono. 2013. *Analisis SEM-PLS Dengan WarpPLS 3.0*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Skinner, B. F. (1953). *Science and Human Behavior*. Macmillan.
- Spector, P. E. (1997). *Job Satisfaction: Application, Assessment, Causes, and Consequences*. Sage Publications.
- Tarjo. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo), *Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis*, Vol.1 No.1.
- Parimita, W., Khoiriyah, S., & Handaru, A. W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada Karyawan PT Tridaya Eramina Bahari. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 9(1), 125-144
- Poniasih, N. L. G., & Dewi, A. S. K. (2015). Pengaruh motivasi kerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. *E-Jurnal Manajemen*, 4(6).
- Prawirosentono, S. (2016). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Primasheila, D., Hanafi, A., & Bakri, S. A. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Telkom kantor wilayah Palembang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan*, 14(1), 25-32.

Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan cv bukit sanomas. *Agora*, 6(2).