

## Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Maryani Maryani <sup>1✉</sup> Agus Umar Gazali <sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Makassar, Indonesia

### Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja kepolisian resort Barru. Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan personil kepolisian dalam wilayah kerja kabupaten Barru sebanyak 175 orang personil yang tersebar ke dalam delapan kecamatan (polsek). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan metode acak sehingga ditetapkan sampel sebanyak 50 orang responden. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden. Metode analisis data yang digunakan adalah, analisis statistik deskriptif, uji instrumen penelitian yang terdiri dari (uji validitas, uji reliabilitas), dan pengujian seluruh hipotesis melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil di kepolisian Resort Barru. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja personil kepolisian. Variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil di kepolisian Resort Barru. Hal ini berarti, semakin bagus kemampuan kerja yang dimiliki, maka kinerja personil kepolisian juga akan semakin meningkat. Serta variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil kepolisian di Polres Barru. Hal ini berarti, semakin baik budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja personil kepolisian.

**Kata Kunci:** *Motivasi Kerja; Kemampuan Kerja; Budaya Organisasi; Kinerja Pegawai.*

Copyright (c) 2023 Maryani & Gazali

---

✉ Corresponding author :

Email Address : [maryaniminhadj@gmail.com](mailto:maryaniminhadj@gmail.com) , [mksagus@gmail.com](mailto:mksagus@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai posisi sentral dalam mewujudkan kinerja pembangunan, yang menempatkan manusia dalam fungsinya sebagai resource pembangunan. Di dalam konteks ini harga dan nilai manusia ditentukan oleh relevansi konstruksinya pada proses produk. Kualitas manusia diprogramkan sedemikian agar dapat sesuai dengan tuntutan organisasi atau tuntutan masyarakat. Eksistensi bangsa Indonesia ditengah percaturan era global sekarang, akan dipengaruhi kemampuan sumber daya manusia Indonesia, terutama yang bercirikan kemampuan penguasaan ilmu pengetahuan dan teknologi. Pengembangan sumber daya manusia bukan merupakan persoalan yang mudah karena membutuhkan pemikiran langkah aksi yang sistematis, sistemik, dan serius. Karena berusaha memberikan konstruksi yang utuh tentang manusia dengan mengembangkan seluruh potensi dasar manusia (Prihayanto, 2016).

Sumberdaya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk

dapat menunjang aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Sumber daya manusia sangat berhubungan dengan masalah kinerja (Meutia & Cahyadi Husadha, 2019). Berbicara mengenai kinerja anggota Polri, tentunya tidak terlepas dari bagaimana anggota Polri berperilaku di tempat tugas maupun di luar tugas masing-masing. Pada dasarnya perilaku kerja itu diawali dari adanya motivasi disertai dengan sikap kerja yang positif, persepsi, nilai-nilai yang dianut, serta kemampuan atau kompetensi yang dimiliki para anggota Polri. Instansi kepolisian sebagai salah satu lembaga pemerintah tentu dalam melaksanakan tugas juga memerlukan perencanaan dan manajemen yang bagus dalam pengelolaan intansinya. Tidak terlepas dari tutujuan akhirnya adalah juga peningkatan kinerja (Purba et al., 2022).

Kedudukan Polri yang berbeda di tengah-tengah masyarakat akan dapat mempengaruhi kinerjanya dalam pelaksanaan tugasnya. Dalam ilmu sosial dan semacam konsep stgmatis yang mengatakan, bahwa lembaga-lembaga dalam suatu masyarakat akan membawa ciri masyarakat bersangkutan. Konsep tersebut lalu dituangkan kedalam rumus, "bagaiman masyarakatnya, begitu pula lembaganya." Dengan demikian dapat dikatakan bahwa stempel masyarakat akan selalu melekat pada sekalian lembaga yang dimiliki masyarakat tersebut. Polisi sebagai salah satu lembaga dalam masyarakat tidak merupakan perkecualian, kualitas pekerjanya juga akan sangat ditentukan oleh keadaan, watak serta kualitas masyarakat disitu. Dengan demikian, stempel masyarakat indonesia juga melekat pada Polri. Harapan masyarakat terhadap kepolisian itu sebenarnya hanya dua hal: Pertama, mereka membutuhkan keamanan dan perlindungan Polri secara maksimal baik atas dirinya, maupun keluarganya dan harta bendanya; kedua, mereka menginginkan pelayanan yang lebih baik dari Polri (Tongo-Tongo, 2014).

Dalam berbagai media banyak diberitakan mengenai kualitas SDM personil Polri, demikian pula halnya dengan personil yang ada di Polres Sidrap ada beberapa oknum personilnya yang terlibat berbagai macam masalah seperti kurang disiplinnya anggota Polri, adanya personil yang terlibat kasus narkoba, dan lain-lain. Perihal sorotan berupa keritikan maupun hujatan terhadap kepolisian, umumnya komunitas aparat kepolisian sudah amat siap menghadapinya. Sebagian dikarenakan secara faktual polri memang nyata-nyata masih mengidap berbagai kelemahan sehingga pantas dikeritik. Sebagian lain dikarenakan kuatnya pemahaman bahwa semua keritik dan bahkan hujatan dari anggota-anggota masyarakat tersebut pada dasarnya adalah bentuk lain dari kecintaan masyarakat terhadap Polri (Hendro et al., 2020).

Pergeseran serta perubahan dalam fungsi yang harus dijalankan oleh suatu badan dalam masyarakat merupakan hal yang biasa. Hal yang agak istimewa adalah bahwa kita sekarang hidup dalam dunia dan masyarakat yang sedang mengalami perubahan yang sangat intensif dibandingkan dengan waktu-waktu yang lalu pekerjaan polisi yang berhadapan langswung dengan masyarakat itu berkualitas penuh, sehingga tidak hanya bisa dikatakan, bahwa mereka berhadapan dengan rakyat, melainkan lebih dari itu; berada ditengah-tengah rakyat. Polisi juga disebut-sebut sebagai melakukan jenis pekerjaan yang tidak sederhana, yaitu melakukan pembinaan dan sekaligus pendisiplinan masyarakat. kedua-duanya memiliki ciri-ciri yang beda sekali, yang disatu pihak bisa bisa dilambangkan dalam bentuk "pistol dan borgol," sedang dilain pihak mempolisi masyarakat "dengan hati" atau "setangkai" (Aktarina, 2019).

Berbagai alasan memang bisa dikemukakan untuk mencoba menjelaskan mengapa begitu besar perhatian masyarakat terhadap polisinya. Mungkin karena ketertiban, keamanan dan ketentraman merupakan hal-hal yang sangat merisaukan masyarakat, sedang polisilah yang bertugas untuk menanganinya. Hal tersebut mungkin juga disebabkan karena polisi merupakan birokrasi yang bekerja secara langsung ditengah-tengah masyarakat, sehingga resiko bagi terjadinya pergeseran dan pembenturan dengan masyarakat juga menjadi tinggi. Karena begitu dekatnya polisi dengan masyarakat, maka masyarakat pun banyak harapan kepada polisinya, sehingga demikian kinerja polisi pun banyak mendapat perhatian (Saputra, 2018). Sebagai bahan untuk meningkatkan diri, citra polisi harus diperjelas dengan alasan yang menyertai citra tersebut. Citra polisi bisa terbentuk setidaknya melalui dua pandangan yaitu pandangan obyektif dan subyektif. Secara obyektif masih ada kekurangan-kekurangan pada polisi, misalnya kekurangan personil anggaran dan sarana prasarana. Namun kondisi obyektif polisi saat ini bisa dipersepsikan berbeda-beda menurut pihak yang menilai. Masyarakat bisa memandang polisi berdasar standar, nilai, latar belakang dan pengalaman mereka. Pandangan subyektif ini berkembang terus di masyarakat (Afrianti, 2021).

Salah satu tantangan yang dihadapi polisi dalam pelaksanaan tugas kesehariannya adalah adanya kesenjangan masyarakat atas tugas-tugas polisi seharusnya dengan kenyataan yang terjadi ditengah-tengah masyarakat. Untuk mencapai pelaksanaan tugas kepolisian tersebut, polisi melakukan sejumlah tindakan-tindakan sesuai tugas dan wewenang yang diberikan dalam pengertian bahwa kepolisian harus menjalankan tugas dan wewenangnya setiap waktu meliputi: pelayanan masyarakat, menjaga ketertiban dan keamanan serta penegakan hukum (Junus & Suwandi, 2017). Profesionalisme polisi dapat tumbuh melalui peningkatan standar profesi yang tinggi dan tugas profesi sebagai panutan sadar hukum serta perilaku sesuai dengan hukum yang dicetuskan mulai dari sistem "recruitmen and training" kepolisian sesuai dengan tuntutan zaman, ilmu pengetahuan dan teknologi. Ada beberapa jumlah personil Polri di Indonesia yaitu kurang lebih satu juta orang, akan tetapi dalam pelaksanaan tugas Polri pasti ada saja oknum anggota Polri yang tidak memiliki kemampuan dan kualitas SDM yang cukup (Purba et al., 2022).

Beberapa faktor yang dapat menunjang kinerja kepolisian diantaranya yaitu motivasi. Motivasi merupakan dorongan/hasrat yang berasal dari dalam diri seseorang yang membuat seseorang berupaya keras untuk memenuhi keinginan maupun kebutuhannya tersebut. Sehingga motivasi kerja merupakan dorongan yang membuat seseorang semakin bersemangat untuk melakukan aktivitas kerja/tugasnya. Seperti yang dijelaskan pada hasil penelitian (Andi Prayogi & M Nursidin, 2018; Marjaya & Pasaribu, 2019) bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain motivasi, kemampuan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja. Kemampuan kerja merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan, pelatihan, dan suatu pengalaman. Kemampuan berhubungan erat dengan kemampuan fisik dan mental yang dimiliki oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaan dan bukan yang ingin dilakukannya. Hasil penelitian (Ghozali, 2017; Pratama & Wardani, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Selain faktor motivasi dan kemampuan kerja, budaya organisasi juga menjadi salah-satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seperti yang dijelaskan pada hasil penelitian (Trang, 2013; Wahyudi & Tupti, 2019)

yang menemukan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Seperti kita ketahui bahwa berbagai macam rintangan yang harus dihadapi personil Polri terhadap perkembangan angka kriminalitas di Indonesia. Oleh karena di setiap anggota Polri harus memiliki SDM untuk menunjang pelaksanaan tugas ke depan. Sedangkan kenyataannya sekarang ada beberapa oknum personil Polri yang memiliki kualitas SDM di bawah rata-rata dari sekian Polres yang ada di Indonesia. Peneliti akan mengambil sampel pada Polres Sidrap. Dengan demikian, pengaruh SDM terhadap kinerja personil Polres Sidrap sangatlah penting sehingga dapat menunjang pelaksanaan tugas Polri ke depan.

Menurut Erlangga (2021), sumberdaya manusia adalah manusia yang bekerja (to work) dalam lingkungan organisasi yang dapat disebut sebagai personalia, pekerja, tenaga kerja atau karyawan. Sumberdaya manusia adalah potensi manusia sebagai penggerak organisasi dalam mewujudkan eksistensinya. Sumberdaya manusia adalah potensi yang merupakan asset dan berfungsi sebagai modal dalam organisasi yang dapat diwujudkan menjadi potensi nyata (real) secara fisik dan non fisik dalam mewujudkan eksistensi organisasi. Sedang Rantesalu (2017), mengatakan bahwa unsur-unsur sumberdaya manusia meliputi: kemampuan (capabilities), sikap (attitude), nilai-nilai (values), kebutuhan-kebutuhan (needs), karakteristik penduduk (demografis). Dengan demikian, dari kedua pendapat di atas secara psikologis dapat mendorong dan memperkuat posisi sumberdaya manusia dalam mengambil sikap kerja dalam sebuah organisasi. Sumberdaya yang terpenting dalam suatu organisasi adalah sumberdaya manusia, yaitu orang-orang yang memberikan tenaganya, bakatnya, kreativitasnya dan usaha mereka disumbangkan dalam organisasi. Beberapa tugas-tugas kepemimpinan yang kritis manajer mencakup rekrutmen dan penyeleksian, pengembangan dan penggunaan sumberdaya manusia, sistem pengintegrasian tugas-tugas, sistem pemberian kompensasi dan pemeliharaan sumberdaya dimaksudkan untuk mencapai tujuan organisasi (Achmad, 2017).

Widyaningrum (2017) mendefinisikan kinerja adalah serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan untuk menghasilkan output kerja dalam rangka pencapaian tujuan organisasi kerja. Bentuk-bentuk output kerja terdiri dari prestasi kerja, produktivitas kerja, profit kerja, dan sebagainya yang dapat dinilai dan diukur. Pengertian tersebut, dipahami bahwa kinerja pada dasarnya merupakan proses aktivitas kerja untuk menghasilkan suatu keluaran (output) berupa hasil kerja yang optimal. Hasil kerja optimal biasanya dibahasakan sebagai bentuk prestasi kerja yang tertinggi, tingkat keuntungan yang tinggi diperoleh dan tingkat hasil produktif yang dicapai. Austen (2015) mengartikan pengertian kinerja yang berasal dari kata performance berarti menampilkan suatu aktivitas kerja yang berkualitas untuk memperoleh hasil unggulan sesuai dengan target yang ingin dicapai. Menampilkan suatu berkualitas tentu memiliki penilaian yang tinggi sesuatu yang dinilai dengan penilaian yang tinggi merupakan suatu yang berharga untuk dapat dipertahankan.

Pemahaman kinerja menurut pendapat tersebut, memberikan arti bahwa kinerja dapat dikonotasikan dengan kualitas kinerja yang unggul sesuai dengan target yang ingin dicapai. Makna kualitas yang unggul disinonimkan dengan hasil kinerja yang optimal. Sehingga wajar apabila setiap Instansi terus meningkatkan kinerja pegawainya. Ini berarti, bahwa Instansi tersebut memacu setiap pegawai bekerja secara optimal. Menurut Tirtayasa (2019) menyatakan bahwa "devention of performance namely the settlement of job activity applied in derektion, to be

consideration, to be controlled, continue and integral for achieving the organization goal. Artinya pengertian kinerja adalah serangkaian aktivitas kerja yang dilakukan secara terarah, terbina, terkontrol, kontinyu dan saling terkait untuk mencapai tujuan organisasi.

Motivasi adalah suatu konsep yang diutarakan sebagai kebutuhan (needs) dan rangsangan incentive (Asralidin & Iba, 2021). Dimana kebutuhan dan rangsangan tidak dapat dipisahkan karena kedua hal tersebut saling berhubungan dimana kebutuhan muncul karena adanya rangsangan dan rangsangan akan muncul setelah individu memiliki kebutuhan. Sedangkan kebutuhan itu sendiri berhubungan dengan kekurangan yang dialami seseorang pada waktu tertentu. Kekurangan ini mungkin bersifat fisiologis yakni kebutuhan primer seperti sandang, pangan dan papan; atau kebutuhan yang bersifat psikologis yakni kebutuhan akan penghargaan diri (self esteem); atau sosiologis yakni kebutuhan akan interaksi sosial. Artinya apabila terdapat kekurangan kebutuhan, maka orang lebih peka terhadap usaha motivasi dari para manajer (Junaedy et al., 2019). Pengertian lain dari motivasi adalah serangkaian pemberian dorongan kepada seseorang untuk melakukan tindakan guna pencapaian tujuan yang diinginkan (Widodo, 2017). Motivasi mencakup di dalamnya arah tujuan tingkah laku, kekuatan respon dan kegigihan tingkah laku (yakni usaha) setelah karyawan memilih mengikuti tindakan tertentu; dan ketahanan perilaku, atau berapa lama orang itu terus menerus berperilaku menurut cara tertentu. Istilah tersebut mencakup sejumlah konsep seperti dorongan (drive), kebutuhan (needs), rangsangan (incentive), ganjaran (reward), penguatan (reinforcement), ketetapan tujuan (goal setting), harapan (expectation) dan sebagainya.

Motivasi dapat dikatakan sederhana karena pada dasarnya setiap manusia mudah dimotivasi, dengan cara memenuhi apa yang menjadi keinginannya. Konsep lain dari motivasi adalah kebutuhan atau needs, dan rangsangan atau incentive. Hubungan antara keduanya sebanding dengan hubungan konsep tujuan dan alat untuk mencapai tujuan tersebut. Sehingga apa yang telah dikemukakan di atas sejalan dengan apa yang dikemukakan Prima (2018) bahwa kekuatan motivasi untuk melakukan beberapa kegiatan adalah merupakan fungsi dari: (1) Kekuatan yang menjadi alasan bergerak adalah suatu kegiatan dimana di dalam diri setiap orang, tingkatan alasan atau motif-motif yang menggerakkan tersebut menggambarkan tingkat untuk memenuhi suatu kepentingan. (2) Harapan adalah dimana kemungkinan atau keyakinan perbuatan akan mencapai tujuan. (3) Nilai dari insentif dimana ganjarannya demi tercapainya tujuan. Dengan kata lain motivasi adalah meliputi unsur-unsur yang merupakan ciri dari motivasi itu sendiri yaitu motif, harapan, dan insentif.

Wahyudiansyah (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi sering kali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual dan mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Beraneka ragamnya organisasi atau perusahaan tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda hal ini wajar karena Lingkungan organisasinya juga berbeda-beda misalnya, perusahaan jasa, manufactur dan sebagainya. Tirtayasa (2019) mengemukakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Selanjutnya Arimbawa (2013) melihat sisi kebudayaan merupakan inti dari apa yang penting dalam organisasi. Seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak

dilakukan yang mengatur perilaku anggota. Jadi budaya mengandung apa yang boleh dilakukan atau tidak boleh dilakukan sehingga dapat dikatakan sebagai suatu pedoman yang dipakai untuk menjalankan aktivitas organisasi. Pada dasarnya budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas secara bersama-sama. Wahyudi (2019) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat social yang mengikat anggota dari organisasi. Nampaknya agar suatu karakteristik atau kepribadian yang berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat disatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka perlu adanya prekat sosial tersebut.

Asralidin (2021) mengemukakan bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan berasal dari bermacam-macam sumber, antara lain dari stratifikasi kelas social asal pegawai/buruh, sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, pada direktur dan manajer-manajer yang melatar belakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil-kecil informal. Hal ini diperkuat oleh pendapat Martinez (2015) bahwa ..... we were all born of human beings and then grew up by social upbringing with culture invironment, Sience cultures always process plural nation language, tradition and religion are indispensably diverse.

Sumberdaya manusia menurut Hasibuan (2016) mengandung pengertian kemampuan secara terpadu dari daya fikir dengan fisik yang dimiliki seseorang yang dapat menentukan kecepatan dan ketepatan kualitas hasil pekerjaannya, sehingga bila semua jenis dan sumber tingkat pekerjaan dipadukan dengan baik, maka akan tercipta harmonisasi kerja yang dinamis dan produktif. Untuk mengetahui faktor-faktor kemampuan kerja pegawai dalam suatu organisasi, maka ada beberapa faktor yang sangat penting untuk diketahui dan berpengaruh terhadap kinerja pegawai seperti berikut ini: 1. Tingkat Pendidikan. Pendidikan merupakan usaha atau kegiatan manusia yang dijalankan dengan sengaja, teratur dan terencana untuk mengubah perilaku manusia kearah yang diinginkan. Pendidikan merupakan jalur utama untuk membangun dan mengembangkan kemampuan dan kualitas sumberdaya manusia. 2. Keterampilan. Achmad (2017), berpendapat bahwa pendidikan berhubungan dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan secara menyeluruh. Sedangkan pelatihan adalah suatu usaha manusia untuk meningkatkan pengetahuan dan keahlian seseorang pegawai untuk memperlancar pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugasnya. Secara ideal pelatihan harus didesain untuk mewujudkan tujuan organisasi dan juga dapat mewujudkan tujuan pekerjaan secara individual.

Berdasarkan permasalahan dan landasan teoritis, maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Budaya Organisasi secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja anggota kepolisian kabupaten Sidrap
- H2: Kemampuan Kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja anggota Kepolisian kabupaten Sidrap
- H3: Motivasi Kerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Kepolisian kabupaten Sidrap

## METODOLOGI

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan survey. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah jumlah keseluruhan personil

kepolisian dalam wilayah kerja kabupaten Barru sebanyak 175 orang personil yang tersebar ke dalam delapan kecamatan (polsek). Sampel dalam penelitian ini ditetapkan dengan metode acak sehingga ditetapkan sampel sebanyak 50 orang responden. Data dalam penelitian ini menggunakan data primer yang dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh responden yang diisi dengan beberapa pernyataan dengan lima opsi jawaban yang akan diberi bobot skor seperti jawaban (Sangat Setuju= 5, Setuju=4, Cukup Setuju=3, Tidak Setuju=2, Sangat Tidak Setuju=1). Data yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis melalui beberapa tahapan pengujian. Tahap pertama adalah melakukan analisis deskriptif. Tahap kedua adalah melakukan uji kualitas data yang terdiri dari (uji validitas dan uji reliabilitas). Tahap ketiga adalah menguji seluruh hipotesis yang diajukan dalam studi ini dan akan dibuktikan melalui uji parsial, uji simultan dan uji koefisien determinasi.

**Tabel 1. Operational Variable**

Variabel	Kode	Indikator	Referensi
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	Keinginan untuk maju	(Sirait, 2019; Wahyudi & Tupti, 2019)
	X1.2	Keinginan untuk berkembang	
	X1.3	Keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan	
	X1.4	Keinginan untuk mendapatkan penghargaan	
	X1.5	Keinginan untuk mendapatkan imbalan kerja yang sesuai	
Kemampuan Kerja (X2)	X2.1	Pengetahuan atas pekerjaan	(Pamungkas et al., 2017; Purba et al., 2022)
	X2.2	Keterampilan yang dimiliki dalam menjalankan tugas	
	X2.3	Pengalaman selama menjadi pegawai	
	X2.4	Sikap perilaku dalam menghadapi tugas	
Budaya Organisasi (X3)	X3.1	Bekerja dengan tim	(Manery et al., 2018; Tirtayasa, 2019)
	X3.2	Inovatif	
	X3.3	Orientasi hasil	
Kinerja (Y)	Y1.1	Tanggung jawab	(Martinus & Budiyanto, 2016; Novita Wahyu Setyawati, 2018)
	Y1.2	Disiplin dalam bekerja	
	Y1.3	Kejujuran dalam menjalankan tugas	
	Y1.4	Membangun kerja sama	

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Bagian ini merupakan bagian utama artikel hasil penelitian dan biasanya merupakan bagian terpanjang dari suatu artikel. Hasil penelitian yang disajikan dalam bagian ini adalah hasil “bersih”. Proses analisis data seperti perhitungan statistik dan proses pengujian hipotesis tidak perlu disajikan. Hanya hasil analisis dan hasil pengujian hipotesis saja yang perlu dilaporkan. Tabel dan grafik dapat digunakan untuk memperjelas penyajian hasil penelitian secara verbal. Tabel dan grafik harus diberi komentar atau dibahas.

Karakteristik responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini di kelompokkan menurut jenis kelamin, usia, masa kerja dan pendidikan terakhir. Untuk memperjelas karakteristik responden yang dimaksud, maka akan disajikan tabel mengenai data responden seperti yang dijelaskan berikut ini.

**Tabel 2. Karakteristik responden**

Variabel	Pengukuran	n	%
Jenis Kelamin	Laki-Laki	39	78
	Perempuan	11	22

Usia	21-30	29	58
	31-40	15	30
	> 41	6	12
Masa Kerja	1-5	7	14
	5-10	11	22
	10-20	22	44
	> 21	10	20
Tingkat Pendidikan	S1	13	26
	SMA	37	74

Berdasarkan tabel 2, diperoleh data bahwa dari 50 responden, sebagian besar responden adalah laki-laki yakni sebanyak 39 orang (78%) dan perempuan berjumlah 11 orang (22%). Sebagian besar responden berada dalam rentang usia 21-30 tahun yakni sebanyak 29 orang (58%), sedangkan yang berada dalam rentang usia 31-40 tahun sebanyak 15 orang (30%), dan responden berada dalam rentang usia >41 tahun sebanyak 6 orang (12%). Berdasarkan masa kerja, sebagian besar responden berada dalam masa kerja 1-5 tahun yakni sebanyak 7 orang (14%), sedangkan yang berada dalam masa kerja 5-10 tahun sebanyak 11 orang (22%), responden berada dalam masa kerja 10-20 tahun sebanyak 22 orang (44%), responden yang berada masa kerja paling lama lebih dari 21 tahun sebanyak 10 orang (20%). Berdasarkan pendidikan, sebagian besar responden berpendidikan akhir yaitu S1 yakni sebanyak 13 orang (26%) dan responden yang berpendidikan akhir SMA sebanyak 37 orang (74%).

Tahap kedua yang dilakukan yaitu menguji kualitas data berupa uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan baik apabila instrumen penelitian tersebut memenuhi persyaratan utama yaitu valid (sahih) dan reliabel (andal). Dalam penentuan keabsahan (valid) jawaban responden kuesioner, maka syarat minimum dikatakan suatu butir pertanyaan valid, apabila memiliki nilai  $r \geq r$  tabel. Hasil pengujian disajikan pada tabel 3.

**Tabel 3. Hasil uji validitas dan reliabilitas**

Variabel	Instrumen	r-hitung	r-tabel	Cronbach's alpha	Keterangan
Motivasi Kerja	X1.1	0.500	0,279	.753	Valid dan reliable
	X1.2	0.637	0,279		Valid dan reliable
	X1.3	0.509	0,279		Valid dan reliable
	X1.4	0.612	0,279		Valid dan reliable
	X1.5	0.827	0,279		Valid dan reliable
	X1.6	0.743	0,279		Valid dan reliable
	X1.7	0.563	0,279		Valid dan reliable
	X1.8	0.662	0,279		Valid dan reliable
	X1.9	0.624	0,279		Valid dan reliable
	X1.10	0.532	0,279		Valid dan reliable
Kemampuan Kerja	X2.1	0.563	0,279	0.786	Valid dan reliable
	X2.2	0.523	0,279		Valid dan reliable
	X2.3	0.585	0,279		Valid dan reliable
	X2.4	0.391	0,279		Valid dan reliable
	X2.5	0.845	0,279		Valid dan reliable
	X2.6	0.839	0,279		Valid dan reliable
	X2.7	0.582	0,279		Valid dan reliable
	X2.8	0.618	0,279		Valid dan reliable
	X2.9	0.645	0,279		Valid dan reliable
	X2.10	0.656	0,279		Valid dan reliable
	X3.1	0.591	0,279	0.720	Valid dan reliable

	X3.2	0.379	0,279		Valid dan reliable
	X3.3	0.692	0,279		Valid dan reliable
	X3.4	0.638	0,279		Valid dan reliable
Budaya Organisasi	X3.5	0.582	0,279		Valid dan reliable
	X3.6	0.466	0,279		Valid dan reliable
	X3.7	0.550	0,279		Valid dan reliable
	X3.8	0.622	0,279		Valid dan reliable
	X3.9	0.434	0,279		Valid dan reliable
	X3.10	0.443	0,279		Valid dan reliable
		Y1.1	0.583	0,279	
	Y1.2	0.638	0,279		Valid dan reliable
	Y1.3	0.675	0,279		Valid dan reliable
Kinerja Personil Kepolisian	Y1.4	0.673	0,279		Valid dan reliable
	Y1.5	0.742	0,279	0.796	Valid dan reliable
	Y1.6	0.804	0,279		Valid dan reliable
	Y1.7	0.761	0,279		Valid dan reliable
	Y1.8	0.760	0,279		Valid dan reliable
	Y1.9	0.676	0,279		Valid dan reliable
	Y1.10	0.603	0,279		Valid dan reliable

Sumber: Data primer diolah

Hasil uji validitas pada tabel 3 menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dalam variabel motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dalam kuesioner adalah valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian karena memiliki nilai pearson correlation lebih besar dari 0,279. Sementara hasil pengujian reliabilitas, menunjukkan bahwa semua variabel yang dijadikan instrumen dalam penelitian adalah reliabel dan dapat digunakan sebagai alat pengumpulan data. Sehingga berdasarkan hasil uji reliabilitas, menunjukkan bahwa instrument memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien alpha > 0,600 jadi hasil ukur yang akan didapatkan dapat dipercaya.

Tahap ketiga adalah melakukan evaluasi dan interpretasi model regresi berganda. Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk membuktikan hipotesis mengenai adanya pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) Kemampuan Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3) secara parsial maupun simultan terhadap kinerja Personil Kepolisian (Y). Hasilnya dapat dilihat pada tabel 4.

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Berganda**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-6.583	11.392		-.578	.568
	Motivasi Kerja	.481	.153	.391	3.144	.001
	Kemampuan Kerja	.396	.152	.328	2.605	.009
	Budaya Organisasi	.262	.117	.214	2.239	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Pada tabel 4, dengan memperhatikan angka yang berada pada kolom unstandardized coefficient B, maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -6.583 + 0,481X_1 + 0,396X_2 + 0,262X_3$$

Dari persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa nilai konstanta persamaan diatas adalah sebesar -6.583, Angka tersebut menunjukkan kinerja pegawai yang diperoleh oleh kepolisian Resort Barru bila variabel Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja dan Budaya Organisasi diabaikan. Artinya ketika kedua variabel diabaikan maka variabel kinerja personil kepolisian bernilai negatif. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi yang positif yaitu sebesar 0,481. Nilai koefisien positif menunjukkan bahwa motivasi kerja terhadap kinerja personil kepolisian berpengaruh positif. Hal ini menggambarkan bahwa nilai kinerja personil kepolisian akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari motivasi kerja, dengan asumsi variabel independen lain dianggap konstan. Variabel kemampuan kerja memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,396. Hal ini berarti kinerja personil kepolisian akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari kemampuan kerja, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan. Variabel budaya organisasi memiliki nilai koefisien regresi yaitu sebesar 0,262. Hal ini berarti kinerja personil kepolisian akan mengalami peningkatan sebesar koefisien pengali dari budaya organisasi, dengan asumsi bahwa variabel independen yang lain dianggap konstan.

Selanjutnya koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel-variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Nilai koefisien determinasi untuk dua variabel bebas digunakan R Square, yang disajikan pada tabel 5.

**Tabel 5. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**  
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.840 <sup>a</sup>	.731	.628	2.92433

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

Dari hasil analisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Personil Kepolisian menunjukkan nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,731 hal ini berarti seluruh variabel bebas yakni Motivasi Kerja (X<sub>1</sub>), Kemampuan Kerja (X<sub>2</sub>) dan Budaya Organisasi (X<sub>3</sub>) mempunyai kontribusi secara bersama-sama sebesar 73,1% terhadap variabel terikat (Y) yaitu Kinerja personil kepolisian, sedangkan sisanya sebesar 24,9% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain dari penelitian ini. Uji statistic F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji F ini dapat dilihat pada tabel 6 berikut.

**Tabel 6. Hasil uji signifikan simultan (uji f)**  
ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	494.292	3	164.76	19.265	.000 <sup>a</sup>
	Residual	393.423	46	8.550		
	Total	887.715	49			

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, Budaya Organisasi

b. Dependent Variable: Kinerja Peersonil Kepolisian

Pada tabel 6 menunjukkan angka hasil uji F menghasilkan Fhitung sebesar 19,265. Sementara itu nilai pada tabel distribusi nilai F pada taraf signifikan 5% adalah 2,81. Oleh karena  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_1$  diterima dan  $H_0$  ditolak, dengan tingkat signifikan 0,000 (lebih kecil dari 0,05) artinya antara motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Personil kepolisian. Dengan kata lain, variabel-variabel independen secara bersama-sama mempengaruhi Kinerja Personil Kepolisian secara signifikan. Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial independen (motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja personil kepolisian). Sementara itu, secara parsial pengaruh dari ketiga variabel independen tersebut terhadap kinerja personil kepolisian ditunjukkan pada tabel 7 berikut.

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial (uji t)**  
Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	-6.583	11.392		-.578	.568
	Motivasi Kerja	.481	.153	.391	3.144	.001
	Kemampuan Kerja	.396	.152	.328	2.605	.009
	Budaya Organisasi	.262	.117	.214	2.239	.021

a. Dependent Variable: Kinerja Personil Kepolisian

Berdasarkan data hasil olah SPSS, maka dapat diperoleh penjelasan bahwa Variabel Motivasi Kerja hasil statistic uji t = 3.144 dengan tingkat signifikan 0,003. Koefisien hasil uji t dari motivasi kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,001 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 3.144 sedangkan t tabelnya adalah 1,679. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $3.144 > 1,679$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel kemampuan kerja hasil statistic uji t = 2.605 dengan tingkat signifikan 0,009. Koefisien hasil uji t dari Budaya Kemampuan Kerja menunjukkan tingkat signifikansi 0,009 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2.605 sedangkan t tabelnya adalah 1,679. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2,605 > 1.666$ ). Maka dapat disimpulkan kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegrsonil kepolisian dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel budaya organisasi hasil statistic uji t = 2.239 dengan tingkat signifikan 0,047. Koefisien hasil uji t dari Budaya Organisasi menunjukkan tingkat signifikansi 0,021 yaitu lebih kecil dibandingkan dengan 0,05 dan untuk t hitung yang dihasilkan adalah sebesar 2.239 sedangkan t tabelnya adalah 1,679. Karena nilai t hitung lebih besar dari t tabel ( $2.239 > 1.666$ ). Maka dapat disimpulkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegrsonil kepolisian dengan tingkat kepercayaan 95%. Variabel independen yang dominan berpengaruh terhadap kinerja personil kepolisian adalah motivasi kerja, dilihat dari t hitung oleh motivasi kerja lebih besar dari pada kemampuan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja personil kepolisian ( $3.144 > 2.605$  dan  $2.239$ ).

### *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja*

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja personil kepolisian. Sirait (2019), bahwa terdapat hubungan yang positif antara motivasi untuk berprestasi dengan pencapaian kinerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi akan mencapai kinerja tinggi, dan sebaliknya mereka yang mempunyai kinerja rendah disebabkan oleh motivasi yang rendah. Titik temu hubungan motivasi dan kinerja adalah bahwa motivasi yang tinggi akan berdampak pada tingginya hasil kerja mereka dan terdorong untuk melakukan usaha lebih demi tercapainya produktifitas kerja. Ketika kondisi tersebut tidak tercapai, maka akan terjadi penurunan produktifitas kerja. Sebagaimana dengan hasil observasi yang dilakukan selama penelitian, dapat terlihat bahwa permasalahan motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Samsudin, 2010; Wahyudi & Tupti, 2019) "motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan". Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Agustini & Ari, 2018) yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

### *Pengaruh Kemampuan Kerja terhadap Kinerja*

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat kemampuan kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja personil kepolisian. Maka dengan demikian dapat dinyatakan bahwa kemampuan kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pada personil kepolisian resort Barru. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Jufrizen, 2017) menunjukkan bahwa kemampuan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian (Saputra, 2018) menyimpulkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh positif dan pengaruh signifikan terhadap kinerja. Namun penelitian ini bertolak belakang dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Pratama & Wardani, 2017) yang menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan.

### *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja*

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personil kepolisian. Hal ini berarti setiap kenaikan tingkat budaya organisasi akan menyebabkan kenaikan kinerja personil kepolisian. Penelitian ini mendukung teori yang dikemukakan oleh (Umar, 2010; Wahyudi & Tupti, 2019) "budaya organisasi adalah suatu sistem nilai dan keyakinan bersama yang diambil dari pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya yang kemudian berinteraksi menjadi norma-norma, dimana norma tersebut dipakai sebagai pedoman cara berpikir dan bertindak dalam upaya mencapai tujuan bersama". Rivai (2020) dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatkan kinerja karyawan. Budaya organisasional dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang

dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungan. Jika budaya organisasi baik

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil di kepolisian Resort Barru. Hal ini berarti, semakin tinggi tingkat motivasi kerja akan menyebabkan kenaikan kinerja personil kepolisian. Variabel kemampuan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja personil di kepolisian Resort Barru. Hal ini berarti, semakin bagus kemampuan kerja yang dimiliki, maka kinerja personil kepolisian juga akan semakin meningkat. Serta variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil kepolisian di Polres Barru. Hal ini berarti, semakin baik budaya organisasi, maka akan meningkatkan kinerja personil kepolisian. Sementara itu, motivasi kerja, kemampuan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama juga berpengaruh terhadap kinerja personil di kepolisian Resort Barru. Karena semua variabel yang diteliti dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif maka diharapkan bagi manajemen agar mempertahankan dan menjaga budaya organisasi, kemampuan kerja dan motivasi yang telah diterapkan. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan dapat meneliti dengan variabel-variabel lain diluar variabel ini agar memperoleh hasil yang lebih bervariasi lagi, yang dapat menggambarkan hal-hal apa saja yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan disarankan untuk memperluas cakupan penelitian ini.

## Referensi :

- Achmad, S. H. (2017). The effect of competency, motivation, and Organizational culture on the employee performance at the jayakarta hotel, bandung, Indonesia. *Journal of Business on Hospitality and Tourism*, 2(1), 120–130. <https://dx.doi.org/10.22334/jbhost.v2i1.48>
- Afrianti, F. (2021). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota kepolisian pada satuan sabhara di polres solok selatan. *Jurnal Akrab Juara*, 6(1), 128–140. <http://akrabjuara.com/index.php/akrabjuara/article/view/1399>
- Agustini, I., & Ari, G. A. (2018). Pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan serta kinerja perusahaan Pt. Erha Clinic Indonesia. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 7(12), 2493–2508. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/44075/26796>
- Aktarina, D. (2019). Pengaruh karakteristik individu, pekerjaan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja anggota polri di Polresta Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 12(3). <http://dx.doi.org/10.31851/jmwe.v12i3.3274>
- Andi Prayogi, M., & M Nursidin, M. N. (2018). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. <http://repository.una.ac.id/52/>
- Arimbawa, I. K. M., & Dewi, A. (2013). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada hotel Jimbaran Puri Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(12), 1693–1710. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/Manajemen/article/download/6283/5577>
- Asralidin, A., & Iba, Z. (2021). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai upt dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten bireuen. *IndOmera*, 2(4), 37–45. <http://www.jurnal.uniki.ac.id/index.php/idm/article/view/221>
- Austen, A., & Zacny, B. (2015). The role of public service motivation and organizational culture

- for organizational commitment. *Management*, 19(2), 21.  
<https://sciendo.com/downloadpdf/journals/manment/19/2/article-p21.pdf>
- Erlangga, H., Sos, S., & Erlangga, H. (2021). The influence of motivation, ability, organizational culture, work environment on teachers' performance. *Turkish Journal of Computer and Mathematics Education*, 12(4), 99–108. <http://repository.unpas.ac.id/id/eprint/52884>
- Ghozali, I. (2017). Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(1).  
<https://doi.org/https://ejournal.stiepancasetia.ac.id/jieb/article/view/59>
- Hasibuan, M. S. P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hendro, O., Priyanto, M., & Marlibatubara, M. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja kepolisian di Polres Banyuwasin. *Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPRO)*, 1(1), 93–104.  
<https://doi.org/10.35908/ijmp.v1i1.10>
- Jufrizen, J. (2017). Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(1).  
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30596%2Fjimb.v17i1.1209>
- Junaedy, A., Ramly, M., & Sufri, M. (2019). Pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *CESJ: Center of Economic Students Journal*, 2(3), 29–40.  
<https://jurnal.fe.umi.ac.id/index.php/CESJ/article/view/285>
- Junus, S. R., & Suwandi, M. (2017). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota polres Tegal Kota. *Multiplier: Jurnal Magister Manajemen*, 1(2).  
<https://doi.org/10.24905/mlt.v1i2.778>
- Manery, B. R., Lengkong, V. P. K., & Saerang, R. T. (2018). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di bkdpsda di kabupaten Halmahera Utara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4).  
<https://doi.org/10.35794/emba.v6i4.20918>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan terhadap kinerja pegawai di PDAM Tirta Deli Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No.(1), 129–147.  
<http://journal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO/article/view/3650>
- Martinez, E. A., Beaulieu, N., Gibbons, R., Pronovost, P., & Wang, T. (2015). Organizational culture and performance. *American Economic Review*, 105(5), 331–335.  
<https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.p20151001>
- Martinus, E., & Budiyanto, B. (2016). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Devina Surabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)*, 5(1). <http://jurnalmahasiswa.stiesia.ac.id/index.php/jirm/article/download/405/413>
- Meutia, K. I. K., & Cahyadi Husadha, C. H. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126. <http://repository.ubharajaya.ac.id/id/eprint/3488>
- Novita Wahyu Setyawati, N. (2018). Stres kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 3(3).  
[http://repository.ubharajaya.ac.id/12503/1/235155663 Artikel stres kerja.pdf](http://repository.ubharajaya.ac.id/12503/1/235155663%20Artikel%20stres%20kerja.pdf)
- Pamungkas, A. D. P., Hamid, D., & Prasetya, A. (2017). Pengaruh pendidikan dan pengalaman kerjaterhadap kemampuan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 43(1).  
<http://repository.ub.ac.id/118356/>
- Pratama, A. A. N., & Wardani, A. (2017). Pengaruh kemampuan kerja dan semangat kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja (studi kasus Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Kendal). *Jurnal Muqtasid*, 8(2), 119–129.  
<https://scholar.archive.org/work/qbczay6ezjh6nljdn6lzzrzo5m/access/wayback/http://muqtasid.iainsalatiga.ac.id/index.php/muqtasid/article/download/1153/pdf>
- Prihayanto, S. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja

- pada PT Telekomunikasi Indonesia Tbk, Regional IV Jawa Tengah–Daerah Istimewa Yogyakarta. *Skripsi Fakultas Ekonomi, Universitas Diponegoro Semarang*. <http://eprints.undip.ac.id/35010/>
- Prima, P. Q. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada koperasi martha mulia. Universitas Airlangga. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/78711>
- Purba, D. M. E., Syafriani, E., Mukhaiyar, M., Yanto, W., & Pane, I. (2022). Pengaruh komitmen organisasi, perilaku kerja, motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja personil polres toba. <https://jurnal.uisu.ac.id/index.php/tjh/article/view/5064>
- Rantesalu, A., Mus, A. R., & Arifin, Z. (2017). The effect of competence, motivation, and organizational culture on employee performance: the mediating role of organizational commitment. <https://osf.io/preprints/inarxiv/m7wqs/>
- Rivai, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v3i2.5291>
- Saputra, A. (2018). Pengaruh motivasi, penempatan kerja dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja anggota polda Riau. *Jurnal Psikologi*, 14(1), 12–29. <http://dx.doi.org/10.24014/jp.v14i1.4457>
- Sirait, S. (2019). Motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja kepolisian. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis (EK&BI)*, 2(1), 167–177. <https://doi.org/10.37600/ekbi.v2i1.90>
- Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3367>
- Tongo-Tongo, Y. (2014). Pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja anggota detasemen A pelopo satuan brigade mobil kepolisian daerah Sulawesi Utara. *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen*, 2(4). <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/5887>
- Trang, D. S. (2013). Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3). <https://doi.org/10.35794/emba.1.3.2013.1995>
- Wahyudi, W. D., & Tupti, Z. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 31–44. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i1.3363>
- Wahyudiansyah, W., Syarifuddin, A., & Nurfaidah, N. (2020). Analisis kompetensi, budaya organisasi dan motivasi berprestasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada kantor dinas pendidikan, pemuda dan olahraga kabupaten tojo una-una. *MM Journal*, 1(1), 287–296. <http://ojs.stkip-ypup.ac.id/index.php/MM/article/view/225>
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh budaya organisasi, kepemimpinan dan kompensasi melalui motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2), 896–908. <http://dx.doi.org/10.29406/jmm.v13i2.723>
- Widyaningrum, M. E. (2017). Influence of motivation and culture on organizational commitment and performance of employee of medical services. *Http://journals. Savap. Org. Pk/Vol1n3. Html*, 1(3), 228–235. <http://eprints.ubhara.ac.id/id/eprint/409>