



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA ANGGOTA POLSEK KECAMATAN JAYALOKA KABUPATEN MUSI RAWAS DENGAN KOMITMEN ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI

Alan Rayendra¹, Herman Paleni², Azhar³

^{1,2,3}Program Studi Manajemen, Universitas Bina Insan, Lubuklinggau

e-mail: *¹alanrayendra76@gmail.com, ²herman_paleni@univbinainsan.ac.id,

³Azhar@univbinainsan.ac.id

*Corresponding Author

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Dalam penelitian ini populasi dan sampel yang dimaksud adalah anggota polisi pada Polsek Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas yang berjumlah 36 orang. Hasil pengujian hipotesis pertama dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja anggota polisi pada Polsek Jayaloka Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Hasil pengujian hipotesis kedua dengan regresi linier sederhana menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja anggota polisi pada Polsek Jayaloka Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Hasil pengujian hipotesis ketiga dengan regresi linier berganda menemukan hasil bahwa terdapat adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota polisi pada Polsek Jayaloka Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Hasil pengujian hipotesis keempat diperoleh hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.000 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja anggota polisi. Hasil pengujian hipotesis kelima diperoleh hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0.000 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja anggota polisi. Hasil pengujian hipotesis keenam diperoleh hasil analisa output bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja anggota polisi. Diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi, bahwa variabel komitmen organisasi tidak mampu memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja anggota polisi.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi, Kinerja Anggota Polisi



Abstract

This research aims to determine the influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of members of the Jayaloka District Police, Musi Rawas Regency with Organizational Commitment as a Moderating Variable. In this study, the population and sample referred to were 36 police officers at the Jayaloka District Police, Musi Rawas Regency. The results of testing the first hypothesis using simple linear regression found that there was an influence of organizational culture on the performance of police officers at the Jayaloka Police, Jayaloka District, Musi Rawas Regency. The results of testing the second hypothesis using simple linear regression found that there was an influence of job satisfaction on the performance of police officers at the Jayaloka Police, Jayaloka District, Musi Rawas Regency. The results of testing the third hypothesis using multiple linear regression found that there was a significant influence of organizational culture and job satisfaction on the performance of police officers at the Jayaloka Police, Jayaloka District, Musi Rawas Regency. The results of testing the fourth hypothesis obtained from the output analysis showed that the significance value of the interaction variable between organizational culture and organizational commitment was 0.000 (<0.05), so it was concluded that the organizational commitment variable was able to moderate the influence of the organizational culture variable on the performance variable of police officers. The results of testing the fifth hypothesis showed that the results of the output analysis showed that the significance value of the interaction variable between job satisfaction and organizational commitment was 0.000 (<0.05), so it was concluded that the organizational commitment variable was able to moderate the influence of the job satisfaction variable on the performance variable of police officers. The results of testing the sixth hypothesis showed that the organizational commitment variable was unable to moderate the influence of the organizational culture variable on the performance variable of police officers. It is known that the significance value of the interaction variable between job satisfaction and organizational commitment is that the organizational commitment variable is unable to moderate the influence of the organizational culture variable on the performance variable of police officers.

Keywords : Organizational Culture, Job Satisfaction, Organizational Commitment, Performance of Police Officers

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Negara Republik Indonesia (disingkat Polri) merupakan Lembaga Penegak hukum Nasional dan Kepolisian negara di Indonesia. Yang bertanggung jawab langsung di bawah Presiden Republik Indonesia. Sebelumnya Kepolisian ini bernama Polisi Republik Indonesia yang terdiri atas polisi istimewa dan polisi umum

yang dipersatukan menjadi kepolisian secara nasional pada tanggal 1 Juli 1946, lalu berubah nama menjadi Badan Polisi Negara (BPN), Djawatan Polisi Negara (DPN) dan Angkatan Kepolisian Republik Indonesia (AKRI).

Lembaga Kepolisian Negara Republik Indonesia (Polri) memiliki lima fungsi operasional kepolisian yang memiliki tugas masing-masing fungsi



yaitu Intelijen, fungsi Reserse, fungsi Lalu Lintas, fungsi Bimbingan Masyarakat, dan fungsi Samapta Bhayangkara. Adapun salah satu fungsi operasional yang menjadi fokus penelitian yakni di Polsek.

Kinerja sebuah instansi kepolisian akan tergantung bagaimana sumber daya manusia tersebut dikelola. Sumber daya

manusia juga sebagai makhluk yang mempunyai pikiran, perasaan, kebutuhan dan harapan-harapan tertentu. Hal ini sangat memerlukan perhatian tersendiri karena faktor-faktor tersebut akan mempengaruhi budaya organisasi, kepuasan kerja dan komitmen organisasi pada organisasi kepolisian.

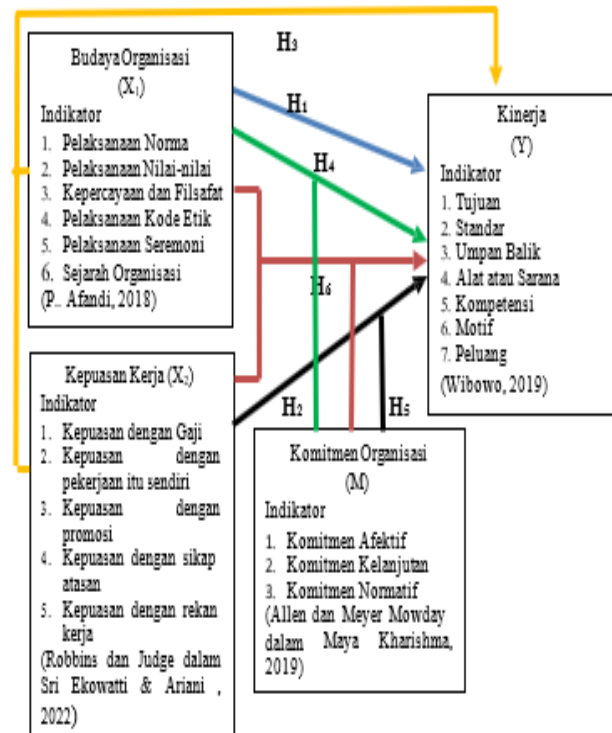
Kepuasan kerja adalah reaksi yang bersifat mempengaruhi sikap seseorang terhadap berbagai segi pekerjaannya. Kepuasan kerja yang tinggi dipercaya akan mempengaruhi peningkatan kinerja individu.

Komitmen organisasi adalah sikap yang ditujukan oleh anggota Polsek melalui kesetiaan terhadap organisasi dan juga merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi memberikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan bagi organisasinya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, kepuasan kerja, budaya organisasi Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas. Untuk mengetahui pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polsek Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas dengan Komitmen Organisasi sebagai

variabel moderasi.

II. METODOLOGI PENELITIAN



Keterangan :

H₁ : Pengaruh Variabel X₁ pada variabel Y

H₂ : Pengaruh Variabel X₂ pada variabel Y

H₃: Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ pada variable Y

H₄ : Pengaruh Variabel X₁ pada variabel Y dimoderasi M

H₅ : Pengaruh Variabel X₂ pada variabel Y

dimoderasi M

H₆ : Pengaruh Variabel X₁ dan X₂ pada variabel

Y dimoderasi M

Penelitian ini merupakan metode kuantitatif, menggunakan populasi anggota polsek Jayaloka. Dan sampel yang digunakan adalah seluruh populasi dalam penelitian ini berjumlah 36 orang. Jenis Data yaitu kuantitatif



diperoleh melalui studi litelatur, Hasil wawancara dan informasi lainnya. Serta kuantitatif diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Untuk mengukur semua variable yang ada maka menggunakan skala linkert memiliki skor 1 sampai skor 5, hal ini digunakan untuk mengukur jawaban pasti yang diberikan oleh responden cenderung menjawab setuju atau tidak.

Penelitian ini menggunakan aplikasi statistik SPSS dengan pengukuran **uji validitas** untuk mengukur apa yang hendak diukur. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad \text{Husaini Usman (2018)}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi
N : Jumlah subjek
X : skor butir soal
Y : Skor total

Uji Reabilitas Untuk menguji reliabilitas soal bentuk uraian digunakan rumus alpha sebagai berikut:

$$r_{..} = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Koefisien reliabilitas tes yang dicari
n : Banyak butir soal
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varians skor tiap butir soal
 σ_t^2 : Varians skor total

Regresi linier sederhana Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut: Husaini Usman (2018).

$$Y = a + b X + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja
M = Komitmen organisasi
X12 = Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja
a = Konstanta
b1, b2 = Koefisien Regresi
e = error term

Koefisien Korelasi merupakan mencari hubungan antara variabel bebas Dan variable terikat dengan rumus *product moment* sebagai berikut: Sugiyono (2019)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan:

r_{xy} : Koefisien korelasi
N : Jumlah subjek
X : Variabel bebas
Y : Variabel terikat

Uji T untuk membuktikan hipotesis yang dihitung secara terpisah dengan membandingkan tHitung dengan tTabel dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (\text{Sugiyono, 2019})$$



Keterangan :

r = Nilai koefisien korelasi

n = Jumlah responden

Regresi linier berganda Untuk menentukan kesamaan dua rata-rata variabel dengan rumus sebagai berikut: (Husaini Usman, 2018)

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2$$

Keterangan :

Y = Kinerja

X₁ = Budaya Organisasi

X₂ = Kepuasan kerja

a = Konstanta

b = Koefisien Regresi

Koefisien Determinasi untuk mengetahui persentase sumbangan antara variabel bebas (*independen*) dan variabel terikat (*dependen*) dengan rumus : (Husaini Usman, 2018)

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Keterangan :

R² = Koefisien Determinasi

B₁ = Korelasi Budaya organisasi

B₂ = Koefisien Korelasi Kepuasan kerja

X₁ = Budaya organisasi

X₂ = Kepuasan kerja

Y = Kinerja

Uji F untuk mengetahui apakah variabel independen secara (X₁ dan X₂) secara

bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Untuk menguji signifikansi dengan membandingkan F_{hitung} dengan F_{tabel} (Husaini Usman, 2018)

$$F_{hitung} = \frac{R^2 (n - m - 1)}{m(1 - R^2)}$$

Keterangan :

R² : Nilai Regresi

M : jumlah variable bebas

N : jumlah responden

Jika : F_{hitung} ≥ F_{tabel}, maka tolak H₀ artinya signifikan

F_{hitung} ≤ F_{tabel}, maka terima H₀ artinya tidak signifikan

F_{tabel} = F(1-α) (dk pembilang = m) (dk penyebut = n - m - 1)

Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis) untuk mengetahui apakah variabel moderasi akan memperkuat atau memperlemah hubungan antar variabel independen dan variabel dependen. Persamaan Regresi Model MRA (Moderated Regression Analysis) sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_1 X_2 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = nilai kinerja

α = konstanta

β₁- β₃ = koefisien regresi

X₁ = variabel budaya organisasi

X₂ = variabel kepuasan kerja

X₁.X₂ = Interaksi antara budaya organisasi dengan kepuasan kerja

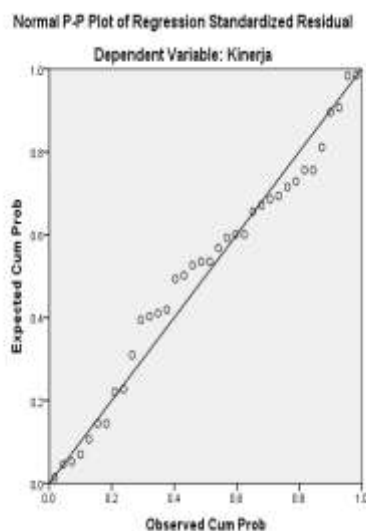
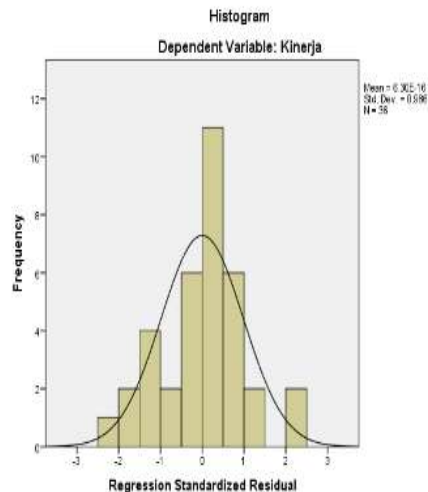
ε = error term (Tingkat kesalahan penduga



III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dari penelitian ini adalah sebagai berikut

Uji normalitas



Dari kedua grafik diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar diagram dan mengikuti model regresi sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diolah merupakan data yang berdistribusi normal sehingga uji normalitas terpenuhi.

Uji Linearitas

Uji Linearitas antara budaya organisasi dan kinerja anggota polisi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Budaya Organisasi	Between Groups	(Combined)	565.702	16	35.356	2.046	.069
		Linearity	356.670	1	356.670	20.642	.000
		Deviation from Linearity	209.033	15	13.936	.807	.660
Within Groups			148.167	328.298	19	17.279	
Total			275.297	894.000	35		

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS, Tahun 2023

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil signifikansi variabel budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja anggota polisi (Y) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar $0.660 > 0.05$, maka dapat disimpulkan bahwa antara budaya organisasi dengan kinerja mempunyai hubungan yang linear.

Uji linearitas antara kepuasan kerja dan kinerja anggota polisi

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja * Kepuasan kerja	Between Groups	(Combined)	546.333	13	42.026	2.659	.021
		Linearity	495.992	1	495.992	31.396	.000
		Deviation from Linearity	50.342	12	4.195	.265	.989
Within Groups			120.600	347.667	22	15.803	
Total			275.297	894.000	35		

Dari tabel diatas menunjukkan bahwa hasil Signifikansi Variabel kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja anggota polisi (Y) pada kolom *Deviation from Linearity* nilainya sebesar $0.989 > 0.05$, Hal ini berarti nilainya lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa antara kepuasan kerja dengan kinerja anggota polisi mempunyai hubungan yang linear.



Uji t (parsial)

Model		T	Sig.
1	(Constant)	3.800	.001
	Kepuasan Kerja	6.509	.000

Dari tabel diatas dapat diketahui hasil t_{hitung} menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja (X_2) mempunyai nilai t_{hitung} sebesar lebih besar dibandingkan dengan nilai t_{tabel} pada taraf nyata sebesar. Ini menunjukkan bahwa $6.509 > 2.042$ dan $Sig. 0.000 < 0.05$. Maka dengan demikian dapat diambil keputusan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya terdapat adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja anggota polisi (Y).

Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	20.739	6.579	
Budaya Organisasi	.128	.212	.1
Kepuasan Kerja	.816	.235	.6

Berdasarkan hasil perhitungan *output SPSS* diperoleh nilai $a = 20.739$, $b_1 = 0.128$, dan nilai $b_2 = 0.816$ kemudian a dan b disusun ke dalam persamaan regresi linear berganda $Y' = a + b_1X_1 + b_2X_2$ maka persamaan regresinya adalah $Y' = 20.739 + 0.128X_1 + 0.816X_2$, sehingga dapat diketahui dari hasil *output SPSS coefficients* budaya organisasi sebesar 0.128 dan kepuasan kerja sebesar 0.816 merupakan koefisien regresi.

Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square
1	0.748 ^a	0.560

Dari tabel diatas diperoleh angka $R Square$ atau determinasi sebesar 0.560 maka dikali dengan 100% didapatkan nilai sebesar 56,0% artinya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada anggota Polsek Jayaloka Kabupaten Musi Rawas adalah sebesar 56,0%. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja (X_2) dengan kinerja anggota polisi (Y) mempunyai hubungan Kuat.

Sedangkan arah hubungan adalah positif karena R positif dan sisanya 44.0% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

Uji F

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	500.364	2	250.182	20.974	.000 ^a
	Residual	393.636	33	11.928		
	Total	894.000	35			

Berdasarkan tabel diatas hasil *output SPSS* menunjukkan bahwa di peroleh nilai f_{hitung} sebesar 20.974 lebih besar dari f_{tabel} sebesar 2.92 dengan $Sig. 0.000 < 0.05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang artinya terdapat adanya pengaruh yang signifikan budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada anggota Polsek Jayaloka Kabupaten Musi Rawas.



Regresi Moderasi

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
		B	Std. Error	Beta
1	(Constant)	50.835	5.025	
	Budaya Organisasi-Komitmen Organisasi	.033	.004	1.391

Nilai konstanta positif menunjukkan pengaruh positif variabel independen (budaya organisasi, kinerja anggota polisi dan moderasi). Variabel moderasi yang merupakan interaksi antara budaya organisasi (X_1) dan komitmen organisasi (M) ternyata signifikan, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi (X_1) merupakan variabel moderating

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan guna mengetahui pengaruh antara budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja anggota Polsek Kecamatan Jayaloka Kabupaten Musi Rawas dengan komitmen organisasi sebagai variabel moderasi, maka dapat disimpulkan berdasarkan hasil uji hipotesis terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja anggota polisi (Y), terdapat adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja anggota polisi (Y).

hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara budaya organisasi dengan komitmen organisasi sebesar 0.000 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja anggota polisi. Dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_1), komitmen organisasi (M), dimoderasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja anggota polisi (Y). Meningkatnya budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja anggota polisi dengan komitmen organisasi sebagai variabel penguatnya (memperkuat).

Hasil analisa output diketahui nilai signifikansi variabel interaksi antara kepuasan kerja dengan komitmen organisasi sebesar 0.000 ($< 0,05$) maka berkesimpulan bahwa variabel komitmen organisasi mampu memoderasi pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap variabel kinerja anggota polisi. Dapat diartikan bahwa meningkatnya kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja anggota polisi dengan komitmen organisasi sebagai variabel penguatnya (memperkuat).



V. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat diketahui bahwa untuk meningkatkan kinerja anggota polisi harus adanya perbaikan budaya organisasi dan peningkatan kepuasan kerja yang tinggi dalam diri anggota polisi sehingga dapat memberikan pengaruh terhadap hasil kerja yaitu kinerja anggota polisi.

VI. DAFTAR PUSTAKA

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. ALFABETA, 2019.

Kusumayadi, & Firmansyah. (2021). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KOTA BIMA. *Jurnal Cahaya Mandalika*, 2.

Sholihin, U. (2021). Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai

Variable Intervening. *JMK (Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan)*, 6(1).
<https://doi.org/10.32503/jmk.v6i1.1414>

Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian & Pengembangan Research and Development*. ALFABETA, 2019.

Tenggara, et al. 2016. Analisis Pengaruh Kepemimpinan terhadap Budaya Organisasi, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri di Jakarta. *Journal of Economics and Business Aseanomics (JEBA)* Vol. 1 No. 1.

Sedarmayati, 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Madar Maju

Pangaribuan, D., Sihombing, P. R., Keuangan, K., & Statistik, B. P. (2021). Analisis Kepuasan Kerja Pegawai dengan Analisis Gap dan Kuadran Pada Pegawai



PPSDM-BPPK-Kemenkeu.

Jurnal Ekonomi & Manajemen

Universitas Bina Sarana

Informatika, 19 (2).

<https://doi.org/10.31294/jp.v17i2>

.