

# Kepuasan Kerja Pemediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim

<sup>1</sup>Dicky Rahadian Effendi

<sup>2</sup>Ratnawati

<sup>3</sup>Tasnim Nikmatullah Realita

<sup>1,2,3</sup> Program Studi Magister Manajemen, Universitas Wisnuwardhana Malang, Indonesia

Email: [aldrichky@gmail.com](mailto:aldrichky@gmail.com)

## Abstract

*The purpose of this study is to analyze and give meaning to the direct influence of organizational culture on personnel performance, organizational culture on job satisfaction and job satisfaction on personnel performance. In addition, it also analyzes and gives meaning to job satisfaction mediating the influence of organizational culture on personnel performance. The research method uses SEM analysis techniques with Smart PLS. The population and sample used were 67 personnel of Patroliairud Subdit Ditpolairud Polda Jatim with a sampling technique using the census technique. The Likert scale used is a scale of one to five. With data collection techniques using questionnaires. The results of the study explain that organizational culture has an influence on personnel performance, organizational culture influences performance and job satisfaction influences personnel performance. In addition, the results of the study stated that job satisfaction is able to mediate the influence of organizational culture on personnel performance. Theoretically, this research contribution is able to contribute to attribution theory where personnel and leaders attribute the cause of good or bad performance, satisfaction or dissatisfaction will affect their reactions, motivation, and subsequent behavior. Leaders must implement and socialize organizational culture in the Patroliairud Subdit Ditpolairud Polda Jatim, able to make personnel satisfied with the work done which ultimately provides a positive contribution to employee performance.*

**Keywords:** *Organizational culture, Job satisfaction and Personnel Performance*

## PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia Polri yang selanjutnya disingkat SDM Polri adalah pegawai negeri pada Polri yang bekerja sebagai penggerak organisasi Polri dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dengan profesional, jujur, bertanggung jawab, serta berorientasi pada tujuan organisasi merupakan aset terpenting bagi Polri untuk melakukan reformasi birokrasi. Anggota Polri yang berkualitas dan profesional merupakan faktor penting dalam pelaksanaan tugas dan fungsi kepolisian di tengah meningkatnya

kebutuhan masyarakat terhadap pelayanan publik sehingga menjadi faktor penentu keberhasilan suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia yang profesional, inovatif, dan jujur dilaksanakan secara terencana, sistematis, kolaboratif, serta terkoordinasi dalam sistem manajemen kepolisian pada tingkat yang lebih tinggi (Perkap Polri No. 999 Tahun 2020).

Kepolisian Daerah Jawa Timur (Polda Jatim) merupakan pejabat eksekutif Kepolisian Negara Republik Indonesia di wilayah Provinsi Jawa Timur yang terletak di Kota Surabaya

yang bertugas menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat di Jawa Timur. Polda dalam melaksanakan tugas pokoknya khususnya dalam hal pelaksanaan kepolisian perairan dan udara dibantu oleh subbagian pelaksana tugas pokok yaitu Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara (DitPolairud). Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara (Ditpolairud) adalah bagian integral Polri yang mengemban tugas di wilayah perairan dan udara dalam rangka memelihara Kamtibmas, menegakkan hukum, memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat, sebagai upaya terciptanya keamanan dalam negeri.

Menurut Peraturan Kepolisian Negara Nomor 14 Tahun 2018 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Pada Tingkat Kepolisian Daerah Pasal 1 angka 26 yang dimaksud dengan Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara yang selanjutnya disebut Ditpolairud adalah unsur pelaksana tugas pokok dalam bidang Kepolisian Perairan dan Udara pada tingkat Polda yang berada di bawah Kapolda. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Nomor 14 Tahun 2018 Pasal 4

huruf g ditentukan bahwa Kepolisian Daerah (Polda) menyelenggarakan fungsi: Pelaksanaan kepolisian perairan dan udara, yang meliputi kegiatan patroli perairan dan udara, pembinaan Masyarakat dan potensi dirgantara serta penegakan hukum di perairan. Berdasarkan Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 Pasal 34 Susunan Organisasi Ditpolairud meliputi, salah satunya yaitu Subdirektorat Patroli Air dan Udara (Subdit Patroliairud). Berdasarkan Lampiran XXIII Peraturan Kepolisian Negara Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018, Subdit Patroliairud bertugas menyelenggarakan patroli pengawalan perairan dan udara dalam rangka pemeliharaan keamanan, ketertiban Masyarakat serta pemberian bantuan, pertolongan dan penyelamatan.

Penyelenggaraan fungsi Direktorat Kepolisian Perairan dan Udara dituangkan dalam Indeks Harkamtibmas di wilayah perairan Jawa Timur, ditampilkan pada Tabel 1.1

**Tabel 1.1**  
**Data Realisasi Kinerja untuk Indikator Kinerja Tingkat keamanan di jalur perairan**  
**Indonesia (Wilayah Jawa Timur)**

No	Indikator kinerja	2021	2022	2023	2024
1	Jumlah kasus	95	97	61	68
2	Jumlah patroli	10.352	11.316	11.602	8.942
Tingkat keamanan		91,76	85,71	52,57	76,04
Indeks tingkat keamanan (konversi)		1,1	1,1	1,6	1,3
Target renstra (indeks)		3,2	3,3	3,5	3,6

Berdasarkan tabel 1 dapat dijelaskan bahwa ada peningkatan indeks tingkat keamanan di jalur perairan di tahun 2022 ke 2023 dan mengalami penurunan di tahun 2024, kondisi ini menunjukkan bahwa Indeks Harkamtibmas di wilayah perairan Jawa Timur pada tahun 2024 mengalami penurunan dibandingkan dengan tahun 2023. Dan setiap tahun tidak memenuhi target yang sudah ditentukan dalam renstra, sehingga membutuhkan pembenahan dalam kinerja.

Kesuksesan dan kinerja organisasi bisa dilihat dari kinerja yang telah dicapai oleh pegawai, organisasi menuntut agar para pegawai mampu menampilkan kinerja secara optimal karena baik dan buruk kinerja yang dicapai oleh pegawai dapat berpengaruh pada kinerja dan keberhasilan organisasi secara keseluruhan (Robbins and Judge, 2013). Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh budaya organisasi yang dijalankan. Budaya organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota atau sistem dari makna bersama. Suatu sistem makna bersama itu sendiri merupakan

seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh suatu perusahaan (Robbins and Judge, 2013). Luthans (2018) mengungkapkan bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.

Riana, et al (2017), Muzahar, et al (2022), Nugraha, et al (2023) dan Jatmika, et al (2024) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja personil. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Saharuddin, et al (2022) menyimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh negative terhadap kinerja personil.

Hasil kajian pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai menunjukan hasil yang belum konsisten atau adanya *research gap*, sehingga menimbulkan adanya peluang dan menarik untuk dilakukan kajian kembali dan guna mengisi kekosongan atau celah penelitian maka mengkaji kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* menarik untuk dilakukan.

Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, karena di dalam

organisasi, salah satu gejala yang paling menyakinkan dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, bentuk yang paling ekstrim seperti pemogokan kerja, pelambanan kerja, mankir dan tingkat keluarnya pegawai yang tinggi. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh pegawai dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2019).

Pembahasan tentang kepuasan kerja pegawai tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja pegawai dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan pegawai akan dipengaruhi oleh budaya organisasi, menurut Tamba (2021), sesungguhnya antar budaya perusahaan dengan kepuasan pegawai terhadap hubungan, dimana budaya (*culture*) dikatakan memberi pedoman seorang pegawai bagaimana dia mempersepsikan karakteristik budaya suatu organisasi, nilai yang dibutuhkan pegawai dalam bekerja, berinteraksi dengan kelompoknya, dengan sistem dan administrasi, serta berinteraksi dengan atasan. Dengan demikian pegawai tersebut akan merasa bahagia dan puas setelah melakukan dan saat melakukan pekerjaannya tersebut.

Konsepsi ini didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Zamri dan Irawan (2020), Hariyono, et al (2021), Tamba (2021) dan Hamnas, et al (2023) menemukan bukti bahwa

budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaan yang dihadapi dan lingkungannya. Sebaliknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaan dalam bentuk yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya (Wiliandari, 2019). Organisasi yang memiliki karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung lebih produktif serta efektif (Dalena, et al 2020). Konsepsi ini didukung hasil kajian yang dilakukan oleh Supriadi, et al (2018), Ferdiono dan Santoso (2018), Nurmaida dan Yanti (2020), Juniarti, et al (2023) dan Lazuardi dan Harahap (2024) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja.

Berdasarkan latar belakang penelitian, pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai yang belum konsisten (*research gap*), sehingga perlu dilakukan pengujian kembali dan untuk mengisi adanya celah pertentangan hasil kajian empiris (*research gap*), maka perlu dilakukan kajian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi yang dikembangkan dalam satu model dan melakukan kajian kepuasan kerja sebagai variabel mediasi merupakan keterbaruan (*novelty*) dalam penelitian ini. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, research question dalam peneltiin ini:

Bagaimana kepuasan kerja menjadi mendiiasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja?

## LANDASAN TEORI

### Kinerja

Mangkunegara (2016) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Jadi pengertian kinerja adalah, “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Griffin (2021), yang menyatakan bahwa kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja. Wibisono (2006) adalah merupakan penilaian kinerja yang diperbandingkan dengan rencana atau standar standar yang telah disepakati.

### Kepuasan Kerja

Robbins (2019) berpendapat bahwa kepuasan kerja adalah ”merujuk dari sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan yang tinggi, mengindikasikan sikap positif terhadap pekerjaannya. Rivai (2020) mengatakan bahwa kepuasan adalah sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan yang dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasan terhadap kegiatan tersebut

### Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota atau sistem dari makna bersama. Suatu sistem makna bersama itu sendiri merupakan seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh suatu perusahaan, (Robbins, 2019). Budaya organisasi adalah cara berpikir atau tradisi yang dianut oleh semua anggota perusahaan dan anggota baru harus mempelajari atau paling tidak menerimanya agar dapat diterima sebagai bagian dari organisasi (Luthans, Fred, 2018).

## METODE

### Jenis Penelitian

Tujuan penelitian yang telah dirumuskan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory research*. Menurut Sugiyono (2019) penelitian *explanatory research* adalah penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel yang lain

### Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim berjumlah 67 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jebuh, yang mana jumlah sampel sejumlah populasinya.

### Metode Pengumpulan Data dan Skala Pengukuran

Teknik atau metode yang akan digunakan dalam pengumpulan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner. Kuesioner tersebut diberikan langsung kepada personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda

Jatim. Sedangkan skala pengukuran menggunakan skala likert satu sampai lima.

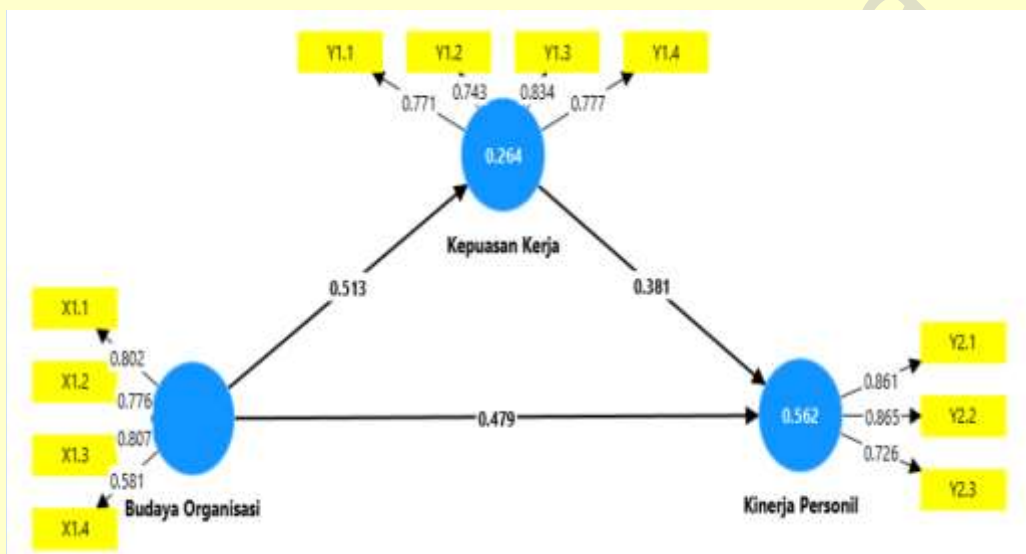
### Metode Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan pendekatan *variance based* atau *component based* dengan *Partial Least Square* (PLS).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Hasil penelitian tejabarkan dalam pengujian secara langsung pengaruh antar variabel dan pengujian tidak langsung dengan mediasi kepuasan kerja. Berikut hasil pengujian tahap pertama dengan menggunakan Smart-PLS dengan menghasilkan *outer loading* dapat dilihat pada Gambar 1.



Sedangkan rekapitulasi hasil penelitian pada tabel 2 berikut ini:

**Tabel 2**  
**Rekapitulasi Hasil Penelitian**

	Path coefficients	T statistics	P values
Budaya Organisasi-> Kinerja personil	0.479	5.376	0.000
Budaya Organisasi -> Kepuasan Kerja	0.513	5.913	0.000
Kepuasan kerja-> Kinerja Personil	0.381	4.144	0.000

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 5.376 dengan *p-value* sebesar 0.000, hasil ini menunjukkan bahwa semakin

baik budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja personil sebesar 47.9%.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja menghasilkan nilai *T statistics* sebesar



5.913 dengan *p-value* sebesar 0.000. Karena *p-value* lebih kecil dari signifikan statistik pada  $\alpha = 5\%$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik budaya organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja sebesar 51.3%.

Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 4.144 dengan *p-value* sebesar 0.000.

Karena *p-value* lebih kecil dari signifikan statistik pada  $\alpha = 5\%$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personil dapat diterima, hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja mampu meningkatkan kinerja personil sebesar 38.1%.

Hasil analisis pengaruh tidak langsung dimana kepuasan kerja sebagai mediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personal, terjabar sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Pengujian Tidak Langsung**

	Path coefficients	T statistics	P values
Budaya organisasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Personil	0.196	2.978	0.003

Hasil analisis kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil menghasilkan nilai *T statistics* sebesar 2.978 dengan *p-value* sebesar 0.003. Karena *p-value* lebih kecil dari signifikan statistik pada  $\alpha = 5\%$ , sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil dapat diterima.

### **Pembahasan**

#### **Pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja personil**

Upaya untuk mengembangkan budaya Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim khususnya maka manajemen hendaknya mampu melihat lingkungan organisasinya secara holistik, sehingga diperoleh

kerangka kerja yang lebih luas guna memahami masalah-masalah yang sulit. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi, maka manajemen akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan kerjanya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja personil. Penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan yaitu adanya kebebasan personil untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, proses menyelesaikan pekerjaan yang rinci, berorientasi pada hasil lebih utama dalam menyelesaikan pekerjaan,

memperhatikan komunikasi dengan individu-individu dalam institusi, adanya kerjasama kelompok/tim dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keagresifan kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kemampuan kerja. Mengimplementasikan nilai, keyakinan dan sikap secara baik akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang telah dilakukan oleh Riana, et al (2017), Muzahar, et al (2022), Nugraha, et al (2023), Nugraha, et al (2023) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja.

#### **Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja**

Hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi kepuasan kerja personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Hasil ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah cara berpikir atau tradisi yang dianut oleh semua anggota perusahaan dan anggota baru harus mempelajari atau paling tidak menerimanya agar mereka dapat diterima sebagai bagian dari organisasi. Umumnya budaya organisasi dibawa atau diciptakan oleh pendiri atau lapisan masyarakat paling atas (*Top Management*), yang mendirikan atau merintis perusahaan tersebut. Strategi yang diterapkan oleh orang-orang tersebut, lalu digunakan sebagai petunjuk dan pedoman bawahan mereka dalam pelaksanaan

tugas. Bila implementasi strategi itu berhasil baik dan bertahan beberapa tahun, maka filosofi atau visi yang diyakini tersebut berkembang menjadi budaya perusahaan (Robbins, 2017). Hasil kajian ini mendukung kajian yang dikemukakan oleh Zamri dan Irawan (2020), Hariyono, et al (2021), Tamba (2021), Hamnas, et al (2023) dalam kajiannya menemukan bukti bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja personil.

#### **Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja personil**

Kepuasan kerja memegang peran peting dalam meningkatkan kinerja personil, dimana apabila personil merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka personil termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil kajian empiris, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja personil. Hal ini dapat dikatakan bahwa personal Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim akan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Kajian ini dapat diinterpretasikan bahwa tingginya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh personil dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya karena faktor kepuasan.

Kepuasan kerja pada personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim tercipta dan berpengaruh terhadap kinerja, karena personil senang akan pekerjaan dan termotivasi untuk pengembangan diri. Selain itu rekan kerja yang memberikan



dukungan atas penyelesaian tugas dengan bekerjasama yang bagus, kesempatan promosi yang diberikan mampu meningkatkan kinerja Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Hasil kajian ini mendukung kajian yang dikemukakan oleh Ferdiyono dan Santoso (2018), Nurmaida dan Yanti (2020), Juniarti, et al (2023), Lazuardi dan Harahap (2024) menyatakan hasil penelitian bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

### **Kepuasan kerja memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap Kinerja personil**

Hasil kajian menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil. Artinya kinerja personil akan meningkat apabila nilai, keyakinan dan sikap sebagai pembentuk budaya organisasi seperti budaya kebebasan personil untuk berinovasi, proses menyelesaikan pekerjaan yang rinci, berorientasi pada hasil, memperhatikan komunikasi dengan individu-individu, adanya kerjasama kelompok/tim, adanya keagresifan kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat memberikan kepuasan sehingga akan berdampak pada peningkatan kinerja.

Kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja personil. Hal ini berarti bahwa budaya organisasi tidak secara langsung mempengaruhi kinerja personil, melainkan pengaruhnya disalurkan atau dijelaskan melalui tingkat

kepuasan kerja personil. Hasil penelitian ini menjelaskan bahwa budaya organisasi Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim membentuk kepuasan kerja. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, kepercayaan, dan praktik yang berlaku dalam suatu perusahaan. Budaya ini akan menciptakan lingkungan kerja yang unik. Misalnya, budaya yang berorientasi pada inovasi, kolaborasi, atau fokus pada hasil akan menghasilkan pengalaman kerja yang berbeda bagi personil. Jika budaya organisasi mendukung, adil, transparan, memberikan kesempatan pengembangan, dan mengakui kontribusi personil, kemungkinan besar kepuasan kerja personil akan tinggi. Sebaliknya, budaya yang kaku, tidak adil, kurang menghargai, atau tidak transparan dapat menyebabkan kepuasan kerja yang rendah.

Kepuasan Kerja yang dirasakan Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim mendorong Kinerja personil. Personil yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka lebih termotivasi, berkomitmen, produktif, dan inovatif. Kepuasan kerja juga dapat mengurangi tingkat absensi dan *turnover* (pergantian personil), yang pada akhirnya berkontribusi pada kinerja organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim sebagai mediasi bertindak sebagai jembatan atau mekanisme yang menjelaskan mengapa budaya organisasi memiliki dampak pada kinerja personil. Budaya organisasi

yang positif akan meningkatkan kepuasan kerja, dan peningkatan kepuasan kerja inilah yang kemudian mendorong peningkatan kinerja personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian ini maka dapat diambil kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Hal ini dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi tentang budaya keterlibatan, konsistensi, adaptasi dan misi akan memberikan kontribusi terhadap kinerja personil. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, menunjukan bahwa budaya yang diimplementasikan pada nilai-nilai mampu memberikan kepuasan kerja Personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap kinerja personil Subdit Patroliairud Ditpolairud Polda Jatim. Hasil ini menyatakan bahwa jika personil puas atas pekerjaan yang mereka emban, maka akan meningkatkan kinerja. Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja personil. Artinya kinerja pegawai akan meningkat apabila budaya organisasi yang ada mampu memberikan kepuasan kerja.

Implikasi teori dalam penelitian ini dimana teori atribusi pada kinerja personil, dimana pada saat kinerja baik maka pimpinan mengatribusikan kinerja tinggi personal pada faktor internal (misalnya, kemampuan tinggi, dedikasi, usaha keras), mereka cenderung memberikan penghargaan,

promosi, atau tanggung jawab lebih. Sebaliknya, jika dikaitkan dengan faktor eksternal (misalnya, tugas yang mudah, keberuntungan, dukungan tim yang luar biasa), responsnya mungkin tidak sepositif itu.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ferdiyono, J. Reza dan Santoso, D. 2018. Pengaruh Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Organizational Citizen Behavior Sebagai Variabel Intervening Pada Seksi BPKB Ditlantas Polda Jateng. Riset Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 11, No. 3.
- Griffin, Ricky. W. (2021). Manajemen edisi 7 Jilid 1. Jakarta: Erlangga.
- Hamnas, H., Razak, M., dan Asniwati. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja
- Hariyono, T.A., Uskiansyah, M., Rusvitawati, D., Syamsuddinnor, Yasrie. A. 2021. Pengaruh budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Polri Pada Kepolisian Sektor Banjarmasin Tengah Kota Banjarmasin. *Jurnal Al-Tsarwah*, Vol. 4 No. 1
- Luthans, Fred. 2018. Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh. Judul Asli: Organizational Behavior

- 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti Th.Arie P, dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, A. Prabu. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM*. Refika Aditama. Bandung
- Mangkuprawira, 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Penerbit Ghalia Indonesia, Jakarta
- Panggabean, S. Mutiar. 2004. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan Kedua, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Riana, N. Artha, Hendriani, S dan Efni, Y. 2017. Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsus Polda Riau. *Jurnal Psikologi*, Volume 13 Nomor 2.
- Rivai, A.2020. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 213–223.
- Robbins, P. Stephen. 2019. *Organizational behavior*. Pearson education. New Jersey
- Robbins, P. Stephen & Judge, A. Timothy. 2013. *Organizational Behavior*. 13 Three Edition, USA: Pearson International Edition, Prentice -Hall.
- Sugiyono. 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Supriadi, Nasir, Shabri, M dan Majid, A. 2018. Kepuasan Kerja Dan Kinerja Personil Polda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*. Vol. 2, No. 2.
- Juniarti, S. Maudilia., Wahyulina, S., Nururly, S. 2023. Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Kepolisian Pada Satuan DITSAMAPTA POLDA NTB. *POPULER: Jurnal Penelitian Mahasiswa*, Vol.2, No.3
- Lazuardi, B dan Harahap, M.Ikhsan. 2024. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polisi Biro Rena Polda Sumatera Utara. *Trending: Jurnal Ekonomi, Akuntansi dan Manajemen*, Vol.2, No.1.
- Muzahar, M, Anoesyirwan dan Yulasma. 2022. Analisis Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Personel Kepolisian dengan Kepuasan Kerja sebagai Pemediasi. *Journal of Business and Economics*, Vol. 7 No. 3.
- Nugraha, D, Sutrisno, Halimah dan Mayastinasari, V. 2023. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Personel Kepolisian Di Polres Berau

- Kaltim Dengan Employee Engagement Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Vol. 17, No.2.
- Nurmaida, A dan Yanti, N. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Personel Biro Sdm Polda Sumatera Barat. *Jurnal Matua*, Vol. 2, No.1 .
- Saharuddin, Amang, B dan Husain, A. 2022. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, Vol. 6, No. 2.
- Tamba, K. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi, Stres kerja dan Pelaksanaan Program Kesejahteraan Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Detasemen A Pelopor Satbrimob Polda Jawa Timur. *Jurnal Ilmu Kepolisian*, Vol. 15, No. 2.
- Wibowo, D. A. (2018). Effect of Debt to Equity Ratio , Current Ratio and Inflation on Share Price on Real Estate Companies Listed in Indonesia Stock Exchange. *The International Journal Of Business & Management*. 6(11), 61–67.
- Wiliandari, Y. 2019. Kepuasan Kerja Karyawan. *Society*, Vol. 6, No. 2.
- Zamri, A. Tirta dan Irawan, F. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Personil Satuan Samapta Bhayangkara (Sat Sabhara) Polres Kampar. *Jurnal Riset Mahasiswa Manajeme Dan Bisnis*. Vol. 1, No. 1.