

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DAN MOTIVASI TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA DAMPAKNYA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA ANGGOTA RESERSE KRIMINAL UMUM POLRES METRO JAKARTA TIMUR

Achmad Herdiyanto¹, Latief Prayogo¹, Muhamad Arief Noor², Joned Ceilendra Saksana³

^{1,2,3} Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha

Email: lilie1702@gmail.com

Abstrak: Peningkatan kompetensi aparat Polri merupakan keharusan yang tidak dapat ditunda-tunda lagi. Bahkan diperlukan langkah berani, untuk secara cepat, tepat dan bertahap, untuk peningkatan kualitas pengembangan SDM berbasis kompetensi, dengan memasukkan komponen pengetahuan (knowledge), ketrampilan (skills), dan sikap perilaku (attitude). Untuk mengembangkan dan memberdayakan sumber daya manusia di butuhkan adanya budaya organisasi dan motivasi kerja sehingga mampu meningkatkan pelayanan yang secara menyeluruh terhadap masyarakat. Tujuan dari penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Manajemen SDM, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Peningkatan kinerja Anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur Populasi dan Sampel adalah seluruh anggota Reserse Kriminal Umum Metro Jakarta Timur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, motivasi dan Kepuasan Kerja dengan nilai Fhitung sebesar 219,295 dengan Ftabel sebesar 3,35, karena nilai thitung sebesar 219,295 > nilai ttabel sebesar 3,35 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota reserse kriminal umum Metro Jakarta Timur. Sedangkan dari uji koefisien determinasi diketahui bahwa nilai R sebesar 0,950 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, dan motivasi dengan peningkatan kinerja anggota reserse kriminal umum Metro Jakarta Timur. Sementara itu nilai R-Square sebesar 0,902 sehingga variabel independent yang terdiri dari rekrutmen, pelatihan, penilaian kinerja, dan pemberian insentif memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,902 atau 90,2% terhadap peningkatan kinerja anggota reserse kriminal umum Metro Jakarta Timur sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikut sertakan dalam model.

Kata Kunci : Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Peningkatan Kinerja

PENDAHULUAN

Perkembangan global, regional, dan nasional yang semakin dinamis membawa dampak positif bagi kesejahteraan masyarakat, namun juga menimbulkan krisis multidimensi, termasuk meningkatnya tindak kriminal dengan modus yang semakin beragam. Kondisi ini menuntut peran strategis Kepolisian Republik Indonesia (Polri) sebagai garda terdepan dalam menjaga keamanan dan ketertiban masyarakat (Kamtibmas). Akan tetapi, kinerja Polri sering dipersepsikan belum optimal, baik dari segi profesionalisme, integritas, maupun efektivitas penanganan perkara pidana. Unit reserse

kriminal sebagai inti (core business) penegakan hukum memiliki tanggung jawab penting dalam proses penyidikan dan pengungkapan kasus, sehingga peningkatan kinerjanya menjadi kebutuhan yang mendesak (Aulia et al., 2021).

Permasalahan yang dihadapi Polri, khususnya di Polres Metro Jakarta Timur, antara lain terkait rekrutmen dan kualitas sumber daya manusia, penerapan budaya organisasi yang belum sepenuhnya efektif, motivasi kerja yang belum optimal, serta kepuasan masyarakat terhadap pelayanan kepolisian yang masih rendah. Untuk itu, peningkatan kinerja anggota reserse perlu ditopang oleh manajemen SDM yang baik, budaya organisasi yang kuat, serta motivasi kerja yang memadai. Faktor-faktor tersebut diyakini dapat mendorong kepuasan kerja anggota, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap kinerja Polri dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini difokuskan untuk menganalisis pengaruh manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap peningkatan kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur. Rumusan masalah yang diajukan adalah apakah terdapat pengaruh signifikan dari variabel-variabel tersebut secara parsial maupun simultan terhadap kepuasan kerja dan kinerja anggota reserse. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antar variabel tersebut secara empiris.

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat secara akademis, yaitu memperkaya literatur tentang pengaruh budaya organisasi, manajemen SDM, dan motivasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada sektor kepolisian. Secara praktis, penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi Polres Metro Jakarta Timur dalam merumuskan kebijakan pengembangan SDM dan strategi peningkatan kinerja anggota reserse, sehingga pelayanan publik dapat semakin efektif dan profesional.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem nilai, keyakinan, dan norma yang dianut bersama dan menjadi pedoman dalam bertindak bagi anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya yang kuat akan menciptakan konsistensi perilaku, meningkatkan loyalitas, serta mendorong tercapainya tujuan organisasi. Dalam konteks kepolisian, budaya organisasi yang menekankan integritas, kedisiplinan, dan profesionalisme sangat diperlukan untuk meningkatkan kepercayaan public (Hilaliyyah et al., 2024).

Beberapa penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja. Sutrisno (2019) menemukan bahwa budaya organisasi yang kondusif berpengaruh signifikan terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Dengan demikian, penerapan budaya organisasi yang sehat di lingkungan Polres Metro Jakarta Timur diyakini dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota reserse dan berdampak positif pada kinerja mereka.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah serangkaian aktivitas untuk memperoleh, mengembangkan, memotivasi, dan mempertahankan tenaga kerja yang kompeten (Agustina et al., 2025). Praktik MSDM yang baik akan memastikan tersedianya pegawai dengan kemampuan dan keterampilan yang sesuai dengan tuntutan tugas. Dalam organisasi kepolisian, MSDM yang terencana dapat meningkatkan profesionalitas anggota, terutama dalam penanganan penyidikan.

Penelitian Rahmawati (2020) dan (Saefullah et al., 2025) menunjukkan bahwa pengelolaan SDM yang baik berdampak positif pada kepuasan dan kinerja karyawan. Hal ini menegaskan bahwa manajemen SDM yang efektif bukan hanya mencakup aspek rekrutmen dan pelatihan, tetapi juga menciptakan iklim kerja yang mendukung kinerja optimal anggota organisasi, termasuk anggota reserse.

Motivasi

Motivasi kerja adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat individu dalam bekerja. Herzberg (1966) membedakan antara faktor motivator (intrinsik) seperti pencapaian, pengakuan, dan tanggung jawab, serta faktor hygiene (ekstrinsik) seperti gaji, kondisi kerja, dan supervisi. Dalam institusi kepolisian, motivasi yang kuat sangat dibutuhkan untuk menghadapi risiko dan tekanan tugas sehari-hari.

Penelitian Nugroho (2018) membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Artinya, semakin tinggi motivasi anggota Polri, semakin besar komitmen mereka dalam melaksanakan tugas penyidikan secara profesional.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap positif seseorang terhadap pekerjaannya yang tercermin dari perasaan senang, bangga, dan nyaman ketika menjalankan tugas (Nurasih et al., 2024). Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja antara lain gaji, hubungan dengan rekan kerja, peluang pengembangan karier, serta lingkungan kerja yang kondusif.

Hasibuan (2018) menekankan bahwa kepuasan kerja merupakan salah satu indikator penting dalam keberhasilan organisasi, karena pegawai yang puas akan bekerja lebih produktif. Dalam konteks kepolisian, kepuasan kerja anggota berkontribusi langsung terhadap kualitas pelayanan publik dan keberhasilan penyidikan.

Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai individu atau kelompok sesuai dengan standar organisasi (Wicaksono et al., 2024). Kinerja anggota Polri dapat diukur melalui efektivitas penyelesaian kasus, tingkat keberhasilan pengungkapan tindak pidana, serta kontribusi dalam menjaga ketertiban masyarakat.

Penelitian terdahulu menegaskan bahwa kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi, manajemen SDM, motivasi, dan kepuasan kerja (Sutrisno, 2019; Rahmawati, 2020; Nugroho, 2018). Dengan demikian, dalam organisasi kepolisian, kinerja anggota reserse merupakan outcome dari pengelolaan faktor-faktor tersebut secara komprehensif.

Penelitian Terdahulu

Berbagai penelitian empiris telah mendukung keterkaitan antar variabel penelitian ini. Sutrisno (2019) menemukan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan dan kinerja pegawai. Rahmawati (2020) menunjukkan bahwa praktik MSDM yang baik meningkatkan kepuasan kerja yang pada gilirannya berdampak pada kinerja. (Sutariyono et al., 2020) dan Nugroho (2018) menegaskan bahwa motivasi berhubungan erat dengan kepuasan dan kinerja karyawan. Secara keseluruhan, penelitian-penelitian tersebut konsisten bahwa budaya organisasi, MSDM, motivasi, dan kepuasan kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka hipotesis penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

- **H1:** Manajemen SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.
- **H2:** Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.
- **H3:** Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.
- **H4:** Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.
- **H5:** Manajemen SDM, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif, karena metode ini dianggap mampu menggambarkan fenomena yang terjadi dalam organisasi serta menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis secara empiris (Sugiyono, 2000; Singarimbun, 2002). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur, sedangkan sampel ditentukan sebanyak 100 responden dengan teknik accidental sampling, yaitu pengambilan sampel berdasarkan siapa saja yang dapat dijangkau oleh peneliti (Irawan, 2001).

Pengumpulan data dilakukan melalui tiga teknik, yaitu penyebaran kuesioner tertutup dengan skala Likert lima poin (mulai dari “sangat setuju” hingga “sangat tidak setuju”), telaah dokumen berupa arsip dan laporan internal yang relevan, serta wawancara langsung untuk memperkuat data primer. Data yang diperoleh kemudian diubah ke bentuk angka melalui skala Likert agar dapat dianalisis secara kuantitatif menggunakan program SPSS.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahap, yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji multikolinieritas, heteroskedastisitas, dan autokorelasi, kemudian dilanjutkan dengan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh variabel independen (Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja) terhadap variabel dependen (Kinerja Anggota Reserse). Selain itu, dilakukan uji t untuk melihat pengaruh parsial masing-masing variabel independen, uji F untuk mengetahui pengaruh simultan

seluruh variabel independen, serta perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R^2) guna melihat seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap peningkatan kinerja.

Dengan metode ini diharapkan dapat diperoleh temuan empiris yang valid dan reliabel mengenai pengaruh budaya organisasi, manajemen sumber daya manusia, dan motivasi terhadap kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil/Temuan

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

Dalam penelitian ini menggunakan variabel X_1 , X_2 , dan X_3 , sebagai variabel bebas (*Independent Variables*) dimana variabel ini adalah manajemen sumber daya manusia, budaya organisasi, dan motivasi serta variabel Y sebagai variabel terikat (*Dependent Variable*) dimana variabel ini adalah peningkatan kinerja anggota dan data dalam penelitian ini diperoleh dengan menggunakan kuesioner dengan sampel 170 orang yang merupakan anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur, agar hasil yang diperoleh bisa mewakili semua responden, untuk memperluas wilayah dan jumlah responden.

b. Pembahasan

Metode analisa yang digunakan adalah metode kuantitatif. Untuk data yang sifatnya kuantitatif terlebih dahulu dilakukan uji instrumen. Adapun pengujian yang dilakukan meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Pengujian validitas dilakukan untuk mengetahui apakah semua pertanyaan atau instrumen penelitian yang diajukan untuk mengukur variabel penelitian adalah valid. Jika valid berarti instrumen itu dapat digunakan untuk mengukur apa yang hendak diukur, instrumen yang *reliable* belum tentu valid.

Pengujian Reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi jawaban responden. Kriteria pengujian dilakukan dengan menggunakan pengujian *Cronbach*

Alpha.

1. Pengujian Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan mencari korelasi dari setiap indikator terhadap skor totalnya dengan menggunakan rumus teknik korelasi “*Product Moment*” dengan bantuan *software SPSS versi 22.0*.

Adapun dasar pengambilan keputusan uji validitas adalah dengan membandingkan *p-value* dengan *level of significant* yang digunakan yaitu sebesar 5%. Jika *p-value* kurang dari alpha 0,05 maka item pernyataan valid, demikian pula sebaliknya jika *p-value* lebih besar dari alpha 0,05 maka item pernyataan tidak valid.

2. Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dari setiap konstruk yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode *Cronbach's Alpha* dengan bantuan *software SPSS versi 15.0*. Menurut Sekaran, (2003:311) *Cronbach's coefficient alpha* yang cukup dapat diterima (*acceptable*) adalah yang bernilai antara 0,60 sampai 0,70 atau lebih.

Kriteria penggunaan *Cronbach Alpha* dalam pengambilan keputusan pengujian reliabilitas tidak bersifat absolut harus menggunakan *cutt of* 0,6. Ada beberapa penelitian yang menggunakan kriteria bahwa suatu variabel atau dimensi dikatakan valid jika memiliki $CA > 0,7$

c. Analisis

1. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Manajemen SDM

Tabel 1
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.925	10

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.925 yang lebih besar dari nilai *cut-*

off sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel Manajemen SDM *reliable*.

Tabel 2
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Manajemen SDM

		Correlations										
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL
R1	Pearson Correlation	1	.485"	.470"	.601"	.488"	.540"	.445"	.426"	.606"	.535"	.726"
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2	Pearson Correlation	.485"	1	.623"	.550"	.631"	.632"	.645"	.591"	.614"	.596"	.824"
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3	Pearson Correlation	.470"	.623"	1	.532"	.575"	.489"	.491"	.521"	.524"	.474"	.737"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4	Pearson Correlation	.601"	.550"	.532"	1	.505"	.451"	.470"	.557"	.482"	.541"	.735"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5	Pearson Correlation	.488"	.631"	.575"	.505"	1	.477"	.481"	.459"	.530"	.609"	.746"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6	Pearson Correlation	.540"	.632"	.489"	.451"	.477"	1	.569"	.577"	.674"	.613"	.781"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7	Pearson Correlation	.445"	.645"	.491"	.470"	.481"	.569"	1	.582"	.520"	.673"	.763"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8	Pearson Correlation	.426"	.591"	.521"	.557"	.459"	.577"	.582"	1	.658"	.657"	.778"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9	Pearson Correlation	.606"	.614"	.524"	.482"	.530"	.674"	.520"	.658"	1	.609"	.806"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10	Pearson Correlation	.535"	.596"	.474"	.541"	.609"	.613"	.673"	.657"	.609"	1	.821"
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.726"	.824"	.737"	.735"	.746"	.781"	.763"	.778"	.806"	.821"	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

2. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Budaya Organisasi

Tabel 3
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	10

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.921 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel budaya organisasi *reliable*.

Tabel 4
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel budaya organisasi

		Correlations										
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL
R1	Pearson Correlation	1	.553**	.543**	.471**	.551**	.570**	.621**	.433**	.510**	.583**	.764**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2	Pearson Correlation	.553**	1	.435**	.556**	.556**	.539**	.516**	.421**	.481**	.685**	.749**
	Sig. (1-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3	Pearson Correlation	.543**	.435**	1	.482**	.500**	.600**	.494**	.536**	.570**	.544**	.740**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4	Pearson Correlation	.471**	.556**	.482**	1	.616**	.669**	.587**	.565**	.588**	.559**	.800**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5	Pearson Correlation	.551**	.556**	.500**	.616**	1	.580**	.616**	.637**	.524**	.534**	.804**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6	Pearson Correlation	.570**	.539**	.600**	.669**	.580**	1	.515**	.517**	.504**	.523**	.787**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7	Pearson Correlation	.621**	.516**	.494**	.587**	.616**	.515**	1	.453**	.474**	.486**	.756**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8	Pearson Correlation	.433**	.421**	.536**	.565**	.637**	.517**	.453**	1	.538**	.477**	.728**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9	Pearson Correlation	.510**	.481**	.570**	.588**	.524**	.504**	.474**	.538**	1	.547**	.746**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10	Pearson Correlation	.583**	.685**	.544**	.559**	.534**	.523**	.486**	.477**	.547**	1	.774**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.764**	.749**	.740**	.800**	.804**	.787**	.756**	.728**	.746**	.774**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

3. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Motivasi

Tabel 5
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.893	10

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.893 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi *reliable*.

Tabel 6
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Motivasi

		Correlations										
		R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL
R1	Pearson Correlation	1	.391**	.455**	.361**	.468**	.461**	.358**	.459**	.483**	.406**	.675**
	Sig. (1-tailed)		.000	.000	.001	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2	Pearson Correlation	.391**	1	.374**	.381**	.509**	.442**	.462**	.397**	.448**	.548**	.694**
	Sig. (1-tailed)	.000		.001	.001	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3	Pearson Correlation	.455**	.374**	1	.526**	.488**	.538**	.427**	.303**	.403**	.459**	.696**
	Sig. (1-tailed)	.000	.001		.000	.000	.000	.000	.005	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4	Pearson Correlation	.361**	.381**	.526**	1	.415**	.558**	.471**	.277**	.394**	.357**	.665**
	Sig. (1-tailed)	.001	.001	.000		.000	.000	.000	.010	.000	.001	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5	Pearson Correlation	.468**	.509**	.488**	.415**	1	.649**	.493**	.529**	.568**	.567**	.798**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6	Pearson Correlation	.461**	.442**	.538**	.558**	.649**	1	.439**	.349**	.469**	.540**	.768**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7	Pearson Correlation	.358**	.462**	.427**	.471**	.493**	.439**	1	.365**	.495**	.665**	.726**
	Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8	Pearson Correlation	.459**	.397**	.303**	.277**	.529**	.349**	.365**	1	.477**	.344**	.627**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.005	.010	.000	.002	.001		.000	.002	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9	Pearson Correlation	.483**	.448**	.403**	.394**	.568**	.469**	.495**	.477**	1	.465**	.734**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10	Pearson Correlation	.406**	.548**	.459**	.357**	.567**	.540**	.665**	.344**	.465**	1	.751**
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000	.002	.000		.000
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL	Pearson Correlation	.675**	.694**	.696**	.665**	.798**	.768**	.726**	.627**	.734**	.751**	1
	Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

* . Correlation is significant at the 0.05 level (1-tailed).

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

4. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Kepuasan Kerja

Tabel 7

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.918	.918	10

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0.893 yang lebih besar dari nilai *cut-*

off sebesar 0.6 sehingga dapat disimpulkan variabel motivasi *reliable*

Tabel 8.

Correlations											
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL
R1 Pearson Correlation	1	.478**	.501**	.574**	.455**	.490**	.464**	.608**	.533**	.363**	.717**
Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.002	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2 Pearson Correlation	.478**	1	.604**	.615**	.508**	.483**	.547**	.498**	.527**	.506**	.762**
Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3 Pearson Correlation	.501**	.604**	1	.537**	.494**	.581**	.544**	.599**	.562**	.431**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4 Pearson Correlation	.574**	.615**	.537**	1	.512**	.542**	.561**	.469**	.573**	.632**	.793**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5 Pearson Correlation	.455**	.508**	.494**	.512**	1	.571**	.612**	.550**	.424**	.595**	.754**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6 Pearson Correlation	.490**	.483**	.581**	.542**	.571**	1	.607**	.472**	.622**	.569**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7 Pearson Correlation	.464**	.547**	.544**	.561**	.612**	.607**	1	.511**	.556**	.584**	.789**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8 Pearson Correlation	.608**	.498**	.599**	.469**	.550**	.472**	.511**	1	.404**	.550**	.743**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9 Pearson Correlation	.533**	.527**	.562**	.573**	.424**	.622**	.556**	.404**	1	.417**	.737**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10 Pearson Correlation	.363**	.506**	.431**	.632**	.595**	.569**	.584**	.550**	.417**	1	.744**
Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL Pearson Correlation	.717**	.762**	.773**	.793**	.754**	.782**	.789**	.743**	.737**	.744**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

5. Pengujian Reliabilitas dan Validitas Peningkatan Kinerja

Tabel 9

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.894	10

Sumber: Data diolah, SPSS 15.0

Pengambilan Keputusan :

Jika $CA < 0.6$ maka tidak *reliable*

Jika $CA > 0.6$ maka *reliable*

Berdasarkan nilai *croanbach's alpha* sebesar 0,876 yang lebih besar dari nilai *cut-off* sebesar 0,6 sehingga dapat disimpulkan variabel peningkatan kinerja *reliable*.

Tabel 10
Rangkuman Pengujian Validitas Variabel Peningkatan Kinerja

Correlations											
	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	TOTAL
R1 Pearson Correlation	1	.378**	.391**	.543**	.465**	.383**	.351**	.595**	.558**	.349**	.695**
Sig. (1-tailed)		.001	.000	.000	.000	.001	.001	.000	.000	.002	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R2 Pearson Correlation	.378**	1	.465**	.555**	.392**	.386**	.492**	.366**	.428**	.437**	.689**
Sig. (1-tailed)	.001		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R3 Pearson Correlation	.391**	.465**	1	.485**	.404**	.426**	.531**	.417**	.465**	.301**	.683**
Sig. (1-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.006	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R4 Pearson Correlation	.543**	.555**	.485**	1	.449**	.523**	.574**	.447**	.531**	.549**	.797**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R5 Pearson Correlation	.465**	.392**	.404**	.449**	1	.431**	.433**	.487**	.481**	.510**	.702**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R6 Pearson Correlation	.383**	.386**	.426**	.523**	.431**	1	.499**	.355**	.447**	.510**	.693**
Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R7 Pearson Correlation	.351**	.492**	.531**	.574**	.433**	.499**	1	.421**	.543**	.481**	.749**
Sig. (1-tailed)	.001	.000	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R8 Pearson Correlation	.595**	.366**	.417**	.447**	.487**	.355**	.421**	1	.506**	.455**	.697**
Sig. (1-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.001	.000		.000	.000	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R9 Pearson Correlation	.558**	.428**	.465**	.531**	.481**	.447**	.543**	.506**	1	.383**	.747**
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000		.001	.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
R10 Pearson Correlation	.349**	.437**	.301**	.549**	.510**	.510**	.481**	.455**	.383**	1	.698**
Sig. (1-tailed)	.002	.000	.006	.000	.000	.000	.000	.000	.001		.000
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70
TOTAL Pearson Correlation	.695**	.689**	.683**	.797**	.702**	.693**	.749**	.697**	.747**	.698**	1
Sig. (1-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70	70

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

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

d. UJI ASUMSI KLASIK

Dalam melakukan analisa, penulis menggunakan perangkat lunak SPSS, hasil analisa akan dibahas pada bagian berikut :

1. Uji Multikolonieritas

Berdasarkan hasil pengolahan data uji multikolonieritas dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 11

Hasil Uji Multikolonieritas dengan VIF (*Variance Inflation Factors*)

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Manajemen SDM	.156	6.428
	Budaya Organisasi	.112	8.915
	Motivasi	.136	7.347
	Kepuasan Kerja	.100	9.993

a. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari tabel diatas dapat terlihat nilai *tolerance* dari Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan kerja menunjukkan mendekati angka 1 atau melihat *variance inflation factor* (VIF) memiliki nilai dibawah 10, maka dapat dikatakan bahwa model regresi ini dari variabel-variabel tersebut tidak ada masalah multikolonieritas atau Ho diterima.

2. Uji Autokorelasi (D-W test)

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

Tabel 12

Hasil uji autokorelasi dengan Durbin-Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.950 ^a	.902	.898	4.092	2.191

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Manajemen SDM, Motivasi, Bu Organisasi

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

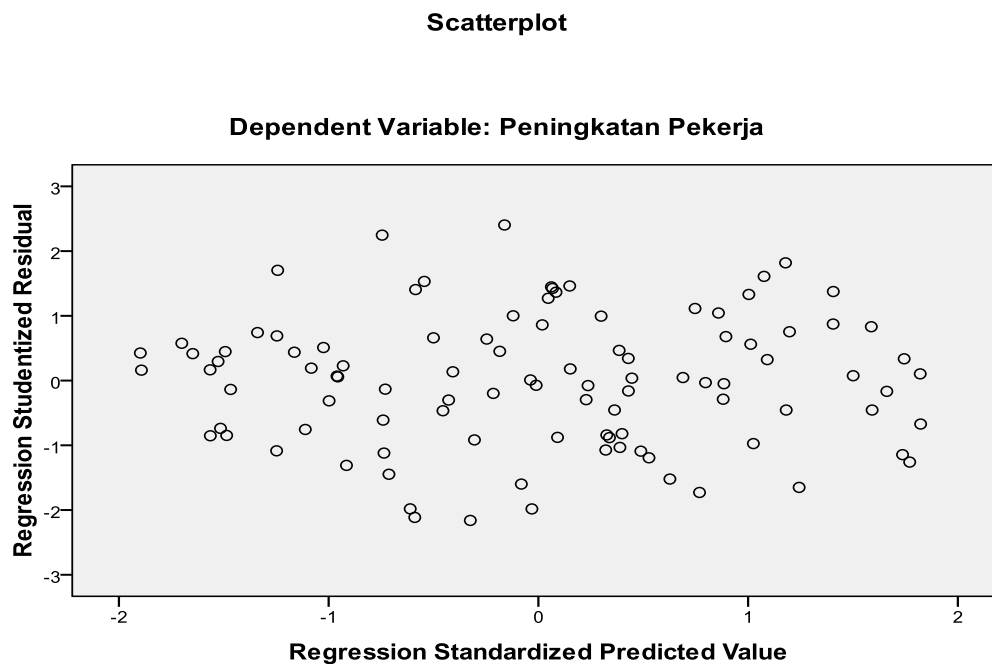
Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Dari hasil uji *Durbin – Watson* pada model regresi diatas menghasilkan nilai *DW* sebesar 2,191 atau nilai *Durbin-Watson* berada pada diantara dL dan dU ($1,084 < 2,191 < 2,916$), maka dapat disimpulkan bahwa kita tidak bisa menolak H_0 yang menyatakan bahwa tidak ada autokorelasi positif atau negatif atau dapat disimpulkan tidak terdapat autokorelasi sehingga regresi ini layak untuk digunakan.

3. Uji Heteroskedastisitas

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

Gambar 1
Hasil uji Heteroskedastisitas dengan scatterplot



Sumber : data diolah, SPSS.13.0

Dari gambar diatas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja anggota berdasarkan masukan variabel independen Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan kerja.

e. UJI HIPOTESIS

1. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.950 ^a	.902	.898	4.092

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Sumber : data diolah, SPSS.15.0

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai R sebesar 0,950 yang berarti terdapat hubungan yang sangat kuat antara variable Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan kerja dengan peningkatan kinerja anggota. Sementara itu nilai *R-Square* sebesar 0,902 sehingga variabel *independent* yang terdiri dari Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan kepuasan kerja memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,950 atau 95,0% terhadap peningkatan kinerja POLRI sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diikutsertakan dalam model.

2. Uji t (Pengujian Parsial)

Untuk menguji koefisien regresi dilakukan pengujian secara parsial, untuk melihat pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan mengasumsikan variabel lain adalah konstan. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara parsial ini adalah dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} . Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima. Berikut hasil pengujian secara parsial :

Tabel 14
Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B		Correlations		
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound	Zero-order	Partial	Part
1 (Constant)	-.821	1.029		-.798	.427	-2.864	1.222			
Manajemen SDM	.409	.080	.414	5.090	.000	.249	.568	.920	.463	.163
Budaya Organisasi	.354	.111	.305	3.183	.002	.133	.576	.914	.310	.102
Motivasi	.321	.097	.288	3.311	.001	.129	.514	.910	.322	.106
Kepuasan Kerja	-.024	.114	-.021	-.208	.836	-.250	.202	.897	-.021	-.007

a. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja

Berdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Manajemen SDM dengan nilai t_{hitung} sebesar 5,090 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $5,090 < \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

Untuk variabel Budaya Organisasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,183 dan t_{tabel} sebesar 2, 045 oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $3,183 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

Untuk variabel Motivasi dengan nilai t_{hitung} sebesar 3,311 dan t_{tabel} sebesar 2,045, oleh karena nilai t_{hitung} sebesar $3,311 > \text{nilai } t_{tabel}$ sebesar 2,045 dan nilai

signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

Sedangkan untuk variabel Kepuasan Kerja dengan nilai t_{hitung} sebesar -0,208 dan t_{tabel} sebesar 2,045 oleh karena nilai t_{hitung} sebesar -0,208 > nilai t_{tabel} sebesar 2,045 dan nilai signifikansinya sebesar $0,002 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Kepuasan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

3. Uji F (Pengujian Simultan)

Digunakan untuk menguji apakah secara bersama-sama seluruh variabel independen mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Dasar pengambilan keputusan untuk pengujian secara simultan ini adalah dengan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} . Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan sebaliknya Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima.

Tabel 15
Hasil Uji Anova (Uji F)

umber : data diolah , SPSS. 15.0

		ANOVA ^b				
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	14689.468	4	3672.367	219.295	.000 ^a
	Residual	1590.892	95	16.746		
	Total	16280.360	99			

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

b. Dependent Variable: Peningkatan Pekerja
B

erdasarkan tabel diatas diketahui untuk variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja dengan nilai F_{hitung} sebesar 219,295 dengan F_{tabel} sebesar 3,35, karena nilai t_{hitung} sebesar 219,295 > nilai t_{tabel} sebesar 3,35 dan nilai signifikansinya sebesar $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan H_0 ditolak artinya Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Peningkatan Kinerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel Manajemen SDM, Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur. Hasil uji simultan juga menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja, dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,902 atau 90,2%. Hal ini berarti sebagian besar peningkatan kinerja anggota dipengaruhi oleh faktor manajemen SDM, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Sejalan dengan temuan tersebut, penelitian ini memberikan beberapa saran praktis. Pertama, manajemen SDM perlu terus ditingkatkan karena terbukti mampu memotivasi anggota untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik. Kedua, budaya organisasi yang sudah ada hendaknya terus diperkuat agar dapat menumbuhkan semangat kerja anggota. Ketiga, motivasi kerja anggota Polri harus senantiasa dijaga melalui dukungan manajemen dan lingkungan kerja yang kondusif. Keempat, kepuasan kerja juga perlu diperhatikan karena berkontribusi dalam mendorong peningkatan kinerja. Dengan demikian, kombinasi yang baik antara manajemen SDM, budaya organisasi, motivasi, dan kepuasan kerja akan berimplikasi positif terhadap peningkatan kinerja anggota Reserse Kriminal Umum Polres Metro Jakarta Timur.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, I., Saefullah, A., Saputri, H., Tohiroh, T., Sitohang, R. M., Rita, R., Tahang, M., Rahmi, C., Ar, R., Gaffar, I., Tjiwidjaja, H., Hajar, E. S., & Putera, I. R. (2025). Pelatihan Penulisan Book Chapter Akuntansi Berbasis Keberlanjutan, Pilar Bisnis Masa Depan Bagi Dosen Stie Ganesha. *Community Development Journal : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 6(1), 1318–1328. <https://doi.org/10.31004/Cdj.V6i1.42702>
- Aulia, A. P., Saefullah, A., Rifia, T. N. I., Saksana, J. C., Upe, R., Tahang, M., Saputri, H., Misbah, I., Umam, M. K., & Aini, S. (2021). Sosialisasi Peningkatan Kinerja Kasir Pada Pt Kitita Alami Propertindo. *Kreatif: Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 1(4), 86–102.

- Hilaliyyah, F. A., Saefullah, A., Gagarin, F., Tahang, M., Ar, R., & Pardian, R. (2024). Preparing Accounting Students To Face Professional Challenges: An Analysis Of Initial Steps At Stie Ganesha. *Proceeding Of The International Conference On Economics, Accounting, And Taxation*, 1(2), 177–185. <https://doi.org/10.61132/Iceat.V1i2.61>
- Nurasih, U., Hidayatullah, S., & Tahang, M. (2024). Analysis Of Marketing Strategies In Increasing The Number Of Students Of Markaz Tahfizh Toddlers And Children (Mataba) Daarul Huffazh In The City Serang Banten. *Journal Of Applied Multidisiplinary Studies*, 1(1), 33–43.
- Saefullah, A., Noor, M. A., Hajar, E. S., Aisha, N., Agustina, I., & Noviar, E. (2025). Effectiveness Of Energy Conservation Program In The Industry Sector In Improving The Quality Of Human Resources. *Aip Conference Proceedings*, 3250(1), 040004. <https://doi.org/10.1063/5.0240732>
- Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., Noor, M. A., Siregar, F., Tafsiruddin, M., Rahmi, C., Saputri, H., Tahang, M., Saefullah, A., Permatasari, D. I., & Misbah, I. (2020). Pemantapan Sumber Daya Manusia (Sdm) Dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pengelola Sampah Di Pasar Ciputat. *Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara*, 2(2), Article 2. <https://doi.org/10.57214/Pengabmas.V2i2.519>
- Wicaksono, A., Saefullah, A., Candra, H., & Tahang, M. (2024). Penggunaan Platform Akademik Untuk Meningkatkan Publikasi Karya Ilmiah; Evaluasi Kinerja Dosen Stie Ganesha. *Harmoni Pendidikan : Jurnal Ilmu Pendidikan*, 1(2), 135–146. <https://doi.org/10.62383/Hardik.V1i2.195>