CITACONOMIA : Economic and Business Studies

Volume 4 No.3
ISSN: 2963-492x
The article is published with OpenAccess at:
https://ejournal.citakonsultindo.or.id/index.php/CITACONOMIA/indexdex

HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN PROFESIONALISME ANGGOTA TERHADAP MOTIVASI ANGGOTA PADA DITLATAS POLDA METRO JAYA JAKARTA

Mohamad Febriyanto, Muhamad Arief Noor, Joned Ceilendra Saksana
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ganesha
Email: ariefnoor@stieganesha.ac.id

Abstrak: *Salah satu sumber daya yang penting bagi manajemen ialah manusia yang berkedudukan sebagai pimpinan dan anggota. Sumber daya inilah yang diberi nama baru yang sanagt popular dewasa ini dengan nama Sumber Daya Manusia atau Human Resources. Human Resources ini sering kali disebut manpower yang di Indonesia secara resmi diterjemahkan menjadi Tenaga Kerja. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta yang berjumlah 98 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya dengan kontribusi sebesar 68,3%. Profesionalisme anggota juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan kontribusi sebesar 64,4%. Secara simultan, budaya kerja dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi anggota dengan kontribusi sebesar 73,2%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan budaya kerja dan profesionalisme secara konsisten akan meningkatkan motivasi anggota dalam menjalankan tugas.*
Kata Kunci : *Budaya Kerja, Profesionalisme, Motivasi*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor yang sangat penting dalam mendukung keberhasilan manajemen suatu organisasi (Sutariyono et al., 2020). Meskipun perkembangan teknologi telah menggantikan sebagian besar tenaga kerja terutama dalam bentuk tenaga kasar dengan hadirnya peralatan mekanis, elektronis, dan otomatis, namun faktor manusia tetap menjadi elemen utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sehebat apa pun kemajuan teknologi, keterlibatan manusia tetap diperlukan, khususnya dalam peran manajemen, pengambilan keputusan, dan pengendalian jalannya organisasi. Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi, cita-cita organisasi hanya akan menjadi impian yang sulit diwujudkan (Kohar & Tahang, 2023).

Dalam konteks organisasi, anggota sebagai sumber daya manusia merupakan kekuatan penting untuk menghasilkan sesuatu baik yang bersifat materi maupun nonmateri. Motivasi kerja yang tinggi dari anggota akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan (Sutariyono et al., 2020). Namun kenyataannya, tidak

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

semua anggota memiliki motivasi kerja yang tinggi, sehingga organisasi perlu berupaya meningkatkan motivasi melalui program-program kerja, penciptaan budaya kerja yang kondusif, serta peningkatan profesionalisme (Prajogo & Tahang, 2023). Motivasi sendiri merupakan gejala kejiwaan yang dinamis dan majemuk, timbul karena integrasi kebutuhan pribadi, lingkungan fisik, maupun hubungan sosial. Oleh sebab itu, seorang pemimpin dituntut untuk peka terhadap faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja anggota agar dapat menumbuhkan semangat kerja yang positif (Saefullah, Gustiawan, et al., 2023).

Selain motivasi, budaya kerja juga memegang peran yang signifikan. Budaya kerja adalah seperangkat nilai dan keyakinan yang menjadi landasan perilaku anggota dalam menjalankan aktivitas organisasi (Saefullah, Aisha, et al., 2023). Nilai-nilai yang dianut dalam budaya kerja mencakup penghormatan terhadap individu, integritas, komunikasi, serta manajemen kualitas. Budaya kerja yang baik akan mendorong terciptanya kinerja anggota yang lebih baik, sebaliknya budaya kerja yang negatif dapat menghambat produktivitas organisasi. Oleh karena itu, manajemen perlu mempertimbangkan kesesuaian antara nilai-nilai organisasi dengan nilai-nilai yang diyakini oleh para anggotanya.

Selanjutnya, profesionalisme menjadi aspek penting dalam meningkatkan mutu pekerjaan. Profesionalisme anggota ditandai dengan peningkatan kemampuan, keahlian, disiplin, etos kerja, serta daya juang yang kuat sehingga tugas-tugas organisasi dapat dilaksanakan secara optimal, efektif, dan efisien (Wicaksono et al., 2024). Tantangan pekerjaan yang semakin kompleks menuntut adanya profesionalisme yang tinggi dari setiap anggota agar dapat menghadapi dinamika organisasi dengan baik. Dengan demikian, budaya kerja yang positif dan motivasi yang tinggi diyakini berhubungan erat dengan peningkatan profesionalisme anggota dalam sebuah organisasi.

Namun dalam realitasnya, masih ditemukan berbagai permasalahan di lingkungan organisasi, termasuk pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta. Budaya kerja yang kurang kondusif sering kali berpengaruh pada perilaku anggota, profesionalisme anggota masih rendah karena minimnya pengalaman, pengetahuan, serta pelatihan yang diberikan, motivasi kerja belum optimal akibat rendahnya tingkat kesejahteraan, keteladanan pimpinan belum sepenuhnya tercermin, serta disiplin anggota masih lemah. Selain itu, keterbatasan sarana dan prasarana turut menjadi penghambat efektivitas kerja. Oleh sebab itu, penelitian ini difokuskan pada dua faktor utama yang dipandang paling berpengaruh

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

terhadap profesionalisme anggota, yaitu budaya kerja dan motivasi, agar kajian lebih terarah dan memberikan kontribusi yang optimal.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini merumuskan tiga permasalahan utama, yaitu: (1) apakah terdapat hubungan budaya kerja dengan profesionalisme anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta, (2) apakah terdapat hubungan motivasi dengan profesionalisme anggota, dan (3) apakah terdapat hubungan budaya kerja dan motivasi secara bersama-sama dengan profesionalisme anggota. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis hubungan antara budaya kerja dengan profesionalisme, hubungan motivasi dengan profesionalisme, serta hubungan budaya kerja dan motivasi secara simultan terhadap profesionalisme anggota Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara akademis maupun praktis. Secara akademis, penelitian ini dapat memperkaya khazanah keilmuan, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia, dengan menghubungkan teori yang diperoleh melalui kajian literatur dengan praktik yang terjadi di lapangan. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta dalam mengatasi faktor-faktor penghambat budaya kerja dan motivasi anggota, sehingga profesionalisme dapat ditingkatkan guna mendukung keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan seperangkat nilai, keyakinan, dan kebiasaan yang dianut anggota organisasi dan tercermin dalam perilaku kerja sehari-hari. Menurut Koentjaraningrat (2001), budaya adalah sistem gagasan, tindakan, serta hasil karya manusia yang diperoleh melalui proses belajar. Dalam konteks organisasi, budaya kerja berfungsi sebagai pedoman perilaku anggota dalam menyelesaikan tugas dan berinteraksi. Kotter dan Heskett (2005) menegaskan bahwa budaya organisasi berperan sebagai pengarah perilaku yang berdampak pada efektivitas pencapaian tujuan. Robbins (2000) menambahkan bahwa budaya kerja membedakan satu organisasi dengan organisasi lain, sekaligus mengendalikan interaksi antarindividu di dalamnya. Budaya kerja yang positif mampu meningkatkan produktivitas, sementara budaya yang negatif dapat menjadi penghambat pencapaian tujuan organisasi.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Profesionalisme

Profesionalisme dapat dipahami sebagai sikap dan perilaku individu yang menunjukkan komitmen terhadap standar profesi melalui peningkatan kemampuan, disiplin, etos kerja, dan integritas. Danim (2006) menyebut profesionalisme sebagai proses peningkatan kualifikasi dan kemampuan agar sesuai dengan standar ideal. Retno (2003) menekankan bahwa profesionalisme mencakup peningkatan kemampuan, keahlian, serta daya juang sehingga tugas dapat dilaksanakan secara optimal. Harefa (2001) menambahkan bahwa profesional sejati bukan hanya bekerja untuk mencari nafkah, tetapi juga berlandaskan nilai etika, keberanian moral, dan semangat pelayanan. Dengan demikian, profesionalisme menjadi faktor penting dalam meningkatkan kualitas kinerja individu maupun organisasi.

Motivasi

Motivasi adalah dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja. Wahjosumidjo (2000) menjelaskan bahwa motivasi merupakan hasil interaksi antara kebutuhan individu dengan pengaruh lingkungan. Siagian (2002) menyatakan motivasi sebagai kondisi kejiwaan yang mendorong individu bertindak mencapai tujuan tertentu, baik pribadi maupun organisasi. Hasibuan (2002) menekankan bahwa motivasi menimbulkan kegairahan kerja agar individu bersedia bekerja sama secara efektif dan efisien. Teori hierarki kebutuhan Maslow, sebagaimana dikutip oleh Siagian (2000), menyatakan bahwa motivasi individu dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan mulai dari fisiologis hingga aktualisasi diri. Dengan demikian, motivasi kerja berperan penting dalam meningkatkan produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi.

Hubungan Budaya Kerja, Profesionalisme, dan Motivasi

Budaya kerja, profesionalisme, dan motivasi memiliki hubungan erat dalam mendukung efektivitas organisasi. Budaya kerja yang kondusif membentuk lingkungan yang mendorong motivasi anggota, sementara profesionalisme memastikan motivasi tersebut diwujudkan melalui kinerja sesuai standar (Aulia et al., 2021). Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa budaya kerja yang baik dapat meningkatkan semangat kerja, sedangkan profesionalisme yang tinggi memperkuat motivasi individu dalam menghadapi tantangan organisasi. Oleh karena itu, ketiga variabel ini dipandang saling

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

melengkapi dalam menciptakan kinerja optimal, khususnya dalam organisasi kepolisian seperti Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta selama tiga bulan, yaitu sejak Juli hingga September 2024. Lokasi penelitian dipilih karena permasalahan terkait budaya kerja, motivasi, serta profesionalisme anggota terlihat cukup menonjol sehingga relevan untuk dikaji secara ilmiah.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif analitis. Penelitian kuantitatif dipilih karena memungkinkan penggunaan pengujian statistik untuk mengetahui sejauh mana hubungan antarvariabel yang diteliti. Sementara itu, sifat deskriptif analitis dimaksudkan agar penelitian tidak hanya menggambarkan kondisi budaya kerja, motivasi, dan profesionalisme anggota, tetapi juga menganalisis hubungan korelasional di antara ketiga variabel tersebut. Metode yang digunakan adalah survei dengan pendekatan asosiatif (korelasional), sebagaimana dijelaskan Sugiyono (2001), bahwa penelitian survei dilakukan pada populasi tertentu dengan data yang dikumpulkan dari sampel representatif, sehingga dapat diperoleh distribusi, kecenderungan, dan hubungan antarvariabel.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta yang berjumlah 98 orang. Untuk menentukan jumlah sampel, digunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (error tolerance) sebesar 10%. Berdasarkan perhitungan diperoleh jumlah sampel sebesar 49,49 yang kemudian dibulatkan menjadi 50 responden. Sampel dipilih dengan pertimbangan representatif agar mampu menggambarkan kondisi populasi secara keseluruhan.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui dua cara, yaitu penelitian kepustakaan (library research) dan penelitian lapangan (field research). Penelitian kepustakaan dilakukan dengan menelaah literatur, buku teks, serta dokumen yang relevan untuk memperkuat landasan teori. Sementara itu, penelitian lapangan dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Instrumen kuesioner disusun dengan skala Likert lima tingkat, yaitu: Sangat Setuju (5), Setuju (4), Kurang Setuju (3), Tidak Setuju (2), dan Sangat Tidak Setuju (1). Pertanyaan dalam kuesioner dirancang dalam bentuk tertutup agar responden dapat memilih jawaban yang dianggap paling sesuai.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik, meliputi analisis korelasi sederhana untuk mengukur keeratan hubungan antara masing-masing variabel independen (budaya kerja dan profesionalisme) terhadap variabel dependen (motivasi anggota), analisis korelasi berganda untuk mengetahui kekuatan hubungan simultan antarvariabel independen terhadap variabel dependen, analisis koefisien determinasi untuk menghitung seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, serta uji t untuk menguji signifikansi hipotesis secara parsial dan simultan. Ketentuan pengambilan keputusan adalah apabila nilai t hitung lebih besar dari t tabel, maka hipotesis alternatif (Hi) diterima dan hipotesis nol (Ho) ditolak, yang berarti terdapat hubungan signifikan antarvariabel.

HASIL PENELITIAN

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah melalui penyebaran sejumlah daftar pernyataan (kuesioner) yang diberikan kepada sampel yang telah ditentukan sebanyak 50 eksemplar. Rumusan pertanyaan yang termuat di dalam kuesioner mengacu kepada keenam variabel penelitian, yaitu variabel Budaya kerja (X_1) dan Profesionalisme anggota (X_2) sebagai variabel bebas dan variabel Motivasi anggota (Y) sebagai variabel terikat. Agar data yang diperoleh sesuai dengan yang dibutuhkan, maka daftar pertanyaan (kuesioner) yang diajukan dirancang sedemikian rupa agar memenuhi kriteria-kriteria sebagai berikut :

a. Subtansi pertanyaan disusun berdasarkan pada acuan teoritis, disesuaikan dengan dimensi dan indikator-indikator variabel sebagaimana yang diuraikan dalam definisi operasional variabel, dengan maksud untuk memberikan jawaban secara objektif dan akurat.
b. Setiap pertanyaan (kuesioner) diberi nomor urut dengan lima alternatif jawaban yang tersedia bagi setiap responden.
c. Setiap butir jawaban responden dipindahkan ke dalam format skor jawaban yang memuat butir-butir pertanyaan dan skor jawaban responden, kemudian dilakukan penjumlahan skor untuk masing-masing variabel.
d. Untuk memudahkan perhitungan lebih lanjut, maka jumlah skor untuk masing-masing variabel dari seluruh angket yang masuk, disusun ke dalam format rekapitulasi skor jawaban melalui proses tabulasi data.
e. Untuk memudahkan dalam proses kuantifikasi data, setiap alternatif jawaban diberi bobot berjenjang, yakni sebagai berikut :

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Apabila jawaban “a” diberi nilai 5 = Sangat Baik

Apabila jawaban “b” diberi nilai 4 = Baik

Apabila jawaban “c” diberi nilai 3 = Sedang

Apabila jawaban “d” diberi nilai 2 = Buruk

Apabila jawaban “e” diberi nilai 1 = Sangat Buruk

Oleh karena itu, dengan jumlah butir kuesioner sebanyak 15 yang diberikan kepada responden, maka sudah dapat diduga bahwa rentang nilai yang diperoleh akan bergerak antara 15 sampai dengan 50.

1. Variabel Budaya kerja (X1)

   Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer dapat diketahui rentangan skor data variabel Budaya kerja pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakartaantara 46 sampai 70 dengan range 24.00 disamping itu juga, diperoleh mean sebesar 61.5600, standar error of mean sebesar 0.89267, median 63.2222, Mode 64.00 standar deviation 6.31215 dan variance sebesar 39.843.

   Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi data hasil penelitian dari variabel Budaya kerja (X1), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 1

Distribusi Frekuensi Data

Variabel Budaya kerja (X1)

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	46.00	2	4.0	4.0	4.0
	47.00	1	2.0	2.0	6.0
	51.00	1	2.0	2.0	8.0
	53.00	1	2.0	2.0	10.0
	54.00	4	8.0	8.0	18.0
	55.00	2	4.0	4.0	22.0
	56.00	1	2.0	2.0	24.0
	58.00	1	2.0	2.0	26.0
	59.00	1	2.0	2.0	28.0
	60.00	1	2.0	2.0	30.0
	61.00	6	12.0	12.0	42.0
	62.00	2	4.0	4.0	46.0
	63.00	2	4.0	4.0	50.0
	64.00	7	14.0	14.0	64.0
	65.00	5	10.0	10.0	74.0
	66.00	2	4.0	4.0	78.0
	67.00	1	2.0	2.0	80.0
	68.00	3	6.0	6.0	86.0
	69.00	6	12.0	12.0	98.0
	70.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : SPSS vers. 13.0

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 2

Distribusi Frekuensi Skor Budaya kerja

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	46 – 53	5	10	10
2	54 – 58	8	16	26
3	59 – 62	10	20	46
4	63 – 66	16	32	78
5	67 – 70	11	22	100,0
Total		50	100	

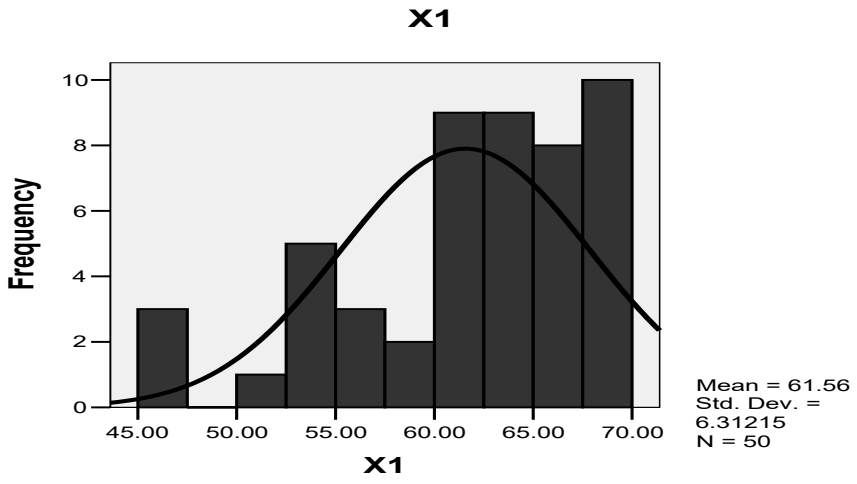
Sumber : Data Angket

Dari hasil perhitungan tabel 4.2 di atas, terlihat bahwa sebanyak 10 atau 20 % responden berada pada kelompok rata-rata, 13 responden atau 26 % berada dibawah rata-rata dan 27 responden atau 54 % diatas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Budaya kerja termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 74 % responden mengapresiasikan pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Budaya kerja pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran dari distribusi data variabel Budaya kerja (X1) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut

Gambar 1 Histrogram Distribusi Frekwensi Variabel Budaya kerja



Sumber : Spss vers. 13.0

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

2. Variabel Profesionalisme anggota (X_2)

Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer dapat diketahui rentangan skor data variabel Profesionalisme anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta antara 45 sampai 71 dengan range 26.00 disamping itu juga, diperoleh mean sebesar 60.7000, standar error of mean sebesar 0.88951, median 61.0000, Mode 60.00 standar deviation 6.28977, dan variance sebesar 39.561.

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi data hasil penelitian dari variabel Profesionalisme anggota (X2), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 3

Distribusi Frekwensi Data Variabel Profesionalisme anggota (X2)

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	45.00	1	2.0	2.0	2.0
	46.00	1	2.0	2.0	4.0
	49.00	1	2.0	2.0	6.0
	50.00	1	2.0	2.0	8.0
	51.00	1	2.0	2.0	10.0
	52.00	1	2.0	2.0	12.0
	53.00	1	2.0	2.0	14.0
	54.00	2	4.0	4.0	18.0
	56.00	4	8.0	8.0	26.0
	58.00	1	2.0	2.0	28.0
	59.00	4	8.0	8.0	36.0
	60.00	5	10.0	10.0	46.0
	61.00	4	8.0	8.0	54.0
	62.00	2	4.0	4.0	58.0
	63.00	2	4.0	4.0	62.0
	64.00	3	6.0	6.0	68.0
	65.00	3	6.0	6.0	74.0
	66.00	3	6.0	6.0	80.0
	67.00	3	6.0	6.0	86.0
	68.00	3	6.0	6.0	92.0
	69.00	2	4.0	4.0	96.0
	70.00	1	2.0	2.0	98.0
	71.00	1	2.0	2.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : Spss vers. 13.0

Tabel 4

Distribusi Frekuensi Skor Profesionalisme anggota

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	45 – 49	3	6	6
2	50 – 53	4	8	14

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

3	54 – 60	16	32	46
4	61 – 65	14	28	74
5	66 – 71	13	26	100,0
Total		50	100	

Sumber : Data Angket

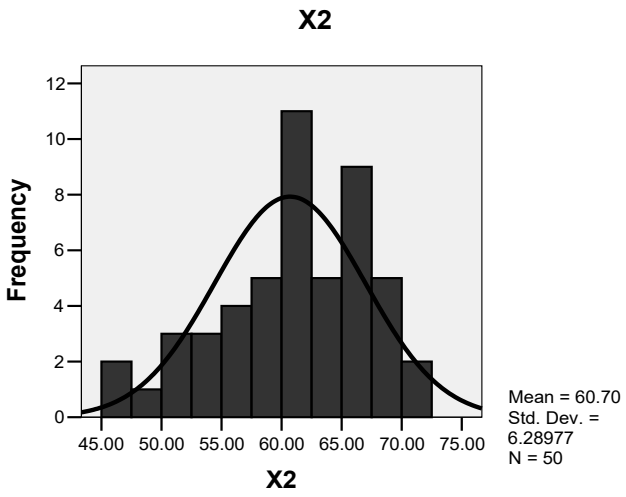
Dari hasil perhitungan tabel 4.4 di atas, terlihat bahwa sebanyak 16 atau 32 % responden berada pada kelompok rata-rata, 7 responden atau 14 % berada dibawah rata-rata dan 27 responden atau 54 % diatas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Profesionalisme anggota termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 86 % responden mengapresiasikan pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Profesionalisme anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran dari distribusi data variabel Budaya Kerja (X3) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut.

Gambar 2.

Histrogram Distribusi Frekwensi Variabel Profesionalisme anggota (X2)



Sumber : SPSS vers. 13.0

3. Variabel Motivasi anggota (Y)

Setelah dilakukan perhitungan statistik dengan menggunakan komputer dapat diketahui rentangan skor data variabel Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta antara 42 sampai 72 dengan range 30.00 disamping itu

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

juga, diperoleh mean sebesar 61.9400, standar error of mean sebesar 0.97663, median 62.5556, Mode 61.00 standar deviation 6.90581, dan variance sebesar 47.690

Agar mudah dibaca dan untuk menggambarkan frekuensi data hasil penelitian dari variabel Motivasi anggota (Y), dapat disajikan dalam bentuk distribusi frekuensi sebagai berikut :

Tabel 5

Distribusi Frekwensi Data Variabel Motivasi anggota (Y)

Y

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	42.00	1	2.0	2.0	2.0
	46.00	1	2.0	2.0	4.0
	48.00	1	2.0	2.0	6.0
	50.00	2	4.0	4.0	10.0
	52.00	1	2.0	2.0	12.0
	53.00	1	2.0	2.0	14.0
	54.00	1	2.0	2.0	16.0
	58.00	3	6.0	6.0	22.0
	59.00	4	8.0	8.0	30.0
	61.00	5	10.0	10.0	40.0
	62.00	5	10.0	10.0	50.0
	63.00	4	8.0	8.0	58.0
	64.00	2	4.0	4.0	62.0
	65.00	2	4.0	4.0	66.0
	66.00	5	10.0	10.0	76.0
	67.00	1	2.0	2.0	78.0
	68.00	3	6.0	6.0	84.0
	69.00	1	2.0	2.0	86.0
	70.00	2	4.0	4.0	90.0
	71.00	3	6.0	6.0	96.0
	72.00	2	4.0	4.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Sumber : SPSS vers. 13.0

Tabel 6

Distribusi Frekuensi Skor Motivasi anggota

No.	Skor	Frekuensi	Persen	Kumulatif Persen
1	42 – 46	2	4	4
2	48 – 53	5	10	14
3	54 – 62	18	36	50
4	63 – 67	14	28	78
5	68 – 72	11	22	100,0
Total		50	100	

Sumber : Data Angket

Dari hasil perhitungan tabel 4.6 di atas, terlihat bahwa sebanyak 18 atau 36 %

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

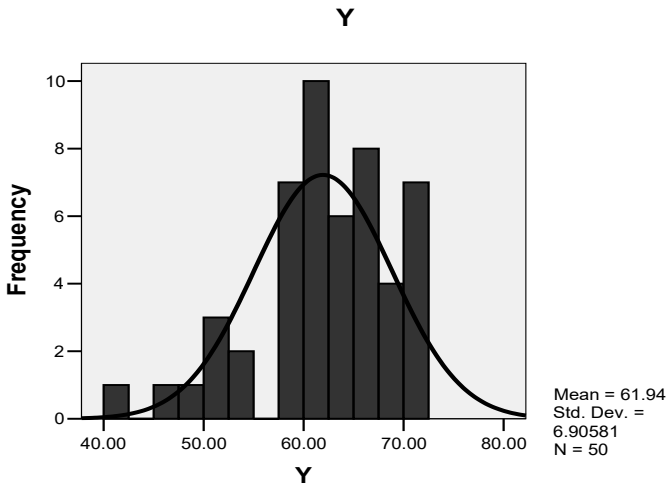
responden berada pada kelompok rata-rata, 7 responden atau 14 % berada dibawah rata-rata dan 25 responden atau 50 % diatas rata-rata.

Dari keterangan tersebut diatas, dapat penulis simpulkan bahwa Motivasi anggota termasuk dalam kategori sangat baik, hal ini tercermin dari sekitar 86 % responden mengapresiasikan pernyataan dengan tanggapan yang baik terhadap Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk memperjelas gambaran dari distribusi data variabel Motivasi anggota (Y) tersebut, dapat dilihat dari Histogram sebagai berikut :

Gambar 3

Histrogram Distribusi Frekwensi Variabel Motivasi anggota (Y)



Sumber : SPSS vers. 13.0

Pengujian Persyaratan Analisis

1. Pengujian Validitas Instrumen Penelitian

   Setelah dilakukan perhitungan dengan teknik korelasi "*product moment*" diperoleh koefisien korelasi butir (r-hitung) untuk 15 instrumen (kuesioner) dengan sampel sebanyak 50 orang (n=50 orang) dengan $\alpha = 0.05$ didapat r tabel 0.274, artinya bila r-hitung < r-tabel, maka butir instrumen tersebut tidak valid dan apabila r-hitung > r-tabel, maka butir instrumen tersebut dapat digunakan (valid). Dari perhitungan statistik untuk masing-masing variabel, ternyata bahwa r-hitung yang diperoleh lebih besar dari r-tabel, sehingga dikatakan bahwa semua butir kuesioner berpredikat valid. Nilai-nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen setiap variabel, disajikan sebagai berikut :

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

a. Variabel Budaya kerja (X1)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel budaya kerja dapat dilihat pada tabel 4.7

Tabel 7.

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian

Variabel Budaya kerja (X1)

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0.366	0.274	Valid
2	0.412	0.274	Valid
3	0.345	0.274	Valid
4	0.758	0.274	Valid
5	0.524	0.274	Valid
6	0.685	0.274	Valid
7	0.746	0.274	Valid
8	0.849	0.274	Valid
9	0.678	0.274	Valid
10	0.598	0.274	Valid
11	0.399	0.274	Valid
12	0.570	0.274	Valid
13	0.469	0.274	Valid
14	0.404	0.274	Valid
15	0.392	0.274	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel budaya kerja (X1) diperoleh rata rata lebih yang diperoleh rata-rata lebih besar dari r-tabel dan seluruh instrumen sebanyak 15 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data di lapangan.

b. Variabel Profesionalisme anggota (X2)

Nilai koefisien korelasi dari hasil uji validitas untuk variabel profesionalisme anggota dapat dilihat pada tabel 4.8

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 8

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen

Penelitian Variabel Profesionalisme anggota (X2)

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0.526	0.274	Valid
2	0.501	0.274	Valid
3	0.715	0.274	Valid
4	0.697	0.274	Valid
5	0.612	0.274	Valid
6	0.543	0.274	Valid
7	0.748	0.274	Valid
8	0.847	0.274	Valid
9	0.601	0.274	Valid
10	0.696	0.274	Valid
11	0.452	0.274	Valid
12	0.391	0.274	Valid
13	0.280	0.274	Valid
14	0.370	0.274	Valid
15	0.498	0.274	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.8, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel profesionalisme anggota (X2) yang diperoleh rata – rata lebih besar dari r tabel dan seluruh instrument sebanyak 15 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data dilapangan

c. Variabel Motivasi anggota (Y)

Nilai koefisien korelasi hasil uji validitas untuk variabel motivasi anggota dapat dilihat pada tabel 4.9

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 9

Rekapitulasi Nilai r Untuk Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel Motivasi Anggota (Y)

Nomor Kuesioner	r-butir	r-tabel	Keterangan
1	0.521	0.274	Valid
2	0.497	0.274	Valid
3	0.719	0.274	Valid
4	0.686	0.274	Valid
5	0.622	0.274	Valid
6	0.549	0.274	Valid
7	0.757	0.274	Valid
8	0.841	0.274	Valid
9	0.608	0.274	Valid
10	0.702	0.274	Valid
11	0.440	0.274	Valid
12	0.376	0.274	Valid
13	0.369	0.274	Valid
14	0.717	0.274	Valid
15	0.504	0.274	Valid

Sumber : Data Olahan

Berdasarkan data yang tertera pada Tabel 4.9, dapat diketahui bahwa nilai koefisien korelasi untuk uji validitas instrumen variabel motivasi anggota (Y) yang diperoleh rata – rata lebih besar dari r tabel dan seluruh instrument sebanyak 15 butir dikatakan valid, artinya semua pertanyaan dapat dijadikan sebagai alat ukur untuk mengambil data dilapangan

2. Pengujian Reliabilitas Instrumen Penelitian

Melalui penghitungan dengan bantuan komputer diperoleh nilai Koefisien Reliabilitas Alpha Cronbach, sebagai berikut :

Tabel 10

Koefisien Reliabilitas

No.	VARIABEL	Koefisien Reliabilitas (Alpha)
1.	Budaya kerja KS (X1)	0.881

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

2.	Profesionalisme anggota (X2)	0.888
3.	Motivasi anggota (Y)	0.884

Sumber : Data Olahan

Hasil Koefisien Reliabilitas (Alpha) yang tertera pada Tabel 4.10, dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan andal, artinya suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data atau mengukur obyek yang telah ditetapkan karena instrumen tersebut sudah tergolong baik dimana koefisien reliabilitas alpha > dari alpha correctit alpha item correlation.

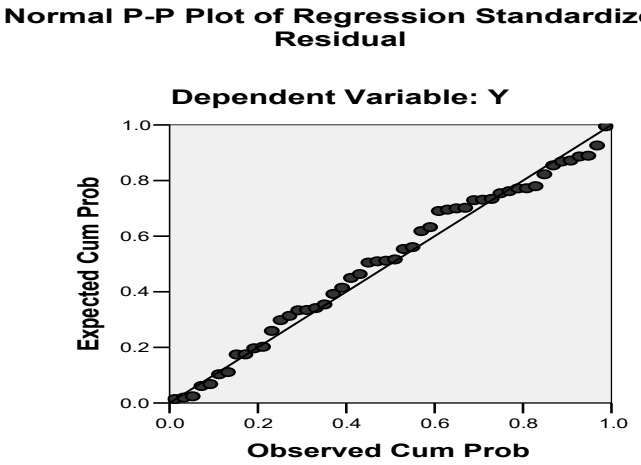
3. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Dengan proses SPSS didapatkan hasil uji normalitas variabel budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2) dengan motivasi anggota (Y) pada grafik pada gambar 4.7 bahwa data (titik-titik) menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti garis diagonal yang berarti bahwa regresi layak digunakan untuk memprediksi variabel budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2) dengan kepuasan guru (Y).

Gambar 4.

Grafik NPP of Regression Standarized Residual



Sumber : Data Olahan

Gambar Normal Probability memperlihatkan bahwa sebaran data pada chart tersebut terdapat korelasi yang kuat antara Expected Cumulative Probability dengan Observed Cumulative Probability, sehingga memenuhi persyaratan

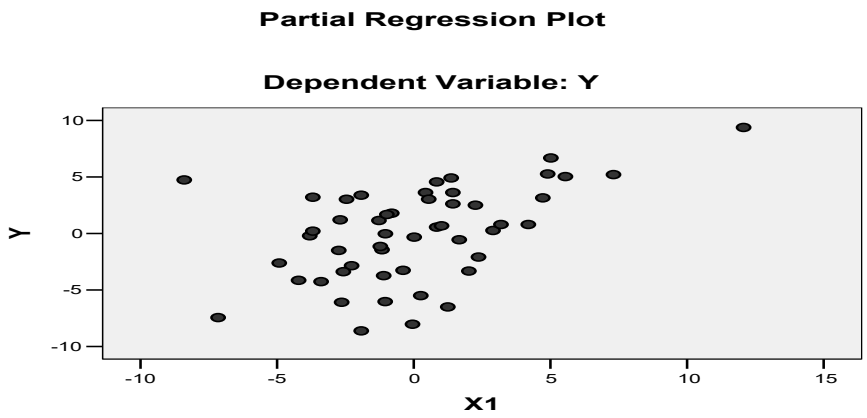
Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

normalitas.

b. Uji Heterokedatisitas

Pengujian ini digunakan untuk mengecek apakah sebaran data motivasi anggota (Y) bersifat random untuk nilai variabel budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2).Untuk keperluan pengujian tersebut dibuat Scatterplot Diagram antara predicted value dengan residual. Hasil dari uji heterokedatisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini :

Gambar 5 Scatterplot



Sumber : Data Olahan

Berdasarkan gambar di atas memperlihatkan bahwa data terpencar di sekitar angka 0 (0 pada sumbu Y), dan tidak membentuk suatu pola atau trend garis tertentu. Dengan demikian, data tersebut dapat dikatakan bersifat Homoskedastisitas dan memenuhi persyaratan untuk analisa regresi.

c. Uji Autokorelasi

Untuk hubungan budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2) dengan kepuasan kerja guru (Y), dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS 15.0 diperoleh nilai statistik Durbin Watson sebesar 2.191, sesuai dengan kriteria bahwa apabila Durbin Watson-nya adalah -2 sampai 2 tidak dijumpai adanya otokorelasi, maka dalam regresi ini otokorelasi tidak dijumpai. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a
Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Tabel 11

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.856[a]	.732	.721	3.65048	2.191

a Predictors: (Constant), X

b Dependent Variable: Y

Sumber : Data Olahan

d. Uji Multicorelation

Uji collinearity dilakukan untuk mengetahui apakah ada collinearity atau tidak diantara variabel bebas. Cara yang digunakan adalah dengan menghitung tolerance dan VIF. Dari hasil perhitungan komputer dengan program SPSS diperoleh nilai Tolerance (terlampir) untuk masing-masing tahapan penelitian, peneliti kemukakan sebagai berikut ini :

Tabel 12

Rekapitulasi Nilai Tolerance Untuk Uji Collinearity

No.	VARIABEL	Nilai Tolerance
1	Budaya kerja Kep. Sek (X1)	0.327
2	Profesionalisme anggota (X2)	0.327

Sumber : Data Olahan

Dengan demikian diketahui bahwa karena nilai tolerance ≠ 0, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada hubungan yang signifikan antara variabel bebas budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2) tidak terjadi collinearity. Demikian juga dengan nilai VIF hasil dari perhitungan komputer dengan program SPSS 15.0 sebagai berikut ini:

Tabel 13

Rekapitulasi Nilai VIF Untuk Uji Collinearity

No.	VARIABEL	Nilai VIF
1	Budaya kerja Kep. Sek (X1)	3.054
2	Profesionalisme anggota (X2)	3.054

Sumber : Data Olahan

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Ternyata nilai VIF yang diperoleh < 10, maka dapat dikatakan bahwa tidak ada collinearity antara variabel bebas budaya kerja (X1) dan profesionalisme anggota (X2). Dengan demikian model garis regresi berganda yang digunakan untuk variabel bebas budaya kerja(X1) dan profesionalisme anggota (X2) dengan variabel terikat kepuasan guru (Y).

Analisis Hubungan Budaya kerja dan Profesionalisme anggota dengan Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Penulis akan melakukan analisis terhadap dua variabel yang berhubungan dengan Motivasi anggota yaitu Budaya kerja dan Profesionalisme anggota. Kedua variabel bebas tersebut adalah variabel Budaya kerja (X1) dan variabel Profesionalisme anggota (X2) serta variabel terikat Motivasi anggota (Y). Dari hasil perhitungan diperoleh hasil persamaan sebagai berikut :

Tabel 14

Koefisien Korelasi Sederhana

Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.827	.803
	X1	.827	1.000	.820
	X2	.803	.820	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

Sumber : SPSS vers. 13.0

Berdasarkan tabel 14 di atas dapat disimpulkan bahwa :

1. Hubungan antara X1 (Budaya kerja) dengan Y (Motivasi anggota)

   Hubungan antara X1 (Budaya kerja) dengan Y (Motivasi anggota) adalah sebesar 0,827 menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila Budaya kerja meningkat, maka Motivasi anggota juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu hubungannya juga kuat karena lebih besar dari 0,5 artinya apabila terjadi perubahan pada X1 (Budaya kerja) maka akan segera merubah Y (Motivasi anggota).

   Untuk mengetahui pengaruh variabel X_1 terhadap variabel Y, dapat digunakan analisis

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

Kd = r^2 x 100 %

= $(0,827)^2$ x 100 %

= 0,683 x 100 %

= 68,3 %

Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,683 yang berarti Motivasi anggota 68,3 % ditentukan oleh Budaya kerja dan sisanya ditentukan oleh oleh faktor lain sebesar 33,2 %.

2. Hubungan antara X2 (Profesionalisme anggota) dengan Y (Motivasi anggota)

   Hubungan antara X2 (Profesionalisme anggota) dengan Y (Motivasi anggota) adalah sebesar 0,803 menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila Profesionalisme anggota meningkat, maka Motivasi anggota juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu hubungannya juga kuat karena lebih besar dari 0,5, artinya apabila terjadi perubahan pada X2 (Profesionalisme anggota) maka akan merubah Y (Motivasi anggota).

   Untuk mengetahui hubungan variabel X_2 terhadap variabel Y, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

   Kd = r^2 x 100 %

   = $(0,803)^2$ x 100 %

   = 0,644 x 100 %

   = 64,4 %

   Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,644 yang berarti Motivasi anggota 64,4 % ditentukan oleh Profesionalisme anggota dan sisanya ditentukan oleh faktor lain sebesar 40,9 %.

3. Hubungan antara Budaya kerja (X_1) dan Profesionalisme anggota (X_2) secara bersama-sama dengan Motivasi anggota (Y).

Tabel 15

Koefisien Korelasi Berganda

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std.Error of The Estimate
1	,856[a]	,732	,721	3,65048

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Berdasarkan tabel diatas koefisien korelasi antara X1 (Budaya kerja) dan X2 (Profesionalisme anggota) dengan Motivasi anggota (Y) adalah sebesar 0,856 menunjukkan hubungannya positif yang berarti bahwa apabila Budaya kerja dan Profesionalisme anggota meningkat, maka Motivasi anggota juga meningkat atau sebaliknya. Selain itu hubungannya kuat karena lebih besar dari 0,5, artinya apabila terjadi perubahan pada Budaya kerja dan Profesionalisme anggota akan merubah Motivasi anggota.

Untuk mengetahui hubungan variabel X_1 dan X_2 terhadap variabel Y, dapat digunakan analisis Koefisien Determinasi (Kd) yaitu sebagai berikut :

Kd $= r^2 \times 100\ \%$

$= (0{,}856)^2 \times 100\ \%$

$= 0{,}732 \times 100\ \%$

$= 73{,}2\ \%$

Sedangkan koefisien determinasinya (r^2) adalah 0,732 yang berarti Motivasi anggota 73,2 % ditentukan oleh Budaya kerja dan Profesionalisme anggota dan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain sebesar 28,9 %.

4. Pengujian Hipotesis t

Untuk mengetahui kebenaran dari perhitungan koefisien korelasi di atas, maka diperlukan pengujian hipotesis. Perumusan hipotesis yang akan diuji diberi simbol H_0, sedangkan untuk hipotesis alternatif diberi simbol H_a.

Perhitungan test observasi (t_0) dapat dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$t_{hitung} = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

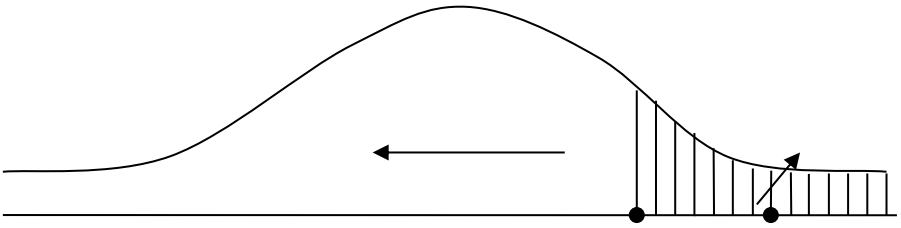
Untuk variabel X1 (Budaya kerja)

Dari rumus diatas diperoleh t_{hitung} = 10,176 dan t tabel dengan α (0,05 %) dan n = 50 t tabel α = 1,671

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Gambar 4.6

Kurva Hipotesis Distribusi t untuk variabel X1 (Budaya kerja)



Diterima Ditolak

0

t_0= 10,176 $t\alpha$ = 1.671

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} = 10,176 > t_{tabel} (1,671), maka Ho ditolak dan Hi diterima. Atau dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya kerja dengan Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk variabel X2 (Profesionalisme anggota)

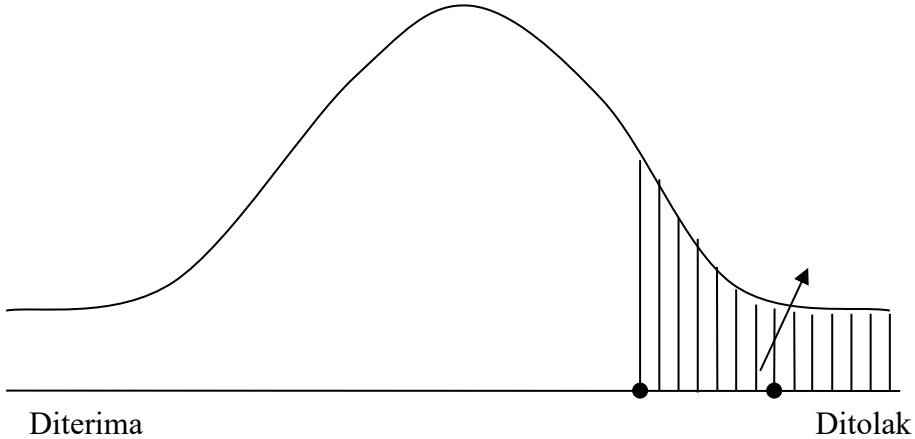
Dari rumus diatas diperoleh t_{hitung} = 9,333

t tabel dengan α (0,05 %) dan n = 50

t tabel α = 1,671

Gambar 7

Kurva Hipotesis Distribusi t untuk variabel X2 (Profesionalisme anggota)



Diterima Ditolak

0 t_0 = 9,333 $t\alpha$ = 1,671

Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} = 9,333 > t_{tabel} (1,671), maka Ho ditolak dan Hi diterima. Atau dengan kata lain bahwa terdapat hubungan yang

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

signifikan antara Profesionalisme anggota dengan Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

Untuk variabel X1 (Budaya kerja) dan X2 (Profesionalisme anggota) secara bersama-sama dengan Y (Motivasi anggota)

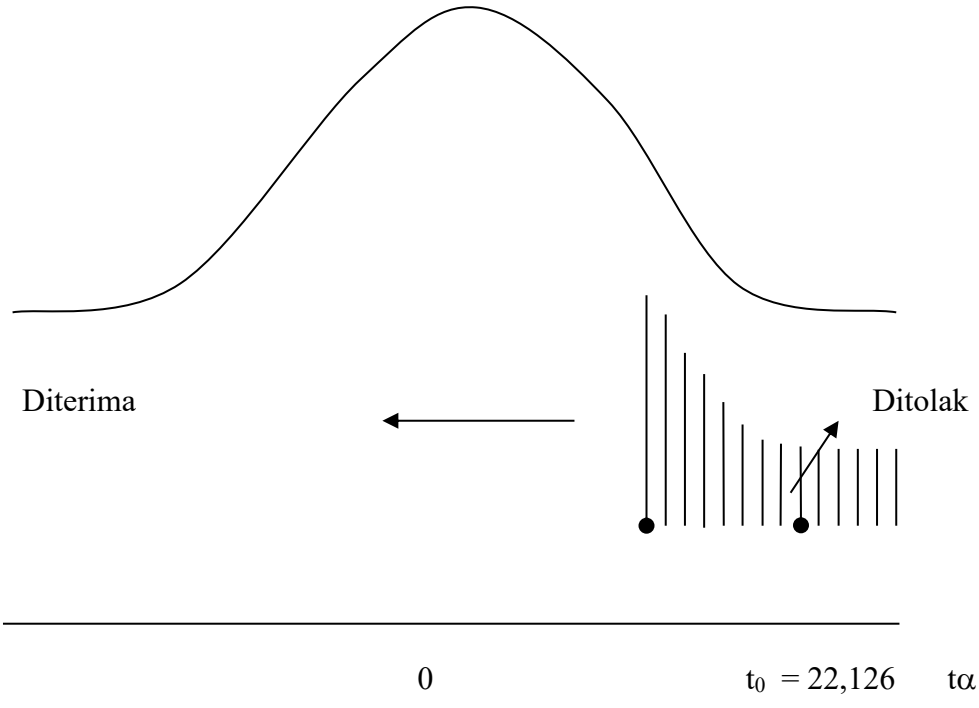
Dari rumus diatas diperoleh t_{hitung} =22,126

t tabel dengan α (0,05 %) dan n = 50

t tabel α = 1,671

Gambar 8

Kurva Hipotesis Distribusi t untuk variabel Budaya kerja dan Profesionalisme anggota secara bersama-sama dengan Motivasi anggota



Dari hasil perhitungan diatas diperoleh nilai t_{hitung} = 22,126 > t_{tabel} (1,671), maka Ho ditolak dan Hi diterima. Hal ini berarti bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya kerja dan Profesionalisme anggota secara bersama-sama dengan Motivasi anggota pada Ditlantas Polda Metro Jaya Jakarta.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

signifikan terhadap motivasi anggota Ditlantas Polda Metro Jaya dengan kontribusi sebesar 68,3%. Profesionalisme anggota juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dengan kontribusi sebesar 64,4%. Secara simultan, budaya kerja dan profesionalisme berpengaruh signifikan terhadap motivasi anggota dengan kontribusi sebesar 73,2%. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan budaya kerja dan profesionalisme secara konsisten akan meningkatkan motivasi anggota dalam menjalankan tugas.

DAFTAR PUSTAKA

Andrias Harefa, 2001, Membangkitkan Roh Profesionalisme, Graw-Hill Book Company.

Azhari, Azril, (2002), Metodologi Penelitian, Bagian Penerbit Universitas Trisakti, Jakarta.

Hersey dan Blanchard, 2000, Faktor Situasional, Jakarta.

Hari Lubis, 2004, Batasan Budaya , Jakarta.

Hasibuan, Malayu S.P., 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : CV Haji Masagung.

James L, Gibson, John M. Ivandevich and James H. Donnelly, 2005, Devination of Culutre Silent – Print Jakarta.

Keith Davis, 2001, Tuju Ciri Budaya Kerja, Jakarta.

Kontjoroningrat, 2001, Pengantar Ilmu Antropologi , Alega – Print Yogyakarta.

Kotler, 2004, Corporate Culture and Performance, The Free Press, New York.

Ndraha, 2007, Teori Budaya Organisasi, BKU IP IIP, Jakarta.

Moh. As'ad, 2000, Manajemen Motivasi, PT. Galaxy Karya Abadi, Jakarta.

Prawirosentono, Suyadi, 2000, Kebijakan Kinerja Pegawai, Edisi I, BPFE, Gajah Mada, Yogyakarta.

Retno, 2003, Pengaruh Profesionaisme dan Etos Kerja, Jakarta. Sudarwan Danim, 2006, Visi Baru Manajemen Sekolah, Cetakan Pertama, PT. Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2004, Metode Penelitian Administrasi, Penerbit Alfabeta, Bandung.

Sugiyono, 2001, Metode Penelitian Bisnis, Bandung : Alfabeta.

Siagian, Sondang, 2000, Manajemen SDM, Bumi Aksara, Jakarta 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Gunung Agung, Jakarta, 2000, Teori Motiasi dan Aplikasinya, Rineka Cipta, Jakarta.

Wahjosumidjo, 2004, Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi, Mc. Graw Hill Book Company.Aini, N., & Sukanto, E. (2021). Pendeteksian financial statement fraud melalui komponen fraud triangle. JAAF (Journal of Applied Accounting and

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.

Finance), 5(2), 125-138.

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.

Kohar, A., & Tahang, M. (2023). Pengaruh Pendanaan Eksternal dan Inovasi Produk terhadap Pertumbuhan Usaha. Jurnal Riset Dan Inovasi Manajemen, 1(2), 206–217.

Prajogo, B., & Tahang, Moh. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Inovasi terhadap Kinerja Keuangan Perusahaan. JUDICIOUS, 4(1), 83–91. https://doi.org/10.37010/jdc.v4i1.1248

Saefullah, A., Aisha, N., Noviar, E., & Ar, R. (2023). Edukasi Meningkatkan Semangat Kewirausahaan Mahasiswa STIE Ganesha Melalui Progam Webinar. Jurnal Inovasi Pengabdian Masyarakat Pendidikan, 4(1), Article 1. https://doi.org/10.33369/jurnalinovasi.v4i1.28543

Saefullah, A., Gustiawan, W., Kuraesin, A. D., Rahmawati, Nurasiah, & Moeljono. (2023). Human Resource Management Functions In Business Sustainability: (Frozen Food Business Case Study). Upajiwa Dewantara : Jurnal Ekonomi, Bisnis Dan Manajemen Daulat Rakyat, 7(2), Article 2.

Sutariyono, S., Firdaus, A., Arda, D. P., Noor, M. A., Siregar, F., Tafsiruddin, M., Rahmi, C., Saputri, H., Tahang, M., & Saefullah, A. (2020). Pemantapan Sumber Daya Manusia (SDM) dalam Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Pengelola Sampah di Pasar Ciputat. Jurnal Pengabdian Masyarakat Nusantara, 2(2), 08–17.

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.

Copyright at authors some right reserved this work is licensedUnder a Creative Commons Attribuation-ShareAlike 4.0 International License.