

Analisis Kedisiplinan dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Nurul Andriani¹, Rahayu Puji Suci^{2*}

¹ Polres Pasuruan Kota, Indonesia

² Program Pasca Sarana, Universitas Widya Gama, Indonesia

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada anggota Polres Pasuruan Kota). Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif. Berdasarkan tingkat ekspansinya jenis penelitian yang digunakan adalah menjabarkan hubungan kausal antara variabel-variabel penelitian melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Populasi pada penelitian ini adalah 81 responden dari 435 anggota Polres Pasuruan Kota. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah proportional random sampling. Rancangan penelitian yang digunakan untuk menganalisis dan menginterpretasikan data adalah analisis statistik inferensial dengan menggunakan SmartPLS 3.0 yang digunakan untuk mengukur data kuantitatif dan pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan model persamaan Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan data, peneliti memperoleh kesimpulan yaitu : kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap motivasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani kedisiplinan terhadap motivasi, kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan dalam menjembatani budaya organisasi terhadap motivasi.

Abstract

The purpose of this study was to analyze discipline and organizational culture on motivation with job satisfaction as an intervening variable (study with members of Pasuruan Pasuruan Kota). This study uses a quantitative research design. Based on the level of expansion, the type of research used is to describe the causal relationship between research variables through hypothesis testing that has been formulated previously. The population in this study were 81 respondents from 435 members of the Pasuruan City Police. The sampling technique in this study is proportional random sampling. The research design used to analyze and interpret the data is inferential statistical analysis using SmartPLS 3.0 which is used to measure quantitative data and hypothesis testing by using the Partial Least Square (PLS) equation model. Based on the results of the analysis and discussion of the data, the researchers concluded that: discipline has a significant effect on motivation, organizational culture has a significant effect on motivation, discipline has a significant effect on job satisfaction, organizational culture has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on motivation, job satisfaction has significant influence in bridging discipline on motivation, job satisfaction has a significant influence in bridging organizational culture on motivation.

Article Info

Kata Kunci:

Budaya Organisasi,
Kedisiplinan,
Kepuasan Kerja,
Motivasi

JEL Classification:

A12, J28, M14

Corresponding Author:

Rahayu Puji Suci
(poppyrus@widyagama.ac.id)

Received: 15-09-2023

Revised: 15-10-2023

Accepted: 27-10-2023

Published: 01-11-2023



1. Pendahuluan

Dorongan itu dapat berupa penghargaan maupun bentuk materil yang dapat memuaskan pegawai dan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Dorongan ini dapat memacu semangat para pegawai untuk bekerja karena mereka mengharapkan imbalan atas kerja yang telah mereka lakukan, sehingga jika pegawai memiliki kepuasan kerja yang tinggi serta lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif maka prestasi kerja dan tujuan organisasi diperkirakan akan mudah dicapai (Azhari & Syamsir, 2012). Dalam penelitian Apridar & Adamy (2017) disebutkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Begitu juga dengan Afifah & Al Musadieg (2017), bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Apabila terjadi peningkatan kepuasan kerja karyawan, maka motivasi kerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Namun Azhari & Syamsir (2012) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa faktor kepuasan kerja tidak signifikan dalam mempengaruhi motivasi kerja pegawainya.

Motivasi dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik. Salah satu hal lainnya yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah disiplin (Suhardjo, 2013). Motivasi kerja pegawai tidak akan pernah muncul apabila faktor-faktor lainnya di luar kebutuhan-kebutuhan tersebut terpenuhi, seperti faktor disiplin kerja diantara para pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik.

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil yang optimal. Adapun bagi karyawan akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan demikian karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan penuh kesadaran serta dapat mengembangkan tenaga dan pikirannya semaksimal mungkin demi terwujudnya tujuan organisasi. Jadi disiplin pegawai adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan prosedur kerja yang ada atau disiplin adalah sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan organisasi baik tertulis maupun yang tidak tertulis (Sutrisno, 2010).

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan adalah suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturran perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak.

Disiplin membuat karyawan lebih termotivasi untuk bekerja sehingga kinerjanya akan lebih baik, karyawan yang memiliki disiplin akan memiliki kinerja yang lebih baik yang dapat membangun motivasi karyawan. Disiplin harus dibangun pada setiap karyawan sejak dini (Suyanto, 2018). Penelitian Rosento et al. (2019) mendukung pernyataan tersebut, bahwa ada pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Begitu juga dengan Heriyanto et al. (2018), bahwa disiplin berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Pernyataan yang bertolak belakang dari kedua peneliti tersebut adalah Kurniawan & Heryanto (2019), yang menyebut bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam suatu organisasi sangat di butuhkan penggerak mulai dari pimpinan hingga bawahan. Penggerak ini dapat berupa motivasi dorongan yang dapat menimbulkan giat bekerja dengan penuh semangat terlebih kerja yang di lakukan ini ikhlas tanpa ada nya rasa keterpaksaan di dalam diri anggota karyawan. Ciri khas atau faktor yang dapat membedakan organisasi satu dengan organisasi yang lain yaitu budaya. Budaya adalah hal yang sangat erat di masyarakat,

budaya menjadikan suatu ciri khas dari suatu masyarakat dalam cara bertindak pengambilan keputusan ataupun interaksi dengan orang lain. Budaya tidak hanya hadir pada lingkup masyarakat saja tetapi budaya juga pasti akan tercipta dalam suatu organisasi. Tidak sedikit manfaat dari budaya dalam organisasi ini tentunya memberikan kontribusi yang baik bagi terciptanya suatu tujuan perusahaan atau organisasi secara menyeluruh (Yusuf, 2017).

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, dimana semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut sesuai dengan hasil penelitian terdahulu Giantari & Riana (2017) yang menyebutkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Dimulyo et al. (2018) berpendapat sama, bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Pendapat yang bertolak belakang dikemukakan oleh Siagian (2017), bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Fenomena seperti yang telah dijelaskan sebelumnya menunjukkan motivasi kerja Polri dirasakan masih kurang memadai sebagai aparat penegak hukum. Motivasi merupakan salah satu aspek yang sangat penting dalam menentukan perilaku kerja Polri. Melalui motivasi, seorang anggota Polri didorong dan diarahkan perilakunya untuk melaksanakan tugas perlindungan dan pengamanan secara efektif (Yudhawati, 2007). Selain itu, adanya motivasi dapat membantu seorang Polri mengembangkan profesionalisme mereka dan membangun budaya kerja yang baik, sehingga dapat dijadikan pertimbangan untuk Polri dipromosikan (Siregar, 2010).

Kajian Pustaka Dan Hipotesis

Hubungan Kedisiplinan Terhadap Motivasi

Penelitian Rosento et al. (2019) menunjukkan ada pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Penelitian Heriyanto et al. (2018) menunjukkan disiplin berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik. Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut motivasi. Motivasi merupakan rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi

Giantari & Riana (2017) dalam penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Penelitian Dimulyo et al. (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, yaitu budaya organisasi.

Hubungan Kedisiplinan terhadap Kepuasan Kerja

Djari & Sitepu (2017) dalam penelitiannya menunjukkan ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Semakin positif kedisiplinan maka kepuasan kerja akan meningkat. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan merasakan hal yang positif di sekitar pekerjaannya, seorang yang tidak

puas akan merasakan hal yang negatif. Penelitian Demak & Pangemanan (2014) menunjukkan disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian Tumbelaka et al. (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Janićijević et al. (2018) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara sistematis dan signifikan bervariasi dalam jenis budaya organisasi yang berbeda, membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kepuasan kerja. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman untuk terus berada di dalam perusahaan.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Motivasi

Penelitian Afifah & Al Musadieq (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Penelitian Apridar & Adamy (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Kepuasan kerja menguatkan motivasi karyawan untuk bekerja. Semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan karyawan maka semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja, sebaliknya jika karyawan merasa tidak puas motivasi karyawan untuk bekerja juga rendah. Teori motivasi yaitu teori kepuasan menguatkan asumsi bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.

Peranan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Kedisiplinan dan Motivasi

Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Djari & Sitepu, 2017; Demak & Pangemanan, 2014). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi (Afifah & Al Musadieq, 2017; Apridar & Adamy, 2017). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Peranan Kepuasan Kerja dalam Memediasi Budaya Organisasi dan Motivasi

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tumbelaka et al., 2016; Janićijević et al., 2018). Tingkat kepuasan kerja karyawan secara sistematis dan signifikan bervariasi dalam jenis budaya organisasi yang berbeda, membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kepuasan kerja. Begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi (Afifah & Al Musadieq, 2017; Apridar & Adamy, 2017). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan dari uraian dari hubungan antar variabel diatas, maka hipotesis yang diusulkan yaitu:

- H1: Kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan motivasi
- H2: Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan motivasi
- H3: Kedisiplinan yang tinggi mampu meningkatkan kepuasan kerja
- H4: Budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan kepuasan kerja

H5: Kepuasan kerja yang tinggi mampu meningkatkan motivasi

H6: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kedisiplinan dan motivasi

H7: Kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara budaya organisasi dan motivasi

2. Metode

Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian kuantitatif yang mengharuskan peneliti untuk menjelaskan bagaimana variabel mempengaruhi variabel yang lain (Creswell, 2014). Jenis penelitian ini adalah eksplanatory. Penelitian eksplanatori adalah menjelaskan hubungan sebab akibat dari beberapa variabel melalui pengujian hipotesis (Sekaran & Bougie, 2017). Adapun yang menjadi objek dalam penelitian ini adalah analisis kedisiplinan dan budaya organisasi terhadap motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sedangkan subyek penelitian adalah anggota Polres Pasuruan Kota. Populasi adalah sejumlah keseluruhan dari unit analisis yang akan diduga. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Anggota Polres Pasuruan Kota yang berjumlah 435 anggota. Penelitian ini menggunakan rumus Slovin karena dalam penarikan sampel, jumlahnya harus representatif agar hasil penelitian dapat digeneralisasikan dan perhitungannya pun tidak memerlukan tabel jumlah sampel, namun dapat dilakukan dengan rumus dan perhitungan sederhana, maka diperoleh 81 responden. Metoda atau cara yang dipakai untuk menganalisis dan menginterpretasi data adalah analisis statistik deskriptif dan analisis verifikatif dengan menggunakan Structural Equation Model berbasis varians atau disebut Partial Least Square (PLS).

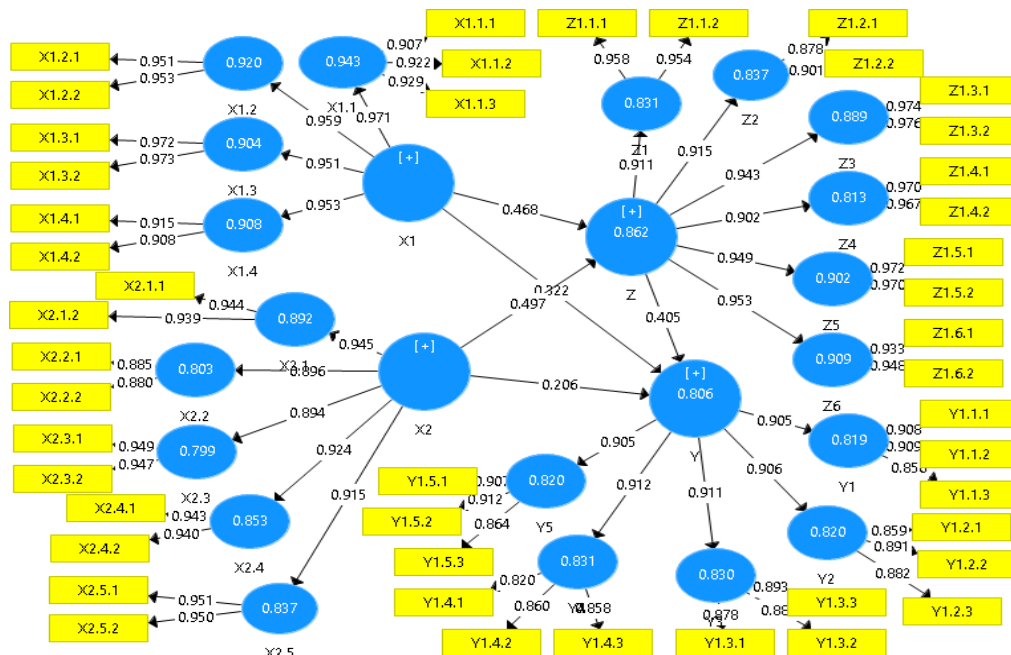
3. Hasil dan Pembahasan

3.1. Hasil Penelitian

Karakteristik Responden

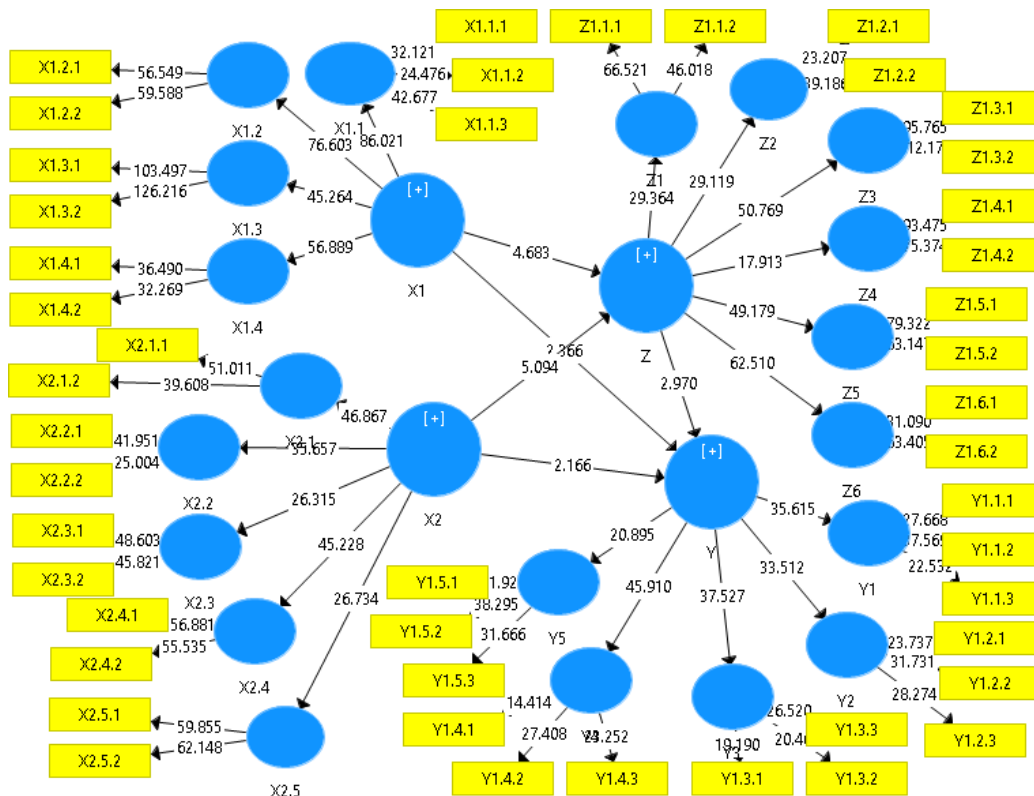
Karakteristik yang pertama yaitu berdasarkan jenis kelamin responden yang terbagi dari laki-laki dan perempuan menunjukkan bahwa sebagian besar responden dari penelitian ini adalah berjenis kelamin laki – laki dengan persentase 80,25% dengan jumlah responden 65 orang. Jumlah ini dapat terbilang lebih mendominasi dari total responden 100%. Sedangkan jenis kelamin wanita memiliki persentase 19,75% dengan jumlah responden 16 orang. Karakteristik kedua berdasarkan usia responden, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada rentang usia 21 – 30 tahun dengan persentase sebesar 22,22% dengan jumlah responden sebanyak 18 orang, rentang usia 31 – 40 tahun sebanyak 44 orang (54,32%), usia 41 – 50 tahun dengan persentase 13,58% dengan jumlah responden sebanyak 11 orang, rentang usia terakhir antara 51 – 60 tahun sebanyak responden (9,88%). Karakteristik ketiga berdasarkan pendidikan responden, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini berada pada kelompok Pendidikan SMA/D3 sebanyak 34 responden (41,98%), pendidikan D4/S1 memiliki jumlah responden sebanyak 44 orang (54,32%), dan responden yang berpendidikan S2 sebanyak 2 orang atau 2,47%. Karakteristik keempat berdasarkan usia responden, bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini tidak ada responden yang berada pada rentang lama kerja kurang dari 3 tahun, rentang lama kerja > 3 tahun s.d < 6 tahun dengan persentase 7,41% dengan jumlah responden sebanyak 6 orang, rentang lama kerja > 6 tahun s.d < 9 tahun dengan persentase 13,58% dengan jumlah responden sebanyak 11 orang, rentang lama kerja lebih dari 9 tahun dengan persentase 79,01% dengan jumlah responden sebanyak 64 orang.

Menilai *Outer Model* atau *Measurement Model*



Gambar 1. Model Struktural (*Outer Model*)

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)



Gambar 2. Model Struktural (*Inner Model*)

3.2. Pembahasan

Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Variabel Motivasi

Bedasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,322. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin

baik Kedisiplinan maka Motivasi juga akan semakin meningkat. hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,018 dengan α 0,05 ($0,018 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kedisiplinan (X1) menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,5 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pertama sebesar 4,52 yaitu mematuhi semua peraturan organisasi, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,58 yaitu tidak pernah melakukan tindakan indisipliner dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,52 yaitu selalu taat pada peraturan Polres Pasuruan Kota.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden sebesar 4,36, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator ketiga sebesar 4,45 yaitu Kebutuhan sosial. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,48 pada indikator ketiga adalah *item* ketiga yaitu bagian dari suatu tim kerja yang baik, sedangkan *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,43 adalah *item* pertama dan kedua yaitu hubungan kerja sesamerekan kerja cukup baik dan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Hal tersebut diatas, sejalan dengan penelitian Rosento *et al.* (2019) yang menunjukkan ada pengaruh positif atau searah antara disiplin kerja terhadap motivasi karyawan. Penelitian Heriyanto *et al.* (2018) menunjukkan disiplin berpengaruh langsung terhadap motivasi kerja. Hal ini dapat dikatakan bahwa secara langsung ataupun tidak langsung faktor disiplin kerja pegawai berpotensi mempengaruhi motivasi kerja pegawai, dan apabila motivasi kerja pegawai muncul maka pada ujung-ujungnya kinerja pegawai pun dapat tercapai dengan baik.

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh suatu kekuasaan dalam diri orang tersebut, kekuatan pendorong inilah disebut motivasi. Motivasi adalah rangsangan, dorongan ataupun pembangkit tenaga yang dimiliki seseorang atau sekelompok masyarakat yang mau berbuat dan bekerjasama secara optimal dalam melaksanakan sesuatu yang telah direncanakan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pada Polres Pasuruan Kota disiplin anggota dapat dilihat dari kepatuhan terhadap peraturan Polres Pasuruan Kota, penggunaan waktu kerja secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas serta kehadiran anggota. Dengan kedisiplinan tersebut, akan meningkatkan motivasi anggota Polres Pasuruan Kota dalam melaksanakan tugas-tugas rutin maupun indisidentil.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,206. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka Motivasi juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,031 dengan α 0,05 ($0,031 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi dimana semakin baik Budaya Organisasi, maka semakin tinggi Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,53 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator ketiga sebesar 4,69 yaitu kepribadian, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,72 yaitu siap bekerja sama dengan rekan kerja dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,67 yaitu saling menghargai sesama rekan kerja.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden sebesar 4,36, yang

menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator ketiga sebesar 4.45 yaitu Kebutuhan sosial. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4.48 pada indikator ketiga adalah *item* ketiga yaitu bagian dari suatu tim kerja yang baik, sedangkan *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4.43 adalah *item* pertama dan kedua yaitu hubungan kerja sesamerekan kerja cukup baik dan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Penelitian Giantari & Riana (2017) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan organisasi, sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan.

Penelitian Dimulyo *et al.* (2018) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. Diperlukan suatu motivator bagi karyawan itu sendiri untuk memenuhi kebutuhan fisik dan non fisik, maka karyawan akan bersedia bekerja dan menyelesaikan tugasnya dengan baik, yaitu budaya organisasi.

Anggota Polres Pasuruan Kota dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya mengedepankan sikap saling menghargai sesama rekan kerja dan selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja, karena dalam melaksanakan tugas melayani, melindungi dan mengayomi masyarakat diperlukan kerjasama tim yang kuat dan kompak. Dengan kerjasama tim yang kuat dan kompak itulah motivasi anggota dalam bekerja akan meningkat karena kebutuhannya yaitu merasa menjadi bagian dari suatu tim kuat dan solid.

Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,468. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kedisiplinan maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kedisiplinan (X1) menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,5 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pertama sebesar 4,52 yaitu mematuhi semua peraturan organisasi, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4.58 yaitu tidak pernah melakukan tindakan indisipliner dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4.52 yaitu selalu taat pada peraturan Polres Pasuruan Kota. Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,54 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kelima sebesar 4,59 yaitu supervisi. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,59 yaitu *item* pimpinan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dengan baik, sedangkan *item* dengan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 4,58 yaitu pimpinan memiliki kepedulian pada bawahan. Hal ini sejalan dengan penelitian Djari & Sitepu (2017) yang menunjukkan ada pengaruh disiplin terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Semakin positif kedisiplinan maka kepuasan kerja akan meningkat. Kepuasan kerja menguraikan suatu hal positif yang dirasakan di sekitar pekerjaan, sebagai hasil suatu evaluasi tentang karakteristik pekerjaan. Seseorang dengan kepuasan kerja yang lebih tinggi akan merasakan hal yang positif di sekitar pekerjaannya, seorang yang tidak puas akan merasakan hal yang negative.

Penelitian Demak & Pangemanan (2014) menunjukkan disiplin pegawai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku

sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai.

Kedisiplinan anggota Polres Pasuruan Kota yang tercermin dalam sikap anggota yang selalu taat pada peraturan Polres Pasuruan Kota serta tidak melakukan tindakan indisipliner, hal ini didukung dengan kepedulian pimpinan pada bawahannya mampu memberikan bantuan teknis kepada anggota dan dukungan perilaku dengan baik.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,497. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Budaya Organisasi maka Kepuasan Kerja juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,000 dengan α 0,05 ($0,000 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Kepuasan Kerja dimana semakin baik Budaya Organisasi, maka semakin tinggi Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi (X_2) menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,53 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator ketiga sebesar 4,69 yaitu kepribadian, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,72 yaitu siap bekerja sama dengan rekan kerja dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,67 yaitu saling menghargai sesama rekan kerja. Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,54 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kelima sebesar 4,59 yaitu supervisi. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,59 yaitu *item* pimpinan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dengan baik, sedangkan *item* dengan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 4,58 yaitu pimpinan memiliki kepedulian pada bawahan.

Penelitian Tumbelaka *et al.* (2016) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Penelitian Janićijević *et al.* (2018) menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja karyawan secara sistematis dan signifikan bervariasi dalam jenis budaya organisasi yang berbeda, membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kepuasan kerja. Suatu budaya yang kuat akan memperlihatkan kesepakatan yang tinggi mengenai tujuan organisasi di antara anggota-anggotanya. Kebulatan suara terhadap tujuan akan membentuk keterikatan, kesetiaan, dan komitmen organisasi, kondisi ini selanjutnya akan menumbuhkan rasa nyaman dan aman untuk terus berada di dalam perusahaan.

Sikap saling menghargai sesama rekan kerja dan bekerja sama dengan rekan kerja pada Polres Pasuruan Kota dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota dalam melaksanakan tugasnya sebagai pelayan, pelindung dan pengayom masyarakat di wilayah hukum Polres Pasuruan Kota yang meliputi wilayah administratif kota dan kabupaten Pasuruan.

Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja terhadap Variabel Motivasi

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,405. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepuasan Kerja maka Motivasi juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,003 dengan α 0,05 ($0,003 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi dimana semakin baik Kepuasan Kerja, maka semakin tinggi Motivasi.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,54 yang menunjukkan rata-rata jawaban

responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kelima sebesar 4,59 yaitu supervisi. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,59 yaitu *item* pimpinan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dengan baik, sedangkan *item* dengan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 4,58 yaitu pimpinan memiliki kepedulian pada bawahan Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden sebesar 4.36, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator ketiga sebesar 4.45 yaitu Kebutuhan sosial. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4.48 pada indikator ketiga adalah *item* ketiga yaitu bagian dari suatu tim kerja yang baik, sedangkan *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4.43 adalah *item* pertama dan kedua yaitu hubungan kerja sesamarekan kerja cukup baik dan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Penelitian Afifah & Al Musadieg (2017) menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Pada Polres Pasuruan Kota anggota di tempatkan pada Bagian, Fungsi, maupun Seksi sesuai dengan ketrampilan dan kemampuan yang dimiliki (*the right man on the right place*). Dengan ditempatkannya anggota sesuai dengan kemampuannya, menjadi salah satu faktor kepuasan kerja anggota Polres Pasuruan Kota selain hubungan yang baik dengan rekan kerja maupun dengan pimpinan yang akhirnya akan meningkatkan motivasi anggota untuk melaksanakan tugasnya menjadi lebih baik karena merasa menjadi bagian dari suatu tim.

Pengaruh Variabel Kedisiplinan terhadap Variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Kedisiplinan memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,190. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kedisiplinan maka Motivasi juga akan semakin meningkat. Hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,033 dengan α 0,05 ($0,03 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kedisiplinan (X1) menunjukkan hasil yang sangat memuaskan. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,5 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator pertama sebesar 4,52 yaitu mematuhi semua peraturan organisasi, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4.58 yaitu tidak pernah melakukan tindakan indisipliner dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4.52 yaitu selalu taat pada peraturan Polres Pasuruan Kota. Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden sebesar 4.36, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator ketiga sebesar 4.45 yaitu Kebutuhan sosial. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4.48 pada indikator ketiga adalah *item* ketiga yaitu bagian dari suatu tim kerja yang baik, sedangkan *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4.43 adalah *item* pertama dan kedua yaitu hubungan kerja sesamarekan kerja cukup baik dan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,54 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju,

dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kelima sebesar 4,59 yaitu supervisi. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,59 yaitu *item* pimpinan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dengan baik, sedangkan *item* dengan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 4,58 yaitu pimpinan memiliki kepedulian pada bawahan.

Kedisiplinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Djari & Sitepu, 2017; Demak & Pangemanan, 2014). Pegawai akan bisa menerima tindakan pendisiplinan bila pendisiplinan tersebut terasa adil dan beralasan serta diterapkan secara konsisten dan berlaku sama untuk semua orang. Hal tersebut akan dapat menciptakan kepuasan kerja pegawai. Begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi (Afifah & Al Musadieq, 2017; Apridar & Adamy, 2017). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja.

Kedisiplinan anggota Polres Pasuruan Kota yang bisa ditandai dengan sikap selalu patuh perintah pimpinan, taat pada peraturan, dan tidak melakukan tindakan indiscipliner serta penggunaan waktu kerja anggota secara optimal yang didukung juga dengan pimpinan yang mampu memberikan bantuan teknis serta memiliki kepedulian pada anggota dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota Polres Pasuruan Kota, yang pada akhirnya dapat meningkatkan motivasi anggota Polres Pasuruan Kota dalam melindungi, mengayomi dan melayani masyarakat di wilayah hukum Polres Pasuruan Kota.

Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*

Berdasarkan hasil analisis statistik menggunakan metode analisis jalur dapat diketahui bahwa variabel Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening* menunjukkan bahwa nilai koefisien jalur ialah sebesar 0,202. Arah hubungan yang positif menunjukkan jika semakin baik Kepuasan Kerja dalam memediasi, maka hubungan Budaya Organisasi terhadap Motivasi juga akan semakin meningkat. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan nilai probabilitas atau signifikan t sebesar 0,006 dengan α 0,05 ($0,006 < 0,05$) membuktikan bahwa H_0 ditolak dan H_1 diterima. Kesimpulan yang dapat diambil adalah bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap variabel Motivasi dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*.

Berdasarkan hasil pengujian deskriptif untuk variabel Budaya Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang baik. Hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,53 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden sangat setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator ketiga sebesar 4,69 yaitu kepribadian, dengan *item* rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,72 yaitu siap bekerja sama dengan rekan kerja dan rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,67 yaitu saling menghargai sesama rekan kerja.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Motivasi (Y) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden sebesar 4,36, yang menunjukkan bahwa rata-rata responden menjawab setuju, dengan rata-rata tertinggi pada indikator ketiga sebesar 4,45 yaitu Kebutuhan sosial. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,48 pada indikator ketiga adalah *item* ketiga yaitu bagian dari suatu tim kerja yang baik, sedangkan *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden terendah sebesar 4,43 adalah *item* pertama dan kedua yaitu hubungan kerja sesama rekan kerja cukup baik dan hubungan kerja antara pimpinan dan bawahan baik dan tidak kaku.

Hasil pengujian deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja (Z) menunjukkan hasil yang memuaskan, hal ini dapat diketahui dari rata-rata frekuensi seluruh jawaban responden pada variabel ini adalah sebesar 4,54 yang menunjukkan rata-rata jawaban responden setuju, dengan rata-rata tertinggi jawaban responden pada indikator kelima sebesar 4,59 yaitu supervisi. Adapun *item* yang memiliki rata-rata jawaban responden tertinggi sebesar 4,59 yaitu *item* pimpinan mampu memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku dengan baik, sedangkan *item* dengan rata-rata terendah jawaban responden sebesar 4,58 yaitu pimpinan memiliki

kepedulian pada bawahan.

Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Tumbelaka *et al.*, 2016; Janićijević *et al.*, 2018). Tingkat kepuasan kerja karyawan secara sistematis dan signifikan bervariasi dalam jenis budaya organisasi yang berbeda, membuktikan bahwa budaya organisasi merupakan faktor kepuasan kerja.

Begitu juga dengan kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi (Afifah & Al Musadieg, 2017; Apridar & Adamy, 2017). Kepuasan kerja karyawan memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu pendorong karyawan dalam meningkatkan motivasi kerja. Dengan kepribadian yang siap bekerjasama dengan rekan kerja serta saling menghargai, mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota Polres Pasuruan Kota yang disertai dengan pimpinan yang mampu memberikan bantuan teknis maupun dukungan perilaku dengan baik, anggota merasakan menjadi bagian dari suatu tim yang solid, sehingga motivasi anggota Polres Pasuruan Kota dalam melaksanakan tugas melindungi, mengayomi, dan melayani masyarakat semakin meningkat.

4. Kesimpulan

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kedisiplinan yang tinggi, budaya organisasi yang baik mampu meningkatkan motivasi anggota Polres Pasuruan Kota secara langsung maupun dengan mediasi dari kepuasan kerja, dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan Pimpinan Polres Pasuruan Kota dalam membuat kebijakan-kebijakan untuk lebih meningkatkan motivasi anggota dalam melaksanakan tugas melindungi, melayani dan mengayomi masyarakat. Untuk meningkatkan motivasi anggota juga harus diperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi motivasi anggota Polres Pasuruan Kota dalam melaksanakan tugasnya.

References

- Afifah, T., & Al Musadieg, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 47(1), 122-129.
- Apridar., & Adamy, M. (2017). The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behavior in BNI in the Working Area of Bank Indonesia Lhokseumawe. *Emerald Reach Proceedings Series*, 1, 1-5.
- Azhari, Z., & Syamsir. (2012). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja PNS Sekretariat DPRD Sumatera Barat. *Jurnal TINGKAP*, 8(1), 93-109.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Benowitz, A. E. (2001). *Principles of Management*. New York: Hungry Minds. Inc.
- Brown, Andrew. (1998). *Organizational Culture*. Second Edition. England: Pearson Education.
- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Pendekatan, Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: Pustaka pelajar.
- Demak, J. R. K., & Pangemanan, S. S. (2014). Employee Discipline and Attitude to Job Satisfaction in Sekretariat Daerah Kabupaten Minahasa. *Jurnal EMBA*, 2(3), 298-306.
- Dharma, A. (2003). *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Edisi Revisi. Cetakan kelima. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Dimulyo, U. P., Sularso, R. A., & Handriyono. (2018). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Motivation and Performance of Banking Employees. *International Journal of Zambrut*, 1(1), 29-38.
- Djari, J. A., & Sitepu, F. (2017). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Pegawai Politeknik Ilmu Pelayaran Semarang). *Jurnal Dinamika Bahari*, 7(2), 1740-1745.
- Emron, E., Yohny, A., & Imas, K. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke-1. Bandung: Alfabeta.

- Ermawati, J., & Sulistyawati, A. I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada CV. Sampurno Abadi. *Performance*, 19(1), 85-97.
- George, Jennifer M., & Jones, Gereth R (2012). *Understanding and Managing Organizational Behavior*, Pearson.
- Ghozali, I. (2014). *Structural Equation Modeling: Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Edisi 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Giantari, I. A. I., & Riana, I. G. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(12), 6471-6498.
- Gibson, J.L; Ivancevich, J.M; Donnelly, Jr. J.H; and Konopaske, R. (2009). *Organizations: Behaviour, Structure, Processes*. 13th ed. Irwin, New York: McGraw-Hill.
- Hair, J., Hult, G., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2014). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: SAGE Publication, Inc.
- Handoko, T. Hani. (2011). *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Heriyanto, T., Naser, J. A., & Setia, K. A. (2018). The Effect of Competence and Discipline on Work Motivation and Impact on Employee Performance of Pratama Tax Office in Malang Utara. *Management and Economics Journal*, 2(3), 269-278.
- Hersey, P., & Blanchard, K. H. (2004). *Management of Organizational Behavior: Utilizing Human Resources*. New Jersey: Prentice Hall.
- Herzberg, F. (2000). *Dasar-dasar Manajemen*. Diterjemahkan oleh Malayu S.P Hasibuan. 2017. Jakarta: Bumi Aksara.
- Janićijević, N., Nikčević, G., & Vasić, V. (2018). The influence of organizational culture on job satisfaction. *Ekonomski Anali*, 63(219), 83-114.
- Kreitner, R., & Kinicki, A. (2010). *Organizational Behavior*. Fifth Edition. McGraw Hill. New York.
- Kurniawan, H., & Heryanto. (2019). Effect of Work Discipline and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable in Department of Tourism, Youth and Sport of Padang District. *Archives of Business Research*, 7(7), 88-101.
- Kadarisman, M. (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Luthans, F. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara A. A. A. P. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Keduabelas. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maslow, A.H. 1970. *Motivation and Personality*. New York: Harper & Row Publisher.
- Mathis, Robert L., & Jackson, John H. (2010). *Human Resources Management*, South-West Cengage Learning, 2010
- Munandar, A. S. (2011). *Psikologi Industri dan Organisasi*. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. 15 Edition . New Jersey: Pearson Education.
- Rosento, Rst., Lahat, M. A., & Susilowati, I. H. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT Trisentosa Adhirajasa Jakarta. *Jurnal AKRAB JUARA*, 4(4), 178-193.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2017). *Metode Penelitian untuk Bisnis Pendekatan Pengembangan-Kahlian*. Jakarta. Salemba Empat.
- Siagian, M. (2017). Analisis Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening di Kantor Pemerintahan Kecamatan Lubuk Baja Batam. *Jurnal AKRAB JUARA*, 2(3), 25-39.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardjo, Y. 2013. Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Pemerintah Kabupaten Sorong. Universitas Semarang. *Jurnal Solusi*, 11(4), 94-109.
- Suyanto. (2018). Competence and Discipline on Work Motivation and the Implication on Working Performance. *European Research Studies Journal*, 21(1), 570-587.

- Tumbelaka, S. S. X., Alhabsji, T., & Nimran, U. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Intention to Leave (Studi pada Karyawan PT. Bitung Mina Utama). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1), 94-108.
- Yusuf, M. H. (2017). Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan. *Tarbawi: Jurnal Pendidikan Islam*, 14(1), 81-96.