

## PENGARUH BUDAYA KERJA, PELATIHAN, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DITRES NARKOBA POLDA SUMUT

Rini Hartati<sup>1</sup>, Indra Utama<sup>2</sup>, Toni Hidayat<sup>3</sup>, Muhammad Rahmat<sup>4</sup>

<sup>1</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[rinihartati@umnaw.ac.id](mailto:rinihartati@umnaw.ac.id)

<sup>2</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[indrautama@umnaw.ac.id](mailto:indrautama@umnaw.ac.id)

<sup>3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[tonihidayat@umnaw.ac.id](mailto:tonihidayat@umnaw.ac.id)

<sup>4</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Nusantara Alwashliyah  
[muhammadrahmat@umnaw.ac.id](mailto:muhammadrahmat@umnaw.ac.id)

### ABSTRACT

*This study aims to determine the impact of work culture, training, and job satisfaction on employee performance at the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police. This research is associative with a quantitative approach. The sample in this study consisted of 116 employees from the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police. The analysis technique used is multiple linear regression analysis. The results of this study show that work culture has a positive and significant effect on employee performance at the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police. Training has a positive and significant effect on employee performance at the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police. Job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance at the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police. Work culture, training, and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance at the Narcotics Directorate of the North Sumatra Regional Police.*

**Keywords:** Work Culture, Training, Job Satisfaction, Employee Performance

### I. PENDAHULUAN

Direktorat Reserse Narkoba (Ditresnarkoba) Polda Sumatera Utara menghadapi berbagai tantangan terkait kinerja pegawainya, yang menarik untuk dipahami lebih dalam. Salah satu tantangan utama adalah kompleksitas tugas dalam menangani kasus narkoba yang membutuhkan tingkat keahlian dan dedikasi yang tinggi. Penegakan hukum terhadap peredaran narkoba melibatkan berbagai aspek, mulai dari penyelidikan yang rumit, penangkapan pelaku, hingga pencegahan penyalahgunaan zat terlarang. Tekanan yang tinggi dan risiko yang signifikan dalam menangani kasus-kasus narkoba dapat berdampak negatif pada kesejahteraan mental dan fisik pegawai Ditresnarkoba. Selain itu, keterbatasan sumber daya, baik dari segi personel maupun fasilitas, menjadi kendala serius dalam pelaksanaan tugas secara optimal. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi efisiensi operasional dan kecepatan respons dalam penanganan kasus narkoba.

Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kinerja pegawai Ditresnarkoba Polda Sumut, mayoritas pegawai mengungkapkan ketidakpuasan terhadap hasil kerja mereka, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun ketepatan waktu. Sebanyak 60% pegawai merasa bahwa hasil kerja mereka tidak memadai secara kuantitas dan tidak mencapai target yang ditetapkan. Selain itu, 63,33% pegawai menilai kualitas kerja mereka tidak memenuhi standar yang diharapkan, dan 53,33% pegawai merasa tidak mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai tenggat yang diberikan. Fenomena ini mengindikasikan adanya masalah signifikan dalam kinerja pegawai, yang mungkin dipengaruhi oleh budaya kerja yang kurang mendukung, pelatihan yang tidak memadai,

dan rendahnya tingkat kepuasan kerja. Kekhawatiran akan efektivitas dan efisiensi operasional Ditresnarkoba Polda Sumut pun muncul, yang pada akhirnya dapat berdampak negatif terhadap pencapaian tujuan organisasi dalam memberantas narkoba.

Kinerja karyawan mencerminkan seberapa baik individu tersebut menjalankan tugas-tugas yang telah diberikan. Penilaian kinerja karyawan mencakup berbagai faktor, seperti kualitas hasil kerja, jumlah output yang dihasilkan, kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu, serta efisiensi biaya dalam pelaksanaan tugas tersebut. Tingkat kualitas kinerja ini sangat krusial bagi keberhasilan organisasi, karena kinerja karyawan yang optimal akan berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan (Dessler, 2018).

Masalah kinerja pegawai Ditresnarkoba Polda Sumut mencakup beberapa aspek yang dapat dikaitkan dengan pengaruh budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja. Salah satu masalah yang mencuat adalah kurangnya kesesuaian antara budaya kerja di Ditresnarkoba dengan kebutuhan khusus tugas penanganan kasus narkoba. Berdasarkan hasil pra-survei mengenai budaya kerja di Ditresnarkoba Polda Sumut, terlihat adanya perbedaan pandangan di antara pegawai terkait efektivitas budaya kerja yang diterapkan. Sebanyak 56,67% pegawai merasa bahwa budaya kekuasaan di tempat kerja tidak mendorong efisiensi dan efektivitas kerja. Selain itu, pendapat pegawai terbagi rata (50%) mengenai apakah budaya peran memberikan kejelasan dan tanggung jawab yang jelas dalam pekerjaan. Meski demikian, mayoritas pegawai (53,33%) merasa bahwa budaya tugas di tempat kerja mereka mendorong kolaborasi dan penyelesaian tugas dengan baik. Fenomena ini menunjukkan adanya ketidakpuasan dan ketidakjelasan dalam beberapa aspek budaya kerja, yang dapat menghambat kinerja pegawai secara keseluruhan. Kurangnya dorongan dari budaya kekuasaan dan ketidakjelasan dalam budaya peran dapat menimbulkan ketidakpastian dan menurunkan motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada pencapaian tujuan organisasi dalam penanggulangan narkoba.

Budaya kerja adalah kumpulan keyakinan, nilai, norma, dan praktik yang mendasari cara sekelompok orang berinteraksi dan bekerja bersama (Mukrodi, 2023). Hal ini mencakup asumsi dasar yang diakui oleh anggota kelompok sebagai panduan untuk menghadapi tantangan serta perubahan di lingkungan, baik dari dalam maupun luar. Budaya kerja mencerminkan identitas kelompok, mempengaruhi perilaku anggotanya, dan membentuk kerangka kerja yang mengarahkan tindakan mereka dalam aktivitas sehari-hari (Schein, E. H., 2018).

Budaya kerja mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan perilaku yang diadopsi dan dipraktikkan dalam sebuah organisasi. Hubungan budaya kerja dengan kinerja pegawai adalah bagaimana nilai-nilai dan norma-norma dalam budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan. Budaya yang mendukung kolaborasi, inovasi, komunikasi terbuka, dan penghargaan terhadap pencapaian dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan karyawan, sehingga berpotensi meningkatkan kinerja mereka (Mathis & Jackson, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Adilah dkk. (2023) membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain itu, kurangnya pelatihan yang spesifik dan berkualitas dalam penanganan kasus narkoba juga menjadi masalah yang signifikan. Tugas kompleks di bidang ini menuntut pengetahuan yang terus diperbarui serta keterampilan investigasi yang mendalam. Kurangnya pelatihan yang memadai dapat membatasi kemampuan pegawai untuk beradaptasi dengan perkembangan terbaru dalam dunia narkoba, yang pada akhirnya mempengaruhi kualitas penanganan kasus. Berdasarkan hasil pra-survei mengenai pelatihan di Ditresnarkoba Polda Sumut, banyak pegawai merasa bahwa pelatihan yang diberikan belum efektif dalam meningkatkan kinerja mereka. Sebanyak 53,33% pegawai merasa pelatihan tidak meningkatkan kinerja dalam menjalankan tugas, 56,67% merasa pelatihan tidak meningkatkan keterampilan mereka, dan 50% merasa pelatihan tidak berpengaruh pada kepercayaan diri mereka dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan

bahwa program pelatihan yang ada saat ini belum berhasil memenuhi kebutuhan pegawai untuk pengembangan kompetensi dan kepercayaan diri. Ketidakefektifan pelatihan ini dapat berdampak negatif pada kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal dan menghambat pencapaian tujuan Ditresnarkoba Polda Sumut dalam memberantas narkoba. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk meninjau dan memperbaiki program pelatihan agar lebih relevan dan bermanfaat bagi pegawai.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Gustiana, dkk. (2022) pelatihan adalah proses pembelajaran yang dirancang secara sistematis dan bertujuan untuk meningkatkan keterampilan serta pengetahuan individu dalam bidang tertentu. Dengan menggunakan metode dan materi yang terstruktur, pelatihan memberikan kesempatan kepada peserta untuk mengembangkan kemampuan mereka dan memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang topik yang dibahas (Fuadi, 2019).

Pelatihan adalah investasi dalam pengembangan karyawan. Hubungan antara pelatihan dengan kinerja pegawai mengacu pada sejauh mana pelatihan yang diterima oleh karyawan memengaruhi kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan mereka dalam melakukan pekerjaan dengan lebih efektif dan efisien. Pelatihan yang relevan dan berkualitas dapat meningkatkan kompetensi karyawan, memperbaiki proses kerja, dan akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja mereka (Mathis & Jackson, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Pratama (2018) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kepuasan kerja pegawai juga menjadi perhatian penting. Beban kerja yang tinggi, tekanan emosional, serta keterbatasan sumber daya dapat berdampak pada kepuasan kerja. Kepuasan kerja yang rendah dapat berpengaruh negatif terhadap motivasi, komitmen, dan kinerja pegawai, serta meningkatkan risiko kelelahan dan hilangnya potensi sumber daya manusia yang berharga. Berdasarkan hasil pra-survei mengenai kepuasan kerja di Ditresnarkoba Polda Sumut, banyak pegawai merasa tidak puas dengan berbagai aspek pekerjaan mereka. Meskipun 53,33% pegawai merasa puas dengan gaji dan penghargaan finansial yang diterima, sebanyak 56,67% pegawai tidak puas dengan hubungan mereka dengan rekan kerja dan atasan, serta 60% pegawai merasa tidak puas dengan kesempatan pengembangan dan peningkatan karier yang diberikan. Fenomena ini menunjukkan adanya masalah serius dalam hal kepuasan kerja, khususnya terkait hubungan interpersonal dan kesempatan pengembangan karier. Ketidakpuasan ini dapat berdampak negatif pada motivasi dan kinerja pegawai, serta meningkatkan risiko turnover. Oleh karena itu, penting bagi Ditresnarkoba Polda Sumut untuk mengevaluasi dan memperbaiki aspek-aspek yang mempengaruhi kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Kepuasan kerja mengacu pada perasaan positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini meliputi aspek-aspek seperti kepuasan terhadap lingkungan kerja, tugas yang diemban, penghargaan yang diterima, serta peluang untuk berkembang. Individu yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung menunjukkan motivasi tinggi, keterlibatan yang lebih baik, dan produktivitas optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, tugas-tugas yang menantang namun bermakna, pengakuan atas kontribusi, dan kesempatan untuk pengembangan diri semuanya berperan dalam meningkatkan kepuasan kerja (Hadiwidjojo, 2018).

Kepuasan kerja mengacu pada tingkat kepuasan dan kebahagiaan karyawan terhadap pekerjaan mereka dan lingkungan kerja. Hubungan antara kepuasan kerja dengan kinerja pegawai adalah seberapa besar kepuasan dan motivasi yang dirasakan oleh karyawan berkontribusi terhadap kinerja mereka. Karyawan yang puas cenderung lebih termotivasi, produktif, dan berkomitmen terhadap organisasi mereka (Pristiyanti, 2016). Mereka juga cenderung lebih berinisiatif, kreatif, dan berkontribusi lebih aktif terhadap tujuan organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja

keseluruhan (Mathis & Jackson, 2016). Penelitian yang dilakukan oleh Azhari dkk. (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Untuk menjembatani kesenjangan ini, diperlukan strategi yang mencakup peningkatan budaya kerja yang mendukung, peningkatan pelatihan khusus terkait penanganan narkoba, serta peningkatan kepuasan kerja melalui manajemen yang baik. Dengan membangun budaya kerja yang mengedepankan kolaborasi, kejelasan peran, dan pemberian tanggung jawab yang jelas, pegawai akan lebih termotivasi dan efisien dalam menjalankan tugas mereka. Peningkatan pelatihan yang fokus pada keterampilan dan pengetahuan khusus terkait narkoba akan meningkatkan kompetensi pegawai, sehingga mereka lebih percaya diri dan efektif dalam penegakan hukum. Selain itu, dengan memperhatikan kepuasan kerja melalui penghargaan yang adil, hubungan kerja yang harmonis, serta kesempatan pengembangan karier yang jelas, pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal. Implementasi strategi ini di Ditresnarkoba Polda Sumut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan dalam upaya pemberantasan narkoba.

**II. METODE PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif bertujuan untuk memahami pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel (Sugiyono, 2022). Kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang dilakukan secara sistematis untuk menganalisis bagian-bagian dari fenomena serta hubungan kausalitas di antara mereka (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini terdiri dari 164 pegawai Ditresnarkoba Polda Sumut, yang terdiri dari 158 polisi dan 6 pegawai negeri sipil (PNS). Berdasarkan perhitungan menggunakan rumus Slovin, diperoleh jumlah sampel sebesar 116,31 yang dibulatkan menjadi 116 pegawai. Ini berarti bahwa penelitian ini akan menggunakan 116 pegawai Ditresnarkoba Polda Sumut sebagai sampel. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode purposive sampling. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk memahami pengaruh atau hubungan linear antara dua atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Berbeda dengan regresi linier sederhana, yang hanya melibatkan satu variabel independen dalam model regresinya, regresi linier berganda menggunakan dua atau lebih variabel independen dalam satu model regresi (Purnomo, 2019). Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 27.

**III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut.

**1. Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,86145661
Most Extreme Differences	Absolute	,066
	Positive	,053
	Negative	-,066
Test Statistic		,066
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,244
	99% Confidence Interval	Lower Bound Upper Bound

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Pada penelitian ini, uji normalitas dengan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* memperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,20 > 0,05$  yang menunjukkan bahwa distribusi data normal.

**2. Uji Multikolinearitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	10,260	1,498			
Budaya Kerja	,198	,050	,306	,996	1,004
Pelatihan	,202	,045	,348	,990	1,011
Kepuasan Kerja	,238	,053	,351	,987	1,013

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji multikolinearitas dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa budaya kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0,99 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,00. Pelatihan memiliki nilai tolerance sebesar  $0,99 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,01. Kepuasan kerja memiliki nilai tolerance sebesar  $0,98 > 0,1$  dengan nilai VIF sebesar 1,01. Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas di antara variabel-variabel tersebut.

**3. Uji Heteroskedastisitas**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	-1,784	,895		-1,994	,049
Budaya Kerja	,042	,030	,128	1,405	,163
Pelatihan	,033	,027	,112	1,222	,224
Kepuasan Kerja	,068	,031	,200	2,177	,316

a. Dependent Variable: ABS

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode glejser dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa budaya kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,16 > 0,05$ . Pelatihan memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,22 > 0,05$ . Kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar  $0,31 > 0,05$ . Hasil ini menunjukkan bahwa tidak terdapat masalah heteroskedastisitas dalam data yang digunakan.

**Analisis Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.
	Unstandardized Coefficients B	Std. Error	Standardized Coefficients Beta		
1 (Constant)	10,260	1,498		6,850	,000
Budaya Kerja	,198	,050	,306	3,951	,000
Pelatihan	,202	,045	,348	4,476	,000
Kepuasan Kerja	,238	,053	,351	4,518	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:  $Y = 10,260 C + 0,198 X_1 + 0,202 X_2 + 0,238 X_3$ . Melalui persamaan regresi linear berganda tersebut dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 10,260 memberikan arti bahwa ketika budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki nilai 0 (nol) atau tidak ada, maka nilai kinerja pegawai adalah sebesar 10,260 yang artinya ada kontribusi dari faktor lain terhadap kinerja pegawai selain budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja.

2. Nilai koefisien budaya kerja sebesar 0,198 memberikan arti bahwa ketika nilai budaya kerja naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,198. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa budaya kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien pelatihan sebesar 0,202 memberikan arti bahwa ketika nilai pelatihan naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,202. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa pelatihan memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.
4. Nilai koefisien kepuasan kerja sebesar 0,238 memberikan arti bahwa ketika nilai kepuasan kerja naik sebesar 1 (satu), maka nilai kinerja pegawai juga akan naik sebesar 0,238. Nilai koefisien yang positif memberikan arti bahwa kepuasan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja pegawai.

**Pengujian Hipotesis**

**1. Uji Parsial (Uji t)**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
	B	Std. Error			
1 (Constant)	10,260	1,498		6,850	,000
Budaya Kerja	,198	,050	,306	3,951	,000
Pelatihan	,202	,045	,348	4,476	,000
Kepuasan Kerja	,238	,053	,351	4,518	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial (uji-t) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa budaya kerja memiliki nilai t hitung sebesar 3,951 > t tabel 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pelatihan memiliki nilai t hitung sebesar 4,476 > t tabel 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 4,518 > t tabel 1,658 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**2. Uji Simultan (Uji F)**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	42,416	3	14,139	18,555	,000 <sup>b</sup>
	Residual	85,342	112	,762		
	Total	127,759	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil uji signifikansi simultan (uji-F) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa perolehan nilai F hitung sebesar 18,55 > F tabel 2,45 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 < 0,05 yang artinya dalam penelitian ini budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### 3. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.576 <sup>a</sup>	.332	.314	.873

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Pelatihan

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Diolah dengan SPSS

Berdasarkan hasil koefisien determinasi ( $R^2$ ) dalam penelitian ini dapat dilihat bahwa perolehan nilai Adjusted R Square sebesar 0,314 yang artinya dalam penelitian ini budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 31,4% terhadap kinerja pegawai, sedangkan selebihnya sebesar 68,6% lagi dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Budaya kerja yang positif memperkuat komitmen dan loyalitas pegawai terhadap organisasi. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, budaya kerja yang inklusif dan mendukung membuat pegawai merasa sebagai bagian penting dari tim dan misi organisasi secara keseluruhan. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Pegawai dengan tingkat komitmen yang tinggi cenderung lebih berdedikasi, memiliki tingkat absensi yang rendah, dan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Budaya kerja yang baik juga berkontribusi pada pengembangan profesional pegawai. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, budaya yang mendorong pelatihan berkelanjutan, pembelajaran, dan pengembangan keterampilan membuat pegawai lebih kompeten dan percaya diri dalam melaksanakan tugas. Peningkatan kompetensi ini memungkinkan pegawai untuk bekerja lebih efektif dan efisien, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan unit. Selain itu, budaya kerja yang mendukung pengembangan profesional memastikan bahwa pegawai selalu siap menghadapi tantangan baru dan dapat beradaptasi dengan perubahan di lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Adilah dkk. (2023) yang membuktikan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mendukung pandangan bahwa budaya kerja yang baik tidak hanya menciptakan suasana kerja yang menyenangkan, tetapi juga berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi dan kepuasan pegawai. Dengan demikian, upaya untuk memperbaiki dan memperkuat budaya kerja menjadi strategi penting bagi perusahaan yang ingin meningkatkan kinerja keseluruhan.

Pelatihan juga membantu pegawai memahami prosedur dan kebijakan yang berlaku dengan lebih baik. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, prosedur dan kebijakan sering diperbarui untuk mengikuti perubahan hukum dan kondisi di lapangan. Pelatihan rutin memastikan bahwa pegawai selalu terinformasi tentang pembaruan ini, sehingga mengurangi risiko kesalahan dan meningkatkan kepatuhan terhadap standar operasional. Kepatuhan yang tinggi terhadap prosedur ini berkontribusi langsung pada peningkatan kinerja, karena pegawai bekerja sesuai dengan pedoman yang telah ditetapkan. Selain itu, pelatihan meningkatkan motivasi dan moral pegawai. Dengan mengikuti pelatihan, pegawai merasa dihargai dan diperhatikan oleh organisasi, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, pelatihan juga memberikan kesempatan untuk pengembangan karier lebih lanjut, yang dapat memperkuat loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Motivasi tinggi dan kepuasan kerja yang baik berdampak positif pada produktivitas dan kualitas kerja pegawai, sehingga meningkatkan kinerja keseluruhan unit. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dihan & Pratama (2018) membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya investasi dalam program pelatihan sebagai salah satu strategi utama untuk meningkatkan kinerja individu dan, pada akhirnya, kinerja organisasi secara keseluruhan.

Kepuasan kerja dapat mengurangi tingkat stres dan meningkatkan kesejahteraan mental pegawai. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung mengalami stres yang lebih rendah, yang membantu mereka lebih fokus dan berkonsentrasi saat bekerja. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, lingkungan kerja yang menekan dapat menyebabkan kesalahan dalam penanganan kasus atau pengambilan keputusan yang kurang optimal. Dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi, pegawai dapat bekerja dengan lebih tenang dan terkontrol, menghasilkan pekerjaan yang lebih akurat dan berkualitas. Kepuasan kerja juga meningkatkan loyalitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang puas merasa lebih terhubung dengan organisasi dan lebih termotivasi untuk mencapai tujuan bersama. Di Ditres Narkoba Polda Sumut, kepuasan kerja yang tinggi berarti pegawai lebih berkomitmen dalam menjalankan tugas, menunjukkan dedikasi yang lebih besar, dan lebih cenderung bertahan di organisasi dalam jangka panjang. Loyalitas dan komitmen ini tidak hanya memperkuat stabilitas tenaga kerja tetapi juga meningkatkan kinerja keseluruhan, karena pegawai yang berpengalaman dan terlatih terus memberikan kontribusi pada kesuksesan unit. Hasil penelitian ini sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari dkk. (2021) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan bahwa upaya untuk meningkatkan kepuasan kerja, seperti dengan memberikan insentif yang tepat dan menciptakan lingkungan kerja yang positif, merupakan strategi penting untuk meningkatkan kinerja pegawai dan mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut. Kesimpulan ini diperoleh dari uji signifikansi simultan (uji-F), dengan nilai F hitung sebesar 18,55 yang lebih besar dari F tabel 2,45 dan tingkat signifikansi 0,00 yang lebih kecil dari 0,05. Berdasarkan koefisien determinasi ( $R^2$ ), nilai *Adjusted R Square* adalah 0,314, yang menunjukkan bahwa budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja berkontribusi sebesar 31,4% terhadap kinerja pegawai, sementara 68,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Budaya kerja yang positif membentuk dasar untuk pelatihan yang efektif dan meningkatkan kepuasan kerja. Budaya yang mengutamakan nilai seperti kolaborasi, tanggung jawab, dan penghargaan memotivasi pegawai untuk terlibat aktif dalam pelatihan. Lingkungan kerja yang mendukung membuat pegawai merasa dihargai dan nyaman, yang memperkuat efektivitas pelatihan dan meningkatkan kepuasan kerja mereka. Pelatihan berkualitas juga memperkaya budaya kerja dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan pelatihan, pegawai tidak hanya meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, tetapi juga merasakan dukungan organisasi dalam pengembangan pribadi mereka. Pelatihan yang teratur dan relevan memperkuat budaya kerja yang dinamis dan adaptif, penting untuk menangani kasus narkoba yang kompleks. Pelatihan ini juga meningkatkan rasa kompetensi dan kepercayaan diri pegawai, yang berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Pegawai yang merasa lebih kompeten dan percaya diri cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih termotivasi untuk memberikan kontribusi maksimal. Kepuasan kerja yang tinggi memperkuat manfaat dari budaya kerja yang baik dan pelatihan yang efektif. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih mungkin untuk menghargai nilai-nilai budaya kerja yang positif dan aktif berpartisipasi dalam pelatihan. Kepuasan kerja yang tinggi juga berhubungan dengan tingkat stres yang lebih rendah dan kesejahteraan mental yang lebih baik, yang memungkinkan pegawai untuk lebih fokus dan produktif. Kombinasi dari budaya kerja yang positif, pelatihan yang efektif, dan kepuasan kerja yang tinggi menciptakan sinergi yang signifikan, meningkatkan kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut. Pegawai yang terlatih, termotivasi, dan puas dengan lingkungan kerja mereka akan memberikan kontribusi terbaik, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja keseluruhan organisasi.



#### IV. KESIMPULAN

Budaya kerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut. Begitu pula, pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut. Kepuasan kerja juga menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut. Secara keseluruhan, budaya kerja, pelatihan, dan kepuasan kerja berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Ditres Narkoba Polda Sumut.

#### V. REFERENSI

- Adilah, S., Halin, H., & Kurniawan, M. (2023). Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Kereta Api Indonesia Divre III Palembang. *Eksis: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 14(1).
- Azhari, Z., Resmawan, E., & Ikhsan, M. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *FORUM EKONOMI*, 23(2).
- Dessler, G. (2018). *Human Resource Management*. Prentice Hall.
- Dihan, F. N., & Pratama, M. R. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Budaya Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Survey Pada Departemen Sumber Daya Manusia di PT. Madubaru Pg/Ps Madukismo). *Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi*, 9(1).
- Fuadi, A. (2019). *Menjadi Manusia*. Gramedia Pustaka Utama.
- Gustiana, R., Hidayat, T., & Fauzi, A. (2022). *Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Suatu Kajian Literatur Review Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia)*. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(6), 657-666.
- Hadiwidjojo, D. (2018). *Kepuasan Kerja: Konsep, Teori, dan Aplikasi*. Pustaka Pelajar.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Cengage Learning, Inc.
- Mukrodi. (2023) *BUDAYA ORGANISASI: Membangun Fondasi Kesuksesan Bersama*. PT Dewangga Energi Internasional, Bekasi. ISBN 978-623-8274-25-3.
- Purnomo, R. A. (2019). *Analisis Statistik Ekonomi dan Bisnis dengan SPSS*. WADE Group.
- Pristiyanti, D. C. (2016). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mayer Sukses Jaya*. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 173-183.
- Schein, E. H. (2018). *Organizational Culture and Leadership*. Jossey Bass.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan, R&D*. Alfabeta.