Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep dengan Reward Sebagai Variabel Mediasi

by Ifan Prayitno

Submission date: 19-Jun-2024 09:16AM (UTC+0700)
Submission ID: 2405091007
File name: DIGITAL_BISNIS_-_VOLUME_3,_NO._2,_JUNI_2024_hal_399-419.docx (95.4K)
Word count: 6351
Character count: 43915

Digital Bisnis: Jurnal Publikasi Ilmu Manajemen dan E-Commerce
Vol.3, No.2 Juni 2024
e-ISSN: 2962-0821: p-ISSN: 2964-5298, Hal 399-419
DOI: https://doi.org/10.30640/digital.v3i2.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep dengan Reward Sebagai Variabel Mediasi

Ifan Prayitno[1], Mei Indrawati[2], Chamariyah [3]
[1),2),3)]Universitas Wijaya Putra, Surabaya
email: [1)]ifan.tftt51ap@gmail.com [2)] meindrawati.ekonomi @gmail.com
[3)] chamariyahmm@gmail.com

Abstract: *Abstract The research results show that: 1) Organizational culture has a direct and significant positive effect on personnel performance as evidenced by the original sample value of 0.251 and p-values of 0.023. 2) Organizational culture has no direct positive or significant effect on performance as evidenced by the original sample value of 0.149 and p-values of 0.432. 3) Work ability has a direct and significant positive effect on personnel performance as evidenced by the original sample value of 0.347 and p-values of 0.021. 4) Work ability has a direct and significant positive effect on rewards as evidenced by the original sample value of 0.669 and p-values of 0.000. 5) Rewards have a direct and significant positive effect on personnel performance as evidenced by the original sample value of 0.475 and p-values of 0.000. 6) Organizational culture has no positive but significant indirect effect on personnel performance and rewards as evidenced by the original sample value of 0.071 and p-values of 0.480. 7) Work ability has a significant positive indirect effect on personnel performance and rewards with a path coefficient value of 0.317 and a p-value of 0.000.*

Keywords: *organizational culture, work ability, rewards and personnel performance*

Abstrak: Abstrak Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Budaya organisasi berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,251 dan p-value sebesar 0,023. 2) Budaya organisasi tidak berpengaruh langsung positif atau signifikan terhadap kinerja dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,149 dan p-value sebesar 0,432. 3) Kemampuan kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,347 dan p-value sebesar 0,021. 4) Kemampuan kerja berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap imbalan yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,669 dan p-value sebesar 0,000. 5) Reward berpengaruh positif langsung dan signifikan terhadap kinerja personel yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,475 dan p-value sebesar 0,000. 6) Budaya organisasi berpengaruh tidak langsung positif namun signifikan terhadap kinerja personel dan penghargaan yang dibuktikan dengan nilai original sample sebesar 0,071 dan p-value sebesar 0,480. 7) Kemampuan kerja berpengaruh tidak langsung positif signifikan terhadap kinerja personel dan penghargaan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,317 dan p-value sebesar 0,000.

Kata Kunci: budaya organisasi, kemampuan kerja, penghargaan dan kinerja personel

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah faktor utama dan salah satu pemengan perananyang sangat penting dalam suatu organisasi. Demikian halnya pada organisasi Kepolisan, semakin baik anggota satuan maka kinerja institusi akan semakin baik. Polisi Republik Indonesia (Polri) memiliki lima fungsi yang berbeda namun pada dasarnya tugas utama dari kelima fungsi operasional tersebut sama. Polisi sebagai penegak hukum dituntut untuk bersikap tegas, etis dan konsisten dalam tindakan yang dilakukan. Polisi dituntut untuk selalu siap siaga dalam waktu 24 jam. Tugas polisi ada dua, tugas kantor dan tugas lapangan yaitu

Received Mei 30, 2024; Accepted Juni 15, 2024; Published Juni 30, 2024
** Ifan Prayitno, ifan.tftt51ap@gmail.com*

pengaturan, penjagaan, pengawalan, patroli, penegakkan dan penyuluhan (Deddy dkk, 2022). Tugas-tugas yang diemban oleh polisi sudah diatur Peraturan Kepolisian Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2018 tentang susunan organisasi dan tata kerja kepolisian daerah.

Oleh karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan perhatian khusus terhadap kinerja setiap Polisi Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan masyarakat.Polisi Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Kinerja personel merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai seseorang/personel dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangkunegara, 2017:18). Kinerja personel merupakan salah satu tujuan organisasi yang harus dicapai, karena keberhasilan organisasi dapat ditentukan oleh kinerja individu yang dimiliki organisasi tersebut yang dapat diketahui melalui penilaian dan itu sangat penting (Indah, 2016). Menciptakan kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh personel guna menciptakan tujuan organisasi, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan organisasi. Dalam upaya peningkatan kinerja personel dalam hal ini Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep salah satunya dipengaruhi oleh budaya organisasi, kemampuan kerja dan *reward*.

Budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organsasi lainnya (Robbins & Judge, 2017). Sebagai gambaran, orang bisa saja sangat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, misalnya cara berpakaian, maka ia tidak akan berhasil dalam organisasi. Hal ini dapat diartikan, organisasi pasti memiliki budaya, dan budaya itulah yang akan menentukan kinerja personel dan organisasi.

Budaya organisasi dapat memiliki pengaruh yang bermakna pada sikap dan perilaku anggota-anggota organisasi, terutama karena budaya melakukan sejumlah fungsi dalam organisasi. Pertama, budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Kedua, budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota–anggota organisasi. Ketiga, budaya

mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual. Keempat, budaya organisasi meningkatkan kemantapan sistem sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat tentang apa yang harus dilakukan dan dikatakan oleh personel (Wibowo, 2015).

Kemampuan kerja merupakan salah satu faktor penting bagi personel didalam bekerja, baik dilapangan maupun di staf, sehingga apabila personel memiliki potensi kemampuan kerja yang baik akan mampu menjamin keberhasilan dari tugas yang dipercayakan kepadanya. Begitu juga sebaliknya jika terjadi ketidakefektifan di organisasi, kemampuan kerja yang tidak profesional dalam menguasai tugas dan tanggung jawab sesuai tugas pokoknya, maka akan terhambat di dalam penyelesaian tugas-tugas. Berbicara tentang kemampuan kerja pada semua unsur organisasi, tidak bisa dipungkiri bahwa personel mempunyai kemampuan kerja yang beragam dalam bekerja. Beragamnya kemampuan kerja yang dimiliki unsur organisasi apabila kemampuan kerja tersebut dapat dikelola secara baik maka dapat meningkatkan kinerja personel. Keberhasilan suatu usaha sangat ditentukan oleh orang-orang yang berada di dalam organisasi, baik yang digerakkan maupun yang menggerakkan. Suatu organisasi tidak akan berhasil mencapai tujuan apabila manusia yang berkarya di dalamnya tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan oleh usaha kerjasama tersebut.

Agar institusi kepolisian dapat dengan baik menjalankan berbagai kegiatan dalam rangka mencapai tujuan yang sudah ditetapkan maka semua anggota polisi haruslah berkinerja baik, namun dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan tersebut, tidaklah cukup hanya dengan mendapatkan anggota yang kompeten, namun juga ada faktor faktor lain yang mempengaruhi kinerja, diantaranya adalah *reward*. Salah satu langkah yang dapat dilakukan organisasi untuk meningkatkan kinerja personelnya adalah dengan cara pemberian *reward* yang bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan personelnya, yaitu dengan memberikan insentif diluar gaji pokok yang telah diterima. Dalam hal ini adalah dengan memberikan *reward* (penghargaan) yang didasarkan pada beban kerja yang ditanggung oleh personel yang dimaksudkan untuk mendorong personel dapat bekerja dengan baik, sehingga organisasi dapat memberikan pelayanan yang berkualitas. *Reward* dapat diartikan sebagai sistem pengkajian dikaitkan dengan penilaian kinerja yang bertujuan untuk memacu prestasi dan kinerja personel dalam organisasi. Sasaran *reward* mendorong peningkatan kinerja pegawai (Herlina *et al*, 2023).

Sementara itu, berdasarkan kajian empiris hasil penelitian terdahulu yang di lakukan oleh Herlina *et al*, (2023) temuan penelitiannnya menjelaskan adanya pengaruh positif dan

signifikan antara *reward* terhadap kinerja, diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Esih dan Akhmad, (2022) mengemukakan hasil penelitiannnya menemukan adanya pengaruh signifikan *reward* terhadap kinerja polisi. Disi lain, peneliti terdahulu lainnya yang mengkaji hubungan *reward* terhadap kinerja, dilakukan Carla, (2022), menghasilkan temuan penelitian yang berbeda/tidak sejalan dengan penelitian Herlina dkk, (2023) dan Esih dan Akhmad, (2022), temuan penelitiannya menunjukkan adanya pngaruh tidak signifikan *reward* terhadap kinerja. Adanya perbedaan hasil penelitian ini merupakan/*gab research* penelitian memberikan celah untuk dilakukan penelitian lanjutan tentang pengaruh *reward* terhadap kinerja.

Jon *et al*, (2022) dalam penelitiannya yang mengkaji tentang hubungan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, temuan penelitiannnya menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian terdahulu Ary dan Alya, (2020) tidak sejalan dengan penelitian Jon *et al*, (2022) dalam penelitian yang mengkaji tentang budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang menjelaskan temuan penelitiannya variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Adanya perbedaan dari kedua peneliti terdahulu ini merupkan *gap research* untuk dilakukan penelitian lanjutan.

Studi empiris tentang hubungan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai telah banyak diteliti oleh peneliti terdahulu. diantaranya penelitian yang dilakukan Lukman, (2022), Dimana temuan penelitiannnya menjelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Disi lain Hasil penelitian terdahulu lainnya Ariyanto, (2023) dalam kajuian yang sama menghasilkan temuan yang bertolak belakang/tidak sejalan dengan penelitian Lukman, (2022) yaitu temuan penelitiannya menjelaskan kemampuan kerja tidak berpengaruh *signifikan* terhadap kinerja pegawai.

Tentang perbedaan temuan penelitian ini merupakan *gab research* untuk dilakukan penelitian lanjutan yang mengkaji dan membuktikan apakah terdapat pengaruh dari *reward* terhadap kinerja dengan menggunakan objek penelitian yang berbeda ini yaitu di lakukan di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

Selanjutnya, berdasarkan pengamatan penulis, fenomena yang di hadapi personel bagian Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep adalah kemampuan kerja dan kinerja personel masih kurang optimal. Faktor tersebut disebabkan budaya organisasi dan *reward* yang belum optimal. Hal ini menyebabkan kualitas kerja dan pelayanan publik yang dilakukan oleh personel belum optimal. Berdasarkan uraian tersebut, diketahui bahwa, dibutuhkan personel yang memiliki kemampuan kerja yang baik agar dapat

membawa dampak positif terhadap kinerja personel yang dilakukannya, selain itu personel dituntut memiliki sikap/perilaku yang jujur, professional, adil dan mengarahkan kemampuan secara optimal dalam melayani publik.

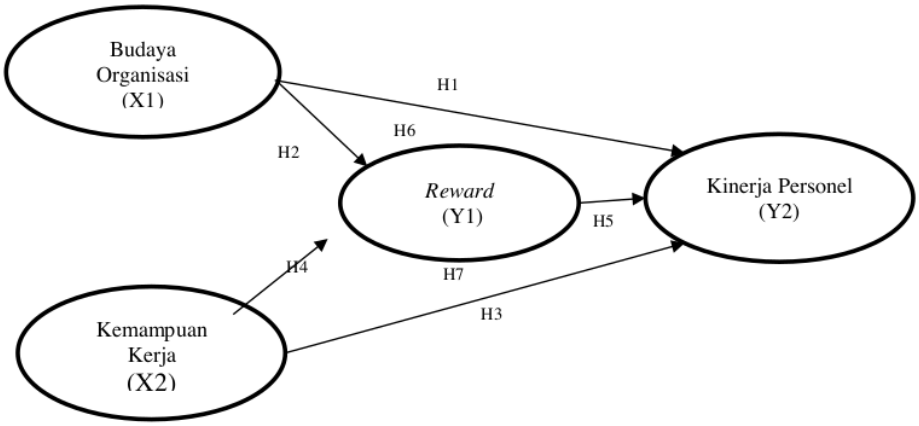
Berdasarkan adanya *gab research* dan fenomena yang ada/hal-hal yang terjadi lingkup Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep kurang optimalnya kinerja personel, peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan di lingkup Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep dengan mengambil judul penelitian **"Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep Dengan *Reward* Sebagai Variabel Mediasi".**

Kerangka Konseptual

Kerangka konsep atau kerangka pemikiran dalam penelitian ini dibuat berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan sebelumnya, yaitu Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep Dengan *Reward* Sebagai Variabel Mediasi.

Gambar 1

Kerangka Konseptual



Keterangan:

H1: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personel;

H2: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap *reward*;

H3: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap kinerja personel;

H4: Terdapat pengaruh yang signifikan kemampuan kerja terhadap *reward*;

H5: Terdapat pengaruh yang signifikan *reward* terhadap kinerja personel;

H6: Terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward*;

H7: Terdapat pengaruh yang kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward*;

Hipotesis

Berdasarkan uraian tentang penelitian terdahulu yang telah dipaparkan serta rumusan tentang kerangka berpikir penelitian, selanjutnya dirumuskan hipotesis penelitian. Adapun tentang hipotesis penelitian yang dimaksud dalam penelitan ini adalah :

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *reward* Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

H3: Kemampuan kerja berpengaruh signifijkan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

H4: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

H5: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

H6: Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi oleh *reward*.

H7: Kemampuan kerja berpengaruh signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi oleh *reward*.

Companies that have competence in the fileds of marketing, manufacturing and innovation can make its as a sourch to achieve competitive advantage (Daengs GS, et al. 2020:1419).The research design is a plan to determine the resources and data that will be used to be processed in order to answer the research question. (Asep Iwa Soemantri, 2020:5).Standard of the company demands regarding the results or output produced are

intended to develop the company. (Istanti, Enny, 2021:560).Time management skills can facilitate the implementation of the work and plans outlined. (Rina Dewi, et al. 2020:14).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian eksplanatori. Penelitian eksplanatori adalah untuk menguji hipotesis antar variabel yang dihipotesiskan yang akan diuji kebenarannya. Hipotesis itu sendiri menggambarkan hubungan antara variabel-variabel, untuk mengetahui apakah suatu variabel berasosiasi ataukah tidak dengan variabel lainnya, atau apakah variabel disebabkan dan dipengaruhi atau tidak oleh variabel lainnya. Dalam pelaksanaannya penelitian eksplanatori menggunakan metode penelitian survei. Metode penelitian survei adalah tipe penelitian dengan menggunakan kuisioner atau angket sebagai sumber data utama. Dalam penelitian survei, responden diminta untuk memberikan jawaban singkat yang sudah tertulis di dalam kuisioner atau angket untuk kemudian jawaban dari seluruh responden di olah menggunakan teknik analisis tertentu.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Selain menggunakan pendekatan utama kuantitatif, penelitian ini juga dilengkapi dengan pendekatan kualitatif (*qualitative*). Dimaksudkan penggunaan kedua metode ini diharapkan mampu menjelaskan dan membahas hasil penelitian secara menyeluruh serta memberikan pemahaman yang lebih baik bagi semua pihak yang berkepentingan terhadap penelitian ini. Penelitian ini menggunakan metode survey, yakni mengumpulkan informasi dari seluruh populasi atau sampel dengan menggunakan alat bantu kuesioner, (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini data akan diolah dengan menggunakan analisis data SEM-PLS.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

No	Korelasi	*Original Sample*	Keterangan
1	Budaya Organisasi -> Kinerja Personel	0,251	Pengaruh Positif
2	Budaya Organisasi -> Reward	0,149	Pengaruh Positif
3	Kemampuan Kerja -> Kinerja Personel	0,347	Pengaruh Positif
4	Kemampuan Kerja -> Reward	0,669	Pengaruh Positif
5	Reward -> Kinerja Personel	0,475	Pengaruh Positif

Hasil budaya organisasi berpengaruh signifikan secara secara langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,251. Budaya organisasi terhadap *reward* berpengaruh positif tidak signifikan secara langsung dibuktikan dengan nilai *Original*

Sample yang dimiliki yaitu sebesar 0,149. Kemampuan kerja terhadap kinerja personel berpengaruh signifikan secara secara langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,347. Kemampuan kerja terhadap *reward* berpengaruh signifikan secara secara langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,669. *Reward* terhadap kinerja personel berpengaruh signifikan secara secara langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,475.

Tabel 2. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Korelasi	*Original Sample*	Keterangan
Budaya Organisasi -> Reward -> Kinerja Personel	0,071	Positif tidak signifikan
Kemampuan Kerja -> Reward -> Kinerja Personel	0,317	Positif signifikan

Hasil budaya organisasi terhadap kinerja personel yang dimediasi *reward* berpengaruh positif tidak signifikan secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,071.

Kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi *reward* berpengaruh positif signifikan secara tidak langsung dibuktikan dengan nilai *Original Sample* yang dimiliki yaitu sebesar 0,317.

Tabel 3. Hasil Uji Path Coefficiencis

Korelasi	P *Values*	Ket
Budaya Organisasi -> Kinerja Personel	0,023	H_1 diterima
Budaya Organisasi -> Reward	0,432	H_2 ditolak
Kemampuan Kerja -> Kinerja Personel	0,021	H_3 diterima
Kemampuan Kerja -> Reward	0,000	H_4 diterima
Reward -> Kinerja Personel	0,000	H_5 diterima
Budaya Organisasi -> Reward -> Kinerja Personel	0,480	H_6 ditolak
Kemampuan Kerja -> Reward -> Kinerja Personel	0,000	H_7 diterima

Berdasarkan nilai *p-values* hasil penelitian pengujian hipotesis dapat dilihat pada tingkat signifikansi, jika nilai p-value ≤ 0,05 yang berarti H_0 ditolak atau hipotesis pada penelitian diterima, yaitu :

e-ISSN: 2962-0821: p-ISSN: 2964-5298, Hal 399-419

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,023 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikasi 0,023<0,05. Berdasarkan hipotesis satu yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 1 diterima.

H2: Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *reward* Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap *Reward* (Y1) sebesar 0,432 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap *reward* karena nilai signifikasi 0,432>0,05. Berdasarkan hipotesis dua yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap *reward* terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis dua ditolak.

H3: Kemampan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,021 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikasi 0,021<0,05. Berdasarkan hipotesis tiga yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 3 diterima.

H4: Kemampan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X2) terhadap *reward* (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* karena nilai signifikasi 0,000<0,05. Berdasarkan hipotesis empat yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 4 diterima.

e-ISSN: 2962-0821: p-ISSN: 2964-5298, Hal 399-419

H5: *Reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* (Y1) terhadap kinerja personel (Y2) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikasi 0,000<0,05. Berdasarkan hipotesis lima yang menyatakan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 5 diterima.

H6: Budaya organisasi tidak signifikan secara tidak langsung terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *rewad* Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi (X1) terhadap kinerja personel (Y2) yang dimediasi oleh *reward* sebesar 0,480 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* karena nilai signifikasi 0,480>0,05. Berdasarkan hipotesis enam yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* tidak terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 6 ditolak.

H7: Kemampuan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja (X2) terhadap kinerja personel (Y2) yang dimediasi oleh *reward* (Y1) sebesar 0,000 dengan menggunakan tingkat signifikasi α=0,05, hal ini dapat diartikan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* karena nilai signifikasi 0,000<0,05. Berdasarkan hipotesis tujuh yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* terbukti kebenarannya. Hal ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis 7 diterima.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja personel. Artinya budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep. Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja personel sebesar 0.023 dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0.023<0.05, maka hipotesis 1 diterima.

Hasil penelitian ini tentang Hubungan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sejalan dan memperkuat hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Jamaludin dan Didik, (2023), yang meneliti di Badan Lingkungan Hidup Kabupaten Bantu; hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat dari budaya organisasi terhadap kinerja pegawai; serta tidak sejalan dengan hasil penelitian Ary dan Arya, (2020) dimana hasile penelitiannya mnjelaskan tidak terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja personel sebesar 0.023 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) tingginya nilai budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja personel secara signifikan.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Inisiatif; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi.

Pengaruh Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap *Reward* di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nailai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari budaya organisasi terhadap reward yaitu tidak signifikan dangan nilai sebesar 0.432. Hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi tidak mampu menciptakan *reward* dalam organisasi, khususnya Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *reward*. Hal ini berarti tingginya nilai budaya organisasi tidak dapat berpengaruh signifikan terhadap *reward*.

Artinya bahwa budaya organisasi tidak mampu membuat perubahan terhadap *reward* yang diterima personel.

Hasil penelitian tentang Hubungan budaya organisasi terhadap *reward*, , sejalan dan memperkuat hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Ika Andrianti, (2021) dimana hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat daribudaya organisasi terhadap *reward*.

Hal ini merupakan keterbaruan/*novelty* penelitian. Tentang budaya organisasi dalam penelitian ini direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Inisiatif; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi. HUbungan yang tidak signifikan dari budaya organisasi terhadap *reward* dikarenakan factor : 1) Personel kurang memeiliki Tingkat tanggung jawab yang baik terhadap pekerjaannya; 2) Personel kurang bersikap agresif dan peka terhadap terhadap resiko yang akan terjadi dan kurang memiliki kemampuan yang cukup dalam mengatasi masalah pekerjaan; 3) Personel kurang memahami sasaran program kerja organisasi yang akan dicapai.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap *reward* sebesar 0.432 dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap *reward* karena nilai signifikansi 0.432>0.05, maka hipotesis 2 ditolak.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path,* bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap *reward* sebesar 0.432 (Nilai signifikansi lebih dari 0.05) tingginya nilai budaya organisasi tidak dapat membuat perubahan terhadap *reward* secara signifikan.

Pengaruh Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap kinerja personel yaitu signifikan dangan nilai sebesar 0.021. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pada diri seorang personel maka akan semakin meningkatkan kinerja personel. Maka dari itu kemampuan kerja di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep perlu dipertahanakan atau lebih ditingkatkan guna menambah kinerja personel untuk membuat personel tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini tentang kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sejalan dan memperkuat hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Ida dan Ahmad, (2021) dimana hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat dari kemampuan kerja terhadap kinerja anggota Dinas Kesehatan Angkatan Laut dan Unsur pelaksanan Teknis (UPT) Wilayah Jakarta.; serta sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan Ariyanto, (2023).

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.021 dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0.021<0.05, maka hipotesis 3 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path*, bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel sebesar 0.021 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) tingginya nilai kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja personel secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel sehingga semakin optimal/meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penelitian ini meneliti tentang kemampan kerja yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. usia; 2. keterampilan; 3. Pendidikan; 4. Pengalaman.

Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap *Reward* di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kemampuan kerja terhadap *reward* yaitu signifikan dangan nilai sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kemampuan kerja pada diri seorang personel maka akan semakin meningkatkan *reward*. Maka dari itu kemampuan kerja di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep perlu dipertahanakan atau lebih ditingkatkan guna menambah *reward* untuk membuat personel tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini tentang kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward*, belum ditemukan hasil penelitian pendahulunya. hal ini merupakan keterbaruan/*novelty* penelitian. Tentang budaya organisasi dalam penelitian ini direfleksikan

oleh indikator, meliputi: 1 Usia (Kematangan usia personel mempengaruhi kemampuan dalam bekerja dan menyesuaikan diri dengan pekerjaan; serta kemamtangan usia personel mempengaruhi dalam pengambilan keputusan yang tepat terkait pekerjaan); 2. Keterampilan (keterampilan yang memadai akan mendukung dalam menyelesaikan persolalan yang dihadapi terkait pekerjaan); 3. Pendidikan (dengan Pendidikan yang cukup personel dapat menjalankan tugas pekerjaan dan menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan dengan baik) ; 4.pengalaman (dengan pengalaman yang cukup personel mampu bekerja dengan cekatan dan mampu bekerja dengan terampil).

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap *reward* sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* karena nilai signifikansi 0.000<0.05, maka hipotesis 4 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path,* bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap *reward* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) tingginya nilai kemampuan kerja dapat meningkatkan *reward* secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward*. Artinya bahwa kemampuan kerja mampu membuat perubahan terhadap *reward* sehingga semakin optimal/meningkat.

***Reward* Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep**

Berdasarkan hasil analisis *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari *reward* terhadap kinerja personel yaitu signifikan dangan nilai sebesar 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *reward* pada diri seorang personel maka akan semakin meningkatkan kinerja personel. Maka dari itu *reward* di Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep perlu dipertahanakan atau lebih ditingkatkan guna menambah kinerja personel untuk membuat personel tetap lebih yakin menjalankan pelayanan kepada masyarakat.

Hasil penelitian ini tentang *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sejalan dan memperkuat hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Ida Andrianti, (2021) hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat dari *reward* terhadap

kinerja pegawai; serta tidak sejalan dengan hasil penelitian dan Carl Adityarini, (2022) dimana hasil penelitiannya mnjelaskan tidak terdapat pengaruh signifikan dari *reward* terhadap kinerja karyawan.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel *reward* terhadap kinerja personel sebesar 0.000 dengan menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel karena nilai signifikansi 0.000<0.05, maka hipotesis 5 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path,* bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel *reward* terhadap kinerja personel sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) tingginya nilai *reward* dapat meningkatkan kinerja personel secara signifikan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep, dijelaskan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel. Artinya bahwa *reward* mampu membuat perubahan terhadap kinerja personel sehingga semakin optimal/meningkat.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penelitian ini meneliti tentang *reward* yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Gaji yang diterima 2. insentif; 3. Tunjangan.

Budaya Organisasi Berpengaruh Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep Yang Dimediasi Oleh *Reward*

Hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenepyang dimediasi oleh *reward* merupakan kekinian/*noverly* penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward*.

Hasil penelitian ini tentang Hubungan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi oleh *reward*, sejalan dan memperkuat hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Ika Andrianti, (2021) dimana hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat (signifikan) dari budaya organisasi terhadap terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh *reward*.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel budaya organisasi terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* sebesar 0.480 dengan

menggunakan tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi *reward* karena nilai signifikansi 0.480>0.05, maka hipotesis 6 ditolak.

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang di mediasi oleh *reward* yaitu signifikan dengan nilai sebesar 0.480, dijelaskan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward*. Artinya bahwa *reward* tidak mampu membuat perubahan budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja personel.

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penelitian ini meneliti tentang budaya organisasi yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. Inisiatif; 2. Toleransi terhadap resiko; 3. Arah; 4. Integrasi.

Kemampuan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres SumenepYang Dimediasi Oleh *Reward*

Berdasarkan hasil *Smart PLS*, dijelaskan bahwa nilai uji signifikansi koefisien jalur dan uji *path coefficients* dari kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* yaitu signifikan dangan nilai sebesar 0.000, dijelaskan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi oleh *reward*. Artinya bahwa *reward* personel mampu membuat perubahan pengaruh kemampuan kerja terhadap peningkatan kinerja personel yang semakin optimal/meningkat.

Hasil penelitian ini tentang hubungan dari kemampuan kerja dan *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel, sejalan hasil penelitian pendahulunya yang dilakukan oleh Herlina Rjaagukguk, *et al*, (2023); dan Raflin *et al*, (2023) hasil penelitiannya mengemukakan adanya hubungan yang kuat dari *reward* terhadap kinerja pegawai; serta tidak sejalan dengan hasil penelitian Ary dan Arya, (2020) dimana hasile penelitiannya menjelaskan tidak terdapat pengaruh signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Namun belum ditemukan hasil penelitian pendahulunya yang mengkaji hubungan kemampuan kerja terhadap *reward*, hal ini menjadi kekinian/*novelty* dari penelitian yang dilakukan ini.

Hasil perhitungan *p-value* dapat diperoleh nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* sebesar 0.000 dengan menggunakan

tingkat signifikansi α=0.05, hal ini dapat diartikan kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi *reward* karena nilai signifikansi 0.000<0.05, maka hipotesis 7 diterima.

Berdasarkan hasil analisis *SmartPLS* tentang *koefisien path,* bahwa nilai perhitungan *P Value* menunjukkan nilai signifikansi variabel kemampuan kerja terhadap kinerja personel yang dimediasi *reward* sebesar 0.000 (Nilai signifikansi kurang dari 0.05) tingginya nilai kemampuan kerja dapat meningkatkan kinerja personel yang dimediasi oleh *reward* secara signifikan.

Adanya temuan hasil penelitian yang dilakukan ini yang menyatakan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel \ yang dimediasi oleh *reward* merupakan kekinian/noverly penelitian yang belum ditemukan pada penelitian pendahulunya, dengan kata lain karena belum terdapat penelitian terdahulu yang mengkaji tentang pengaruh kemampuan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja personel yang dimediasi oleh *reward.*

Berdasarkan penjelasan tersebut diatas, penelitian ini meneliti tentang kemampuan kerja yang direfleksikan oleh 4 indikator, meliputi: 1. usia; 2. keterampilan; 3. Pendidikan; 4.pengalaman.

Saat mengumpulkan sumber data, peneliti mengumpulkan sumber data berupa data mentah. Metode survei adalah metode pengupulan data primer dengan mengugunakan pertanyaan tertulis(Kumala Dewi, Indri et all, 2022 : 29). This research will be conducted in three phases : measurement model (external model), structural model (internal model), and hypothesis testing. (Pramono Budi,et al., 2023 ; 970) Melalui proses tersebut, karyawan diberikan pelatihan dan pengembangan yang relevan dengan kinerja pekerjaannya, sehingga diharapkan dapat menjalankan tanggung jawab pekerjaannya dengan sebaik - baiknya. (Abdul Aziz Sholeh et.al. 2024 :82) Memilih merupakan bagian dari suatu upaya pemecahan sekaligus sebagai bagian dari proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu dibutuhkan keputusan pembelian yang tepat (Kristiawati Indriana et.al. 2019 : 28)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut :

1. Kinerja personel di Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep hasil analisis menunjukkan kriteria sangat baik karena karena hasil kerja yang dicapai

oleh personel sangat baik. Budaya organisasi di Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep hasil analisis menunjukkan kriteria sangat baik karena merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. *Reward* di Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep hasil analisis menunjukkan kriteria sangat baik karena dapat meningkatkan semangat personel. Kemampuan kerja di Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep analisis menunjukkan kriteria sangat baik karena merupakan kebulatan tekad untuk menciptakan pertumbuhan kemajuan, dan perkembangan personel.

2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.
4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.
5. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan kerja berpengaruh signifikan terhadap *reward* personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.
6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh positif terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.
7. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi *reward* karena kurang direspon baik oleh personel. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penggunaan variabel pemediasi *reward* tidak mampu memberikan perubahan apapun untuk meningkatkan peran budaya organisasi terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep.

e-ISSN: 2962-0821: p-ISSN: 2964-5298, Hal 399-419

8. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara tidak langsung kemampan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja personel Satuan Reserse Dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep yang dimediasi oleh *reward*.

DAFTAR PUSTAKA

Anwar Prabu Mangkunegara. 2018. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. *Jakarta: Refika Aditama*.

Abdurrahman, Fhatoni. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. *Rineka Cipta*. *Jakarta*.

Afandi, P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Tentang Teori, Konsep dan Indikator. *Riau: Zanafa Publishing*.

Arikunto, S. 2019. Prosedur Penelitian. *Jakarta: Rineka Cipta*.

Ariyanto.2023.Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kemampuan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Tenaga Kerja Dan Transmigrasi Kabuaten Tanjung Jabung Timur.*Jurnal Manajemen dan Sains*.Vol:8.No:1.

Ary Ferdian dan Alya Rismu Devita.2020.Pengaruh Budaya Organisasi Dan Konwledge Management Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Penelitian Ipteks*.Vol:5.No:2.2020

Aziz dan Fauzah. 2018. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan.*Yogyakarta: Penerbit Aswaja Pressindo*.

Carla Adityarini.2022.Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan.*Jurnal Ilmiah Multidisiplin*.Vol:1.No:6.Mei 2022.

Deddy Michael Ernest Purba, Evi Syafriani, Mukhaiyar, Widi Yanto, Ira Pane. 2022.Pengaruh Komitmen Organisasi, Perilaku Kerja, Motivasi Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personil Polres Toba.*Tijarah*.Vol:1.No:23. Januari 2022.

Esih Jayanti, Akhmad Husain Andi.2022.Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Polisi Di Polres Cilacap.*Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Indonesia STIE Widya Wiwaha*.Vol:2.No:2.Juni 2022.

Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi dan Perubahan dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi. *Bandung: Alfabeta, cv*.

Ghozali, Imam & Latan, Hengky.2017. Partial Least Square: Konsep, Metode, dan Aplikasi menggunakan program WarpPLS 5.0. Edisi ke-3. *Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro*.

Gibson, J.L. Ivanicevich, J.M and Donnelly. J. 2016. Organizations: Behavior, Structure, Pressesses.*Boston: McGraw-Hill*.

Handoko. T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. *Edisi ke-2*. *Yogyakarta: BPFE*.

Herlina Rajagukguk, Rosmita Ambarita, Ramadiah Hanum.2023.Pengaruh Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Mual Nauli Kabupaten Tapanuli Tengah.*Jurnal Kolaboratif Sains*.Vol:6.No:3.

Ida Ayu Nyoman Putranti, Ahmad Faisol.2021.Pengaruh Kepemimpinan, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Personel Bintara Dinas Kesehatan TNI Angkatan Laut Dan Unsur Pelaksana Teknis (UPT) Wilayah Jakarta.*Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia*.Vol: 10. No:2.2021.

Ika Andrianti Anjas.2021.Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja PNS Pada Kantor Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Jeneponto.*TESIS.Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar*.

Indah Isnada. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*.Vol:4.No: 2.Februari 2016.

Irham Fahmi. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Aplikasi. *Bandung:Alfabeta*.

Jamaludin, Didik Subiyanto.2023. The Influence Of Leadership Style, Organizational Culture, And Job Satisfaction On Employee Performance: Bantul District Environmental Agency Study.*Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*.Vol:5.No.4.

Jon Kendi, Bambang Satriawan, Muammar Khaddafi.2022.The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance.*International Journal Of Educational Review Law And Social Sciences*.Vol:2.No:6.2022.

Lukman. 2022. Analysis of Work Ability on Employee Performance at The Makassar District Office in Makassar.*Internatioanal Journal of Artificial Intelligence Research*.Vol:6.No:1.

Mangkunegara, P.A. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Bandung: PT Remaja Rosda Karya*.

Muhammad Fauzan Azhmy, Aulia Arief Nasution, Adelia Lestari Purba.2023. Dampak Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating.*Insight Management Journal*.3.(2).

Putri. 2020. Deskripsi Kemampuan Pemecahan Masalah. *Rineka Cipta*. Jakarta.

Raflin Hinelo, Robiyati Podungge, Husain Ambo. 2023.The Effect Of Reward And Punishment Implementation On Employee Performance At The Gorontalo Food And Drug Supervisory Office.*Jurnal Ekonomi*.Vol:12. No:1.2023.

Robbins, Stephen. 2016. Organizationl Behavior. 9th Ed. New Jersey: *Prentice Hall*.

Robbins, P. Stephen & Judge, Timothy A. 2017. Organizational Behaviour. Edisi 13. Jilid 1. *Salemba Empat*. Jakarta.

Sugiyono.2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. *Bandung : Alphabet*.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. *PT Refika Aditama. Bandung*.

Siagian, Sondang P. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua Puluh Tiga. *Bumi Aksara*. Jakarta.

Sudaryono. 2017. Pengantar Manajemen Teori dan Kasus. *Yogyakarta: CAPS*.

Syalom Christi, Mokorimban Willem, Tumbuan Regina T.Saerang. 2023.The Influence Of Leadership Style And Reward System On Employee Performance At PT. Pertamina Geothermal Energy Area Lahendong.*Jurnal EMBA*.Vol.11.No.1. Januari 2023.

Wibowo, 2015. Manajemen Kinerja (Edisi Ke 3). *Jakarta: Rajawali Pers*.

Aziz Sholeh, Abdul et. Al. 2024. Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Insolent Raya di Surabaya, Journal Of Management and Creative Business Vol. 2 No. 1 Januari 2024, Halaman : 82 - 96

Daengs, G. S. A., Istanti, E., Negoro, R. M. B. K., & Sanusi, R. (2020). The Aftermath of Management Action on Competitive Advantage Through Proccess Attributes at Food and Beverage Industries Export Import in Perak Harbor of Surabaya. International Journal Of Criminology and Sociologi, 9, 1418–1425

Enny Istanti1), Bramastyo Kusumo2), I. N. (2020). IMPLEMENTASI HARGA, KUALITAS PELAYANAN DAN PEMBELIAN BERULANG PADA PENJUALAN PRODUK GAMIS AFIFATHIN. Ekonomika 45, 8(1), 1–10

Iwa Soemantri, Asep et al. 2020. Entrepreneurship Orientation Strategy, Market Orientation And Its Effect On Business Performance In MSMEs. Jurnal EKSPEKTRA Unitomo Vol. IV No. 1, Hal. 1-10.

Kumala Dewi, Indri et al, 2022 Peningkatan Kinerja UMKM Melalui pengelolaan Keuangan,Jurnal Ekonomi Akuntansi , UNTAG Surabaya, Hal ; 23- 36

Kristiawati, et al. 2019. Citra Merek Persepsi Harga dan Nilai Pelanggan Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mini Market Indomaret Lontar Surabaya. Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen (JMM 17) Vol. 6 No. 2, September 2019, Hal. 27- 36.

Pramono Budi,Istanti Enny, Daengs GS,Achmad, Syafi'i, Bramastyo KN,RM ,2023, Impact of Social Media Marketing and Brand Awareness on Purchase Intention in coffe shop culinary in Surabaya, International Journal of Entrepreneurship and Business Decelopment, Volume. 5 Number 6 November 2022, Page. 968 - 977

Rina Dewi, et al. 2020. Internal Factor Effects In Forming The Success Of Small Businesses. Jurnal SINERGI UNITOMO, Vol. 10 No. 1, Hal. 13-21

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep dengan Reward Sebagai Variabel Mediasi

ORIGINALITY REPORT

24%	20%	13%	7%
SIMILARITY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATIONS	STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	jurnal.stiemuhcilacap.ac.id Internet Source	1%
2	journal.vokasi.ui.ac.id Internet Source	1%
3	ji.unbari.ac.id Internet Source	1%
4	m.moam.info Internet Source	1%
5	journal.unismuh.ac.id Internet Source	1%
6	dspace.uc.ac.id Internet Source	1%
7	savincentblog.wordpress.com Internet Source	1%
8	Submitted to Staffordshire University Student Paper	<1%

9	bapendik.unsoed.ac.id Internet Source	<1 %
10	Submitted to Defense University Student Paper	<1 %
11	karya.brin.go.id Internet Source	<1 %
12	Venna Monica Aginta Ginting, Erlina Erlina, H. B. Tarmizi. "Pengaruh Partisipasi Penyusunan Anggaran, Budaya Organisasi Dan Evaluasi Anggaran Terhadap Kinerja Manajerial Dengan Gaya Kepemimpinan Sebagai Variabel Moderating: Studi Kasus Pada Bank BTN Kantor Bandar Lampung", Jurnal Sains Sosio Humaniora, 2021 Publication	<1 %
13	apmcs.blogspot.com Internet Source	<1 %
14	jurnal.umk.ac.id Internet Source	<1 %
15	repofeb.undip.ac.id Internet Source	<1 %
16	tumini24.blogspot.com Internet Source	<1 %
17	sinta.ristekbrin.go.id Internet Source	<1 %

18	Noerchoidah - Noerchoidah, Nurdina Nurdina. "Membangun Kepuasan Karir Dengan Kecerdasan Emosional Dan Perilaku Inovatif: Moderasi Efikasi Diri", Jurnal Manajerial, 2024 Publication	<1 %
19	Submitted to Universitas Nusa Cendana Student Paper	<1 %
20	Mr. Haryono, Yayat Hidayat Amir. "PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI, PENDAPATAN DI LUAR GAJI, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP MOTIVASI PEGAWAI BALAI METROLOGI JAWA TENGAH", Multiplier: Jurnal Magister Manajemen, 2017 Publication	<1 %
21	simdos.unud.ac.id Internet Source	<1 %
22	www.publish.ojs-indonesia.com Internet Source	<1 %
23	Submitted to Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya Student Paper	<1 %
24	Submitted to Universitas Bengkulu Student Paper	<1 %
25	kumpulantesis.wordpress.com Internet Source	<1 %

26	Submitted to Universitas Muhammadiyah Purwokerto Student Paper	<1 %
27	Submitted to Universitas Papua Student Paper	<1 %
28	ejournals.umn.ac.id Internet Source	<1 %
29	etd.umy.ac.id Internet Source	<1 %
30	repository.unmuha.ac.id:8080 Internet Source	<1 %
31	Putu Diah Kurnia Pramadewi Putra, I Gusti Ngurah Satria Wijaya, Gede Eka Sanjaya. "Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi dan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi", Widya Manajemen, 2024 Publication	<1 %
32	jurnalilmukomunikasi.uho.ac.id Internet Source	<1 %
33	proceeding.unpkediri.ac.id Internet Source	<1 %
34	Submitted to University of Wollongong Student Paper	<1 %
35	jatengpos.co.id Internet Source	

		<1 %
36	jurnal.stiks-tarakanita.ac.id Internet Source	<1 %
37	stieykpn.ac.id Internet Source	<1 %
38	digilib.uinkhas.ac.id Internet Source	<1 %
39	eprints.uniska-bjm.ac.id Internet Source	<1 %
40	fr.scribd.com Internet Source	<1 %
41	jiip.stkipyapisdompu.ac.id Internet Source	<1 %
42	prokom.kukarkab.go.id Internet Source	<1 %
43	repository.stpn.ac.id Internet Source	<1 %
44	www.ejournal.adbisnis.fisip-unmul.ac.id Internet Source	<1 %
45	Djoni Gunanto, Muhammad Sahrul. "Politisasi Kepala Desa (Studi Analisis Wacana Penundaan Pemilu)", Jurnal Inovasi dan Kreativitas (JIKa), 2023 Publication	<1 %

46	jurnal.ensiklopediaku.org Internet Source	<1 %
47	Submitted to Universitas Mercu Buana Student Paper	<1 %
48	journal.unilak.ac.id Internet Source	<1 %
49	A Susanti, W Rosdiana, DA Dermawan, A Widayanti, A Muhtadi. "Development of Gresik – Mojokerto Railway Infrastructure to Accelerate Economic Growth in Gerbangkertosusila", IOP Conference Series: Earth and Environmental Science, 2024 Publication	<1 %
50	Submitted to Lambung Mangkurat University Student Paper	<1 %
51	digilib.yarsi.ac.id Internet Source	<1 %
52	journal.uii.ac.id Internet Source	<1 %
53	journal.uny.ac.id Internet Source	<1 %
54	radjapublika.com Internet Source	<1 %
55	Rakhmat Adi Wibowo, Dewi Indriasih. "Pengaruh Strategic Leadership Style, Green	<1 %

Human Resource Management Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2024
Publication

---

56 Yudhistira Pradhipta Aryoko, Purnadi Purnadi, Akhmad Darmawan. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PERANGKAT DESA DI KECAMATAN MADUKARA KABUPATEN BANJARNEGARA", DERIVATIF: Jurnal Manajemen, 2020 <1%
Publication

---

57 www.opiardiani.com <1%
Internet Source

---

58 zh.scribd.com <1%
Internet Source

---

59 Ayi Muhiban, Rosmansyah. "Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Padalarang Kabupaten Bandung Barat", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2022 <1%
Publication

---

60 Budi Santoso, Karuniawati Hasanah. "PENGARUH BUDAYA ORAGANISASI DAN <1%

KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. SNS Cabang Madiun)", Capital: Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 2018
Publication

61	journal.pwmjateng.com Internet Source	<1 %
62	repository.bakrie.ac.id Internet Source	<1 %
63	stiemuttaqien.ac.id Internet Source	<1 %
64	Maudy Rosalina, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1 %
65	ejurnal.uwp.ac.id Internet Source	<1 %
66	eprintslib.ummgl.ac.id Internet Source	<1 %
67	manpend.ulm.ac.id Internet Source	<1 %
68	repo.uinsatu.ac.id Internet Source	<1 %

repository.maranatha.edu

69	Internet Source	<1%
70	www.ajhssr.com Internet Source	<1%
71	Erie Hidayat Sukriadi. "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Program Studi Perhotelan Pendidikan Tinggi Swasta Kota Bandung", Tourism Scientific Journal, 2022 Publication	<1%
72	Linda Maharani, Ida Nurnida. "The Effect of Training on Employees' Performance", Journal of Secretary and Business Administration, 2018 Publication	<1%
73	Nyoman Paramananda. "Pengaruh Insentif, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT Prudential Life Assurance Dp3 Denpasar", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2021 Publication	<1%
74	Siti Ma'muroh, Gunistiyo, Joko Mariyono. "Pengaruh Iklim Organisasi, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tegal", Permana : Jurnal Perpajakan, Manajemen, dan Akuntansi, 2023 Publication	<1%

75	anzdoc.com Internet Source	<1 %
76	biarjournal.com Internet Source	<1 %
77	e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id Internet Source	<1 %
78	ejournal.ust.ac.id Internet Source	<1 %
79	jamms.triatmamulya.ac.id Internet Source	<1 %
80	journal.arimbi.or.id Internet Source	<1 %
81	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	<1 %
82	jurnal.ugj.ac.id Internet Source	<1 %
83	nurhamidahumar.wordpress.com Internet Source	<1 %
84	repository.stiemahardhika.ac.id Internet Source	<1 %
85	repository.um-palembang.ac.id Internet Source	<1 %
86	repository.unimus.ac.id Internet Source	<1 %

87	restiarman.wordpress.com Internet Source	<1%
88	www.atlantis-press.com Internet Source	<1%
89	www.ulilalbabinstitute.com Internet Source	<1%
90	Dadan Ramdhani, Zahra Alya Tamima, Yanti Yanti, Bahtiar Effendi. "Pengaruh Sikap Wajib Pajak Pada Sistem Pajak dan Sosialisasi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dengan Adopsi Sistem Pajak Elektronik Sebagai Variabel Mediasi Pada KPP Pratama Cilegon", STATERA: Jurnal Akuntansi dan Keuangan, 2022 Publication	<1%
91	Wenty Febrianti, Lela Nurlaela Wati. "PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP ETOS KERJA DAN DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. ARTHA RETAILINDO", Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen, 2020 Publication	<1%
92	Yuni Iswari, R. Nelly Nur Apandi, Agus Widarsono. "Pengaruh Aspek Keuangan dan Non Keuangan Terhadap Opini Audit Pada Pemerintah Daerah Kabupaten dan Kota di Republik Indonesia", APSSAI ACCOUNTING REVIEW, 2023 Publication	<1%

93	Bayu Wijayantini. "PERUBAHAN BID ASK SPREAD DI SEPUTAR PENGUMUMAN LABA UNTUK SAHAM PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI BURSA EFEK INDONESIA", 'Universitas Muhammadiyah Surakarta', 2017 Internet Source	<1%
94	Intania Dwi Ningtias, Taufiq Ihsan, Resti Ayu Lestari. "Analisis Manajemen dan Iklim Keselamatan di Lingkungan Kerja pada Industri Semen Indonesia: Sebuah Review", JURNAL DUNIA KESMAS, 2020 Publication	<1%
95	Nazil Fahmi, Hasbi Hasbi, Berlian Gobo, Mirnawati Mirnawati, Moh Helmi. "THE COMPLEXITY OF WAQF LAND IN THE CONTEXT OF CUSTOMARY LAW IN INDONESIA", Tadayun: Jurnal Hukum Ekonomi Syariah, 2024 Publication	<1%
96	Pangestu, Novitasari Puji. "Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Dengan Dukungan Sosial Sebagai Variabel Moderating (Studi Pada Anggota Kepolisian di Polrestabes Kota Semarang)", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1%

97	Susanto, Eko Juni. "Tindakan Kepolisian di Dalam Menangani Tindak Pidana Kecelakaan Lalu Lintas Tabrak Lari Yang Mengakibatkan Korban Meninggal Dunia di Wilayah Hukum Polres Jepara", Universitas Islam Sultan Agung (Indonesia), 2023 Publication	<1%
98	journal.uniga.ac.id Internet Source	<1%

Exclude quotes	On	Exclude matches	Off
Exclude bibliography	On		

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Personel Satuan Reserse dan Kriminalitas (RESKRIM) Polres Sumenep dengan Reward Sebagai Variabel Mediasi

GRADEMARK REPORT

FINAL GRADE

/0

GENERAL COMMENTS

PAGE 1

PAGE 2

PAGE 3

PAGE 4

PAGE 5

PAGE 6

PAGE 7

PAGE 8

PAGE 9

PAGE 10

PAGE 11

PAGE 12

PAGE 13

PAGE 14

PAGE 15

PAGE 16

PAGE 17

PAGE 18

PAGE 19

PAGE 20

PAGE 21

PAGE 22

PAGE 23

PAGE 24