



Pengaruh Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Tunjangan Kinerja pada Urusan Keuangan di Satuan Kerja Lingkungan Mabes Polri Tahun 2024

Shintia Anggraeni^{1*}, Lijan P. Sinambela¹

¹Program Studi Magister Administrasi Publik, Universitas Nasional, Jakarta

*Corresponding Author's e-mail: shintia.anggraeni88@gmail.com

Article History:

Received: August 21, 2025

Revised: September 21, 2025

Accepted: September 29, 2025

Keywords:

central financial application system, organizational culture, work commitment, job satisfaction

Abstract: This study aims to identify the impact of the Central Financial Application System, organizational culture, and work commitment on the job satisfaction levels of performance allowance operators within the financial units of the Indonesian National Police Headquarters (Mabes Polri) in 2024. A quantitative approach was employed, analyzing the entire population consisting of 130 respondents, including treasurers and performance allowance operators. Data were collected through questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 25. The results demonstrate that, collectively, the three independent variables have a significant effect on job satisfaction ($F\text{-count} = 101.473$, significance = $0.000 < 0.05$). Individually, the Central Financial Application System ($b = 0.385$; sig. = 0.000), organizational culture ($b = 0.328$; sig. = 0.000), and work commitment ($b = 0.126$; sig. = 0.015) each have a positive and statistically significant impact on the job satisfaction of performance allowance operators. The adjusted R^2 value of 0.707 indicates that approximately 70.7% of the variance in job satisfaction can be explained by these three variables. These findings highlight the strategic importance of continuously improving the effectiveness of financial application systems, strengthening positive organizational culture, and fostering higher levels of work commitment. Together, these factors are critical to supporting efficient financial management and enhancing employee satisfaction within the organizational structure of the Indonesian National Police.

Copyright © 2025, The Author(s).

This is an open access article under the CC-BY-SA license



How to cite: Anggraeni, S., & Sinambela, L. P. (2025). Pengaruh Sistem Aplikasi Pusat Keuangan, Budaya Organisasi, dan Komitmen Kerja terhadap Kepuasan Kerja Operator Tunjangan Kinerja pada Urusan Keuangan di Satuan Kerja Lingkungan Mabes Polri Tahun 2024. *SENTRI: Jurnal Riset Ilmiah*, 4(9), 1954–1963. <https://doi.org/10.55681/sentri.v4i9.4500>

PENDAHULUAN

Dalam era digitalisasi dan perubahan sosial yang semakin cepat, pengelolaan sumber daya manusia dan teknologi informasi menjadi aspek krusial dalam meningkatkan efektivitas organisasi, khususnya dalam institusi pelayanan publik seperti kepolisian republik Indonesia (Polri). Implementasi sistem aplikasi pusat keuangan Polri sebagai inovasi digital dirancang untuk mengoptimalkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam pengelolaan keuangan di lingkungan Mabes Polri. Namun, keberhasilan implementasi sistem aplikasi tersebut tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, melainkan juga sangat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan komitmen kerja pegawai. Budaya organisasi yang luwes dan profesional, dipadu dengan komitmen kerja yang kuat, diyakini mampu mempercepat proses adaptasi pegawai terhadap kemajuan teknologi, yang pada

akhirnya berkontribusi positif terhadap tingkat kepuasan kerja. kajian ini ditujukan untuk mengidentifikasi pengaruh sistem aplikasi pusat keuangan Polri, budaya organisasi, serta komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di bidang keuangan dalam lingkungan Mabes Polri. Kajian ini penting untuk memberikan wawasan empiris yang dapat mendukung pengembangan kebijakan dan strategi sumber daya manusia sekaligus optimalisasi teknologi informasi dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik Polri.

Studi-studi sebelumnya yang berkaitan dengan kajian ini memperlihatkan hasil yang bervariasi mengenai pengaruh sistem aplikasi, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai. Beberapa studi mengemukakan bahwa penggunaan sistem aplikasi digital dalam pengelolaan sumber daya manusia, seperti sistem aplikasi pelayanan cuti ASN, masih menghadapi kendala dalam hal kinerja sistem dan informasi yang dihasilkan sehingga berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan pengguna (Febrianty, 2024). Di sisi lain, kajian tentang budaya organisasi menunjukkan hasil yang tidak konsisten; terdapat penelitian yang menunjukkan dampak penting dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja (Sunaringsih, 2022), namun juga terdapat hasil yang menunjukkan pengaruh tersebut tidak signifikan, mengindikasikan perlunya variabel mediasi seperti motivasi kerja dalam hubungan ini (Andi et al., 2019). Selain itu, komitmen kerja secara konsisten terbukti memiliki kontribusi positif dan bermakna terhadap kepuasan kerja pegawai (Idelia, 2020; Harini et al., 2024). Penelitian lain juga menyoroti pentingnya motivasi dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai (Carvalho et al., 2020; Mishra et al., 2020), serta peran sistem aplikasi digital dalam mempercepat proses dan meningkatkan akuntabilitas pengelolaan keuangan (Elsafira & Hastanti, 2024). Sinergi antara aspek teknis sistem aplikasi, budaya organisasi yang adaptif, dan tingkat komitmen kerja diyakini menjadi kunci dalam meningkatkan kepuasan kerja dan efektivitas pelayanan publik, sehingga mendasari perlunya pendekatan integratif dalam riset ini.

LANDASAN TEORI

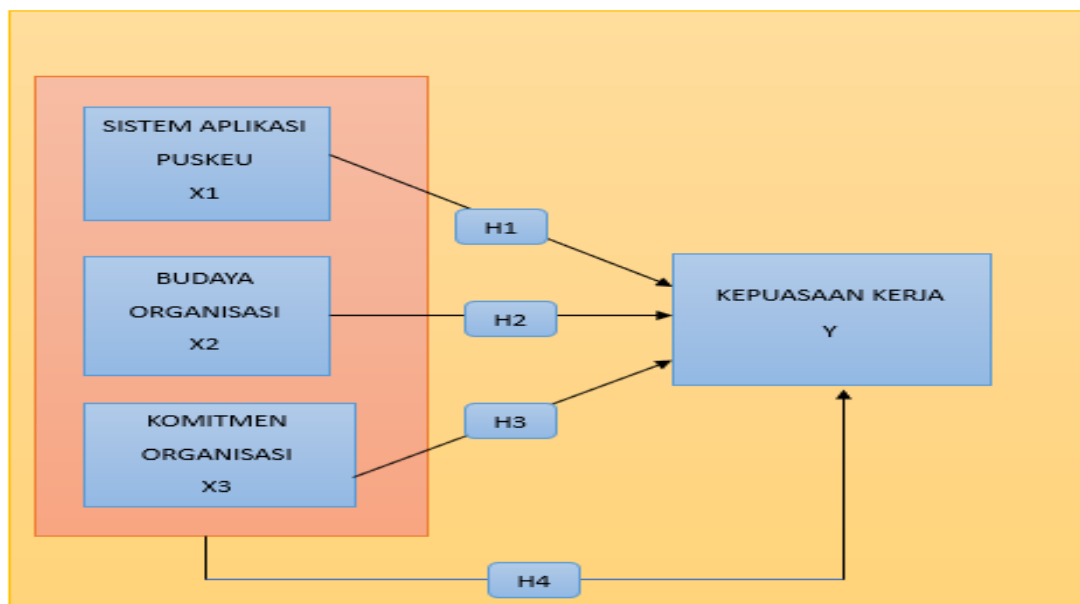
Beberapa penelitian yang relevan menunjukkan adanya hasil yang beragam pada sistem aplikasi pusat keuangan terhadap kepuasan kerja. Sistem aplikasi keuangan modern seperti sakti (sistem aplikasi keuangan tingkat instansi) terbukti secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja pengguna, khususnya operator keuangan. Berdasarkan penelitian yang mengadopsi model DeLone dan McLean, faktor kualitas sistem, kualitas informasi, serta kualitas layanan dari aplikasi keuangan memiliki pengaruh bermakna terhadap kepuasan pengguna. Kepuasan kerja meningkat jika aplikasi memudahkan akses, responsif, serta informasi yang dihasilkan akurat dan mudah dipahami. Lebih jauh, kepuasan pengguna aplikasi memberikan dampak positif terhadap kinerja individu maupun organisasi secara menyeluruh.

Selain itu, budaya dalam sebuah organisasi mengacu pada prinsip-prinsip, aturan, dan kepercayaan yang diterima secara kolektif di tempat kerja. Beberapa penelitian mengungkapkan bahwa budaya organisasi menghadirkan pengaruh substansial terhadap kepuasan kerja, yang tercermin dalam perilaku serta sikap anggota organisasi. Kajian memperlihatkan bahwa budaya organisasi yang kuat, berkeadilan, suportif, dan berorientasi pada prestasi secara positif dan meningkat secara nyata pada kepuasan kerja pegawai. Di sisi lain, budaya organisasi yang bertolak belakang dengan kebutuhan dan motivasi individu dapat menurunkan kepuasan kerja. Interaksi antara kebutuhan individu dengan budaya organisasi menentukan tingkat kepuasan kerja di suatu instansi.

Lebih lanjut lagi mengenai komitmen kerja adalah tingkat keterikatan dan kesetiaan pegawai terhadap nilai serta tujuan organisasi. Komitmen ini menciptakan loyalitas yang tinggi dan berdampak positif pada kepuasan kerja. Penelitian membuktikan bahwa semakin tinggi komitmen pegawai, semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerjanya. Komitmen kerja juga berkontribusi pada peningkatan kinerja individu secara signifikan. Hasil penelitian di berbagai lembaga, termasuk kepolisian, menunjukkan bahwa dedikasi terhadap pekerjaan sangat berkaitan dengan tingkat kepuasan kerja dan menjadi salah satu elemen utama dalam membangun suasana kerja yang efektif dan sejalan.

Di sisi lain, kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosional yang menyenangkan atau positif yang muncul dari evaluasi maupun pengalaman individu terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap tugas dan lingkungan kerja, yang terbentuk ketika harapan-harapan karyawan terpenuhi selama pelaksanaan tugasnya.

Penelitian ini bertujuan mengidentifikasi pengaruh sistem aplikasi pusat keuangan Polri, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada urusan keuangan di satuan kerja lingkungan Mabes Polri tahun 2024. Gambar 1 berikut menggambarkan kerangka pemikiran penelitian yang dirancang untuk mempermudah proses penelitian.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Penelitian

Hipotesis menurut dengan Sugiyono (2016), adalah sebuah jawaban teoritis yang diberikan untuk masalah yang terdapat dalam penelitian, yang telah ditanyakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Namun, dalam buku Sinambela (2022). Dikatakan bahwa hipotesis hanyalah sebuah jawaban sementara terhadap masalah penelitian. Sebagai alternatif, hipotesis juga bisa digunakan sebagai jawaban teoritis untuk masalah penelitian yang berdasarkan teori-teori yang relevan, tidak hanya data empiris yang dihasilkan dari proses pengumpulan informasi. Beberapa hipotesis yang paparkan dalam kajian ini berlandaskan pada permasalahan yang ditemukan serta tujuan yang ingin terealisasi, yaitu sebagai berikut:

- H1** Aplikasi pusat keuangan Polri memberikan dampak signifikan terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai dalam urusan keuangan di lingkungan satuan kerja Mabes Polri.
Menurut penelitian yang dipimpin oleh suherkika suryaning widhi dan timnya (2025), hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi polri super apps berpengaruh secara bermakna terhadap kepuasan pengguna. Kajian ini menggunakan model eucs untuk menguji berbagai aspek kualitas sistem aplikasi, seperti konten, akurasi, format, kemudahan penggunaan, dan kesesuaian waktu.
- H2** Penanganan komprehensif terhadap pengelolaan budaya organisasi berperan signifikan dalam meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai pada urusan keuangan di satuan kerja lingkungan Mabes Polri tahun 2024.
Menurut rezky nur haris meihendra dkk (2024), bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi responden, Hal ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh responden, maka semakin kuat pula budaya organisasi yang mereka miliki.
- H3** Penyelenggaraan komitmen kerja secara keseluruhan memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap tingkat kepuasan kerja para pegawai dalam urusan keuangan di satuan kerja lingkungan mabes polri pada tahun 2024.
Menurut mohamad rolly paramata (2024). Bahwa penelitian ini menguji *organizational commitment* (komitmen organisasi) yang berpengaruh signifikan terhadap integritas anggota polisi.
- H4** Ada pengaruh yang signifikan secara bersama-sama dari sistem aplikasi pusat keuangan polri, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai dalam urusan keuangan di satuan kerja lingkungan mabes polri.
Menurut asniati bahari & roslinah mahmud bahwa kualitas sistem informasi (information system quality) yang meliputi kualitas informasi, kemudahan penggunaan, kualitas sistem, dan dukungan layanan memiliki pengaruh positif dan bermakna terhadap kepuasan pengguna dan kinerja individu dalam organisasi.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam kajian ini adalah metode kuantitatif dengan pendekatan kausal yang bertujuan mengetahui pengaruh sistem aplikasi pusat keuangan, budaya organisasi, dan komitmen kerja terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja di lingkungan satuan kerja Mabes Polri. Populasi penelitian mencakup seluruh staf yang bekerja di bidang keuangan pada 65 unit kerja di Mabes Polri, sehingga pengambilan sampel dilakukan secara sensus dengan melibatkan seluruh 130 anggota yang terdiri dari bendahara dan operator tunjangan kinerja. Pengumpulan data utama dilakukan melalui penyebaran kuesioner yang telah dirancang berdasarkan indikator-indikator variabel yang diteliti, yakni sistem aplikasi pusat keuangan, budaya organisasi, komitmen kerja, dan kepuasan kerja. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert dengan penyesuaian terhadap pernyataan positif dan negatif untuk memastikan validitas dan reliabilitasnya. Sebelum digunakan, instrumen diuji validitas dan reliabilitas pada 30 responden di luar sampel utama, dengan hasil menunjukkan bahwa semua instrumen valid

dan sangat reliabel, dengan nilai r -hitung di atas r -tabel dan Cronbach's alpha yang tinggi. Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier berganda melalui perangkat lunak SPSS versi 25, yang membantu dalam menguji pengaruh variabel independen secara individu maupun simultan terhadap variabel dependen. Dengan pendekatan ini, penelitian dapat menyajikan hasil yang empiris dan terukur, sekaligus memberikan gambaran menyeluruh terkait hubungan antar variabel dalam konteks pengelolaan keuangan di lingkungan Mabes Polri.

Variabel yang dimanfaatkan pada penelitian adalah sebagai berikut :

1. Variabel dependen

- Kepuasan kerja operator tunjangan kinerja sedangkan variabel kepuasan kerja operator tunjangan kinerja (y) diukur berdasarkan kepuasan terhadap pekerjaan, hubungan dengan rekan kerja, dan lingkungan kerja.

2. Variabel independen

- Variabel sistem aplikasi pusat keuangan (x_1) dioperasionalkan melalui indikator seperti kemudahan penggunaan aplikasi, kualitas sistem, serta keamanan dan kepatuhan aplikasi yang mencakup aspek keberhasilan tugas, waktu penyelesaian, fungsionalitas aplikasi, kecepatan proses, dan akurasi data.
- Variabel budaya organisasi (x_2) meliputi dimensi kerjasama, integritas, dan profesionalisme yang diukur melalui pernyataan mengenai kerja sama tim, kepemimpinan, tanggung jawab, dan kepatuhan kode etik.
- Variabel komitmen kerja (x_3) diukur melalui subdimensi komitmen efektif, berkelanjutan, dan normatif yang menggambarkan keterikatan emosional, pertimbangan risiko, serta tanggung jawab moral karyawan terhadap organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik koresponden

Tabel 1. Daftar Responden

N = 130 Koresponden					
Jenis kelamin		Jenis Koresponden		Jenjang Pendidikan Akhir	
Laki – laki	48 orang	Polri	76 Orang	S2 (magister)	7 Orang
Perempuan	82 Orang	ASN	54 Orang	S1 (Sarjana)	95 Orang
				D3 (Diploma)	18 Orang
				SMA / SMU / SMK	10 Orang

Sumber : Data diolah oleh peneliti

Data yang disajikan di atas menunjukkan bahwa 48 responden atau 35 % dari total responden adalah laki-laki dan 82 responden atau 65 % dari total responden adalah perempuan. Mayoritas partisipan dalam penelitian ini terdiri dari wanita, terlihat dari proporsi perempuan yang mencapai 65 %. Mengenai jenis koresponden, data menunjukkan bahwa 76 responden atau 58,46 % dari keseluruhan responden merupakan pegawai anggota polri, sedangkan 54 responden atau 41,54 % lainnya adalah ASN. Sebagian besar pegawai yang bekerja di bidang keuangan di satuan kerja adalah anggota polri dengan persentase 58,46 %.

Berdasarkan sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan s1 (sarjana) sebanyak 95 orang atau sebesar 73,08 % dari total koresponden 130 koresponden.

Selanjutnya sebanyak 18 orang dengan persentase 13,85% merupakan lulusan d3 (diploma), dan sebanyak 10 orang dengan persentase 7,69 untuk lulusan sma/smu/smk. Sementara itu responden dengan pendidikan s2 (magister) berjumlah 7 orang atau sekitar 5,38%.

1. Uji Validitas dan realibilitas

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan pada 30 responden acak di luar sampel utama. Semua instrumen dinyatakan valid ($r\text{-hitung} > 0,361$) dan sangat reliabel ($\text{cronbach's alpha} > 0,9$).

Tabel 2. Uji Validitas dan Realibilitas

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r hitung	r tabel	keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
1	Sistem Aplikasi Pusat Keuangan	X1.1	0.852	0.361	Valid	0.923	Reliabel
2		X1.2	0.940	0.361	Valid		
3		X1.3	0.551	0.361	Valid		
4		X1.4	0.815	0.361	Valid		
5		X1.5	0.690	0.361	Valid		
6		X1.6	0.929	0.361	Valid		
7		X1.7	0.903	0.361	Valid		
8		X1.8	0.555	0.361	Valid		
9		X1.9	0.788	0.361	Valid		
10	Budaya Organisasi	X2.1	0.976	0.361	Valid	0.988	Reliabel
11		X2.2	0.982	0.361	Valid		
12		X2.3	0.985	0.361	Valid		
13		X2.4	0.876	0.361	Valid		
14		X2.5	0.879	0.361	Valid		
15		X2.6	0.985	0.361	Valid		
16		X2.7	0.925	0.361	Valid		
17		X2.8	0.982	0.361	Valid		
18		X2.9	0.985	0.361	Valid		
19	Komitmen Kerja	X3.1	0.956	0.361	Valid	0.949	Reliabel
20		X3.2	0.932	0.361	Valid		
21		X3.3	0.852	0.361	Valid		
22		X3.4	0.917	0.361	Valid		
23		X3.5	0.801	0.361	Valid		
24		X3.6	0.573	0.361	Valid		
25		X3.7	0.910	0.361	Valid		
26		X3.8	0.919	0.361	Valid		
27		X3.9	0.684	0.361	Valid		
28	Kepuasan Operator Tunjangan Kinerja	Y1	0.975	0.361	Valid	0.954	Reliabel
29		Y2	0.980	0.361	Valid		
30		Y3	0.982	0.361	Valid		
31		Y4	0.821	0.361	Valid		

No	Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
			r hitung	r tabel	keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
32		Y5	0.896	0.361	Valid		
33		Y6	0.982	0.361	Valid		
34		Y7	0.559	0.361	Valid		
35		Y8	0.832	0.361	Valid		
36		Y9	0.563	0.361	Valid		

Sumber : data diolah oleh peneliti mellaui SPSS V.25

2. Pembahasan

Tabel 3. Koefisien Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	6,902	2,248		3,071	0,003
	Sistem Aplikasi	0,385	0,067	0,330	5,721	0,000
	Budaya Organisasi	0,328	0,044	0,505	7,416	0,000
	Komitmen Organisasi	0,126	0,051	0,153	2,466	0,015

Sumber : data diambil melaui SPSS V.25

Berdasarkan hasil perhitungan yang telah disajikan sebelumnya, berikut adalah temuan yang didapatkan dalam kajian ini:

- Hipotesis 1 memaparkan bahwa variabel sistem aplikasi pusat keuangan polri mempunyai pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja operator tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik t hitung, temuan ini dapat dibuktikan dengan menggunakan koefisien beta sebesar 0,385 dan tingkat signifikansi dari variabel sistem aplikasi pusat keuangan polri sebesar 0,000 yang di bawah ambang batas dari nilai 0,05. Maka dari itu, hipotesis pertama dapat diterima, yang menunjukkan bahwa variabel sistem aplikasi pusat keuangan memang berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja.
- Hipotesis 2 mengukapkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik t, temuan ini didukung dengan koefisien beta sebesar 0,328 dan tingkat *Sig.* budaya organisasi sebesar 0,000 yang di bawah ambang batas dari nilai 0,05. Dengan begitu, hipotesis kedua dapat diterima, yang menegaskan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh bermakna terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja.
- Hipotesis 3 secara umum memaparkan bahwa variabel komitmen organisasi memengaruhi kepuasan kerja operator tunjangan kinerja. Berdasarkan hasil uji statistik t, temuan ini terbukti dengan koefisien beta sebesar 0,126 dan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hipotesis h3

diterima, yang berarti variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja.

Tabel 4. Anova

ANOVA ^a						
	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1917,029	3	639,010	101,473	.000 ^b
	Residual	793,464	126	6,297		
	Total	2710,492	129			
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						
b. Predictors: (Constant), Komitmen Organisasi, Sistem Aplikasi, Budaya Organisasi						

Sumber : data diambil melalui SPSS V.25

Hipotesis keempat secara keseluruhan yang mencakup variabel sistem aplikasi (x1), budaya organisasi (x2), dan komitmen organisasi (x3) secara simultan mempunyai pengaruh yang bermakna terhadap kepuasan kerja (y). Didasarkan dari hasil uji f yang terlihat pada tabel anova, diperoleh nilai f hitung sebesar 101,473 dengan tingkat *Sig.* Sebesar 0,000. Dengan membandingkan nilai *Sig.* yang diperoleh dengan tingkat kepercayaan sebesar 5% ($\alpha = 0.05$), ditemukan bahwa $0.000 < 0.05$. Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternatif (H_a) diterima.

Hasil uji ANOVA menunjukkan bahwa secara simultan variabel sistem aplikasi pusat keuangan, budaya organisasi, dan komitmen kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja. Temuan ini sejalan dengan pandangan Ghazali (2021) yang menyatakan bahwa pengujian ANOVA dalam regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh simultan variabel bebas terhadap variabel terikat sehingga hasil yang signifikan mengindikasikan adanya kontribusi nyata dari variabel independen secara bersama-sama. Selain itu, teori sistem informasi dari DeLone dan McLean menegaskan bahwa kualitas sistem, kualitas informasi, dan kualitas layanan merupakan faktor kunci yang berkontribusi pada kepuasan pengguna aplikasi, yang dalam konteks penelitian ini relevan dengan sistem aplikasi pusat keuangan (Bahari & Mahmud, n.d.).

Lebih lanjut, Robbins (2019) menyebutkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk sikap positif karyawan, meningkatkan kepuasan kerja, dan memperkuat komitmen mereka terhadap organisasi. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Idelia dan Kumalasari (2020), yang menunjukkan bahwa komitmen kerja memiliki hubungan signifikan dengan kepuasan kerja. Komitmen yang tinggi mendorong loyalitas dan motivasi dalam menjalankan tugas, sebagaimana juga didukung oleh Paramata (2024) yang meneliti pengaruh komitmen terhadap integritas anggota kepolisian. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel ini sistem aplikasi yang efisien, budaya organisasi yang kondusif, serta komitmen kerja yang kuat merupakan fondasi penting dalam meningkatkan

kepuasan kerja yang pada akhirnya dapat mendukung efektivitas pelayanan di Mabes Polri.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa sistem aplikasi pusat keuangan yang efisien, mudah digunakan, dan transparan memberikan kontribusi signifikan dalam meningkatkan kepuasan kerja operator tunjangan kinerja di lingkungan satuan kerja Mabes Polri. Pengoptimalan sistem aplikasi ini tidak hanya mempercepat proses administrasi, tetapi juga mengurangi beban kerja yang berlebihan, sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja secara positif. Selain itu, budaya organisasi yang kondusif, yang mendorong kolaborasi, integritas, dan profesionalisme, berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung keterikatan emosional pegawai terhadap organisasi. Komitmen kerja yang tinggi juga ditemukan memiliki dampak positif terhadap kepuasan kerja, dimana pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dan kesetiaan yang kuat terhadap organisasi menunjukkan motivasi dan loyalitas yang lebih tinggi dalam melaksanakan tugasnya. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut, sistem aplikasi pusat keuangan, budaya organisasi, dan komitmen kerja, berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja operator tunjangan kinerja. Temuan ini menegaskan pentingnya pengembangan integratif antara teknologi informasi, manajemen budaya organisasi, dan peningkatan komitmen sebagai strategi efektif dalam memperbaiki kualitas pelayanan dan kinerja pegawai di lingkungan Mabes Polri. Oleh karena itu, disarankan agar pengembangan sistem aplikasi terus difokuskan pada kemudahan dan keandalan, sementara pembinaan budaya organisasi dan penguatan komitmen kerja menjadi prioritas dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pencapaian kepuasan kerja yang optimal.

DAFTAR REFERENSI

1. Alasyari, A. R., Ajid, M., Irpan, O. N., Alkhowas, S., & Sofrotun. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. *Volume 4, No. 1*, Januari 2023.
2. Andi, A., Sudarno, S., & Nyoto, N. (2019). Pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru. *KURS: Jurnal Akuntansi, Kewirausahaan dan Bisnis*, 4(1), 59–70.
3. Anifah, J. (2022). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja. *Jurnal Kajian Ilmiah Ubharajaya*, 22(3), 253–266.
4. Bahari, A., & Mahmud, R. (n.d.). Impact of system quality, information quality and service quality on performance. Universiti Malaysia Sabah, Malaysia.
5. Ashanti, E., & Rahayu, H. A. (2024). Evaluasi aplikasi web Puskeu Polri sebagai pengendalian internal dalam pengadaan barang dan modal: Pelaporan pertanggungjawaban keuangan pada bidang keuangan di Kepolisian Daerah Jawa Timur. *Neraca Manajemen, Ekonomi*, 11(3).
6. Febrianty, O. (2024). Analisis tingkat kepuasan pegawai terhadap system aplikasi pelayanan cuti ASN dengan metode PIECES pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur.

7. Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 26* (Edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
8. Idelia, H., & Kumalasari, N. (2020). Pengaruh komitmen kerja terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (JMB)*, 1(2).
9. Paramata, M. R. (2024). The influence of change management, organizational commitment, and supervision on the integrity of police members in the Gorontalo Regional Police Department. *Jurnal Akuntansi, Manajemen, dan Perencanaan*, 1(3).
10. Nasrudin, E., & Widagdo, A. (2020). Determinan kepuasan pengguna sistem aplikasi keuangan tingkat instansi dan pengaruhnya terhadap individu dan organisasi. *Jurnal Manajemen Perbendaharaan*, 1(1), 69–94.
11. Harismeihendra, R. N., & Lufpi, B. (2024). Integritas polisi dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Kepolisian PTIK*, 18(1).
12. Sinambela, L. P., & Sinambela, S. (2021). *Manajemen kinerja: Pengelolaan, pengukuran, dan implikasi kinerja*. Depok: Raja Grafindo Persada.
13. Sugiono. (2016). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
14. Widhi, S. S., Budiman, S. N., & Rahmat, M. F. (2025). [Judul artikel]. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, 11(5.C), 206–217.