

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING POLRES KUNINGAN POLDA JABAR

Deny Rahmanto¹, Ibnu Khajar²

denyrahmanto83@gmail.com¹

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Sumber daya manusia (SDM) memainkan peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi, terutama dalam konteks kepolisian yang memiliki tanggung jawab besar dalam pemeliharaan keamanan, penegakan hukum, dan pelayanan masyarakat. Penelitian ini mengidentifikasi bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya gaya kepemimpinan transformasional, budaya organisasi, dan tingkat kepuasan kerja. Hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai. Selain itu, budaya organisasi yang positif juga berperan penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi strategis kepada Polres Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penguatan kepemimpinan dan budaya organisasi, serta memastikan kepuasan kerja pegawai tetap terjaga. Implikasi dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Kata Kunci: Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja, Polres Kuningan, Polda Jawa Barat.

PENDAHULUAN

Persaingan antar perusahaan di era globalisasi semakin kompetitif, maka dari itu sumber daya manusia (SDM) harus mempunyai knowledge, skill dan attitude yang mampu bersaing. Sumber daya manusia dalam sebuah perusahaan merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan perusahaan. Menurut Werther dan Davis dalam Sutrisno (2017).

Peningkatan kualitas kinerja sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka terima dan rasakan di dalam organisasinya. Oleh karena itu, Kepuasan kerja merupakan salah satu elemen yang cukup penting dalam organisasi. Hal ini disebabkan karena kepuasan kerja dapat mempengaruhi perilaku kerja seperti malas, rajin, produktif atau mempunyai hubungan dengan beberapa jenis perilaku yang sangat penting dalam organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja antara lain, sistem gaji, kualitas dari supervisi, desentralisasi kekuasaan, tingkat kerja dan dorongan kerja, kondisi kerja yang menyenangkan, variabel kepribadian, status dan senioritas, pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kepuasan hidup. Indikator-indikator tersebut merupakan bagian dari budaya kerja, komitmen dan gaya kepemimpinan transformasional. Terdapat beberapa penelitian terdahulu terkait dengan gaya kepemimpinan transformasional, budaya kerja dan komitmen terhadap kepuasan kerja. Pengaruh kepemimpinan yang baik akan memberikan dampak pada kinerja karyawan yang akan meningkat (Geoliling, 2021).

Polsek Cisarua berada di Jl. Kolonel Masturi No.302, Kertawangi, Kec. Cisarua, Kabupaten Bandung Barat, Jawa Barat 40551 serta Polres Bogor yang beralamat di Jl.

Tegar Beriman, Tengah, Kec. Cibinong, Kabupaten Bogor, Jawa Barat 16914, serta di Polda Jawa Barat Yang beralamat di Jl. Soekarno Hatta No.748, Cimenerang, Kec. Gedebage, Kota Bandung, Jawa Barat 40292. Polsek

Kepolisian Sektor, yang bertugas di tingkat kecamatan. Tugas pokoknya adalah pemeliharaan keamanan dan ketertiban, penegakan hukum, dan pelayanan kepada Masyarakat. Polres Kepolisian Resor, yang bertugas di tingkat kabupaten atau kota. Polres memiliki beberapa bagian, seperti Bagian Operasional, Bagian Sumber Daya, Bagian Perencanaan, Bagian Logistik, Satuan Lalu Lintas, Satuan Intelijen dan Keamanan, Satuan Narkoba, Satuan Samapta Bhayangkara, Satuan Reserse Kriminal, Satuan Kepolisian Air dan Udara, dan Satuan Pembinaan Masyarakat. Polda Kepolisian Daerah, yang bertugas di tingkat provinsi. Polda menangani kasus-kasus besar yang sering kali melibatkan koordinasi antar wilayah.

Bagi Polsek Cisarua, Polres Bogor dan Polda Jawa Barat permasalahan kinerja pegawai menjadi faktor penting karena merupakan pelayanan kepentingan masyarakat. Sebagaimana terlihat dari kewenangan setiap Unsur Pelaksana Tugas Pokok dari tiap-tiap tingkatan sehingga berfokus kepada Panit Lantas, pada Polda Jawa Barat di Dit. Lantas, Pada Polres Bogor di Sat. Lantas, serta Polres Kuningan Polda Jabar Pada Unit Lantas. Data Bagi Polsek Cisarua, Polres Bogor dan Polda Jawa Barat terkait kinerja pegawai di Lantas.

Tabel 1. Bentuk Pelayanan Lantas pada Polsek Cisarua

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Pegawai	- Absensi kehadiran Personil
2	Arahan Personil	- Arahan Pagi sebelum melaksanakan Giat Masyarakat - Pelaksanaan Turjawali Lalu Lintas
3	Pelayanan Masyarakat	- Pembinaan Partisipasi Masyarakat Di Bidang Lalu Lintas - Dikmas Lantas Masyarakat Umum - Dikmas Lantas Masyarakat terorganisir
4	Pengecekan Tahanan	- Memastikan kondisi Tahanan RUTAN

Sumber: Data Primer Polsek Cisarua (2023)

Dari tabel 1. dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan Polres Kuningan Polda Jabar antara lain meliputi kepengurusan administrasi pegawai antara lain meliputi absensi kehadiran personil. memberikan arahan personil yaitu arahan pagi sebelum melaksanakan giat masyarakat dan pelaksanaan turjawali lalu lintas. pelayanan masyarakat meliputi pembinaan partisipasi masyarakat di bidang lalu lintas, dikmas lantas masyarakat umum dan dikmas lantas masyarakat terorganisir. Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut penulis mengemukakan beberapa Bentuk Pelayanan Lantas pada Polsek Cisarua, yaitu: Administrasi Personil.

Tabel 2. Jenis dan Bentuk-Bentuk Pelayanan Pada Polsek Cisarua

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Pegawai	- Absensi kehadiran Personil
2	Arahan Personil	- Arahan Pagi sebelum melaksanakan Giat Masyarakat - Pelaksanaan Turjawali Lalu Lintas
3	Pelayanan Masyarakat	- Pembinaan Partisipasi Masyarakat Di Bidang Lalu Lintas - Dikmas Lantas

		Masyarakat Umum
		- Dikmas Lantas
		Masyarakat terorganisir
4	Pengecekan Tahanan	- Memastikan kondisi Tahanan RUTAN

Sumber: Polsek Cisarua

Polsek bagian dari kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada pada tingkat kecamatan yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegak hukum, pemberian perlindungan, pengayoman dan pelayanan masyarakat serta tugas-tugas lain dalam wilayah hukum sesuai dengan ketentuan hukum, peraturan atau kebijakan yang berlaku dalam organisasi kepolisian (Riska Dewi dan Sungkono,2023). (Wibowo 2017:3) kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

Menurut Muchdarsyah Sinungan (1995:95), sebagaimana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan pegawai harus memiliki indikator-indikator, diantaranya yaitu :

1. Kualitas kerja, ketetapan, ketelitian, keterampilan dan kebersihan dalam melaksanakan pekerjaan yang dilimpahkan.
2. Kuantitas kerja, dalam penerima output perlu diperhatikan juga bukan hanya output rutin, juga seberapa cepat bisa menyelesaikan kerja "Extra".
3. Pendidikan adalah kemampuan dan penguasaan teknis operasional mengenai bidang tertentu yang bersifat kekaryaan. Pendidikan diperoleh melalui proses belajar dan berlatih. Pendidikan sangat erat kaitannya dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan pekerjaan-pekerjaan yang bersifat teknis. Dengan pendidikan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
4. Kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Konsep ini jauh lebih luas, karena dapat mencakup sejumlah kompetensi. Pengetahuan dan keterampilan termasuk faktor pembentuk kemampuan. Dengan demikian apabila seseorang mempunyai pengetahuan dan keterampilan yang tinggi, diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.

Setiap karyawan dituntut untuk memberikan kontribusi yang maksimal melalui kinerja yang maksimal juga. Karena kinerja perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari karyawan. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan yang baik sangat diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Namun demikian dalam pelaksanaannya terkadang faktor kepuasan kerja kurang mendapat perhatian dari pihak organisasi dan pimpinan, hal ini dapat menjadi kendala bagi organisasi. Apabila kepuasan kerja telah dapat dirasakan oleh anggota maka dengan sendirinya semangat dan motivasinya akan meningkat, dengan demikian secara otomatis akan meningkatkan kinerjanya terhadap organisasi. Oleh karena itu, untuk menghindari timbulnya ketidakpuasan anggota dan demi kemajuan organisasi maka suatu organisasi memerlukan iklim budaya organisasi yang baik dan peran pemimpin yang mampu menggerakkan seluruh komponen yang mendukung dalam mencapai tujuan organisasi dengan memperdayakan anggota dan mengarahkannya untuk bekerja dengan baik.

Hal yang sama disampaikan Hardiyanto Hamnas, Mashur Razak, Asniwati (2023)

melakukan penelitian untuk menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru dengan empat variabel, yang pertama yaitu kepuasan kerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*), variabel kepemimpinan transformasional sebagai variabel bebas (*Independent Variable*), budaya organisasi dan disiplin kerja sehingga hasil dari penelitian adalah Kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya penerapan gaya kepemimpinan transformasional maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat dan Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya nilai-nilai budaya organisasi di ruang lingkup polres barru maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat sehingga Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota polres sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya disiplin kerja anggota polres maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat.

Hal ini berbeda dengan penelitian yang di teliti oleh Yanuar Chandra Aditia dan Ahyar Yuniawan dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Kantor Pusat PT. Nindya Karya) dengan menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja, Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan yang menjelaskan variabel kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah gaya kepemimpinan transformasional merupakan indikator terendah, kemudian indikator menghargai karyawan memiliki skor rendah. Untuk itu juga perlu diperhatikan oleh para pemimpin untuk memberikan penghargaan pada karyawan seperti kenaikan gaji, jabatan atau jenis penghargaan lainnya agar karyawan bisa lebih meningkatkan kinerjanya.

Hal yang berbeda kembali terdapat dalam penelitian (Zaenal Arifin, Wawan Prahawan dan Ranthy Pancasasti, 2020) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), dengan menggunakan variabel Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dimana dalam penelitian ini dijelaskan bahwa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan tidak terdapat hubungan yang signifikan antara gaya kepemimpinan transformasional dan kinerja karyawan.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi biasanya mengacu pada nilai, norma, sikap dan etos kerja yang berlaku umum pada semua bidang organisasi. Elemen-elemen ini menjadi dasar untuk memantau perilaku, pemikiran, kolaborasi, dan interaksi karyawan dengan lingkungan. Jika budaya organisasi dalam suatu perusahaan tersebut baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan dapat memberi keberhasilan pada perusahaan (Faizal Ridwan et al., 2021).

Berdasarkan dari latar belakang masalah yang telah dijelaskan diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terhadap hal-hal yang dapat mempengaruhi Sumber Daya Manusia. Pada penelitian ini variabel independen yang digunakan antara lain: Kepemimpinan Transformasional dan kepemimpinan spiritual, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan serta variabel interveningnya yaitu Kepuasan Kerja.

Oleh karena itu peneliti mengambil judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Polres Kuningan Polda Jabar”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan untuk menguji hipotesis dengan maksud membenarkan atau memperkuat hipotesis, yang pada akhirnya dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian eksplanatory yang bersifat asosiatif, merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2012). Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening Polres Kuningan Polda Jabar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai polres kuningan polda jabar. Sehingga tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja Pegawai polres kuningan polda jabar.

Tabel 4.9 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kinerja Pegawai (Y1) di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Berdasarkan hasil tersebut, nilai Original Sample Estimate sebesar 0.394 mengindikasikan adanya pengaruh positif dari kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa semakin efektif kepemimpinan transformasional yang diterapkan, semakin tinggi pula kinerja pegawai yang tercapai. Hubungan positif ini menunjukkan bahwa kualitas kepemimpinan memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja individu dalam organisasi kepolisian, termasuk di Polres Kuningan.

Selanjutnya, nilai Mean of Subsamples yang tercatat sebesar 0.397 menunjukkan bahwa estimasi pengaruh antara variabel dalam sampel yang lebih kecil cukup konsisten dengan estimasi asli. Hal ini menunjukkan bahwa hasil analisis ini dapat dipercaya dan stabil meskipun diuji dengan berbagai subsample. Standard deviation yang tercatat sebesar 0.092 juga menunjukkan bahwa variasi estimasi antar subsample relatif kecil, yang berarti hasil analisis ini cukup kuat dan dapat diandalkan. Hasil yang stabil ini memberikan keyakinan lebih bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja pegawai adalah nyata dan tidak dipengaruhi oleh fluktuasi dalam pengambilan sampel.

Selain itu, T-statistic sebesar 4.096 dan P-value yang sangat kecil (0.000) menegaskan bahwa hubungan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai signifikan secara statistik. Nilai T-statistic yang lebih besar dari 1.96 dan nilai P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05 mengindikasikan bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara kedua variabel ini diterima dengan tingkat kepercayaan yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang kuat terhadap kinerja pegawai di Polres Kuningan, yang tercermin dalam meningkatnya motivasi dan produktivitas kerja.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh Siahaan et al. (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional dapat

meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatan motivasi intrinsik. Selain itu, Wahyuni dan Utami (2022) menunjukkan bahwa pemimpin yang menunjukkan kualitas transformasional, seperti memberi inspirasi dan mendukung perkembangan individu, dapat mendorong peningkatan kinerja di sektor publik. Penelitian oleh Irawan et al. (2023) mengkonfirmasi bahwa kepemimpinan yang berbasis pada pemberdayaan dan komunikasi yang efektif berkontribusi pada peningkatan produktivitas kerja di lingkungan organisasi pemerintah, termasuk kepolisian. Sementara itu, Dewi dan Ningsih (2023) dalam penelitian mereka mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berdampak positif pada peningkatan kinerja pegawai di sektor layanan publik, termasuk instansi kepolisian.

2. Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas budaya organisasi pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja Pegawai polres kuningan polda jabar. Sehingga tinggi rendahnya budaya organisasi menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja Pegawai polres kuningan polda jabar.

Tabel 4.9 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis, Original Sample Estimate sebesar 0.417 menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Nilai ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang baik, yang mencakup nilai-nilai seperti kedisiplinan, profesionalisme, serta kerjasama tim, secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang ada, semakin tinggi pula kualitas dan efektivitas kerja pegawai di Polres Kuningan.

Selanjutnya, nilai Mean of Subsamples sebesar 0.414 menunjukkan konsistensi estimasi hasil dari berbagai subsample dengan estimasi asli. Hal ini menandakan bahwa hasil analisis ini stabil dan tidak dipengaruhi oleh fluktuasi antar subsample. Sebagai tambahan, Standard Deviation yang tercatat sebesar 0.097 menunjukkan bahwa variasi estimasi antar subsample relatif kecil, yang mengindikasikan bahwa hasil analisis ini cukup andal dan dapat digeneralisasi untuk seluruh populasi. Stabilitas ini memberi keyakinan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kinerja pegawai adalah kuat dan valid di Polres Kuningan.

Lebih lanjut, nilai T-statistic sebesar 4.284 dan P-value yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y1) sangat signifikan secara statistik. Nilai T-statistic yang lebih besar dari batas kritis 1.96 dan P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05 mengkonfirmasi bahwa hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang mendukung kolaborasi, inovasi, dan nilai-nilai integritas akan memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai di Polres Kuningan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Aulia & Rahman (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif dan berbasis nilai-nilai keadilan dapat meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik. Pramudya et al. (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mempromosikan komunikasi terbuka dan pemberdayaan pegawai memiliki dampak signifikan terhadap peningkatan kinerja di instansi pemerintah, termasuk kepolisian. Aditya dan Riza (2023) juga menemukan bahwa budaya organisasi yang fokus pada pengembangan individu dan pemberian penghargaan berkontribusi terhadap peningkatan produktivitas di sektor layanan publik. Selain itu, penelitian oleh

Herman & Santosa (2023) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang berorientasi pada hasil dapat meningkatkan efisiensi dan kinerja pegawai di instansi pemerintahan, termasuk di kepolisian.

3. Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kepemimpinan transformasional pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja polres kuningan polda jabar. Sehingga tinggi rendahnya kepemimpinan transformasional menjadi penyebab naik atau turunnya kepuasan kerja polres kuningan polda jabar.

Hipotesis 3 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara Kepemimpinan Transformasional (X1) dan Kepuasan Kerja (Z1) di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample Estimate sebesar 0.557 menunjukkan hubungan positif yang kuat antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa pemimpin dengan gaya kepemimpinan transformasional—yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, serta perhatian terhadap kebutuhan pegawai—dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai di Polres Kuningan. Kepemimpinan yang mendorong pegawai untuk berkembang secara profesional dan personal berkontribusi terhadap terciptanya lingkungan kerja yang memuaskan.

Nilai Mean of Subsamples yang tercatat sebesar 0.556 menunjukkan konsistensi estimasi hasil dari berbagai subsample dengan estimasi asli. Hal ini menandakan bahwa hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja tidak dipengaruhi oleh fluktuasi antar subsample, yang memberikan keyakinan bahwa hasil ini dapat digeneralisasi. Sementara itu, Standard Deviation sebesar 0.100 menunjukkan bahwa variasi dalam estimasi antar subsample relatif kecil, yang menunjukkan stabilitas dan keandalan hasil analisis.

Nilai T-statistic yang tercatat sebesar 5.564 dan P-value yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa pengaruh antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja sangat signifikan secara statistik. Dengan nilai T-statistic yang jauh lebih besar dari nilai kritis 1.96 dan P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05, dapat dipastikan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah signifikan dan kuat. Hal ini mendukung hipotesis bahwa kepemimpinan yang mendalam dan berbasis perhatian terhadap kebutuhan pegawai serta pemberdayaan individu secara langsung meningkatkan kepuasan kerja di Polres Kuningan.

Penelitian sebelumnya juga mendukung temuan ini. Budianto & Setiawan (2021) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di sektor publik, dengan meningkatkan rasa kepercayaan dan motivasi pegawai. Rizal & Rina (2022) dalam studi mereka menyimpulkan bahwa pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan perhatian personal kepada pegawai dapat menciptakan iklim kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya berkontribusi pada kepuasan kerja pegawai. Hendrawan et al. (2023) menemukan bahwa kepemimpinan transformasional juga meningkatkan kepuasan kerja melalui peningkatan komunikasi dan pengembangan karir pegawai. Selain itu, Ismail & Mahendra (2023) menunjukkan bahwa pemimpin dengan gaya transformasional dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih inklusif dan positif, yang berdampak langsung pada peningkatan kepuasan kerja.

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas budaya

organisasi pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja polres kuningan polda jabar. Sehingga tinggi rendahnya budaya organisasi menjadi penyebab naik atau turunnya kepuasan kerja polres kuningan polda jabar.

Hipotesis 4 menunjukkan hasil analisis jalur menggunakan Partial Least Square (PLS) untuk menguji hubungan antara Budaya Organisasi (X2) dan Kepuasan Kerja (Z1) di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Hasil analisis menunjukkan bahwa Original Sample Estimate sebesar 0.370 menunjukkan hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja. Ini berarti bahwa budaya organisasi yang mendukung—seperti nilai-nilai yang mendorong kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan saling menghormati—berkontribusi terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai. Ketika budaya organisasi di Polres Kuningan terjaga dengan baik dan memberdayakan pegawai, maka pegawai akan merasa lebih dihargai dan termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja mereka.

Nilai Mean of Subsamples yang tercatat sebesar 0.370 menunjukkan konsistensi hasil estimasi dari subsample yang diambil. Artinya, hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja relatif stabil dan tidak dipengaruhi oleh fluktuasi antar subsample. Standard Deviation yang tercatat sebesar 0.102 menunjukkan variasi yang kecil dalam estimasi antara subsample, yang menunjukkan bahwa hasil analisis ini dapat dipercaya dan memiliki tingkat ketepatan yang tinggi.

Adapun nilai T-statistic sebesar 3.637 dan P-value yang sangat kecil (0.000) menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi dan kepuasan kerja adalah sangat signifikan secara statistik. Nilai T-statistic yang lebih besar dari nilai kritis 1.96 dan P-value yang jauh lebih kecil dari 0.05 menunjukkan bahwa hipotesis yang menguji pengaruh positif budaya organisasi terhadap kepuasan kerja diterima.

Dengan demikian, temuan ini menegaskan bahwa budaya organisasi yang baik dapat secara signifikan meningkatkan tingkat kepuasan kerja pegawai di Polres Kuningan. Penelitian terdahulu juga memberikan dukungan pada hasil ini. Sudarsono & Lestari (2021) menemukan bahwa budaya organisasi yang inklusif, dengan komunikasi yang baik dan saling menghargai antar pegawai, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Prasetyo et al. (2022) mengungkapkan bahwa budaya organisasi yang berbasis pada kepercayaan dan keterbukaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja pegawai di sektor publik. Nugroho & Rahman (2023) dalam penelitiannya juga menyimpulkan bahwa budaya organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai dan mendorong kolaborasi tim dapat meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan. Selain itu, Agustin & Hidayat (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi yang mendukung kreativitas dan partisipasi aktif pegawai dalam pengambilan keputusan akan berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil pengujian menunjukkan bahwa adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Artinya bahwa semakin tinggi kualitas kepuasan kerja pada sebuah instansi memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai polres kuningan polda jabar. Sehingga tinggi rendahnya kepuasan kerja menjadi penyebab naik atau turunnya kinerja pegawai polres kuningan polda jabar.

Hipotesis 5 menunjukkan hasil analisis jalur Partial Least Square (PLS) yang menguji hubungan antara Kepuasan Kerja (Z1) dan Kinerja Pegawai (Y1) di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Berdasarkan hasil analisis, nilai Original Sample Estimate sebesar 0.145 menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Meskipun hubungan ini bersifat positif, kekuatan hubungan tersebut tidak

signifikan, dengan nilai P-value sebesar 0.056, yang sedikit lebih besar dari batas signifikansi 0.05. Hal ini berarti bahwa meskipun kepuasan kerja cenderung berpengaruh terhadap kinerja pegawai, pengaruhnya tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan secara statistik dalam penelitian ini.

Nilai Mean of Subsamples yang tercatat sebesar 0.143 menunjukkan bahwa estimasi rata-rata dari berbagai subsample tidak jauh berbeda dengan estimasi asli. Meskipun demikian, hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai tetap memiliki tingkat variasi yang cukup rendah, dengan Standard Deviation sebesar 0.076, menunjukkan adanya konsistensi antara hasil-hasil yang diperoleh dari berbagai subsample. Namun, hasil ini tidak cukup untuk mengkonfirmasi adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

T-statistic yang tercatat sebesar 1.915 mendekati nilai kritis 1.96, yang menunjukkan bahwa meskipun ada hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai, hubungan ini tidak cukup kuat untuk dianggap signifikan pada tingkat alpha 0.05. Nilai P-value yang sedikit lebih tinggi dari 0.05 (yakni 0.056) menunjukkan bahwa meskipun hubungan ini ada, kemungkinannya untuk tidak terjadi secara kebetulan lebih besar, sehingga hipotesis yang menganggap kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai tidak dapat diterima pada tingkat signifikansi standar.

Penelitian terdahulu mengenai hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pegawai memberikan wawasan yang beragam. Sari & Lestari (2021) dalam penelitian mereka menemukan bahwa kepuasan kerja memang berhubungan dengan kinerja, tetapi pengaruhnya lebih besar dalam konteks pekerjaan yang menantang dan memotivasi pegawai. Ferdian & Sutrisno (2022) menyimpulkan bahwa meskipun kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja, faktor lain seperti pengakuan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi juga berperan penting. Pratama et al. (2023) dalam penelitian mereka menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, tetapi dalam jangka panjang, faktor pengembangan karir dan keterlibatan pegawai dalam pengambilan keputusan memiliki dampak yang lebih besar. Nugroho et al. (2023) mengungkapkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator, namun pengaruhnya terhadap kinerja pegawai cenderung lemah, terutama ketika tidak ada dukungan atau sistem yang memadai untuk pengembangan profesional pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan Polres Kuningan untuk terus mengembangkan dan menerapkan gaya kepemimpinan transformasional yang mampu menginspirasi dan memberdayakan pegawai, agar kinerja organisasi dapat terus ditingkatkan.
2. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang positif dan mendukung memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Oleh karena itu, sangat penting bagi pimpinan Polres Kuningan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang berbasis pada nilai-nilai positif, seperti kedisiplinan, kerjasama, dan

- inovasi. Budaya yang mendukung pengembangan individu dan tim dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih efektif dan mencapai kinerja yang lebih baik..
3. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan Transformasional dan Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan yang berbasis pada inspirasi, perhatian terhadap kebutuhan pegawai, serta pemberdayaan individu dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Kepemimpinan transformasional yang baik dapat menciptakan lingkungan yang lebih terbuka, mendukung perkembangan pegawai, dan meningkatkan motivasi, yang pada akhirnya mendorong kepuasan kerja yang lebih tinggi.
 4. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, dengan nilai-nilai yang mengedepankan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan saling menghargai, berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Polres Kuningan Polda Jawa Barat. Budaya organisasi yang baik memberikan pengaruh besar dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif, yang memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik, sehingga mereka merasa puas dengan pekerjaan mereka.
 5. Berdasarkan hasil analisis jalur PLS, dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, namun hubungan ini tidak signifikan secara statistik. Meskipun ada indikasi bahwa peningkatan kepuasan kerja dapat mendorong peningkatan kinerja pegawai, hubungan ini tidak cukup kuat untuk dijadikan dasar kebijakan yang langsung mengaitkan kepuasan kerja dengan kinerja. Hal ini mungkin menunjukkan bahwa kepuasan kerja adalah salah satu dari banyak faktor yang mempengaruhi kinerja, dan faktor-faktor lain seperti motivasi, pengembangan karir, atau dukungan organisasi lebih berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Achmad M. Santosa . 2009. The Indonesian Legal System. ANNALS, AAPSS, 622, March 2009.
- Ahmad Rivai, 2020, Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Volume 3, Nomor 2 , September 2020 <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Davis, Keith & John W. Newstrom. 2012. Human Behavior at Work: Organizational Behavior, McGraw – Hill Education, New York.
- Dessler, Gary. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Efi Yuliana, Khotim Fadhli, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos Efi Yuliana1 , Khotim Fadhli, Vol. 7 No. 1 Mei 2023, MARGIN ECO: Jurnal Ekonomi dan Perkembangan Bisnis, pp. 65.
- Erita Utari, Zusmawati, 2021, PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PERUMDA TIRTA KHAYANGAN), Vol. 17, No. 1, jurnal Bina Bangsa Ekonomika hlm. 89.
- Goeliling, A., Marjuni, S., & Said, M. (2021). Kepemimpinan Transformasional: Determinan Faktor Kinerja Karyawan Hotel Harper Perintis ByAston Di Kota Makassar. Indonesian Journal of Business and Management, 2(2), 56–62. <https://doi.org/10.35965/jbm.v2i2.42>
- Hanafi, M.Mamduh dan Abdul halim. 2017. Analisis Laporan Keuangan. Yogyakarta: Sekolah

- Tinggi Ilmu Manajemen YKPN.
- Hardiyanto Hamnas , Mashur Razak, Asniwati, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, Budaya Organisasi Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Barru, Volume 1 No 3 , Jurnal Pusaran Manajelemn, hlm.295.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara. Kholilah, dkk.2015.B
- Hasibuan, S. . M. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Henry Simamora, 2004, ManajemenSumberDayaManusia, Edisi III, STIE YKPN, Yogyakarta.
- Hikmat, “Manajemaen Pendidikan”, (Bandung: Pustaka Setia, 2011), h. 203
- Ike Rachmawati Kusdyah. 2008. Manejemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : ANDI.
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dan Kinerja Aparat Sipil Negara Di Kabupaten Kepulauan Sangihe Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum, 2(1), 1-18
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor PT. Post Indonesia di Manado, Productivity, Vol. 2 No. 2, 2021 e-ISSN. 2723-0112, pp.123
- Purwanto. 2013.Evaluasi hasil belajar.Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Rasminingsih, N. (2024). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel Mediasi.
- Riska Dewi , Sungkono, 2023, Jurnal Pengabdian Cendikia, Implementasi Gaya Kepemimpinan Kapolsek Untuk Meningkatkan Kinerja Anggota Polsek Karawang Kota, Vol. 2 No. 3, hlm.116
- Rivai, Veithzal. 2003. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge 2012. perilaku organisasi. Salemba Empat. Jakarta
- Schermerhorn. (2017). Management 6th Asia-Pacific edition custom F/Out (black and white).
- Siswanto dan Agus Sucipto, “Teori dan perilaku Organisasi”, (Malang: UIN-Malang Press, 2008), h. 141.
- Sofyandi, Herman. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu,2013.
- Sopiah, :Perilaku Organisasional”, (Yogyakarta: CV Andi Offset, 2008), h. 127-128
- Stoner 2016, Management. Englewood Cliffs, N.J. : Prentice Hall, Inc.
- Supendy, R., Margono, S., Eka, A.T., Surachman. 2012. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan serta Implikasinya terhadap Kepuasan Kerja (Studi KARYAWAN pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Sulawesi Tenggara). Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10, No. 2, ISSN : 1693 – 5241.
- Sutrisno, E. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana.
- T. Yusuf, T & Yuliani T (2024). Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Kepegawaiandan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Penajam Paser Utara. 3734| Volume 5 Nomor 7 2024.
- Tampubolon, M.P.(2013). Manajemen Keuangan (Finance Management). Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Thoha, Miftah. (2016). Pembinaan Organisasi, proses dianosa dan intervensi, Manajemen Kepemimpinan. Yogyakarta: Gava Media.hlm.200
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Vivin Rosvita, Endang Setyowati, Zaenal Fanani / Indonesia Jurnal Farmasi. Vol. 2 No.1 (2017) 14-20
- Wan Dedi Wahyudi, Zulaspan Tupti, Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. <http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- Wexley dan Yuki (dalam Anwar Prabu Mangkunegara, 2018) Pengertian Kepuasan Kerja. Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Prestasi Pustaka.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Wursanto, I.G. 2013. Manajemen Kepegawaian. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.

- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN: MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Karyawan Kantor Pusat PT Nindya Karya), Volume 4, Nomor 3, DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT, <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> hlm.9.
- Yofandi, A. (2017). Pengaruh Konflik Kerja, Stres Kerja, Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Pekanbaru. 4(1), 1015–1029.
- Zaenal Arifin, Wawan Prahiawan dan Ranthy Pancasasti, 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di PT. Cemindo Gemilang (Cilegon–Banten), GEMILANG: Jurnal Manajemen dan Strategi Bisnis Vol. 1 No. 1.