

## PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN PEMAHAMAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA SDM DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI POLSEK CISARUA

Sardo Raja Soduguan Sitanggang<sup>1</sup>, Ardian Adhiatma<sup>2</sup>

[sardoraja.sr@gmail.com](mailto:sardoraja.sr@gmail.com)<sup>1</sup>

Universitas Islam Sultan Agung Semarang

### ABSTRAK

Persaingan antar organisasi di era globalisasi semakin kompetitif, sehingga sumber daya manusia (SDM) harus memiliki kompetensi berupa knowledge, skill, dan attitude yang memadai untuk bersaing. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polsek Cisarua. Fokus penelitian ini didasarkan pada pentingnya kinerja SDM dalam mendukung pelayanan kepada masyarakat. Kinerja SDM dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan kepuasan kerja. Polsek Cisarua, sebagai unit operasional Polri di tingkat kecamatan, memiliki tugas utama dalam memelihara keamanan, ketertiban, penegakan hukum, serta memberikan pelayanan dan pengayoman kepada masyarakat. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Populasi dalam penelitian ini adalah personel Polsek Cisarua, di mana sampel penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner, sedangkan data sekunder diperoleh dari dokumen dan literatur yang relevan. Pengukuran variabel menggunakan skala Likert 1-5, dengan analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, variabel dependen adalah kinerja SDM, sedangkan variabel intervening adalah kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM di Polsek Cisarua. Gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan mampu meningkatkan motivasi, dedikasi, dan loyalitas anggota Polsek Cisarua dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Pemahaman budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Budaya organisasi yang kuat mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan loyalitas, serta memperkuat perilaku kerja positif di antara anggota. Selain itu, kepuasan kerja berperan sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat dan motivasi kerja yang lebih tinggi, yang pada akhirnya berdampak positif pada kinerja mereka. Implikasi dari penelitian ini adalah perlunya upaya strategis untuk meningkatkan kepemimpinan transformasional, memperkuat budaya organisasi, dan memperhatikan aspek kepuasan kerja guna meningkatkan kinerja SDM di Polsek Cisarua. Pimpinan di Polsek Cisarua perlu mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional yang mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada anggota. Selain itu, pengelolaan budaya organisasi perlu dilakukan dengan menginternalisasi nilai-nilai organisasi yang mendukung kinerja yang lebih baik. Dukungan terhadap kepuasan kerja juga perlu diperhatikan melalui pemberian penghargaan, pengakuan, dan lingkungan kerja yang kondusif. Keseluruhan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis dan teoretis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan Polsek Cisarua.

**Kata Kunci:** Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, Kinerja SDM, Kepuasan Kerja, Polsek Cisarua, Sumber Daya Manusia.

## PENDAHULUAN

Persaingan antar organisasi 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 organisasi merupakan aspek terpenting untuk menunjang dalam mencapai suatu tujuan organisasi. 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 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, Satuan Reserse Kriminal, Satuan Kepolisian Air, 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 permasalahan kinerja SDM 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 di Polsek Cisarua Pada Unit Lantas.

Tabel 1 Bentuk Pelayanan Lantas pada Polsek Cisarua

No	Jenis Pelayanan	Bentuk Pelayanan
1	Administrasi Anggota	- Absensi kehadiran Anggota
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 dalam keadaan baik

Sumber: Data Primer Polsek Cisarua (2023)

Dari tabel 1 dapat terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di polsek

cisarua antara lain meliputi kepengurusan administrasi SDM antara lain meliputi absensi kehadiran Anggota. memberikan arahan Anggota yaitu arahan pagi sebelum melaksanakan giat masyarakat dan pelaksanaan turjawali lalu lintas. pelayanan masyarakat meliputi pembinaan partisipasi masyarakat di bidang lalu lintas, dikmas lintas masyarakat umum dan dikmas lintas masyarakat terorganisir. Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut penulis mengemukakan beberapa Bentuk Pelayanan Lintas pada Polsek Cisarua, yaitu: Administrasi Anggota.

Polsek bagian dari kepolisian Negara Republik Indonesia yang berada pada tingkat kecamatan yang bertugas menyelenggarakan tugas pokok Polri dalam memelihara keamanan dan ketertiban masyarakat, penegakan 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), sebagai mana ia mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari manusianya. Maka dalam Pemerintahan SDM 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 kekarya. 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 SDM diharapkan mampu menyelesaikan pekerjaan secara produktif.
4. Kemampuan, terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang SDM. 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 organisasi dipengaruhi oleh kinerja dari dari karyawannya. 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 organisasi.

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 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 Polsek 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 Polsek sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya nilai-nilai budaya organisasi di ruang lingkup Polsek baru maka kepuasan kerja juga akan semakin meningkat sehingga Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja anggota Polsek sehingga dapat dikatakan bahwa dengan ditingkatkannya disiplin kerja anggota Polsek 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 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 organisasi tersebut baik, maka kinerja karyawan akan meningkat dan akan dapat memberi keberhasilan pada organisasi (Faizal Ridwan et al., 2021).

Sehingga jika meninjau dari latar belakang dan berdasarkan tabel 1.1 dan 1.2 terlihat bahwa bentuk-bentuk pelayanan yang diberikan di polsek cisarua antara lain meliputi kepengurusan administrasi SDM antara lain meliputi absensi kehadiran Anggota. memberikan arahan Anggota yaitu arahan pagi sebelum melaksanakan giat masyarakat dan

pelaksanaan turjawali lalu lintas. pelayanan masyarakat meliputi pembinaan partisipasi masyarakat di bidang lalu lintas, dikmas lintas masyarakat umum dan dikmas lintas masyarakat terorganisir. Sehubungan dengan masalah penelitian ini, berikut penulis mengemukakan beberapa Bentuk Pelayanan Lintas pada Polsek Cisarua, yaitu: Administrasi Anggota atas hal tersebut tentunya sangat diperlukan bentuk analisa terhadap kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kepuasan kerja SDM di Polsek Cisarua, kemudian ditinjau dari pengaruh budaya organisasinya terhadap kepuasan kerja dari anggota Polsek Cisarua, sampai kepada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja SDM di Polsek Cisarua.

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 Pemahaman Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Polsek Cisarua” .

## **METODE PENELITIAN**

Bagian metode penelitian dalam penelitian ini dimulai dengan menentukan jenis penelitian yang digunakan. Penelitian ini mengadopsi pendekatan eksplanatori yang bertujuan untuk menguji hipotesis dan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Penelitian eksplanatori ini menekankan pada pengujian hubungan kausal antara variabel yang memengaruhi satu sama lain. Melalui metode ini, peneliti dapat memperoleh pemahaman yang lebih dalam tentang pengaruh variabel-variabel yang diteliti terhadap satu sama lain.

Populasi penelitian ini mencakup seluruh anggota Polres Musi Banyuasin, yang terdiri dari sejumlah personel kepolisian dengan karakteristik tertentu. Pemilihan sampel dilakukan dengan metode purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian. Rumus Slovin digunakan untuk menentukan ukuran sampel yang akan diambil, yang bertujuan untuk memastikan bahwa sampel tersebut dapat merepresentasikan populasi secara memadai.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini terbagi menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner, wawancara, dan observasi. Kuesioner disebarkan kepada responden yang telah dipilih sebagai sampel, dan responden diminta untuk mengisi daftar pertanyaan yang telah disiapkan oleh peneliti. Selain itu, wawancara juga dilakukan secara langsung dengan beberapa responden kunci untuk memperoleh informasi yang lebih mendalam. Sementara itu, data sekunder diperoleh dari sumber-sumber dokumentasi seperti buku, jurnal, dan literatur ilmiah yang relevan dengan topik penelitian.

Metode pengumpulan data meliputi pengisian kuesioner yang terdiri dari serangkaian pertanyaan tertutup dan terbuka yang disusun secara sistematis. Metode wawancara juga digunakan sebagai pelengkap, di mana wawancara dilakukan secara tatap muka dengan responden untuk mengumpulkan informasi kualitatif yang lebih mendalam. Selain itu, studi pustaka dilakukan untuk mengkaji literatur dan penelitian sebelumnya yang relevan dengan topik penelitian. Semua data yang terkumpul kemudian diolah dan dianalisis menggunakan metode statistik tertentu.

Untuk pengolahan data, penelitian ini menggunakan metode Partial Least Square (PLS). PLS adalah pendekatan berbasis varian yang bertujuan untuk menganalisis

hubungan antara variabel laten. Teknik ini memungkinkan pengujian hubungan kausal antara variabel yang kompleks, serta memberikan hasil yang lebih akurat meskipun ukuran sampelnya kecil. Proses analisis dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, yang memfasilitasi pengujian hipotesis dan pengolahan data secara lebih efisien. Melalui metode PLS, analisis ini melibatkan pengujian model outer, model inner, serta pengujian hipotesis. Model outer digunakan untuk mengukur hubungan antara indikator dan variabel laten, sementara model inner menguji hubungan kausal antar variabel laten.

Metode penyajian data dalam penelitian ini dilakukan melalui penggunaan tabel, grafik, dan diagram jalur. Data yang telah diolah disajikan dalam format yang sistematis dan mudah dipahami. Tabel digunakan untuk merangkum informasi numerik yang relevan, sedangkan grafik dan diagram jalur digunakan untuk memvisualisasikan hubungan antar variabel. Penyajian data yang jelas dan sistematis bertujuan agar pembaca dapat memahami hasil penelitian dengan lebih mudah dan efektif.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan pemahaman budaya organisasi terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Polsek Cisarua. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Gaya kepemimpinan ini mampu memberikan inspirasi, motivasi, dan dukungan kepada anggota untuk meningkatkan dedikasi serta produktivitas kerja. Hal ini sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya pengaruh pemimpin terhadap visi, misi, dan tujuan organisasi. Dalam konteks Polsek Cisarua, penerapan gaya kepemimpinan ini terbukti mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas anggota kepolisian.

Hasil penelitian juga mengungkap bahwa budaya organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja SDM. Budaya organisasi yang positif menciptakan suasana kerja yang kondusif dan meningkatkan loyalitas anggota. Budaya organisasi yang kuat di Polsek Cisarua membentuk norma dan nilai yang mendorong perilaku kerja yang baik, disiplin, dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi. Budaya yang berbasis nilai-nilai kerja keras, kedisiplinan, dan kerjasama tim memungkinkan anggota Polsek Cisarua untuk memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat.

Kepuasan kerja juga ditemukan memiliki peran penting sebagai variabel intervening yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja SDM. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki semangat kerja yang lebih tinggi. Dalam penelitian ini, kepuasan kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti kejelasan tugas, lingkungan kerja, penghargaan, dan peluang pengembangan karier. Pegawai yang merasa dihargai dan memiliki peluang pengembangan karier yang baik akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

Selain itu, penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM. Semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, maka semakin baik pula kinerja SDM di Polsek Cisarua. Faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja meliputi kebijakan organisasi, dukungan dari atasan, serta keseimbangan antara tugas kerja dan kehidupan pribadi. Para anggota kepolisian yang merasa nyaman dan puas dengan kondisi kerja mereka cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Analisis lebih lanjut mengidentifikasi bahwa pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja SDM dapat diperkuat melalui peran kepuasan kerja. Artinya, penerapan gaya kepemimpinan transformasional tidak hanya secara langsung meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang pada

akhirnya akan berdampak pada kinerja SDM secara keseluruhan. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memotivasi anggota untuk mencapai tujuan organisasi dapat menciptakan rasa kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja SDM juga diperkuat dengan adanya peran kepuasan kerja. Budaya organisasi yang mendukung lingkungan kerja yang positif dapat menciptakan rasa nyaman bagi anggota, yang pada gilirannya meningkatkan kepuasan kerja. Pola ini menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kondusif tidak hanya berdampak langsung pada kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini menegaskan bahwa kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja SDM di Polsek Cisarua. Lebih dari itu, kepuasan kerja memainkan peran penting sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa pengelolaan SDM di Polsek Cisarua harus memperhatikan gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan upaya peningkatan kepuasan kerja guna mencapai kinerja SDM yang optimal.

Kesimpulannya, penelitian ini membuktikan bahwa upaya peningkatan kinerja SDM di Polsek Cisarua dapat dilakukan dengan memperkuat kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi, serta meningkatkan kepuasan kerja anggota. Implikasi dari hasil ini adalah pentingnya peran pemimpin di Polsek Cisarua untuk terus mengadopsi gaya kepemimpinan transformasional, membangun budaya kerja yang positif, dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja anggota secara keseluruhan.

## **KESIMPULAN**

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan transformasional mungkin memiliki keterbatasan dalam mempengaruhi kinerja SDM secara langsung di Polsek Cisarua. Faktor-faktor seperti struktur organisasi, budaya kerja, dan tingkat otonomi yang diberikan kepada karyawan dapat memengaruhi efektivitas kepemimpinan transformasional. Dengan demikian, kepemimpinan transformasional tidak dapat dipastikan sebagai pendekatan yang efektif dalam meningkatkan kinerja SDM di lingkungan Polsek Cisarua. Penelitian ini menunjukkan pentingnya untuk mempertimbangkan konteks organisasi secara menyeluruh sebelum menerapkan pendekatan kepemimpinan tertentu.
2. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dan positif memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja SDM di Polsek Cisarua. Hasil ini menekankan pentingnya menciptakan dan memelihara budaya organisasi yang sesuai dengan visi dan nilai-nilai organisasi. Budaya ini tidak hanya meningkatkan kinerja individu, tetapi juga mendukung keberhasilan kolektif dan keberlanjutan organisasi dalam jangka panjang.
3. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja sendiri mungkin tidak cukup kuat untuk secara langsung meningkatkan kinerja SDM di Polsek Cisarua. Meskipun kepuasan kerja memberikan kontribusi positif dalam beberapa konteks, faktor-faktor lain seperti dukungan dari manajemen, insentif, serta iklim kerja yang mendukung mungkin diperlukan agar dampaknya lebih signifikan. Oleh karena itu, hasil ini menyiratkan bahwa upaya peningkatan kinerja SDM tidak bisa hanya bergantung pada peningkatan kepuasan kerja, melainkan juga harus diiringi dengan faktor pendukung lainnya.
4. Hasil analisis menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan ini sebaiknya terus diterapkan

di Polsek Cisarua untuk mempertahankan dan meningkatkan tingkat kepuasan kerja staf. Dalam konteks Polsek Cisarua, peran pimpinan transformasional sangat penting dalam menciptakan iklim kerja yang positif dan mendukung, di mana staf merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara maksimal.

5. Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi yang positif di Polsek Cisarua terbukti berkontribusi pada peningkatan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa budaya organisasi yang mendukung, transparan, dan menghargai kontribusi anggota dapat meningkatkan rasa puas dalam bekerja.

### **Saran**

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diperoleh maka penulis memberi saran kepada pihak-pihak terkait. Saran-saran yang ingin disampaikan adalah sebagai berikut :

1. Polsek Cisarua dapat mempertimbangkan untuk mengevaluasi pendekatan kepemimpinan yang diterapkan, dengan kemungkinan mengombinasikan kepemimpinan transformasional dengan gaya kepemimpinan lainnya yang lebih sesuai dengan karakteristik organisasinya, seperti kepemimpinan transaksional atau kepemimpinan partisipatif. Selain itu, penyediaan pelatihan khusus bagi pemimpin untuk meningkatkan komunikasi, keterampilan motivasi, dan kemampuan adaptasi dapat membantu meningkatkan efektivitas gaya kepemimpinan transformasional. Hal ini penting agar pendekatan kepemimpinan lebih selaras dengan kebutuhan SDM dan karakteristik organisasi di Polsek Cisarua.
2. Polsek Cisarua dapat mempertimbangkan untuk memperkuat aspek-aspek budaya organisasi seperti keterbukaan, penghargaan atas pencapaian, dan komunikasi yang efektif. Dengan adanya budaya yang mendukung perkembangan individu serta kolaborasi tim, pegawai akan lebih termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Pelatihan dan program peningkatan budaya organisasi yang berkesinambungan juga dapat dilakukan untuk memastikan pegawai tetap terhubung dengan nilai-nilai organisasi serta lebih siap menghadapi tantangan dan perubahan di masa mendatang.
3. Polsek Cisarua tidak hanya fokus pada peningkatan kepuasan kerja dalam meningkatkan kinerja SDM, tetapi juga mempertimbangkan faktor-faktor lain seperti dukungan dari atasan, pemberian insentif yang jelas, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif dan kolaboratif. Selain itu, pelatihan dan pengembangan keterampilan SDM yang relevan juga bisa meningkatkan motivasi dan kemampuan individu dalam bekerja. Melalui pendekatan yang komprehensif, kinerja SDM di Polsek Cisarua diharapkan dapat meningkat secara signifikan dan berkelanjutan.
4. Polsek Cisarua dapat mempertimbangkan untuk melakukan pelatihan kepemimpinan transformasional bagi pimpinan di semua tingkatan untuk memastikan bahwa gaya kepemimpinan ini dipraktikkan secara konsisten. Selain itu, membangun komunikasi terbuka antara pimpinan dan karyawan, serta memberikan apresiasi yang tepat, akan membantu memperkuat hubungan antara kepemimpinan transformasional dan kepuasan kerja. Hal ini sejalan dengan rekomendasi penelitian oleh Irawan et al. (2023), yang menunjukkan bahwa pelatihan kepemimpinan transformasional dan peningkatan keterlibatan karyawan mampu meningkatkan kepuasan kerja secara signifikan di sektor publik.
5. Polsek Cisarua disarankan untuk terus memperkuat budaya organisasi yang mendukung, misalnya dengan memperbaiki sistem komunikasi internal dan memberikan penghargaan kepada anggota yang berprestasi. Menciptakan lingkungan



kerja yang harmonis dan saling menghargai juga penting agar anggota merasa lebih nyaman dan termotivasi untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Dengan memperkuat budaya organisasi, diharapkan kepuasan kerja dapat meningkat, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada kualitas pelayanan kepada masyarakat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aa. Anwar Prabu Mangkunegara, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi*, 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](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 Tranformasional 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 Tranformasional: 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 Polsek 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.
- Hassanah, F (2023). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Organization Citizenship Behavior Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Volume 6 Nomor 2 , September 2023  
<http://jurnal.umsu.ac.id/index.php/MANEGGIO>
- 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 Ekosobudkum*, 2(1), 1-18
- Natalia C. P. Paparang William A. Areros Ventje Tatimu, 2021, *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Sdm 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 & Dwinata (2024). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja dan Organizational Citizenship Behavior sebagai Variabel ediasi*. Vol 8, No 2 (2024): September, 1808-1815. ISSN 2597-8829 (Online), DOI: 10.33087/ekonomis.v8i2.1665.
- 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.
- 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 Organisasi* . 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 Sdm, *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, Vol 2, No. 1, Maret 2019, 31-44. [Http://Jurnal.Umsu.Ac.Id/Index.Php/Maneggio](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 Grafido Persada.
- Wursanto, I.G. 2013. *Manajemen Kesdman*. Cetakan Kesebelas. Kanisius. Yogyakarta.
- Yanuar Chandra Aditia, Ahyar Yuniawan, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Danbudaya 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](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.